

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

**VÍNCULO DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO:
UM ESTUDO DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS**

ELEUNÍ ANTONIO DE ANDRADE MELO

BRASÍLIA-DF, 2006

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

VÍNCULO DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO:

UM ESTUDO DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Eleuní Antonio de Andrade Melo

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Maria das Graças Torres da Paz

BRASÍLIA-DF, 2006

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Maria das Graças Torres da Paz (Presidente)
Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília

Profa. Dra. Ana Lucia Galinkin
Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília

Profa. Dra. Ângela Maria de Oliveira Almeida (Co-orientadora)
Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília

Profa. Dra. Maria Cristina Ferreira
Universidade Gama Filho
Universidade Salgado de Oliveira

Prof. Dr. José Luis Álvaro
Universidade Complutense de Madrid

*À Edna,
minha musa e companheira. Tudo de especial
encontro em você. O vínculo é eterno...*

*Às minhas filhas, Renata, Camila e Débora,
sementes da minha eternidade.
Vocês são uma inspiração permanente.*

*À minha mãe,
A força da sua presença é marcante.
Este trabalho começou com tudo que você me
ensinou.*

Agradecimentos

Ao chegar ao final deste trabalho experimento dois sentimentos muito especiais. A satisfação de ter alcançado mais uma meta e a vontade de descansar preparando-me para um novo começo. Trilhar este caminho só foi possível porque encontrei pessoas muito especiais que quero registrar e agradecer.

À professora Maria das Graças Torres da Paz, ou simplesmente Graça, minha orientadora e amiga. Você é responsável por eu ter chegado aqui. Sua serenidade, firmeza, acolhimento, vibração sempre me impulsionaram a prosseguir. Trabalhar com você é algo muito especial e enriquecedor.

À professora Angela Almeida que me aproximou do apaixonante mundo das representações sociais e que me acolheu em Aix-en-Provence para uma convivência que só os verdadeiros mestres proporcionam.

Ao professor José Luis Álvaro, que me acolheu de forma muito especial durante a minha curta, porém muito rica temporada em Madrid. O zelo com que você examinou o meu trabalho foi um estímulo ao aprimoramento.

Aos professores dessa etapa: Ana Lúcia, Jairo, Pasquali, Laros e Fernando Rey. Agradeço a oportunidade da convivência e a base para definir o rumo.

Ao professor Pierre Verges. A forma que me recebeu em seu laboratório em Aix-en-Provence, para discutir as análises de dados e, até mesmo, realizá-las em conjunto, evidencia que simplicidade e sabedoria caminham de mãos dadas.

Aos meus colegas do grupo de pesquisa da professora Graça, com quem pude trocar idéias sobre o desenvolvimento desta pesquisa. Um reconhecimento especial à Helena Tonet que representa a essência do propósito deste grupo; o compartilhamento de conhecimentos, no sentido mais amplo.

Aos colegas de trabalho da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, agradeço a compreensão com as minhas ausências e o apoio incondicional. Vocês são especiais. Divido este trabalho com cada um, em especial com a Eloá, Marilena, Vera Amaral, Alves e Victor.

Aos sujeitos desta pesquisa. Anônimos e fundamentais. Sem vocês nada disso seria possível. Aos que viabilizaram a coleta de dados nas duas organizações deixo o agradecimento em nome da ciência.

A Deus, responsável por tudo e por todos. Abençoe-me hoje e sempre e ilumine os frutos deste trabalho.

VINCULO DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO:
UM ESTUDO DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

SUMÁRIO

RESUMO	ix
ABSTRACT	x
RÉSUMÉ	xi
Lista de Tabelas	xii
Lista de Figuras	xiv
INTRODUÇÃO	1
PARTE I - ASPECTOS TEÓRICO-CONCEITUAIS	4
CAPÍTULO 1 - O MUNDO DO TRABALHO	5
1. O TRABALHO: DA IDADE ANTIGA À IDADE CONTEMPORÂNEA	5
2. O MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL: UMA VISÃO CONTEXTUALIZADA	17
CAPÍTULO 2 - VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS	25
1. FOCALIZANDO O CONCEITO DE COMPROMETIMENTO	25
2. O CONCEITO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	28
2.1. Comprometimento Afetivo ou Atitudinal	31
2.2 Comprometimento Calculativo	33
2.3 Comprometimento Normativo	35
3. ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	38
CAPÍTULO 3 - A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	46
1. O MOVIMENTO DE TRANSFORMAÇÃO DA PSICOLOGIA SOCIAL	46
2. O SURGIMENTO DA TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E O CONCEITO DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	49
3. COMO AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SÃO FORMADAS	57
4. AS DIFERENTES VERTENTES NO ESTUDO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	64
4.1 A abordagem culturalista de Denise Jodelet	64
4.2 Abordagem societal de Willem Doise	64
4.3 A abordagem estrutural de Jean-Claude Abric	65
5. A TEORIA DO NÚCLEO CENTRAL	66
6. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E ATITUDES	68

PARTE II - A PESQUISA EMPÍRICA	72
CAPÍTULO 4 - VÍNCULO DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO	73
1. OBJETIVOS DA PESQUISA	75
2. ABORDAGEM METODOLÓGICA	76
CAPÍTULO 5 ESTUDO 1 – O ESTUDO EXPLORATÓRIO	78
METODOLOGIA	78
1. Sujeitos	78
2. Coleta dos Dados e Instrumento	79
3. Procedimento de Análise dos Dados	80
RESULTADOS E DISCUSSÃO	82
CAPÍTULO 6	93
ESTUDO 2 – O ESTUDO DE APROFUNDAMENTO	93
METODOLOGIA	93
1. Sujeitos	93
2. Instrumento e Coleta de Dados	97
3. Procedimento de Análise dos Dados	100
RESULTADOS E DISCUSSÃO	101
1. Análise das Evocações – 1ª Parte do Questionário	102
1.1. Análise das Evocações de Todos os Sujeitos	103
1.2. Análise das Evocações por Grupo	120
a) <u>Comparação entre empregados e não-empregados</u>	120
b) <u>Comparação entre trabalhadores da empresa pública e do banco estatal</u>	124
c) <u>Comparação entre homens e mulheres</u>	129
1.3. Análise de Centralidade e da Relação entre os Elementos	133
a) 2ª Parte do Questionário	133
b) 3ª Parte do Questionário	137
c) <u>4ª Parte do Questionário</u>	140
d) <u>5ª Parte do Questionário</u>	141
PARTE IV – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	153
CAPÍTULO 7 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	154
1. CONCLUSÕES	154
2 RECOMENDAÇÕES	158
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	160
ANEXOS	167

ANEXO 1 – Questionário do Estudo 1	168
ANEXO 2 – Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos – Estudo 1	171
ANEXO 3 – Questionário do Estudo 2	176
ANEXO 4 – Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos – Estudo 2	184
ANEXO 5 – Análise de Conteúdo das Palavras Principais	191

RESUMO

Esta pesquisa examina como diferentes grupos sociais expressam a sua visão sobre *vínculo do trabalhador com a organização*. O vínculo foi estudado em comparação com o conceito de Comprometimento Organizacional, nas três bases mais investigadas no campo do comportamento organizacional: afetiva, calculativa e normativa. Adotou-se como suporte teórico para o desenvolvimento da pesquisa a Teoria das Representações Sociais, desenvolvida por Serge Moscovici, notadamente a abordagem estrutural de Jean-Claude Abric, denominada de Teoria do Núcleo Central.

A pesquisa foi desenvolvida por meio de dois estudos. O Estudo 1, denominado Estudo Exploratório, foi realizado com 48 sujeitos de uma empresa pública, tendo sido aplicado um questionário estruturado com base na técnica de associação livre. O Estudo 2, denominado Estudo de Aprofundamento, foi realizado com 212 sujeitos de duas organizações; uma empresa pública e um banco estatal, onde também foi aplicado um questionário com itens estruturados com base na técnica de associação livre, e destinados a examinar como os sujeitos estabelecem relações entre os possíveis elementos da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*. Ambos os estudos tiveram como sujeitos empregados contratados diretamente pelas organizações onde desenvolvem o seu trabalho, denominados como “empregados”, e trabalhadores contratados como terceirizados, prestador de serviço, por tempo determinado ou por projeto, denominados como “não-empregados”.

Os resultados obtidos a partir da técnica de associação livre evidenciaram como elementos estruturadores do *vínculo do trabalhador com a organização* os seguintes: “comprometimento”, “dedicação”, “segurança”, “desenvolvimento”, “trabalho”, “responsabilidade” e “valorização”. Foram realizadas análises segmentadas por grupos (empregados vs não-empregados, empresa pública vs banco estatal e feminino vs masculino), que resultaram em diferentes visões sobre vínculo. A relação entre os elementos da representação, apontou que os mesmos, na visão dos sujeitos, se organizam em torno de diferentes eixos. A análise global dos resultados indica que o vínculo é visto como uma relação de reciprocidade entre o trabalhador e a organização.

Ao estabelecer a relação entre a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* e o conceito de Comprometimento Organizacional, há evidências da aproximação do conteúdo da representação social com o conceito nas três bases consideradas para fins de comparação. Esse resultado reafirma a necessidade de que os estudos sobre comprometimento organizacional considerem as três bases juntas, para uma melhor compreensão do fenômeno. Ao mesmo tempo, a dinâmica com que são estabelecidas as relações entre os elementos da representação indica que diferentes metodologias devem ser utilizadas no desenvolvimento dos estudos nesse campo.

ABSTRACT

This research aims at examining how different social groups express their visions on *bond of the worker with the organization*. The concept of bond was contrasted with the concept of Organizational Commitment, over the three most investigated bases on the organizational behavior field: affective, calculative and normative. As theoretical evidence to develop the research, Serge Moscovici's Theory of Social Representations was taken into account, notably Jean-Claude Abric's structural approach, also known as Theory of the Central Nucleus.

The research was carried out with two studies. In Study number 1, therefore Exploratory Study, a questionnaire was set on the free association technique grounds and was given to 48 participants from a public company. In Study 2, called Study of Deepening, a questionnaire was set on the free association technique grounds and was given to 212 participants from two organizations; a public company and a state bank, and aimed at examining how the subjects establish relations between the possible elements of the social representation of *bond of the worker with the organization*. Both studies had as participants contracted employed citizens directly for the organizations where they develop their work, called "contracted employees", and workers as outsourced, hired for a specific service, for a determined time or for only a project, called "non-employees".

The results from the free association technique revealed as structural elements of the *bond of the worker with the organization* the following ones: "commitment", "devotion", "security", "development", "work", "responsibility" and "valuation". Analyses segmented for groups had been carried through (employees versus non-employees, public company versus state bank and man versus woman), resulting in different visions on bond. The relationship between the elements of the representation pointed that, in the vision of the participants, the elements are organized around different axes. The global analysis of the results indicates that the bond is seen as a relationship of reciprocity between the worker and the organization.

When establishing the relation between the social representation of *bond of the worker with the organization* and the concept of Organizational Commitment, there are evidences of the similarities of the content of the social representation with the concept in the three bases taken as reference. This result reaffirms the necessity that the studies on organizational commitment consider the three bases together, for a better understanding of the phenomenon. At the same time, the dynamics in which the relations between the elements of the representation are established indicates that different methodologies must be used in the development of the studies in this field.

RÉSUMÉ

Cette recherche examine la façon dont plusieurs groupes sociaux expriment leur vision sur *le lien du travailleur avec son organisation*. Ce lien-ci a été étudié en comparaison avec le concept d'Engagement Organisationnel, dans les trois bases les plus enquêtées dans le domaine du comportement organisationnel: l'affective, la calculative et la normative. On a adopté comme soutien théorique pour la démarche de la recherche, la Théorie des Représentations Sociales, développée par Serge Moscovici, notamment sur l'approche structurale de Jean-Claude Abric, appelée de Théorie du Noyau Central.

La recherche a été développée au moyen de deux études: l'Étude 1, appelée Étude Exploitrice, a été réalisée avec 48 participants d'une entreprise publique, où l'on a appliqué un questionnaire structuré ayant comme base la technique d'association libre.

L'Étude 2, appelée Étude d'Approfondissement, a été réalisée avec 212 sujets de deux organisations; une entreprise publique et une banque d'état, où l'on a appliqué un questionnaire avec des items aussi structurés sur la technique d'association libre, et destinés à examiner comment les gens ont des relations entre les possibles éléments de la représentation sociale de *lien du travailleur avec son organisation*. Toutes les deux études ont eu comme buts, les employés engagés directement par les organisations où ils travaillent, appelés "employés", et travailleurs sous-traitants, prestataires de service, à temps déterminé ou par projet, appelés "non-employés".

Les résultats obtenus d'après la technique d'association libre ont montré les suivants éléments structurateurs du *lien du travailleur avec son organisation*: "l'engagement", "le devouement", "la sécurité", "la formation", "le travail", "la responsabilité" et "la valorisation". On a fait des analyses segmentées par groupes (employés x non-employés, entreprise publique x banque d'état, féminin x masculin), qui ont donné comme résultat de différentes visions sur ce lien-là. Le rapport entre les éléments de la représentation a montré que, selon la vision des sujets, les éléments s'organisent autour des axes différents. L'analyse globale des résultats indique que le lien est vu comme un rapport de réciprocité entre le travailleur et son organisation.

Le lien établi entre la représentation sociale de *lien du travailleur avec son organisation* et le concept d'Engagement Organisationnel, met en évidence la proximité du contenu de la représentation sociale avec le concept, dans les trois bases prises comme référence. Ce résultat réaffirme la nécessité que les études sur l'engagement organisationnel considèrent les trois bases ensemble, pour mieux comprendre le phénomène. En même temps, la dynamique avec laquelle sont établies les relations entre les éléments de la représentation, indique qu'on doit utiliser des méthodologies différentes des études dans ce domaine.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Evolução da Força de Trabalho Flexível no Distrito de Santa Clara (EUA), entre 1984 e 1995	16
Tabela 2	Diferentes Teses Sobre o Fim do Trabalho	17
Tabela 3	Evolução (%) da Ocupação Total, Emprego Formal e Informal, Trabalhadores Autônomos. Grande São Paulo, novembro de 1985-1994	21
Tabela 4	Funções e Objetivos das Representações Sociais	63
Tabela 5	Funções Essenciais dos Elementos Periféricos Segundo Abric	68
Tabela 6	Caracterização dos Respondentes – Grupo de Empregados (n = 31)	78
Tabela 7	Caracterização dos Respondentes – Grupo de Não-Empregados (n = 17)	78
Tabela 8	Elementos da Representação Social Evocados pelos Sujeitos, em Função da Frequência e Ordem Média de Evocação (N = 48)	83
Tabela 9	Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos	87
Tabela 10	Categorias Mais Importantes, porém Não Inseridas como Pertencentes ao Núcleo Central da Representação.	88
Tabela 11	Participantes da Empresa Pública (n = 99)	94
Tabela 12	Participantes do Banco Estatal (n = 113)	95
Tabela 13	Ocupação dos Sujeitos, Antes da Ocupação Atual	97
Tabela 14	Síntese das Análises de Evocações por Grupo	103
Tabela 15	Elementos da Representação Social de <i>vínculo do trabalhador com a organização</i> Evocados por Todos os Sujeitos, em Função da Frequência e Ordem Média de Evocação (N=212)	104
Tabela 16	Frequência com que as Palavras que Integram o Núcleo Central Foram Apontadas Como Sendo as Mais Importantes	105
Tabela 17	Conteúdo das Principais Palavras do Núcleo Central	106
Tabela 18	Conteúdos com o Mesmo Significado, mas Associados a Palavras Diferentes	107
Tabela 19	Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos	109
Tabela 20	Queda de Frequência das Palavras Principais em Relação às Palavras Evocadas	111
Tabela 21	Cruzamento entre as Análises da Estrutura da Representação Social de Vínculo do Trabalhador com a Organização	112
Tabela 22	Contextos Semânticos Associados ao Elemento “Comprometimento” e Respectivos Conteúdos	113

Tabela 23	Contextos Semânticos Associados ao Elemento “Responsabilidade” e Respectivos Conteúdos	115
Tabela 24	Elementos da Representação Social Evocados pelos Empregados (n = 100)	121
Tabela 25	Elementos da Representação Social Evocados pelos Não-Empregados (n = 112)	121
Tabela 26	Elementos da Representação Social Evocados pelos Trabalhadores da Empresa Pública (n = 99)	124
Tabela 27	Elementos da Representação Social Evocados pelos Trabalhadores do Banco Estatal (n = 112)	125
Tabela 28	Elementos da Representação Social Evocados pelos Homens (n = 114)	129
Tabela 29	Elementos da Representação Social Evocados pelas Mulheres (n = 94)	130
Tabela 30	Frequência de Utilização dos Elementos para Formação de Pares	133
Tabela 31	Matriz de Similitude – Formação de Pares	134
Tabela 32	Matriz de Similitude – Grupos de Palavras	137
Tabela 33	Frequência de Escolha das Frases	141
Tabela 34	Média e Desvio-Padrão (DP) das Palavras/Expressões - 5ª Parte do Questionário	146
Tabela 35	Composição dos Fatores e Cargas Fatoriais dos Elementos	148

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Taxa de Crescimento do Emprego por Setor da Economia – 1992/1996 (%)	22
Figura 2	Disciplinas, concepções teóricas de conceitos psicossociais que tratam de Vínculo com o Trabalho e com a Organização.	27
Figura 3	Apresentação Esquemática da Estrutura Conceitual para a Predição de Intenções e Comportamentos Específicos	35
Figura 4	Modelo de Representação do Relacionamento entre Comportamentos Organizacionalmente Relacionados, Crenças Concernentes a esses Comportamentos, e Motivação Instrumental e Comprometimento	36
Figura 5	Antecedentes, Correlatos e Conseqüentes de Comprometimento organizacional (correlações “corrigidas” apresentada na meta-análise de Mathieu e Zajac), 1990	39
Figura 6	Estrutura de Apresentação dos Resultados a Partir da Análise de Evocações	81
Figura 7	Relação entre os Possíveis Elementos do Núcleo Central e Categoria das Evocações Mais Importantes	88
Figura 8	Sujeitos Participantes do Estudo 2, Distribuídos por Organização de Trabalho e pela Natureza do Vínculo	94
Figura 9	Elementos do Sistema Periférico – Grupos de Empregados e de Não-Empregados	123
Figura 10	Elementos do sistema periférico – Grupos de trabalhadores da empresa pública e do banco estatal	126
Figura 11	Associação entre os Elementos Periféricos da Representação pelos Sujeitos da Empresa Pública e do Banco Estatal e a Categorização Geral das Palavras	128
Figura 12	Elementos do sistema periférico – Homens e Mulheres	131
Figura 13	Relação entre os Elementos Estabelecida a Partir da Formação de Pares	135
Figura 14	Relação entre os Elementos, Estabelecida a Partir da Formação de Grupos	138
Figura 15	Organização dos Elementos da Representação Social a Partir da Seleção de Frases	143
Figura 16	Organização dos Elementos da Representação Social – 5ª Parte do Questionário	149

INTRODUÇÃO

A motivação para realizar o presente trabalho surgiu em função de uma recomendação feita pelo pesquisador ao concluir a sua dissertação de mestrado, sobre o título “Comprometimento Organizacional, Estilos Gerenciais e Poder Organizacional: um estudo relacional”. A experiência de elaboração de um trabalho acadêmico, em função do projeto de mestrado que estava sendo concluído, associada à vivência profissional em uma empresa de grande porte, fez com que emergisse como tema relevante o aprofundamento sobre como são estabelecidos os vínculos entre diferentes grupos e a organização. A recomendação foi apresentada nos seguintes termos:

Tendo em vista o crescente contingente de pessoas nas organizações que não têm relação formal de emprego com elas, porém contribuem para a realização dos seus objetivos e o atingimento dos seus resultados, tais como empregados, terceirizados, estagiários, prestadores de serviço, etc., seria importante analisar como se estabelecem os vínculos desses grupos com a organização, uma vez que as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho indicam que eles serão cada vez maiores (Melo, 2001, p.76).

A partir dessa proposta começou a prosperar a idéia de perseguir o tema, até se chegar a este estágio. Decorridos quase seis anos desde que a recomendação foi materializada, apresenta-se, agora, o resultado do trabalho. Desde aquela formulação desejava-se desenvolver a pesquisa a partir da própria concepção dos sujeitos sobre o significado de *vinculo do trabalhador com a organização*. Ao mesmo tempo desejava-se estabelecer uma relação entre o trabalho do mestrado com o que estava por vir. Assim, decidiu-se tomar como elemento para esta relação o conceito de comprometimento organizacional. Estava criada a estrutura básica para o desenvolvimento da pesquisa.

A questão dos vínculos está presente na psicologia em muitas áreas, como por exemplo, na clínica, pela relação terapêutica, na escola, pela relação entre o aluno e o ambiente de aprendizagem, na área jurídica ao abordar as relações familiares, na área organizacional, ao tratar da relação entre o sujeito e a organização. Portanto, ao longo de sua existência o homem estabelece diferentes formas de vínculo. Para Pichon-Rivière (1991) quando se quer atuar do ponto de vista da higiene mental deve-se conhecer com exatidão o que afeta o grupo social que se está investigando em relação à loucura. Portanto, é necessário conhecer e compreender o fenômeno a partir de quem o vivencia,

para se trabalhar adequadamente essa relação. Por analogia o mesmo acontece no campo da psicologia organizacional. Como estudar o vínculo a partir da visão dos próprios sujeitos envolvidos na relação. É de se esperar que o vínculo entre o trabalhador e a organização existe, pois se não fosse assim, haveria uma total diferenciação entre ambos, um absoluto distanciamento.

Faltava definir a metodologia para desenvolvimento da pesquisa. A partir das discussões promovidas no Grupo de Pesquisa sobre Cultura e Bem-Estar nas Organizações, no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, coordenado pela Profa. Dra. Maria das Graças Torres da Paz, foi ganhando corpo a possibilidade de adotar a Teoria das Representações Sociais como suporte teórico para o desenvolvimento da pesquisa. Decidida essa questão o mosaico ficou completo.

O tema da pesquisa é relevante para a psicologia organizacional, uma vez que há inúmeras recomendações no sentido de contemplar em estudos neste campo as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho. Elas podem ser responsáveis por mudanças no comportamento dos sujeitos na organização, que constitui um foco permanente de interesse.

Espera-se que este estudo possa contribuir com o conhecimento na área de psicologia organizacional em duas direções. Ao explorar como os grupos estudados concebem a noção de *vínculo do trabalhador com a organização* apresenta-se uma visão global do fenômeno, evitando-se a sua fragmentação. Por outro lado, a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, por ser ainda pouco explorada no campo do comportamento organizacional, mostra-se como uma alternativa enriquecedora e capaz de produzir bons frutos. Assim, o presente trabalho está estruturado em três partes, que se desdobram em capítulos específicos.

A **Parte I** contém os aspectos teóricos conceituais. Ela está dividida em três capítulos. O **Capítulo 1** dedica-se a apresentar o mundo do trabalho. Inicialmente traz-se a noção de trabalho desde a Idade Antiga até a Idade Contemporânea. Depois, apresenta-se uma visão contextualizada do mundo do trabalho no Brasil. O **Capítulo 2** se dedica ao vínculo organizacional na perspectiva do comprometimento. São apresentadas as bases de comprometimento e os estudos empíricos sobre o construto. O **Capítulo 3** está dividido em seis partes, e se dedica a apresentar a Teoria das Representações Sociais. O capítulo está estruturado de modo a apresentar como a teoria surgiu, desde o movimento de transformação da psicologia social na Europa, o conceito

de representações sociais, as diferentes vertentes no estudo das representações sociais, a teoria do núcleo central, que representa a abordagem de opção desta pesquisa. Ao final do capítulo abre-se um espaço para estabelecer a relação entre o conceito de representações sociais e de atitude.

A **Parte II** se refere à pesquisa empírica e também está dividida em três capítulos. O **Capítulo 4** apresenta os objetivos da pesquisa e a abordagem metodológica. O **Capítulo 5** traz as informações sobre o Estudo 1, denominado de estudo exploratório, desde a metodologia até os resultados e discussão. Os dados coletados neste estudo foram submetidos à análise de evocações e à construção de categorias. O **Capítulo 6** apresenta o Estudo 2, denominado de estudo de aprofundamento, está estruturado de modo a apresentar a metodologia utilizada para o seu desenvolvimento, os resultados obtidos e a discussão sobre os mesmos. Os dados coletados, a exemplo do estudo 1, foram submetidos à análise das evocações, análise de categorias e análises de similitude. Os resultados evidenciam os possíveis elementos que integram o núcleo central da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, e os eixos que estruturam a organização desses elementos.

A **Parte IV**, constituída do **Capítulo 7**, apresenta as conclusões e recomendações decorrentes dos resultados e discussões levadas a efeito nesta pesquisa. Ao final estão as Referências Bibliográficas e os cinco anexos.

PARTE I

ASPECTOS TEÓRICO-CONCEITUAIS

CAPÍTULO 1

O MUNDO DO TRABALHO

1. O TRABALHO: DA IDADE ANTIGA À IDADE CONTEMPORÂNEA

Gorz (1991) inicia o seu livro sobre a metamorfose no mundo do trabalho com uma afirmação no mínimo curiosa: “O que nós chamamos de ‘trabalho’ é uma invenção da modernidade” (p. 25). A classificação de curiosa decorre do fato de que no senso comum há uma crença de que o trabalho sempre existiu desde que o mundo é mundo. Como então Gorz afirma que o trabalho é algo tão recente na história da humanidade? O trabalho a que o autor se refere é o trabalho como é conhecido hoje, o trabalho remunerado, que se coloca no centro da vida individual e social, o trabalho que traduz a própria identidade das pessoas, por meio da sua profissão e do papel que ocupa na sociedade. O autor assim se expressa:

A idéia contemporânea do trabalho não apareceria realmente até a chegada do capitalismo fabril. Até então, isto é, até o século XVIII, o termo "trabalho" designava o esforço dos servos e os jornaleiros que produziam os bens de consumo ou os serviços, necessários para a vida que exigiam ser renovados, dia após dia, sem deixar nunca de obtê-los. Os artesãos, em contrapartida, que fabricavam objetos duradouros, acumuláveis, que, com maior frequência, seus compradores legavam a sua posteridade, não "trabalhavam", "faziam" e em sua "obra" podiam utilizar o "trabalho" de ajudantes que se ocupavam das tarefas rudimentares e pouco qualificadas (p. 29).

Na Idade Antiga, demarcada pelos anos 3500 a.C. 476 d.C., o trabalho estava reservado às atividades de menor expressão e relevância. As pessoas que o realizava não conseguiam se integrar socialmente, eram pessoas excluídas. O trabalho necessário à satisfação das necessidades vitais era, na Antiguidade, uma ocupação servil que excluía da cidadania e da participação nos assuntos públicos os que o exercia (Gorz, 1991). Borges e Yamamoto (2004) também evidenciam que naquela época “essa ideologia do trabalho partia de um conceito mais restrito de trabalho, reduzindo-o às atividades braçais e/ou manuais executadas pelos escravos. A política, atividade superior e dos cidadãos, não era considerada trabalho” (p. 28). Os autores também fazem referência à

concepção de Aristóteles no distante período de 384-322 a.C que valorizava a atividade política e referia-se ao trabalho como atividade inferior que impedia as pessoas de possuírem virtude. Todo cidadão devia abster-se de profissões mecânicas e da especulação mercantil: a primeira limita intelectualmente e a segunda degrada eticamente.

Dentro da cronologia aqui traçada, na Idade Média (476-1453) ocidental, aqueles que entre os pobres se viam obrigados a recorrer ao "aluguel de seu trabalho" se achavam permanentemente no limite da marginalidade total (Prieto, 2003). A condição de assalariado foi durante muito tempo uma das situações mais incertas, indigna e miserável. Somente se buscava tal condição quando não se tinha nada, nem mesmo para trocar, mas tão somente a força dos braços. As pessoas só recorriam a essa condição quando o seu estado se degradava: o artesão sentia-se arruinado, o colono não conseguia tirar o sustento da sua própria terra, o oficial não conseguia se converter em mestre, etc. Ser ou cair na condição de assalariado era instalar-se na dependência, se ver condenado a viver sobre o domínio da sua necessidade (Castel, 1995, conforme citado por Prieto, 2003).

Porém não é a esse trabalho que os estudos contemporâneos se dedicam. O trabalho que mobiliza as mais diversas áreas das ciências sociais é o trabalho que se desenvolve no que Gorz (1991) denomina de *esfera pública*. É o trabalho demandado pela sociedade, reconhecido como útil pelos outros e como tal remunerado por eles, ou seja, as organizações se dispõem a pagar por ele. É por meio desse trabalho que as pessoas conseguem se inserir na sociedade, em uma rede de relações e trocas. Da mesma forma, tal condição é que lhes assegura direitos e deveres. Essa concepção só começa a aparecer no final da Idade Moderna, cujos marcos são os anos de 1453-1789, numa completa ruptura conceitual sobre a concepção de trabalho nas Idades Antiga e Média.

A repentina e espetacular ascensão do trabalho desde a mais humilde e depreciada posição, àquela mais elevada na escala social, a mais estimada de todas as atividades humanas, começou quando Locke [1632/1704] defendeu que o trabalho é a fonte de toda a propriedade. Segundo ele, o direito à propriedade seria natural e anterior à sociedade civil, mas não inato. Sua origem residiria na relação concreta entre o homem e as coisas, por meio do processo do trabalho. O trabalho é a origem e justificação da propriedade. Se, graças a este, o homem transforma as coisas, pensa

Locke, o homem adquire o direito de propriedade (Cobra, 1998a). Contribuíram também para a nova concepção acerca do trabalho as idéias de Adam Smith [1723/1790] apresentadas em um dos seus mais importantes livros, “Riqueza das Nações”, onde o autor enfatiza que o trabalho era a fonte de toda riqueza.

Esse livro Smith abre com uma famosa passagem descrevendo a divisão do trabalho em uma fábrica de alfinetes na qual dez pessoas, por se especializarem em várias tarefas, produzem 48.000 alfinetes por dia, comparada com uns poucos, talvez somente um, que cada um poderia produzir isoladamente. O livro descreve o princípio que dá origem à divisão do trabalho no grupo social: "Essa divisão do trabalho, da qual derivam tantas vantagens, não é, em sua origem, o efeito de uma sabedoria humana qualquer...Ela é consequência necessária, embora muito lenta e gradual, de uma certa tendência ou propensão existente na natureza humana...a propensão a intercambiar, permutar ou trocar uma coisa pela outra." E dessa forma, a certeza de poder permutar toda a parte excedente da produção de seu próprio trabalho que ultrapasse seu consumo pessoal estimula cada pessoa a dedicar-se a uma ocupação específica, e a cultivar e aperfeiçoar todo e qualquer talento ou inclinação que possa ter por aquele tipo de ocupação ou negócio(Cobra, 1998b).

A idéia de que o trabalho é e tem que ser valorizado por ser produtor de riqueza é desenvolvida, sobretudo, no âmbito do pensamento e das propostas da chamada “*economia política*”, entendida no momento de seu nascimento, como um saber que tinha por objeto a “arte de dirigir a administração prudente das coisas e as pessoas no Estado”, dentro de um conjunto e não só na economia (Prieto, 2003, p. 405).

O importante nas idéias de Locke e Smith é que se dá uma nova dimensão ao trabalho, retira-lhe o caráter depreciativo que lhe fora atribuído na Idade Média e o associa à produção da riqueza e, sobretudo, atribui-lhe uma nova posição na sociedade, contribuindo assim para a sua construção social. Ao mesmo tempo em que essas idéias eram difundidas, repercutia e ganhava espaço as idéias defendidas pela Reforma Protestante do século XVI, relacionadas com a condenação da vida monacal. Os protestantes consideravam-na um gesto egoísta. Enclausurar-se num mosteiro ou num convento e dedicar boa parte da sua existência às orações e rezas, parecia aos reformadores uma grave alienação que afastava o homem das tarefas deste mundo. Propunham, no lugar disso, que cada um encontrasse uma vocação para o trabalho secular a fim de estabelecer um vínculo firme e permanente com seu próximo, para que

os princípios da solidariedade e fraternidade cristã não se reduzissem a conceitos vazios. Ressalta-se aqui, também, a ênfase dada ao trabalho como forma de estabelecer relações e a inserção sociais. A concepção do trabalho como dever fundamental para todo indivíduo é, segundo Weber (1979), uma das peças básicas que compõem o “espírito do capitalismo”. Esse posicionamento de Weber advém dos pressupostos da Reforma Protestante anteriormente mencionada. Como destaca Prieto (2003, p. 406) “Dois séculos mais tarde, século XVIII... o pensamento ilustrado dará um passo definitivo para, numa perspectiva laica e sem muletas de religião alguma, outorgar ao trabalho – e aos trabalhadores – o significado que havia de adquirir na nova ordem social”. E acrescenta o autor mais adiante em seu texto: “Agora o trabalho em geral [...] passa a ocupar [...] o primeiro plano como elemento constitutivo da ordem social. Por isso [...] será concebido como uma atividade portadora de virtudes variadas, todas as quais terão que ver com a boa ordem e governo da sociedade” (p. 407).

Entretanto, a evolução das idéias não caminha de forma monolítica. À visão positiva do trabalho estabelecida e justificada em função de sua utilidade para a sociedade-nação como produtor de riqueza e prosperidade material se opõe Rousseau [1712/1778] que vê o trabalho não apenas como uma atividade econômica, mas também política, com o objetivo de proporcionar autonomia e liberdade aos cidadãos. Assim, na concepção de Rousseau o trabalho também é chave na construção da ordem social, porém por razões claramente distintas das defendidas por Locke e Smith. Rousseau, conforme citado por Houaiss (1990a) defende a posição de que o Estado deve garantir os direitos dos cidadãos de forma democrática, atendendo ao que denomina de *volunté générale*, que não se confunde com a vontade de todos, mas com a coletividade.

Não obstante a descrição que se faz sobre as mudanças que são levadas a efeito na concepção sobre o trabalho ao longo da História, é necessário assinalar que a inserção do trabalho na ordem social se dá efetivamente, da atuação das pessoas e da troca estabelecida entre elas. A citação seguinte deixa clara essa concepção:

Ninguém duvidará que enquanto concepção a respeito do modo como se constrói ou tem de se construir a ordem social, está se supõe como uma extraordinária invenção social: ninguém, nem nenhum grupo nem nenhum poder, tem que se ocupar da produção da sociedade ordenada; a ordem social se constrói só; basta apenas que os indivíduos atuem (trabalhem e troquem) movidos pela satisfação de seus interesses pessoais (Prieto, 2003, p. 410).

É importante fazer esse destaque, uma vez que ele reflete o trabalho como uma representação social. Não são os fatos sociais que dão sentido a ele (trabalho), mas a maneira como os grupos os vivenciam e constroem o sentido em torno deles. Assim é que o trabalho passa a ser compreendido como algo que está vinculado diretamente ao mercado e é realizado em troca de uma compensação financeira. Fica de fora dessa concepção o que se faz para consumo direto, sobretudo no âmbito familiar.

Dentro dessa nova realidade social do trabalho, Karl Marx [1818/1883] ocupa um lugar privilegiado. Mas sua importância, na opinião de Prieto (2003), tem a ver tanto com a densidade e penetração teórica e analítica do seu pensamento, assim como com a força que terminou sendo **incorporada ao sistema de representações sociais** do movimento trabalhador organizado, que, embora tenha iniciado no tempo do Marx, não se consolidaria até depois da sua morte. É nessa perspectiva que se adquire todo o sentido da definição de Marx do capitalismo e sua teoria do valor e, em particular, da mais-valia e, portanto, da exploração ligada ao trabalho.

Para Marx (1867/1967) o trabalho representa o elemento que atribui valor à mercadoria¹. A medida relativa à quantidade do trabalho é a sua duração. Essa referência é importante, pois para Marx a riqueza das sociedades capitalistas se dá em função da acumulação de mercadorias. Assim, também para Marx, o trabalho constitui o grande elemento de produção de riqueza no mundo capitalista, mas vai além, conforme indicado a seguir:

“O trabalho é, antes de tudo, um ato que tem lugar entre o homem e a natureza. Ao trabalhar, o homem desempenha, frente às forças da natureza, o papel de um poder natural. Coloca em ação as forças de que está dotado o seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, afim de assimilar as matérias, dando-lhes uma forma útil para sua vida. Ao mesmo tempo que, mediante este processo, atua sobre a natureza exterior e a transforma, transforma também sua própria natureza, desenvolvendo as faculdades que nela dormitavam”(p. 97)

O conceito de trabalho apresentado por Marx evidencia a relação existente entre o sujeito e objeto, deixando claro que o trabalho é, em realidade, uma construção psicológica e social. Sobre a relação existente entre trabalho e trabalhador, Marx constata que, ao trabalhar, o trabalhador se exterioriza e se objetiva no produto de seu trabalho. Torna-se um apêndice das coisas que ele mesmo e seus pares produziram.

¹ Segundo Marx, mercadoria é um objeto externo, uma coisa, que em virtude das suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de qualquer classe. A natureza dessas necessidades, o fato de que tenham origem no estômago ou na fantasia, não muda em nada a questão (Marx, K. (1867/1967). *El Capital*. Barcelona: Folio p. 11).

Por outro lado Marx também reconhece que o capital exerce um papel de dominação sobre o trabalhador, submetendo-o a condições de perda do domínio do processo de trabalho, uma vez que este processo está entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertence. Conforme destacado por Spurk (2005), o capitalista compra a força de trabalho e se apropria dela. Em decorrência, ele (capitalista) “pode explorar os trabalhadores de forma absolutamente legal e legítima”, pois se trata da apropriação consentida das energias produtivas do indivíduo.

Embora haja um elemento objetivo nessa visão, a análise de Spurk (2005) sobre a noção de trabalho em Karl Marx evidencia que há também um elemento subjetivo nessa relação que emerge da construção social que o homem faz em torno do trabalho. Trabalhando a pessoa se auto-realiza, pois o agir produtivo permite aos trabalhadores se afirmarem em relação aos outros e em relação ao mundo ao qual pertencem, pois não se pode esquecer que dessa maneira o trabalhador “ganha também a vida” o que lhe permite apropriar-se das coisas.

Outro ponto importante e que merece destaque, no sentido de confirmar a vinculação entre o significado social do trabalho e a classe trabalhadora é o fato de que o termo *labour* começou a ser utilizado na Inglaterra com o sentido de esforço físico voltado para a satisfação de necessidades materiais da sociedade, como era concebido na Idade Antiga. Ao final do século XVIII já significava o conjunto dos trabalhadores e o movimento obreiro representado pelos sindicatos (Prieto, 2003). A centralidade social da classe trabalhadora ocorre no momento em que surgem as grandes empresas. É nesse contexto onde o trabalho se faz mais visível e, da mesma forma, as condições adversas em que é realizado, como a própria jornada de trabalho e as condições do ambiente. As empresas e os seus gestores passam a lidar com grandes contingentes de trabalhadores o que acarreta uma desordem. Essa situação contribui para que os trabalhadores assalariados comecem a se organizar coletivamente, surgindo aí a expressão inicial do sindicalismo moderno.

É verdade que a relação entre a classe trabalhadora e a classe empresarial se deu de forma diferenciada em cada país no mundo ocidental. Entretanto, a necessidade de interferência externa no sentido de reduzir as diferenças e criar normas para regular tal relação, sobretudo no tocante ao salário, ocorreu de forma generalizada nos países capitalistas. Assim, o Estado passou a exercer esse papel. Conforme destaca Toledo (2000), é o período do Estado social, do Estado benfeitor e investidor na economia, da

constituição dos sistemas de relações industriais, tendo como centro a negociação coletiva e a seguridade social. É também a época dos pactos corporativos entre sindicatos, Estado e empresários. Vale destacar que a presença do Estado nas relações de trabalho foi influenciada pelo economista John Maynard Keynes [1883/1946]. O keynesianismo surgiu em oposição às idéias liberais que dominavam o mundo capitalista. Na concepção desse economista o capitalismo não-regulado era incompatível com a manutenção do pleno emprego e da estabilidade econômica. O pleno emprego deveria ser alcançado por meio de uma regulação governamental planejada, desencorajando o entesouramento, em proveito das despesas produtivas. A chamada “revolução keynesiana” preconizava que o Estado deveria reduzir a taxa de lucro; incrementar os investimentos públicos; estimular o consumo por meio da redistribuição da renda em benefício das classes menos favorecidas e encorajar a exportação. Em sua obra mais importante – *The General theory of employment, interest and money*, publicada em 1936 quando o mundo saía da grande depressão, provocada pelo *crash* da bolsa de valores norte americana em 1929, e que o desemprego se tornara permanente na Inglaterra, Keynes demonstrou que as exigências dos trabalhadores por melhores salários e aumento do poder aquisitivo eram uma forma de aumentar a demanda e, conseqüentemente, a produção e ampliar as oportunidades de emprego (Houaiss, 1990b). É nesse período que as investigações e teorizações sobre o trabalho e sobre as relações de trabalho ganham corpo em diversas disciplinas científico-sociais que têm como objeto de estudo o que se denominou de *relações industriais*. No âmbito da psicologia vale destacar os estudos desenvolvidos por Elton Mayo entre 1924 e 1932, na Western Electric Company em Hawthorne, sobre as variações do rendimento de um grupo de trabalhadores em função de mudanças introduzidas nas condições e no ambiente de trabalho. A partir desses estudos, a atenção às dimensões sociais e psicológicas que caracterizam os membros da organização (empregados) passou a constituir o referencial sobre o homem no ambiente de trabalho. Assim, a compreensão acerca do trabalho para o homem passou a considerar, além das necessidades econômicas, as de ordem social e psicológica.

Os estudos de Elton Mayo se contrapunham à concepção de trabalho predominante à época, decorrente da influência da administração científica cujos principais expoentes foram Taylor e Fayol, dois engenheiros interessados em aumentar a produtividade a partir da racionalização dos processos de gestão e de administração

nas organizações. Os focos de estudo, embora aparentemente voltados para o homem, na realidade não se ocupavam do comportamento, mas das maneiras como o trabalho era organizado e supervisionado. Taylor se ocupou, sobretudo, da divisão do trabalho. Influenciado pelas idéias de Adam Smith, já mencionadas anteriormente, a divisão do trabalho requeria uma autoridade central que se encarregava do planejamento, da divisão das tarefas, da supervisão, coordenação e controle e de um grupo de trabalhadores para a execução. Taylor buscava que cada posto de trabalho fosse o mais produtivo possível, a partir da adoção do *enfoque científico*, ao considerar que a organização industrial poderia ser governada por regras definidas, que seriam identificadas mediante a observação e a experimentação. Conforme destacado por Aritio (2003), conhecidas tais regras, estas seriam aplicadas à realidade do trabalho, obtendo o máximo de produtividade possível. De um lado o planejamento e do outro a sua execução. Enquanto Taylor enfatizava a estruturação da tarefa, Fayol se preocupava com a estrutura da organização. Fayol parte da proposição de que as funções de toda empresa devem ser divididas em seis grupos: 1) Funções Técnicas – produção de bens ou de serviços; 2) Funções Comerciais – venda de produtos e serviços; 3) Funções Financeiras – gestão do capital e fluxo financeiro; 4) Funções de Segurança – proteção e preservação dos bens e das pessoas; 5) Funções Contábeis – registros e controle dos atos e fatos comerciais e 6) Funções Administrativas – integração das cinco funções mencionadas anteriormente. As concepções de Taylor e de Fayol partilham do mesmo pressuposto; a racionalidade, ou seja, os objetivos da organização são alcançados a partir do comportamento racional dos seus membros.

Essa concepção faz com que o trabalho, ainda no início do século XX, tenha um papel de produzir bens e serviços, independente das necessidades daqueles que o realiza. De certa forma, o caráter de desvalorização até então reinante continuou prevalecendo dentro da concepção utilitarista do homem como um elemento de produção. Porém, os estudos desenvolvidos por Elton Mayo deságuam no descobrimento de uma nova dimensão das organizações de trabalho. As organizações não são máquinas constituídas por peças mecânicas, mas máquinas humanas constituídas por indivíduos dotados de sentimentos, motivos, capacidades de relações sociais e em permanente interação com o grupo. Um dos pontos centrais da contribuição desse autor em relação ao trabalho é a distinção entre a organização formal e informal. A primeira diz respeito às regras oficiais e ao comportamento por elas estabelecido,

enquanto a segunda se refere aos valores e ao comportamento decorrente das regras não-formais, que surgem naturalmente da interação do grupo de trabalho. Essa distinção passou a orientar a visão sobre o significado do trabalho, além do prescrito pela organização. Assim, alguns princípios passaram a ser considerados no desenvolvimento dos estudos sobre o trabalho nas organizações, quais sejam:

- A satisfação das necessidades sociais dos trabalhadores constitui um incentivo ao trabalho;
- Os supervisores devem ser treinados para exercer o seu papel dentro de um estilo de relações humanas;
- As relações informais são tão importantes quanto as relações formais decorrentes da estrutura hierárquica;
- A comunicação e a participação no contexto de trabalho desempenha um papel-chave no comportamento do trabalhador;
- As organizações não são meras estruturas mecânicas, mas sistemas sociais constituídos por indivíduos e grupos que interagem entre si e cujo desempenho é influenciado pelos processos psicossociais que se produzem no seu interior.

Os princípios anteriormente citados representaram a base da Teoria das Relações Humanas, que passou a influenciar as demais concepções sobre o trabalho no contexto organizacional, incorporando definitivamente as dimensões sociopsicológicas ao estudo do tema. Porém, a estruturação do trabalho não se orienta prioritariamente por esses princípios, mas, conforme destaca Antunes (1998, p. 33), ela se orienta “... no universo estrito e rigorosamente concebido do sistema produtor de mercadorias, de processo de criação e valorização do capital”. É importante fazer esse registro para que não se tenha uma ilusão que o processo estruturador do trabalho é determinado pelas necessidades humanas. Essas passaram a ser consideradas, sobretudo a partir do movimento das relações humanas, mas o que prevalece é a necessidade de aumentar a produtividade e reduzir custos, em sintonia com a perspectiva de valorização do capital.

Essa necessidade é evidenciada pela estruturação do processo de produção na grande indústria. O fordismo e o taylorismo, formas prevalentes na estrutura produtiva durante quase todo o século XX, caracterizaram-se pela produção em massa, por meio da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; com rigoroso controle dos tempos e movimentos; pela divisão do trabalho resultando na fragmentação das funções;

pela separação entre o planejamento e a execução no processo de produção; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do trabalho massificado e coletivo (Antunes, 1998). Tudo isso em um momento em que as necessidades de consumo eram crescentes e onde não havia uma diversidade de produtos no mercado, sobretudo no pós-guerra, uma vez que a indústria americana apresentava-se soberana, já que a Europa e o Japão sofriam com a destruição de suas cidades, em decorrência da 2ª Guerra Mundial, com conseqüências diretas à capacidade de produção de suas indústrias.

O fordismo e o taylorismo prevalecem até o início da década de 80 quando surgem novos processos de trabalho, que emergem frente ao grande avanço tecnológico, à invasão da automação, da robótica e da microeletrônica no universo fabril, ao aumento da competitividade decorrente da globalização da economia e da criação dos blocos econômicos. Assim é que, com a mesma preocupação de valorizar o capital, a produção em massa é substituída pela flexibilização, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado, fazendo como que uma nova visão do processo produtiva apareça; o toyotismo. Conforme destaca Antunes (1998), “o toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado” (p. 16).

No toyotismo a produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. A produção é determinada pela demanda do mercado. Diferente do fordismo, não se realiza a produção em massa, mas em sincronia com o consumo, sustentada na existência do estoque mínimo. Os princípios utilizados na revolução da indústria japonesa, sobretudo trazidos da filosofia de gestão pela qualidade total, tais como *just in time*² são utilizados para atender às exigências mais individualizadas do mercado, no melhor tempo e com a melhor qualidade possível. O trabalhador, anteriormente atuando dentro de um processo produtivo fragmentado, passa a ser visto como um trabalhador polivalente e que realiza várias operações dentro da fábrica. Trata-se do que Coriat (conforme citado por Antunes, 1998), denomina de *desespecialização e polivalência* dos operários profissionais e qualificados, transformando-os em *trabalhadores multifuncionais* (p. 26).

² *Just-in-time* é a busca de atendimento das necessidades dos clientes na quantidade, qualidade e no prazo com o mínimo possível de estoque de produto acabado e processo (Roses, 2001).

Toda essa gama de mudanças transforma a trajetória do trabalho, alterando-lhe o significado. A idéia prevalente de que o trabalho era exercido em um lugar determinado, com uma tarefa específica e bem definida se altera. O pressuposto de que o trabalho era exercido para produzir bens e serviços que eram oferecidos ao consumidor a partir de critérios definidos por quem produzia já não encontram espaço. Surge a flexibilidade na produção que, por consequência, resulta no trabalho flexível. Segundo Carnoy, Castells e Benner (1997), o trabalho flexível se caracteriza pela “desagregação” da mão-de-obra, em virtude das grandes transformações na organização do trabalho. Os autores defendem a tese de que a substituição do emprego decorrente da relação de trabalho típica (pleno emprego) pelo “emprego flexível” significa uma mudança radical para a concepção do trabalho e para o contrato laboral. É importante destacar que a expressão “emprego flexível” se associa à flexibilidade do mercado de trabalho, que segundo Del-Ré (1999) pode ser definida pela “capacidade dos indivíduos, na vida econômica e em particular no mercado de trabalho, de renunciar a seus hábitos e adaptar-se às novas circunstâncias” (p. 119). O trabalhador passa a conviver com uma nova realidade. O trabalho estável, em tempo integral, com tarefa claramente definida, com garantia de permanência na organização por longo tempo e com a perspectiva de crescimento profissional torna-se cada vez mais escasso. Essa situação direciona a grande maioria dos estudos sobre o trabalho na contemporaneidade. As transformações levadas a efeito no mundo do trabalho fazem com que o conceito de trabalho se associe a diferentes formas do seu exercício, tais como trabalhos temporários, por conta própria, terceirizado e em tempo parcial.

As estatísticas apresentadas no estudo de Carnoy, Castells e Benner (1997) reforçam essa realidade. A Tabela 1 apresenta a evolução, entre 1984 e 1995, da força de trabalho flexível no distrito de Santa Clara, nos Estados Unidos, onde está concentrada uma grande quantidade de indústrias de informática, onde as novas formas de trabalho têm sido utilizadas de maneira intensa, uma vez que a região tem passado por sucessivas ondas de reorganização industrial e empresarial que marcam a gênese da Era da Informação. Observa-se que enquanto o trabalho flexível registrou uma variação percentual de 34% no período, o trabalho decorrente de contratos típicos cresceu apenas 7,5%. Ao focalizarmos na terceirização o crescimento é ainda mais diferenciado (95% e 7,5%).

Tabela 1. Evolução da Força de Trabalho Flexível no Distrito de Santa Clara (EUA), entre 1984 e 1995

Situação	Número de trabalhadores		Varição	Aumento
	1984	1995	%	Absoluto
Trabalhadores temporais	12.340	28.060	127,0	15.720
Trabalhadores em tempo parcial	136.200	145.600	7,0	9.400
Terceirização	48.500	94.800	95,0	46.300
Trabalhadores por conta própria	45.700	57.200	25,0	11.500
Subtotal	242.740	325.680	34,0	89.920
Trabalhadores em relações contratuais típicas	761.200	818.100	7,5	56.900

Fonte: Trabalhadores Temporais e Terceirização – Departamento de Fomento ao Emprego do Estado da Califórnia. Trabalhadores em tempo parcial – Oficina de Estatísticas Laborais do Estado da Califórnia.

A efervescência verificada no mundo do trabalho fez com que as teses sobre o “fim do trabalho” substituíssem aquelas voltadas para a centralidade do trabalho na sociedade. Toledo (1999) reúne os argumentos acerca do fim do trabalho, dividindo-os em quatro teses, conforme apresentado na Tabela 2. As teses foram definidas em função do foco considerado por cada uma delas. O autor destaca que essas concepções provêm de diferentes autores.

Essa mudança, certamente, impacta a subjetividade do sujeito sobre o trabalho e sobre os elementos que se encontram à sua volta, tais como o vínculo organizacional e o significado do trabalho. Da mesma forma, acarreta impacto, também, para as organizações. A conseqüência mais direta, conforme destacado por Carnoy, Castells e Bennes (1997), é a alta rotatividade, sobretudo entre os profissionais de nível mais elevado. Outra prática decorrente da utilização da força de trabalho flexível é a oportunidade de avaliar *in locu* o desempenho desses profissionais, antes de efetivá-los na organização. Entretanto, de modo geral o que a ampla utilização do emprego flexível traz é a precarização do trabalho e a redução do salário. Portanto, como destaca os autores, tal prática serve mais aos empregadores que aos empregados, não obstante uma parcela dos trabalhadores também se beneficiar com as condições flexíveis.

Tabela 2. Diferentes Teses Sobre o Fim do Trabalho

Teses	Características
1 Tecnológica	Redução do emprego industrial e crescimento do emprego no setor de serviços. Mudança na estrutura das ocupações com o crescimento relativo de trabalhadores qualificados e de mulheres. Ampliação do trabalho flexível: trabalhos precários – por hora, em tempo parcial, eventuais, de mulheres, de migrantes e minorias étnicas, informal, por conta própria e em pequenos negócios. Fragmentação das classes trabalhadoras, dificultando o surgimento de movimentos coletivos amplos.
2 Social	Fim da centralidade do trabalho no conjunto das relações sociais, em particular a centralidade na conformação de identidades coletivas. Os espaços extra-trabalho tornam-se mais importantes na constituição da identidade para os trabalhadores do que o trabalho, gerando maiores satisfações – consumo.
3 Econômica	Perda da importância do trabalho como gerador de riqueza. A riqueza da sociedade é criada de forma especulativa, no setor financeiro globalizado e independe do trabalho.
4 Política	A crise do trabalho é um problema político, consequência de uma luta levada a efeito nos anos 80. Esta luta implicou a mudança na forma do Estado para o neoliberalismo, a reestruturação produtiva com consequências nas relações de poder nas empresas, que abarca as organizações de trabalho incapazes de transformar suas formas de luta, demandas ideológicas em um contexto globalizado no qual a centralidade do conflito capital-trabalho foi substituída pela luta por mercados.

Fonte: Adaptado de Toledo, E.G. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?. In J.J. Castillo (Editor). *El trabajo del Futuro* (pp.16-17). Madrid: Editorial Complutense.

A polêmica do fim do trabalho não se sustenta na perspectiva de que não haverá mais trabalho ou de que não haverá mais necessidade do homem trabalhar. Há sim uma redução do trabalho formal, estável e a sua substituição por outras formas de trabalho. Portanto, no mundo contemporâneo a interdependência entre o trabalho e o trabalhador continuará existindo. Um não existe sem o outro, e não se compreende o primeiro sem levar em consideração as necessidades do indivíduo e do grupo que realiza o trabalho. A transição de um momento para outro não se faz pelo rompimento com o passado, mas com a convivência estreita entre um e o outro momento. Assim, em relação ao trabalho acredita-se que o trabalhador do século XXI, ainda busque encontrar situações de emprego estável e duradouro. A seção seguinte busca apresentar um panorama do trabalho no Brasil, dentro de uma visão contextualizada.

2. O MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL: UMA VISÃO CONTEXTUALIZADA

Em reportagem do Correio Braziliense, jornal de grande circulação em Brasília – DF, de 16 de julho de 2002, pág. 20, sob o título “A chance de mudar de vida”, um

engenheiro mecânico de 32 anos fala sobre o seu sonho de vida, representando-o por uma fórmula matemática:

$$\mathbf{SV = BS + E + AC + B + AI}$$

Onde:

SV = SONHO DE VIDA

BS = BOM SALÁRIO

E = ESTABILIDADE

AC = ASCENSÃO NA CARREIRA

B = BENEFÍCIO

AI = APOSENTADORIA INTEGRAL

Essa condição é desejada por muitas pessoas que estão no mercado e trabalho ou que pretendem ingressar nele e não é necessário fazer uma pesquisa com rigor científico para se chegar a tal conclusão, pois de cada mil trabalhadores brasileiros, cinquenta e três estão sem emprego³. De acordo com a conceituação adotada pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (2003), conforme disponível no site daquele departamento “desempregados são indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade de trabalho, ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança”.

É importante destacar que as expressões trabalho e emprego são utilizadas aqui como sinônimas, embora alguns autores insistam em estabelecer a diferença entre elas. Não obstante a distinção, uma vez que emprego refere-se à relação contratual e trabalho àquilo que a pessoa faz, em troca recebe um pagamento, seguiremos o que já está assimilado pela literatura em Psicologia Organizacional e do Trabalho, conforme destacado por Borges e Yamamoto, 2004.

Segundo Portugal e Garcia (1997) a tendência crescente do nível de desemprego é preocupante. Essa situação está relacionada a dois conjuntos de fatores. O primeiro é a mudança estrutural gerada pela maior inserção da economia brasileira no comércio internacional. O segundo é a redução do crescimento imposta pela restrição externa decorrente do programa de estabilização, uma vez que a elevação da relação

³ Correio Braziliense de 23 de agosto de 2002, págs. 6 e 7, 1º Caderno.

salário/câmbio, logo após a implantação do Plano Real em 1994, reduziu a competitividade da economia brasileira.

A questão do emprego representa uma forte demanda da sociedade. O que se vê em relação ao sonho do engenheiro mecânico e a realidade do mercado de trabalho são pontos extremos. De um lado o desejo do pleno emprego, com toda a estabilidade e elevada remuneração, aliado a uma perspectiva de carreira, benefícios e, ao final, uma aposentadoria integral que possa garantir o futuro e a tranquilidade do trabalhador. Do outro, o desemprego, que representa uma ameaça à possibilidade de uma vida digna e de um futuro certo e seguro. A realidade dos países em desenvolvimento normalmente é refletida por situações opostas em muitos contextos.

Considerando-se o Produto Interno Bruto (PIB), o Brasil ocupa o 14º lugar na economia mundial. Entre 184 nações, o Brasil é o 14º país em produção de riqueza (Valor on-line, 2005). Porém, se considerarmos o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Brasil tem outra classificação. Somos a 69ª nação, entre 162 países avaliados, de acordo com o Relatório de Desenvolvimento Humano de 2001. Ocupamos a 79ª posição no índice relativo à educação e o 95º lugar no índice que mede as condições de saúde. Ao compararmos a nossa posição com os 26 países da América Latina e Caribe, ocupamos a 14ª colocação. Tomando como referência o ano de 1997, a renda dos 10% mais ricos da população brasileira é 48,7 vezes maior do que a dos 10% mais pobres (PNUD, 2005). Certamente, a questão da escassez de emprego no Brasil é agravada por esses indicadores. Porém, trata-se de um problema mundial e se constitui como um elemento que passa a fazer parte da história do mundo do trabalho que enfrenta uma grande mudança.

A evolução do paradigma industrial no Ocidente afetou profundamente os padrões de trabalho. A produção de bens por meio dos novos métodos industriais registra significativos aumentos. Entretanto, observa-se uma redução de trabalhadores na produção, que leva ao fenômeno denominado *crescimento sem trabalho* (Cacciamali, 1991). Freire e Bastos (2000), também enfatizam esse aspecto, ao destacarem que o esforço de produção requer cada vez menos trabalho humano para realizá-lo, enquanto a produtividade aumenta em velocidade superior ao crescimento das possibilidades de consumo.

Outro fato importante é o de que os trabalhadores mudaram do campo para a cidade e, num período de menos de dois séculos, a mão-de-obra diretamente envolvida

na produção agrícola caiu dos quase 90% do período pré-industrial para os apenas poucos pontos percentuais registrados hoje pelas nações tecnologicamente mais avançadas. O momento que estamos vivendo, com o fim do pleno emprego, assemelha-se àquele vivido pelos primeiros trabalhadores industriais nos Estados Unidos, segundo Guttmann, (conforme citado por Bridges, 1995), ao destacar que “a despeito das profundas mudanças econômicas [...] os artesãos não abandonavam facilmente hábitos de trabalho arraigados e consagrados pelo tempo” (p. 43). Para ilustrar essa referência, o autor menciona as festas que ocasionalmente paravam o trabalho completamente, bem como o hábito crônico da “segunda-feira azul”, que representava a folga ampliada pela ressaca do domingo, que alguns grupos de trabalhadores pareciam considerar seu direito natural.

A grande concentração da força trabalhadora nos núcleos urbanos e o crescente desenvolvimento tecnológico fizeram surgir o medo do desemprego tecnológico. No início dos anos 60 tornou-se evidente a possibilidade de substituição do homem pela automação computadorizada dos processos de produção industrial. De acordo com Harman e Hormann (1990), as análises sobre tal situação alertavam para o advento do problema do desemprego e outros estudos argumentavam que esse medo era injustificado. O avanço tecnológico criaria empregos num ritmo tão acelerado quanto sua substituição pela tecnologia de automação. Essas análises pressupunham a elevação no consumo dos produtos industrializados.

No cenário internacional, sobretudo nos Estados Unidos, a elevação do consumo ocorreu até um determinado momento, início dos anos 50, começando a declinar, posteriormente. A demanda por esses bens não aumentou o suficiente para manter os empregos no setor da produção industrial nos mesmos níveis de crescimento da produtividade da mão-de-obra. Assim, o emprego tornou-se escasso e, agora, parece que a economia ingressa num novo momento onde poucos afortunados terão trabalho e, conseqüentemente, emprego. Hoje, nos países centrais (Europa e Estados Unidos), fenômenos como o crescimento do desemprego de massa e de longa duração, a desregulamentação do mercado de trabalho, a queda expressiva nos índices de sindicalização e o conseqüente enfraquecimento dos sindicatos, fazem parte de suas realidades. Segundo Laranjeira (1999), o crescimento da taxa de desemprego, nos países da União Européia, no período de 1975 a 1994 quase triplicou, passando de 4,2% para 11%. Em relação ao período de 1995-1996, foi estimado que o crescimento econômico

seria de 3%, resultando num aumento do emprego de 1%, criando cerca de 3 milhões de postos de trabalho. Entretanto, não foi o que ocorreu: após um declínio inicial, a taxa de desemprego elevou-se, em fevereiro de 1996, para 11%. Inúmeras referências sobre as alterações levadas a efeito no mercado de trabalho dos países pertencentes à Comunidade Européia e dos Estados Unidos podem ser encontradas em Antunes (1998), quando o autor analisa as metamorfoses no mundo do trabalho, no capítulo II.

No Brasil, o fenômeno não se apresenta de forma diferente. Na década de 80, conforme afirma Cacciamali (1991), surge um fenômeno novo no mercado de trabalho: o grande crescimento de empregados sem carteira de trabalho, à margem da legislação trabalhista. Essa constatação faz com que surja no mercado uma variedade de formas de trabalho, desde o informal, que cresce vertiginosamente, conforme demonstra a Tabela 4, até a condição do emprego duradouro, que cada vez mais é ocupado por poucos. Analisando a situação da grande São Paulo, a mais importante região econômica do País, observa-se que, enquanto a evolução do emprego formal no setor privado foi de 8% no período de 1985 a 1994, a evolução do setor informal e dos autônomos, no mesmo período, foi de 67,1% e 59,4%, respectivamente. Esse dado indica que há um crescimento muito maior da informalidade do que da relação formal de emprego.

Tabela 3. Evolução (%) da Ocupação Total, Emprego Formal e Informal, Trabalhadores Autônomos. Grande São Paulo, novembro de 1985-1994

Ano	Ocupados	Setor Privado Formais	Setor Privado Informais	Autônomos
1985	103,2	103,9	104,2	100,1
1986	112,0	114,1	113,2	116,3
1987	111,2	113,0	108,3	111,5
1988	115,2	118,9	120,8	116,5
1989	118,7	123,1	122,8	122,2
1990	118,8	118,4	124,3	132,5
1991	124,6	114,3	141,0	149,6
1992	121,4	105,5	140,4	153,0
1993	124,5	107,5	145,6	156,0
1994	127,9	111,7	171,3	159,5

Fonte: SEADE/DIEESE. Novembro, 1994. (média anual de 1985 = 100)

Sobre essa questão Antunes (1998) assim se manifesta:

O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão sem precedentes na era moderna, do *desemprego estrutural*, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma *processualidade contraditória* que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os jovens e os mais velhos. Há,

portanto, um processo de maior *heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora (pp.41/42).

Essa análise pode ser sustentada pelos dados da Figura 1. O emprego agrícola apresenta uma redução, enquanto o emprego industrial apresenta um modesto crescimento, comparativamente com as oportunidades no setor de serviço. Segundo Dalbosco e Kuyumjian (1999), o processo de subcontractações, por meio da terceirização, gera micros e pequenas empresas, trabalhadores autônomos e prestadores de serviços.

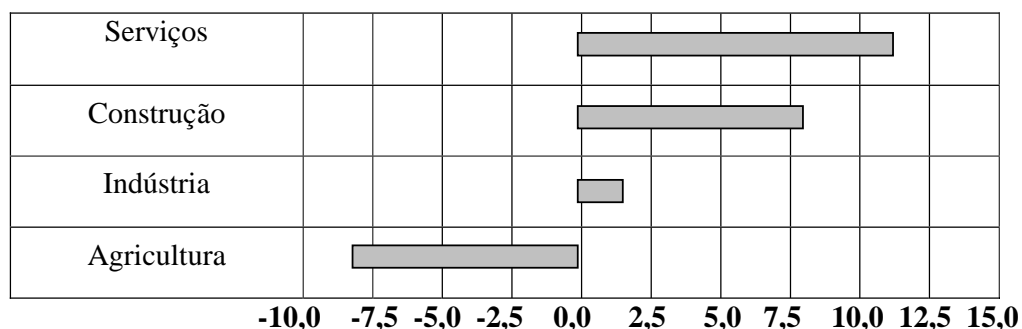


Figura 1 – Taxa de Crescimento do Emprego por Setor da Economia – 1992/1996 (%)

Fonte: PNAD-IBGE

Acredita-se que a convivência em um mundo sem emprego traz inúmeras transformações para as pessoas, uma vez que abrir mão deles (empregos) significa construir um novo modo de vida e, conseqüentemente, definir novas estratégias de relacionamento entre o sujeito e as organizações. No Brasil, o “emprego duradouro” apresentou uma tendência de crescimento e de proteção legal, por mais de 60 anos. Essa situação foi determinada, entre outros fatores, pelo deslocamento do trabalho rural para o contexto urbano industrial; pela aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1º de maio de 1930; pela reorganização do Estado ocorrida no segundo período de governo do presidente Getúlio Vargas; pelo milagre brasileiro, marca característica do governo do presidente Juscelino Kubitschek – 1956-1961 quando se verificou uma aceleração da produção industrial, sobretudo da indústria automobilística e a construção de Brasília, até a reabertura da economia do País ao mercado internacional no governo do presidente Fernando Collor – 1990-1992, em decorrência da imposição de uma nova realidade econômica mundial, ditada pela globalização. A partir de então, o trabalhador brasileiro passou a conviver com um contexto diferente. O fim do emprego duradouro transformou-se de perspectiva em algo concreto.

O processo de desvincular o emprego duradouro da vida do trabalhador e, por consequência, de desvinculá-lo de uma organização específica, certamente provoca mudanças no indivíduo. Os dados apresentados na Tabela 3 e na Figura 1 demonstram que há uma mudança concreta no mercado de trabalho, no que diz respeito às oportunidades. Diante dessa realidade, vale destacar que muitos estudos na área da psicologia organizacional vêm sendo desenvolvidos, porém sem levar em conta esse fenômeno. Rousseau (1997) destaca que as pesquisas no campo do Comportamento Organizacional necessitam considerar as novas relações de trabalho, as questões que envolvem a mensuração e o gerenciamento do desempenho, o processamento da informação, a aprendizagem organizacional e o gerenciamento da mudança organizacional e as transições individuais. Assim, a complexidade do ambiente organizacional, que constitui um permanente desafio para os pesquisadores do Comportamento Organizacional, no sentido de compreender, cada vez mais, a relação entre os inúmeros elementos interdependentes que envolvem as organizações se amplia em face desse cenário. Os fenômenos organizacionais não ocorrem de forma dissociada de um contexto, e não poderia ser diferente em relação ao trabalho e a maneira como ele é construído.

A visão contemporânea de trabalho se traduz pela interrelação do trabalhador, da tarefa/atividade, da organização ou local onde o trabalho é realizado e da sociedade onde os outros três elementos estão inseridos. Esses elementos estão imbricados e são mais bem compreendidos quando estudados em conjunto, assim como no objeto de estudo desta pesquisa, que busca compreender o significado de *vínculo do trabalhador com a organização*, a partir da própria construção formulada por ele (trabalhador).

Os estudos sobre a relação entre o empregado e a organização vêm sendo desenvolvidos com base em uma condição formal de emprego, que inclui trabalhadores em tempo integral (Felfe & Six, 2002). Como ficou demonstrado, nas organizações de hoje, os empregados vinculados ao negócio da empresa estão sendo gradativamente reduzidos. Publicações especializadas têm destacado que 60% dos empregados típicos das organizações estão dentro deste arranjo: os outros 40% mantêm vínculos dentro de arranjos alternativos, tais como emprego temporário, estágio, consultoria independente e terceirização. Esse contingente de trabalhadores não faz parte do corpo funcional próprio da organização, mas representa um número elevado que entra e sai de acordo com as necessidades específicas da empresa e a organização também depende dele para

alcançar os seus objetivos (Rothstein, 1999). Portanto, é importante conhecer como são estabelecidos os vínculos entre esse contingente e a organização para a qual prestam serviço, o que representa para as pessoas em tal condição o vínculo com a organização.

Dentro do campo do comportamento organizacional que, segundo Robbins (2002), se refere à área de investigação sobre a influência que indivíduos, grupos e estrutura organizacional exercem sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, tal vínculo tem sido conceituado como comprometimento organizacional (*organizational commitment*). Esse construto tem sido amplamente estudado e, no capítulo seguinte, será apresentada uma síntese sobre o seu desenvolvimento.

CAPÍTULO 2

VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS

1. FOCALIZANDO O CONCEITO DE COMPROMETIMENTO

De acordo com o Novo Dicionário da Língua Portuguesa a palavra “vínculo” vem do latim *vinculu* e tem diversos sentidos:

- 1) indica tudo o que ata, liga ou aperta;
- 2) nó, liame (aquilo que prende ou liga uma coisa à outra);
- 3) em sentido figurado, ligação moral;
- 4) gravame, ônus, restrição;
- 5) relação, subordinação;
- 6) nexos, sentido.

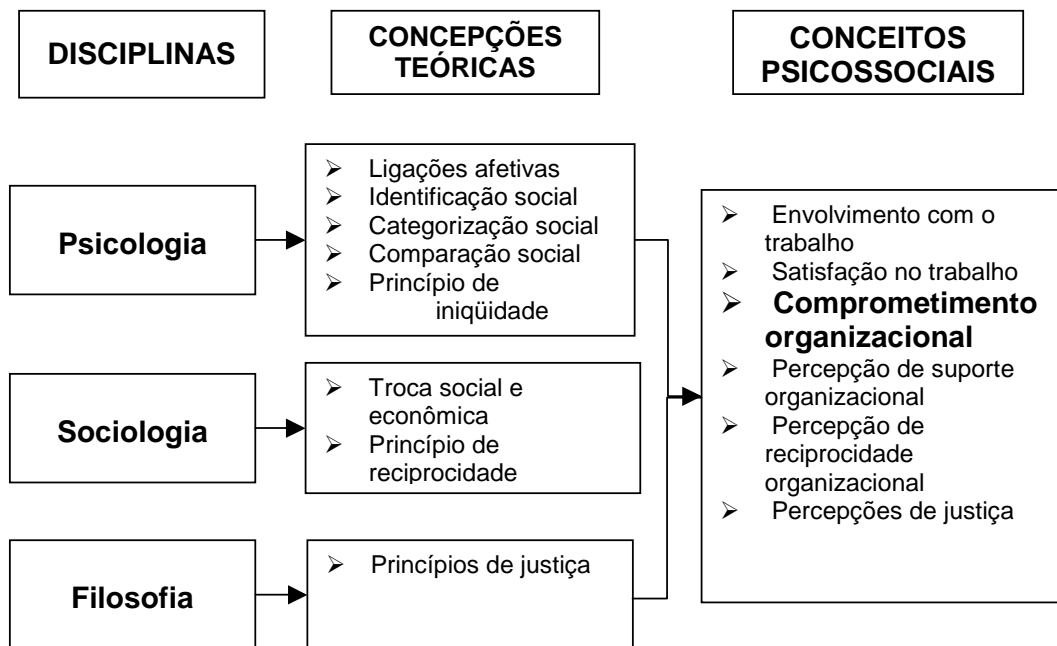
A ação expressa pelo verbo “vincular” transmite sentidos semelhantes ao do substantivo:

- 1) ligar ou prender com vínculo, apertar;
- 2) ligar ou prender moralmente;
- 3) firmar a posse de alguma coisa;
- 4) impor obrigação, penhorar, gravar, onerar;
- 5) submeter (coisas) a vínculo;
- 6) ligar ou prender moralmente;
- 7) ligar, prender, unir, ou deixar ligado, unido, preso;
- 8) anexar, apensar;
- 9) sujeitar, obrigar;
- 10) prender-se ou ligar-se moralmente;
- 11) ligar-se, prender-se, unir-se;
- 12) eternizar-se, perpetuar-se, imortalizar-se.

Diante dos significados apresentados, é possível separar os sentidos das palavras “vínculo” e “vincular” em dois blocos. De um lado o sentido de **união, relação, ligação**, e, do outro, o de **obrigação, dever, restrição, subordinação**. É como se os significados atribuídos tivessem, de um lado, uma dimensão positiva e de outro, negativa. Não necessariamente essas palavras têm um caráter negativo, mas carregam um sentido que também traduz tal conotação. **Obrigações** e **deveres** impostos ao outro sem que este tenha oportunidade ou opção de escolha. **Restrição** como diminuição, limitação ou redução. **Subordinação** vista como dependência, submissão, inferioridade. Ora pode ser prazeroso estar ligado, pois representa fortalecimento, união, ora pode apresentar um caráter negativo, quando o vínculo é interpretado como uma limitação ou ônus. Será que esses mesmos sentidos emergem quando os sujeitos se referem ao seu vínculo com a organização onde desenvolvem o seu trabalho?

Conforme destacado por Siqueira e Gomide Jr. (2004, p. 300), “desde o nascimento [...] todo indivíduo estabelece diferentes vínculos [...] Explicar como esses vínculos se formam, [...] apontar as suas implicações para a estruturação interna do indivíduo, para o seu desenvolvimento e comportamentos são alguns dos múltiplos desafios que se apresentam aos estudiosos do assunto”. O foco desta pesquisa é explorar a representação social sobre *vínculo do trabalhador com a organização*. Portanto, o vínculo que se quer explorar é o que está relacionado com o indivíduo e a organização onde este realiza o seu trabalho.

A literatura apresenta inúmeras concepções teóricas que dão suporte ao estudo do vínculo dos indivíduos com a organização. Elas se localizam em diferentes disciplinas e têm sido estudadas para explicar conceitos psicossociais que se constituem em objeto de trabalho no campo da psicologia organizacional, tanto no plano acadêmico quanto na orientação e no desenvolvimento de práticas de gestão de pessoas dentro das próprias organizações. A Figura 2 apresenta uma síntese desse panorama:



Fonte: Adaptado de Siqueira, M.M.M., & Gomide Jr. S. (2004) Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (p. 301). Porto Alegre: Artmed,

Figura 2 – Disciplinas, concepções teóricas de conceitos psicossociais que tratam de Vínculo com o Trabalho e com a Organização.

O Comprometimento Organizacional apresenta-se em destaque na Figura 2, uma vez que um dos objetivos desta pesquisa é examinar a correspondência entre os elementos da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, com o conteúdo desse construto no campo da ciência. Retornando aos diversos sentidos que a palavra vínculo tem na língua portuguesa, o sentido figurado que lhe é atribuído “ligação moral” traduz a essência do conceito de comprometimento. Avaliar a representação social que os trabalhadores têm sobre vínculo, mostra-se relevante, uma vez que o comportamento das pessoas em relação a determinados objetos são orientados pelas suas representações acerca desses objetos, conforme já foi salientado no Capítulo 1. Assim, o conceito de Comprometimento Organizacional será explorado na seção seguinte, com o propósito de evidenciar as suas dimensões no campo do comportamento organizacional.

2. O CONCEITO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O estudo do comprometimento organizacional surgiu na segunda metade da década de 70, nos Estados Unidos, e continuou apresentando um elevado interesse por parte dos estudiosos e pesquisadores a partir de então. O Capítulo 1 apresentou a evolução do conceito de trabalho ao longo do tempo, desde a Idade Antiga até a contemporaneidade. À medida que nos aproximamos do tempo presente, nota-se que as transformações no mundo do trabalho se intensificam, possivelmente com reflexos na relação entre o trabalhador e a organização. Dentro desse cenário de intensas transformações, as organizações têm desenvolvido esforços, nas mais diversas direções, no sentido de se adaptarem às mudanças. Um dos focos de atenção está voltado para a construção de ambientes de trabalho estimulantes e atraentes, em que o empregado se sinta motivado e disposto a apresentar a sua contribuição de forma diferenciada. São inúmeros os fatores que, na visão das organizações, podem levar a tal condição: gestão participativa e democrática; autonomia para que o trabalhador se sinta responsável por aquilo que faz; altos investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoal; redução do trabalho rotineiro e o enriquecimento do trabalho com tarefas que permitam ao trabalhador explorar a sua criatividade, entre outras estratégias. Entretanto, as transformações no campo econômico, a inserção da economia na era da globalização e as mudanças levadas a efeito no processo de estruturação do trabalho têm trazido resultados contraditórios.

Katz e Kahn (1978), em trabalho sobre a dimensão social das organizações, buscam classificá-las construindo uma tipologia geral a partir de dimensões relacionadas à sua estrutura, denominadas de funções genotípicas, ou de primeira ordem, e do seu funcionamento, que os autores denominarão de funções de segunda ordem. Entre as características de segunda ordem figura a natureza da transformação com qual a organização está envolvida, ou seja, a natureza do trabalho que ela desenvolve. Os autores destacam que independente da transformação que realizam, seja ela econômica ou social – indústria ou organização prestadora de serviço –, de uma forma ou de outra as organizações se envolvem em uma atividade voltada para a relação com as pessoas. O fato de as pessoas não poderem ser consideradas como objetos, embora a área de gestão de pessoas ainda seja denominada em muitas organizações de “área de **recursos humanos**”, as pessoas não são “intérpretes passivos de um papel com a mesma falta de reatividade das máquinas que as podem substituir em muitas tarefas” (p. 140).

Assim, a natureza do trabalho e a maneira como ele é percebido pelos empregados fazem com que as pessoas se sintam envolvidas no que Katz e Kahn (1978) denominam de

Ciclo Expressivo – o trabalho em si consegue levar as pessoas a experimentarem satisfação e entusiasmo, uma vez que ele (trabalho) por si só dispensa recompensas intrínsecas para o trabalhador. Se tal não ocorre, emerge o *Ciclo Instrumental* – os papéis são desempenhados em função da remuneração, pela relação afetiva entre os colegas, ou por outros fatores que não o próprio trabalho. Os dois ciclos não são excludentes. As pessoas podem encontrar satisfações decorrentes do seu próprio trabalho (ciclo expressivo), assim como com a sua remuneração ou ambiente de trabalho (ciclo instrumental). “O ciclo expressivo versus o instrumental tem a ver com o caráter do comprometimento das pessoas no sistema. Quando a atividade é intrinsecamente compensadora, ela é diretamente expressiva das necessidades e dos valores dos indivíduos envolvidos” (p. 143). Porém, mesmo que as pessoas estejam inseridas em atividades com características do ciclo expressivo elas se envolvem com a organização apenas parcialmente, uma vez que a sua atenção também se dirige a outros focos, tais como família, relações sociais externas à organização. Esse fenômeno é o que Allport (conforme citado por Katz e Kahn, 1978) denomina de *inclusão parcial*. “Naturalmente, as organizações e os cargos diferem na totalidade do envolvimento que solicitam e os indivíduos diferem na magnitude do envolvimento que julgam aceitável” (p. 144).

A força desse envolvimento representa um outro conceito também desenvolvido por Allport, a *potência de envolvimento*. Vale destacar que Katz e Kahn (1978) não fazem distinção entre o sentido das expressões **envolvimento** e **comprometimento**. O significado atribuído a ambas é o de vínculo, ligação; o elo entre o trabalhador e a organização. Considerando as limitações para que a organização possa apresentar para o seu grupo de colaboradores atividades exclusivamente expressivas, busca-se desenvolver estratégias que favoreçam a identificação do trabalhador com a organização como um todo, de modo a transformar o mais monótono dos trabalhos em um trabalho com características expressivas. Poder-se-ia caracterizar como parte dessa estratégia ações que integram a política de recursos humanos, tais como remuneração acima da praticada pelo mercado, plano de benefícios oferecidos, programas de *endomarketing*, na perspectiva de fortalecer o vínculo do trabalhador com a organização.

Bastos (1994), ao explorar o conceito de comprometimento no campo da psicologia organizacional destaca que este aparece “... qualificando um vínculo do indivíduo com partes do seu ambiente de trabalho, limitando-se à vertente de significações que o aproxima de envolvimento, engajamento” (p. 28). É com esse sentido que as organizações têm adotado o termo na tentativa de promover o fortalecimento da relação com o empregado. Assim é que há

uma gama de sentidos atribuídos ao termo comprometimento, já que ele se traduz de forma diferenciada na relação do empregado com a organização, dependendo da ênfase que é dada aqui ou acolá. O trabalho de Mowday, Porter e Steers (1982) ressalta a falta de consenso existente sobre o conceito de comprometimento. Na revisão de literatura realizada por esses autores, o conceito de comprometimento em dez diferentes trabalhos apresenta sua essência voltada para: 1) identificação; 2) voluntariedade e lealdade; 3) investimento na organização ao longo do tempo; 4) estado de espírito que sustenta a relação do empregado com a organização; 5) harmonização entre os objetivos organizacionais e objetivos pessoais; 6) a natureza do relacionamento do empregado com a organização como um todo; 7) a noção de pertencimento; 8) relação de troca; 9) exibição de comportamentos extra-papel, ou seja, que vão além do que está previsto para o empregado e 10) vinculação afetiva com a organização. Explorar essa discrepância é importante, no sentido de realizar uma limpeza no conceito e, ao mesmo tempo, porque “uma compreensão aumentada do comprometimento pode nos ajudar a compreender a natureza dos processos psicológicos mais gerais pelos quais as pessoas escolhem se identificar com diferentes objetos no seu ambiente e isso fazer sentido fora desse ambiente” (p. 19).

A literatura gerencial ou literatura prescritiva, que tem uma grande penetração nas empresas, aborda o comprometimento como um dos diferenciais competitivos das organizações. O artigo de Ghoshal e Bruch (2003), publicado na mais importante revista brasileira sobre gestão organizacional, exemplifica esta assertiva ao destacar que os executivos comprometidos, ao perseguirem os objetivos da organização, encontram “força para lidar com revezes e perseverar na longa jornada, reunindo a energia necessária para passar da visão à realização” (p. 130). Os autores utilizam o termo comprometimento como sinônimo de determinação. Nota-se que no ambiente organizacional tais comportamentos são altamente desejados e, ao mesmo tempo, são difundidos como sinônimos da lealdade, considerados adequados como orientadores da relação desejada pela organização com os seus empregados, sobretudo com aqueles que ocupam posições estratégicas e que se constituem em formadores de opinião junto aos demais empregados e colaboradores.

Voltando ao campo acadêmico, a literatura sobre Comprometimento no Trabalho, destaca que o estudo nessa área se apresenta de forma diversificada, devido aos múltiplos objetos que podem funcionar como alvos do vínculo do trabalhador – a exemplo da organização, sindicato, valores, profissão, trabalho, que representam os **focos do comprometimento**. Da mesma forma, existem abordagens diferenciadas quanto à natureza ou aos motivos que levam ao comprometimento, conduzindo a formulações teóricas distintas, as

quais têm sido denominadas por **bases do comprometimento**. Portanto, diferentes bases podem ser encontradas no estudo do Comprometimento Organizacional, conforme destacado por Bastos (1994), sendo três as mais investigadas:

- a) **Base afetiva ou atitudinal** – destaca a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização;
- b) **Base instrumental ou calculativa** – destaca as recompensas e custos percebidos pelo empregado na condição de integrante da organização;
- c) **Base normativa** – enfatiza o sentimento de obrigação do empregado para com a organização, decorrente da internalização das pressões culturais por ela difundidas;

Considerando que o foco do presente trabalho está voltado para o vínculo do indivíduo com a organização, será apresentada uma descrição dessas bases, com o objetivo de caracterizá-las conceitualmente e demonstrar as suas concepções originais. De acordo com Meyer, Allen e Smith (1993), há uma melhor compreensão da relação dos empregados com a organização quando essas três formas de comprometimento são consideradas juntas. Os autores hipotetizam que cada componente se desenvolve como resultado de diferentes experiências e tem diferentes implicações para o comportamento no trabalho.

2.1. Comprometimento Afetivo ou Atitudinal

A maior concentração de estudos sobre o Comprometimento Organizacional encontrados na literatura adota a base afetiva ou atitudinal, de acordo com a conceituação de Mowday, Porter e Steers (1982) que identifica a relação de vínculo do empregado com a organização a partir de:

- a) Uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais.
- b) Uma disposição para exercer um esforço considerável em favor da organização.
- c) Um forte desejo para manter-se membro da organização.

Essa base se traduz pela força relativa da identificação e do envolvimento do indivíduo com uma organização particular, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos. “Quando o comprometimento é assim definido, ele representa algo além da simples lealdade passiva a uma organização. Ele envolve uma relação ativa na qual o indivíduo deseja dar algo de si próprio para contribuir para o bem-estar da organização” (Monday, Steers & Porter, 1982, p. 27). Entretanto, os autores também destacam que o forte comprometimento organizacional nem sempre se apresenta como favorável, sobretudo quando está associado a um desempenho que não corresponde ao previsto pela organização ou quando são exibidos

comportamentos excessivamente zelosos, que beiram o fanatismo, provocando reação negativa por parte do grupo. A dubiedade que existe em relação ao conceito de comprometimento também se revela nas conseqüências.

Vale destacar que a denominação dessa base “afetiva ou atitudinal” pode contribuir para a confusão conceitual amplamente referida nos trabalhos sobre esse tema. O que se quer destacar são as intenções, sentimentos, crenças e desejos do indivíduo em relação à organização. Cada um desses aspectos está relacionado a um dos componentes da atitude. A crença se vincula ao componente cognitivo. As intenções e os desejos ao componente comportamental e os sentimentos ao componente afetivo. Assim, adotar os termos “afetivo” e “atitudinal” como sinônimos é tratar uma parte (afetivo) como correspondente ao todo (atitude). Por outro lado, nas outras duas bases, a natureza ou os motivos que levam ao comprometimento resultam em atitudes. Assim, o comprometimento em qualquer uma de suas bases reflete uma atitude. Em síntese o comprometimento nessa base decorre da identificação do sujeito com a organização, razão pela qual ela deveria ser assim denominada. Entretanto, não cabe aqui um aprofundamento dessa questão. Porém, daqui para frente essa base será denominada apenas de afetiva, uma vez que essa expressão é a que melhor reflete o processo de identificação, o qual representa o mecanismo psicológico balizador da relação entre o sujeito e a organização.

O comprometimento na base afetiva tem como referência o clássico trabalho de Etzioni (1974) voltado para a formulação de modelos de análise organizacional por meio do estudo dos controles organizacionais e das variáveis com eles relacionadas. O autor destaca que o desempenho de papéis prescritos para o trabalho (obediência) e possíveis conflitos são decorrências do nível de envolvimento ou identificação do indivíduo com a organização. O elemento-chave adotado para comparar as organizações é o que Etzioni denomina de **consentimento** – “que consiste no poder empregado pelos superiores para controlar os subordinados e a orientação destes em relação àquele poder” (p. 15). O estudo combina um aspecto estrutural e outro motivacional; estrutural, ao se voltar para os tipos e distribuição de poder nas organizações; motivacional, por se interessar pelas diferenças de compromisso das pessoas para com as organizações (como unidades que exercem poder sobre eles).

O consentimento se refere tanto a uma relação em que um indivíduo se comporta de acordo com a diretriz apoiada pelo poder de outro indivíduo como à orientação do subordinado em face do poder empregado. Assim, a orientação do sujeito é “determinada, em parte, pelo

grau em que o poder empregado é considerado legítimo pelo subordinado, e em parte por sua congruência com a linha de ação que ele desejaria” (Etzioni, 1974, p. 32). Um dos pressupostos importantes no trabalho de Etzioni está relacionado com envolvimento moral do trabalhador com a organização que designa uma orientação positiva de elevada intensidade que resulta da internalização de normas e identificação com a autoridade.

Assim é que o comprometimento afetivo se refere ao processo pelo qual as pessoas pensam sobre a sua relação com a organização. Em muitos sentidos pode ser visto como o pensamento das pessoas se ajusta ao considerarem a extensão em que os seus próprios valores e objetivos são congruentes com aqueles da organização, razão pela qual o comprometimento nessa base tem como essência da sua definição a força relativa da identificação e do envolvimento do indivíduo com uma organização particular.

2.2 Comprometimento Calculativo

As pessoas não se vinculam à organização somente por se identificarem com os seus valores e metas. É comum elas relatarem que estão enraizadas em uma determinada organização pelo fato de já contarem com muito tempo de serviço, por já desfrutarem de uma posição estável, por já haverem conquistado um espaço ou por não encontrarem alternativas ou oportunidades mais atraentes no mercado de trabalho para mudar. Quando manifestado dessa forma, o comprometimento recebe várias denominações: instrumental, calculativo, continuação ou “*side bets*”, que pode ser traduzido como *trocias laterais*, ou seja, o indivíduo compromete-se com a organização em função de inúmeros elementos, numa relação de troca. Como mencionado por Bastos (1994), o comprometimento nessa base “é visto como função das recompensas e custos associados com a condição de integrante da organização (...); nesta perspectiva, é definido como a tendência a se manter nela engajado, devido aos custos associados à saída” (pp. 43/44). Portanto, trata-se de um vínculo que se mantém em função de uma análise de custo-benefício.

Esta abordagem foi originada nos trabalhos de Becker (1960). Da mesma forma que o trabalho de Mowday, Porter e Steer (1982) mencionado anteriormente, aqui também se destaca a adoção de inúmeros significados para o termo comprometimento, e a preocupação de clarificá-lo constituiu uma das principais preocupações de Becker que buscou explicar como as pessoas se engajam de forma consistente em determinadas linhas de ação. Nas palavras de Becker (p. 36),

“... sempre que propomos o comprometimento como uma explanação da consistência do comportamento, nós devemos ter observações independentes dos principais componentes de tal proposição: 1) as ações anteriores da pessoa demarcam algum interesse originalmente irrelevante em relação à linha de atividade consistente que vem depois; 2) o reconhecimento pela pessoa do seu envolvimento com o interesse originalmente irrelevante na sua atividade atual e 3) o resultado consistente da linha de atividade”.

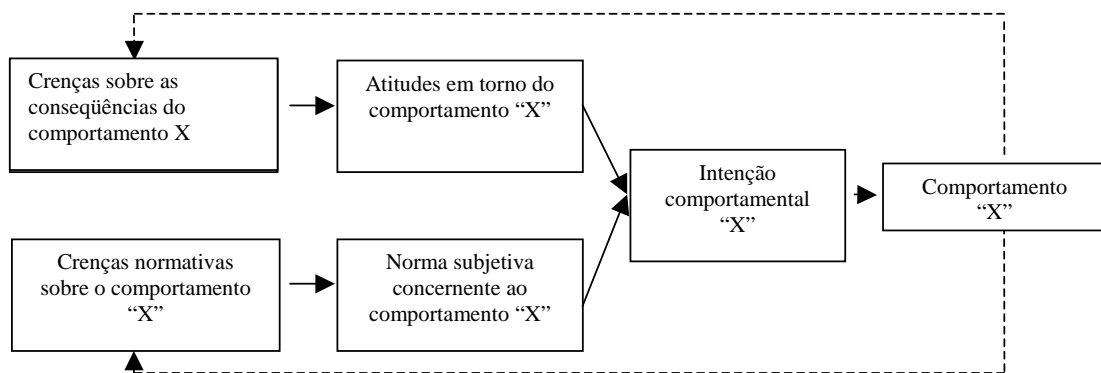
Compreendido dessa forma, o comprometimento seria um mecanismo psicossocial cujos elementos *side-bets* ou conseqüências de ações prévias (recompensas e custos) impõem limites ou restringem ações futuras. Uma linha consistente de ação seria a permanência do indivíduo na organização; *side-bets* seriam os múltiplos investimentos feitos pelo indivíduo (esforço para desenvolver habilidades requeridas especificamente pela organização, contribuições para fundos de pensão, especializações de uso restrito à organização, por exemplo) que dificultam a saída da organização. Esses elementos seriam, então, responsáveis pelo vínculo do empregado com a organização. Por outro lado, os *side bets* também direcionam o comportamento por meio de um processo ao qual Becker denominou de *processo de ajustamento individual à posição social*. Assim, uma pessoa pode alterar o seu padrão de atividade no processo adequando-se às exigências de uma posição social em que ela própria não se ajusta para outras posições a que ela pode ter acesso.

É importante destacar que o comprometimento nem sempre decorre de uma relação de troca realizada de forma consciente. A esse fenômeno Becker denominou *comprometimento não intencional*, o qual emerge a partir de uma série de atos (nenhum deles fundamentais), mas que, examinados de forma conjunta, constituem para o ator uma série de *side bets* de tal valor que ele mesmo passa a ter vontade de não perder. Dessa forma, a rotina baliza de forma crescente e valida a relação do indivíduo com a organização numa linha consistente de comportamento, embora a pessoa, ao se comportar dessa ou daquela maneira, não se dê conta do que está acontecendo. Somente quando ocorre algo que muda a situação, colocando o que é importante em perigo, é que a pessoa passa a entender que ela poderá vir a perder algo. Para se entender plenamente o comprometimento, é preciso descobrir o sistema de valores dentro do qual os processos e mecanismos descritos opera (Becker, 1960).

A base a ser apresentada a seguir emerge de estudos que levam em conta a cultura organizacional como um elemento de contexto, a partir do qual os fenômenos relacionados ao comportamento das pessoas podem ser mais bem compreendidos.

2.3 Comprometimento Normativo

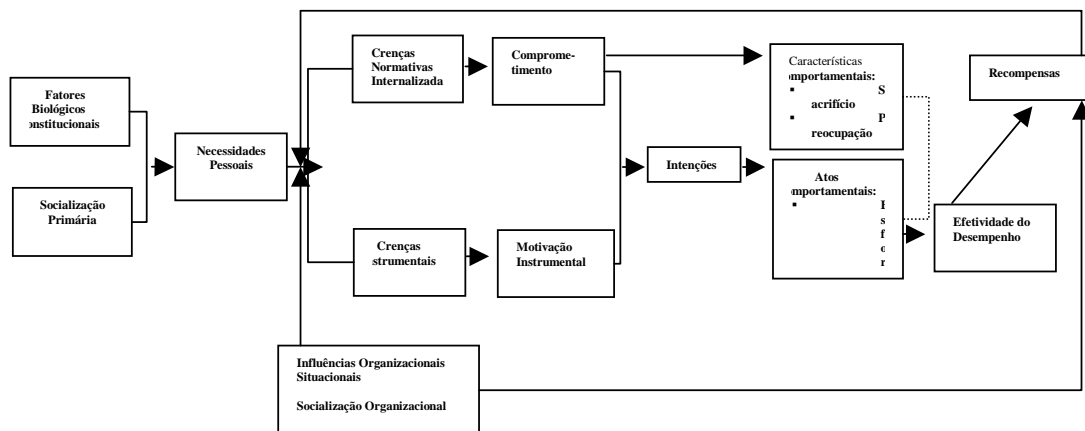
Essa base nasce da intersecção entre a teoria organizacional de Etzioni e a Psicologia Social, especialmente os trabalhos de Ajzen e Fishbein (1980) acerca da estrutura das atitudes e do seu poder preditivo em relação ao comportamento, conforme apresentado na Figura 3. A intenção comportamental, segundo o modelo desenvolvido por Ajzen e Fishbein, é vista como uma função de dois fatores: a atitude voltada para o comportamento e a norma subjetiva que é constituída pelas pressões normativas de uma determinada cultura.



Fonte: Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980) *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall Inc. p. 16.

Figura 3 – Apresentação Esquemática da Estrutura Conceitual para a Predição de Intenções e Comportamentos Específicos

Tomando como base esse modelo, Wiener (1982) desenvolveu um modelo de comprometimento do indivíduo na organização. De acordo com o novo modelo, o comprometimento é visto como um processo motivacional normativo, claramente distinto das abordagens utilitárias-instrumentais, como apresentado na base descrita anteriormente. A premissa básica do modelo contempla uma explicação mais ampla do comportamento do indivíduo na organização ao considerar dois aspectos: as pressões normativas internalizadas, assim como os padrões morais pessoais. O modelo está contido na Figura 4.



Fonte: Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3), p. 420.

Figura 4 – Modelo de Representação do Relacionamento entre Comportamentos Organizacionalmente Relacionados, Crenças Concernentes a esses Comportamentos, e Motivação Instrumental e Comprometimento

Dois elementos importantes do modelo teórico apresentado merecem ser destacados, no sentido de explicar o comprometimento nessa base: a) as pressões internalizadas manifestam-se em padrões de comportamento que possuem como características: o sacrifício pessoal, a persistência e a preocupação pessoal; b) as crenças normativas internalizadas que geram o comprometimento, associados às crenças instrumentais (relativas às conseqüências prováveis de um determinado desempenho) explicam as intenções comportamentais.

Em trabalho posterior ao desenvolvimento do modelo apresentado, Wiener e Vardi (1990) estabelecem uma relação entre a Cultura Organizacional e a Motivação Individual, ampliando assim o poder de explicação sobre o comportamento do indivíduo na organização. Considerando que os valores constituem um elemento essencial da cultura organizacional e tendo em vista a sua força na predição do comportamento, buscou-se fazer essa integração. Para os autores, a cultura é definida como o conjunto de valores compartilhados que produzem pressões normativas sobre os membros. O comprometimento é visto como a totalidade das pressões normativas internalizadas vivenciadas pelo indivíduo para agir de maneira que vá ao encontro dos objetivos e interesses organizacionais. Assim, os indivíduos comprometidos na base normativa engajam-se em atividades da organização pelo senso de dever, isto é, as

pressões normativas internalizadas os levam a comportarem-se de forma coerente com os objetivos organizacionais.

Os indivíduos comprometidos nessa base comportam-se atendendo as expectativas da organização porque acreditam que é certo e moral agirem assim. O conceito de comprometimento é semelhante ao de norma subjetiva no modelo de Fishbein e Ajzen, apresentado na Figura 3. A norma subjetiva decorre das crenças de natureza normativa, isto é, da crença de que determinados pensamentos podem ou não dirigir um determinado comportamento. A pessoa pode ou não estar motivada para agir de acordo com um dado pensamento. A totalidade dessas pressões é que resulta nas normas subjetivas.

Apresentada a descrição das três principais bases de comprometimento que têm orientado os estudos no campo do comportamento organizacional, vale sintetizar na visão de Meyer, Allen e Smith (1993) como os indivíduos podem ser caracterizados em relação a elas: “Empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, aqueles com um forte comprometimento calculativo permanecem porque eles necessitam, e aqueles com um forte comprometimento normativo permanecem porque eles se sentem obrigados a fazê-lo” (p. 539). Assim, o vínculo do empregado, em função do comprometimento com a organização pode ser mais bem compreendido, quando essas três bases são consideradas juntas. Segundo Meyer e Allen (1991), uma vez que o comprometimento em cada base resulta de experiências diferentes e, conseqüentemente, tem implicações diferentes no comportamento das pessoas no trabalho.

Resumindo, na base afetiva o comprometimento seria um estado no qual o indivíduo se identifica com a organização e com os seus objetivos, desejando manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos. Na base calculativa ele apresenta uma tendência a manter-se engajado na organização, devido aos custos associados à sua saída, dentro de uma relação de troca. Finalmente, na base normativa o indivíduo apresenta uma disposição para se comportar atendendo às expectativas da organização porque acredita que é certo e moral agir assim.

Após explorar o conceito de comprometimento, a seção seguinte será dedicada à abordagem dos estudos empíricos desenvolvidos sobre o tema, dentro do esforço de verificar a sua relação com outras variáveis individuais e/ou organizacionais. Embora esta pesquisa não tenha como objetivo identificar antecedentes, correlatos ou conseqüentes do comprometimento,

o resultado das principais pesquisas empíricas sobre o tema será apresentado, com o objetivo de oferecer um panorama, sobre a forma como o construto vem sendo estudado, sobretudo no Brasil, mas também no exterior.

3. ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Na área do Comportamento Organizacional, a pesquisa empírica sobre os mais variados construtos avança rapidamente a partir da elaboração e validação de escalas com bons indicadores psicométricos. Em relação ao Comprometimento Organizacional, com o desenvolvimento do *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*, por Mowday, Steers e Porter, em 1979, houve um vertiginoso aumento nas pesquisas sobre o tema, o que permitiu uma exploração abrangente dos antecedentes, correlatos e conseqüentes do comprometimento. O questionário é constituído de 15 itens que cobrem as três características conceituais descritas anteriormente: crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; disposição para defender a organização e desejo de manter um vínculo com ela.

De acordo com Borges-Andrade (1994), o instrumento foi submetido a vários grupos ocupacionais brasileiros resultando em diversos trabalhos, tendo sido identificados índices de confiabilidade (α de Cronbach) que ficaram entre .82 e .93, e as análises fatoriais resultaram em somente um fator, que é interpretado como evidência da presença de apenas um construto medido pelo OCQ.

No Brasil o questionário foi inicialmente validado por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva em 1989, que encontraram, para uma amostra de duas instituições de pesquisa, o índice de confiabilidade de .85, tão elevado quanto os descritos no parágrafo anterior. Igualmente, das análises fatoriais foi extraído apenas um fator (Borges-Andrade, Cameshi, & Silva, 1989).

Em relação à base instrumental não há uma escala com utilização tão ampla quanto o OCQ. Essa base, no âmbito internacional, vem sendo mensurada pela escala desenvolvida por Hrebiniak e Alutto (conforme citado por Mathieu e Zajac, 1990) que avalia a probabilidade de o trabalhador deixar a organização caso recebesse maiores incentivos em outro emprego.

O mais importante trabalho que sintetiza o resultado da pesquisa realizada no exterior foi desenvolvido por Mathieu e Zajac (1990) que realizaram uma meta-análise incluindo os resultados de 124 estudos apresentados em periódicos científicos, a partir de 174 amostras independentes, totalizando 52.000 sujeitos. Cento e trinta e duas amostras basearam-se no

enfoque afetivo, e 28, no enfoque calculativo, e 14, em ambos os enfoques. Os resultados desse trabalho estão sintetizados na Figura 5.

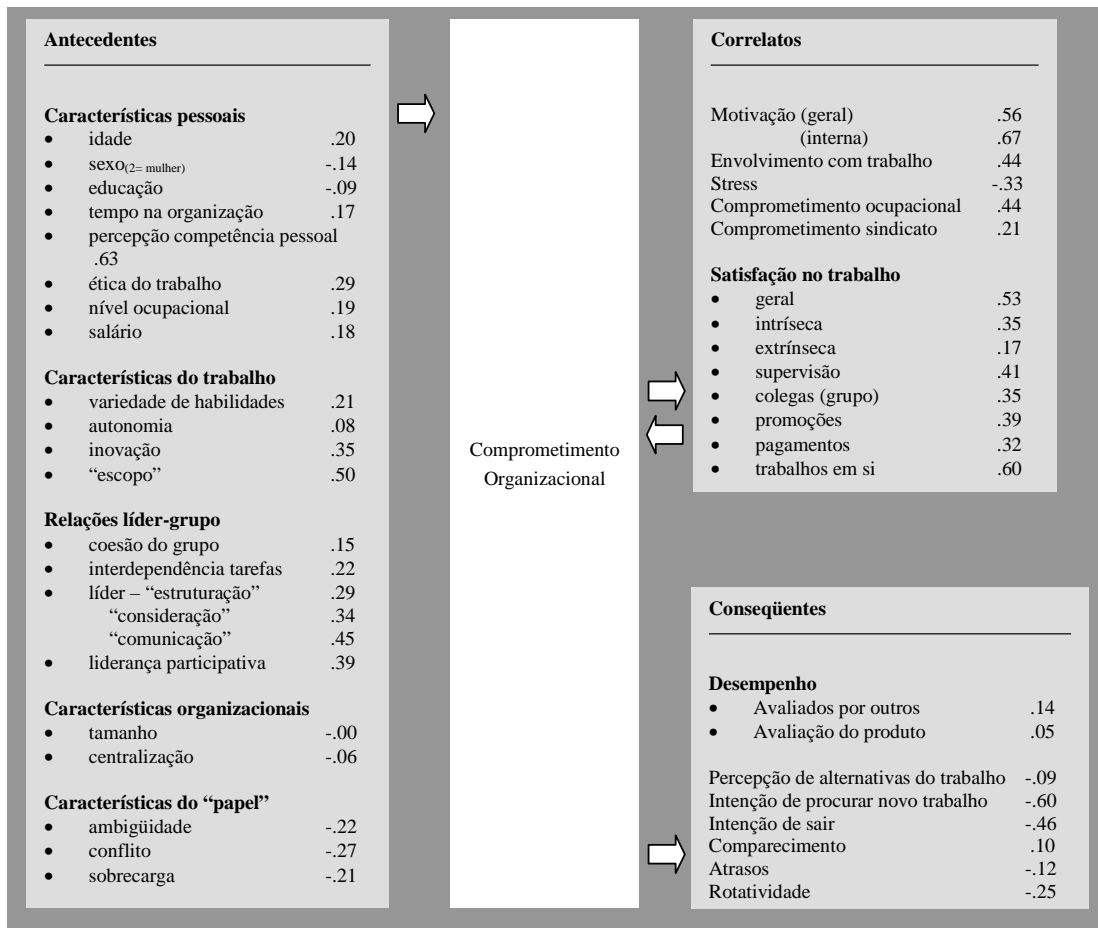


Figura 5 – Antecedentes, Correlatos e Conseqüentes de Comprometimento organizacional (correlações “corrigidas” apresentada na meta-análise de Mathieu e Zajac), 1990

Entre os antecedentes destaca-se a percepção de competência pessoal, com uma correlação positiva de .63. A interpretação desse resultado indica que o indivíduo manterá mais forte o vínculo com a organização, na medida em que ele percebe a possibilidade de desenvolver as suas habilidade e competências. Coerente com esse dado, o trabalho inovador também apresenta uma correlação positiva alta, .35, assim como um escopo amplo de trabalho cuja correlação encontrada foi de .50. A liderança também apresenta uma correlação destacada, sobretudo no que diz respeito à comunicação, .45 e à liderança participativa, .39. Entretanto,

segundo os próprios autores, esses resultados devem ser vistos com cautela, uma vez que eles podem estar sendo mediados por outros fatores.

Entre os correlatos vale destacar as altas correlações positivas com a motivação tanto geral quanto interna, o envolvimento no trabalho, o comprometimento ocupacional, a satisfação geral, com a supervisão e com o trabalho em si. Esses resultados são importantes na medida em que oferecem para a organização um panorama acerca do que está associado ao comprometimento organizacional.

Entre os conseqüentes, duas correlações merecem ser destacadas: a relação negativa com a intenção de sair da organização e com a intenção de procurar um novo trabalho, revelando que os empregados que desenvolvem um maior comprometimento com a organização declaram a intenção de permanecer nos seus quadros.

Outro estudo abrangente foi desenvolvido por Brown (1996). O estudo busca construir uma estrutura teórica que relacione o envolvimento no trabalho a seus antecedentes, correlatos e conseqüentes e relatar uma meta-análises de 212 estudos considerados relevantes, os quais incluíram 249 amostras independentes. A partir dessas amostras foram produzidas 781 correlações. O comprometimento organizacional, de acordo com a estrutura apresentada foi classificado como conseqüente do envolvimento no trabalho. Foram examinadas 71 correlações, num total de 26.331 sujeitos. A média das correlações foi de .42 e de .50 adotando-se o critério de correção, em função do tamanho de cada amostra. Esse dado demonstra a forte relação entre o comprometimento organizacional e o envolvimento no trabalho. O envolvimento no trabalho é conceituado como “a identificação psicológica com o trabalho e o grau pelo qual as situações de trabalho são centrais para a pessoa e para a sua identidade” (Brown, 1996, p. 236).

Acerca dos resultados encontrados nas pesquisas desenvolvidas no Brasil, Borges-Andrade (1994) apresenta uma síntese de uma dezena de trabalhos realizados entre 1989 e 1993, totalizando 3684 indivíduos, em 41 organizações. Todos os estudos considerados foram desenvolvidos com a escala de Comprometimento Organizacional Afetivo. Os mais importantes antecedentes encontrados são as percepções de: oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional; sistema justo de promoção; influência da instituição no país. Outros antecedentes importantes, embora com menor poder preditivo, são: ter menor escolaridade; estar casado; ser mais velho; perceber mais dificuldades para ingressar como empregado da instituição; ter mais tempo de serviço; ter maior experiência gerencial; existir

relação entre o trabalho realizado e a educação anteriormente recebida; maior oferta de treinamento na organização; percepção de equidade salarial interna e externa; clareza na definição das atividades; maior escopo do trabalho; maior autonomia para realizar o trabalho; trabalho ser provedor de mais retroalimentação; mais cooperação nos grupos de trabalho e colegas serem provedores de mais retroalimentação, quanto ao trabalho realizado.

Em trabalho mais recente, Demo (2003) realizou uma síntese do esforço da pesquisa realizada no Brasil, no período de 1996 a 2001. Os resultados desse trabalho evidenciaram que o tema continua sendo alvo de um grande interesse, com uma crescente produção, sobretudo relacionada com a identificação de antecedentes do construto. Tal interesse se dá pelo fato de as organizações pretenderem gerenciar tais aspectos no sentido de aprimorar as relações com os seus colaboradores. Ao mesmo tempo, o trabalho de Demo revela a necessidade de pesquisas que combinem diferentes perspectivas metodológicas para se entender o tema com maior profundidade.

Enquanto fora do Brasil parecem ser mais importantes variáveis de nível micro (relativas ao indivíduo ou ao seu grupo social mais imediato), no País ganham importância as variáveis de nível macro, ou seja, variáveis que dizem respeito a aspectos mais gerais das organizações como um todo (Borges-Andrade, 1994; Demo, 2003)

Vale destacar, também, que no Brasil poucos trabalhos incluíram a avaliação do comprometimento nos níveis instrumental ou calculativo e normativo. Siqueira (1995), utilizando uma escala de comprometimento calculativo, construída e validada pela própria autora, encontrou correlação positiva significativa com Clima Favorável à Organização e Autotreinamento, que constituem fatores da Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional e com a Satisfação no Trabalho, Envolvimento com o Trabalho, Comprometimento Afetivo, Percepção de Reciprocidade Organizacional e Percepção de Suporte Organizacional. Medeiros (1997), utilizando a escala de Meyer, Allen e Smith, do modelo de conceitualização em 3 três dimensões, traduzida pelo autor, encontrou que 26% dos pesquisados mostraram-se comprometidos nas três dimensões. Bandeira (1999), que trabalhou com o mesmo instrumental utilizado por Medeiros, encontrou apenas 3,2% dos pesquisados comprometidos nas três dimensões. Como conclusão geral do seu trabalho, a autora encontrou que as dimensões afetiva e normativa do comprometimento apresentaram uma correlação linear positiva com a gestão de Recursos Humanos. A diferença entre os achados de Medeiros e Bandeira, embora tenham sido utilizadas as mesmas escalas, pode ser explicada uma vez que

o primeiro realizou o seu trabalho em organizações de pequeno porte, enquanto a segunda o fez numa organização de grande porte.

Vale destacar, entretanto, que as duas pesquisas que utilizaram a tradução das escalas de Meyer, Allen e Smith apresentaram um índice de confiabilidade baixo, sobretudo na base Instrumental (α de Cronbach = .61), o que recomenda o desenvolvimento de pesquisas envolvendo as três bases, porém com instrumentos que apresentem melhor qualidade psicométrica.

Melo (2001) desenvolveu estudo considerando as bases Afetiva, Calculativa e Normativa, utilizando escalas validadas por Siqueira (2000), que apresentam boas qualidades psicométricas quanto à confiabilidade, com *Alphas de Cronbach* de .91, .90 e .87, respectivamente. Nesse estudo foram avaliadas as relações entre Comprometimento Organizacional, Estilos Gerenciais e Configurações de Poder. Confirmando os achados de Borges-Andrade (1994) e posteriormente os encontrados por Demo (2003), as Configurações de Poder, que representam variáveis de nível macro, mostraram-se melhor preditoras de comprometimento que as variáveis de nível micro. Os Estilos Gerenciais não foram identificados como preditores significativos em nenhuma das três bases investigadas, contrariando resultados anteriores, em que a liderança aparece como antecedente do comprometimento. .

É importante chamar a atenção para o fato de que todos os estudos relatados foram desenvolvidos dentro de um contexto que envolve uma relação de emprego formal dos sujeitos com as organizações. Como já mencionado, considerando que o contexto das relações de trabalho apresenta uma modificação nesse sentido, em que cada vez mais a organização conta em seus quadros com a colaboração de pessoas dentro de outros arranjos, faz-se necessário investigar, em tais condições, se há um estabelecimento de vínculo e que elementos o caracterizam.

Apenas dois estudos foram identificados explorando o construto comprometimento e novas formas de emprego. Brito, Carvalho, e Bastos (1999), buscaram analisar como a terceirização e a efetivação de trabalhadores influenciam nos laços subjetivos que estes firmam com o trabalho e o comprometimento dos trabalhadores efetivos, terceiros e dos que vivenciaram a transição em seus contratos: de efetivos para terceiros (vinculados a prestadoras de serviços ou como novos empreendedores) e de terceiros (vinculados a prestadoras de serviços) a efetivos. Os resultados encontrados sugerem que a transição é mais crítica para os ex-empregados que se tornam terceiros por meio de prestadoras de serviços, pois os mesmos

parecem nutrir a esperança de reaverem os seus contratos com a antiga empresa. A transição tende a ser mais amena para os ex-empregados que se tornaram novos empreendedores, estes conseguem traçar planos futuros, ainda na condição de terceiros. Os novos efetivos, por sua vez, criam a expectativa de uma vida melhor após terem vivenciado a transição da condição de terceiros a empregados da organização. Esses achados podem explicar a expectativa de sonho de vida do engenheiro, apresentado no Capítulo 1 (item 2) desta tese.

Com o propósito de investigar as mudanças no comprometimento, Felfe e Six (2002) desenvolveram um estudo comparando as novas formas de emprego com as formas clássicas de trabalho. Para esse estudo foi utilizada uma amostra com 201 pessoas em empregos clássicos, 141 prestadores de serviço, 185 trabalhadores temporários e 64 empreendedores e *free lancers*. Os empregados pertencentes ao grupo considerado como novas formas de emprego mostraram níveis mais baixos de comprometimento do que os empregados em condições clássicas. Verificou-se um baixo comprometimento em torno da ocupação, entre empregados prestadores de serviço. Entre os empregados temporários, o comprometimento organizacional apresentou-se em nível ainda mais baixo. Esses resultados demonstram os efeitos específicos da forma de emprego sobre o comprometimento.

A grande maioria dos estudos sobre comprometimento é de natureza quantitativa, como constata da revisão realizada por Demo (2003). Dos 23 artigos analisados, 74% são quantitativos, 13% quali-quantitativos e 13% qualitativos. Desses estudos, apenas um tem por objetivo avaliar o conceito, indicando que há uma necessidade de intensificação de trabalho com tal propósito, uma vez que a agenda de pesquisa nesse campo já enfatizara essa necessidade. “Conquanto a pesquisa continue aprofundando importantes lacunas e questões empíricas, creio crescer a consciência da importância de uma maior atenção às questões conceituais e metodológicas que a cercam” (Bastos, 1996, p.114).

Coerente com essa proposição, Bastos, Brandão e Pinho (1997) exploraram o significado de **ser comprometido com a organização**, investigando junto a 240 servidores de universidades públicas, utilizando metodologia qualitativa de pesquisa (análise de conteúdo), o conceito de comprometimento com a organização. A partir de respostas a itens abertos que buscavam investigar:

- O conceito de comprometimento para o servidor;
- Que características o servidor associava a colegas comprometidos ou descomprometidos;

- Como o próprio servidor expressava o seu comprometimento e que ações da organização eram percebidas como facilitando o desenvolvimento do vínculo servidor-instituição.

Os resultados fortaleceram duas bases de comprometimento – comportamental e afetiva. Na base afetiva foi possível identificar as orientações normativa e afetiva. Na orientação normativa, dois grupos distintos de indicadores foram identificados. 1º) **internalização/identificação (ou não)** com normas e valores: conhecer os objetivos, zelar pelos objetivos e interesses da organização e 2º) **obediência, cumprimento do papel/contrato**: cumprir as obrigações e deveres, ser disciplinado, respeitar a hierarquia, ser solícito e cordial com o chefe. Na orientação afetiva, também foram evidenciados dois grupos distintos de indicadores. 1º) **expressão de sentimentos/afetos**: ser engajado, demonstrar amor e gosto pela organização, considerar a organização a sua própria casa/família e 2º) **disposição/tendências para ação**: estar disponível para o crescimento da organização, interessar-se por participar da vida organizacional, ter postura crítica, ser honesto, ter seriedade.

A base instrumental não apareceu nas definições de comprometimento dadas pelos servidores. Os autores atribuem que ela está presente nas respostas sobre o que a instituição pode fazer para ampliar o comprometimento, quando a esmagadora maioria dos servidores se reportou a benefícios tais como promoções, treinamento, remuneração, entre outros, deixando explícita a expectativa de troca. Portanto, esse estudo faz uma constatação em sentido inverso. A partir do que os servidores entendem por comprometimento, ele identifica que as três bases estão efetivamente presentes na relação de vínculo do empregado com a organização (afetiva, normativa e instrumental).

Considerando o pequeno número de estudos que levam em conta tal situação, acredita-se que o investimento nessa direção representa uma necessidade, uma vez que há uma clara tendência de ampliação do contingente de profissionais dentro das organizações em arranjos de trabalho diferenciados. Como destaca Bastos e Costa (2001), a agenda de pesquisa sobre o comprometimento no trabalho deve investir na questão conceitual que cerca o termo comprometimento, a partir de estudos que retomem, no contexto natural e cotidiano de trabalho, a noção de comprometimento para os atores organizacionais.

Em resumo, vale destacar que o foco de interesse do presente trabalho está voltado para o vínculo das pessoas com as organizações. Uma das formas de manifestação desse vínculo é o

comprometimento, que vem sendo estudado como atitude. Embora as atitudes sejam variáveis consideradas micro, ou seja, estão no nível individual, elas se formam a partir da influência dos valores, da percepção e da aprendizagem, em decorrência das interações sociais do sujeito com o meio. Considerando que as atitudes são determinantes do comportamento, conclui-se que há uma influência do contexto social ao qual o indivíduo pertence, na formação das suas atitudes. Portanto, não há como dissociar as duas dimensões por estarem imbricadas. Entretanto, os estudos sobre mensuração das atitudes nos anos 20 e 30 procuravam acessar a dimensão individual, por meio de escalas que mediam as diferenças de disposição em relação a objetivos específicos (igreja, partido político, negros, etc.), deixando de lado os valores sociais. Embora o estudo delineado neste projeto pretenda explorar conceitualmente uma variável do nível individual, de acordo com a segmentação que o campo do comportamento organizacional faz – comportamento organizacional micro, meso e macro, é imprescindível que seja feito privilegiando o contexto social, tendo em vista a inter-relação que existe entre o indivíduo e o grupo ao qual ele pertence. Essa inter-relação resulta em influência na formulação das idéias e do julgamento que as pessoas fazem acerca dos fenômenos que as envolve.

Dessa forma, delineado o foco deste trabalho, é necessário apresentar o suporte teórico que será adotado para o seu desenvolvimento, tendo em vista que o que se pretende é ampliar o conhecimento acerca da percepção das pessoas em relação à realidade em que estão envolvidas. A Teoria das Representações Sociais (TRS) se apresenta como uma abordagem inovadora no âmbito da psicologia organizacional, no sentido de compreender como as pessoas apreendem uma determinada realidade social e que sentido atribuem à mesma. Pela sua adequação aos propósitos do presente trabalho, será apresentado na seção seguinte um panorama acerca da teoria.

CAPÍTULO 3

A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

1. O MOVIMENTO DE TRANSFORMAÇÃO DA PSICOLOGIA SOCIAL

Este capítulo tem por objetivo apresentar o suporte teórico que será adotado para o desenvolvimento desta pesquisa. Antes, porém, é necessário abrir um parêntese para, ainda que brevemente, discorrer sobre o movimento de transformação da psicologia social ocorrido na Europa nos anos sessenta. O trabalho desenvolvido por Serge Moscovici com o desenvolvimento da Teoria das Representações Sociais constitui um marco importante nessa trajetória. A formulação da teoria é o resultado da tese de doutorado do autor, publicada na França em 1961, sob o título *La Psychoanalyse, son image et son public*. Essa concepção nasce com uma proposta de reconstrução da Psicologia Social como uma ciência social, em contraposição ao modelo individualista e psicologizante do ser humano, ao paradigma positivista e à técnica experimental como recurso exclusivo para estudar as relações do indivíduo com o social. Essas posições representavam o paradigma⁴ orientador dos estudos no campo da psicologia dominado, à época, pela psicologia social norte-americana. A nova concepção ganha corpo na Europa, como a vertente europeia da psicologia social. O paradigma dominante na visão de Montero (1994) caracterizava-se pelos seguintes aspectos:

- O método hipotético-dedutivo como método científico por excelência; a irrelevância dos aspectos histórico-temporais;
- O predomínio do modelo metodológico experimental como o mais adequado, válido e confiável para produzir o conhecimento científico;
- O distanciamento entre o sujeito e o objeto;
- A pressuposição de que o objetivo que orienta a investigação e se origina de alguma teoria será alcançado, não obstante existirem causas que tendem a evitá-lo;

⁴ Segundo Kuhn (1987) paradigmas são realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência (p. 13).

- A suposição da existência, nos fenômenos psicossociais, de variáveis responsáveis pela tendência em manter uma consequência ou finalidade, em um fato ou fenômeno, e que funcionam como causas do comportamento em qualquer situação.

Esse paradigma é visto como próprio do modernismo que, como tradição filosófica ocidental, coloca o ser humano como centro e dominador do universo, estende os conceitos cartesianos de objetividade, certeza, verdade, dualismo e hierarquia até o século XX (Grandesso, 2000).

Conforme destacado por Sá (2002), entre as características próprias do paradigma dominante, mencionadas anteriormente, o individualismo é a que mais nitidamente opõe as duas vertentes, americana e européia. Montero (1994), procurando situar o movimento de oposição à psicologia social dominante no tempo, enfatiza que na América Latina a inconformidade vinha sendo sentida desde a década de 70. Entretanto, tal inconformismo não se restringe ao território latino-americano. O pensamento pós-moderno, caracterizado pela importância que tem os determinantes culturais, sociais e históricos no desenvolvimento da atividade científica e a inter-relação entre o sujeito e objeto de estudo, passou a permear as ciências sociais de forma mais consistente, não apenas na América Latina, mas em diversas partes do mundo, também a partir de 1970.

Entretanto, vale salientar que já no século XVIII, segundo análise de Grandesso (2000), quando Kant escreveu a *Crítica à Razão Pura*, já estava ali esboçada uma contraposição ao modernismo, ao considerar que a mente não é um mero receptáculo das impressões da natureza, mas criadora de significado. Assim, esse movimento vem de longa data. A resistência à ciência dominante desde o século XVII deságua na consolidação de um novo paradigma.

O paradigma emergente se apóia, entre outros, nos seguintes postulados: a psicologia deve-se reconhecer como uma ciência histórica e temporal; a realidade social é orientadora fundamental dos estudos psicológicos, e esta decorre de uma construção cotidiana; a psicologia não é uma ciência “objetiva” a exemplo das ciências naturais; o reconhecimento do caráter ativo das pessoas, que são consideradas como atores e construtores da sua realidade; a necessidade de incluir no estudo psicológico o ponto de vista dos oprimidos, evitando-se realizar o estudo dos fenômenos psicossociais unicamente do ponto de vista de quem tem poder e em função dos seus interesses; o reconhecimento da importância da ideologia como fenômeno humano e produto psicossocial, no qual o indivíduo é sujeito tanto ativo quanto passivo; a concepção dinâmica e dialética dos seres humanos e de sua relação com a sociedade, que em essência também é construída por eles; o desenvolvimento do trabalho dentro do

pressuposto de que as pessoas adquirem controle sobre suas vidas e circunstâncias vitais; o caráter impreciso da percepção, que se organiza dentro de interpretações mediadas e mantidas pela linguagem (Montero, 1994).

A ebulição dessas idéias fez com que na década de 60 os países mais desenvolvidos da Europa ocidental, num movimento de dissidência da Psicologia Social academicamente institucionalizada, criassem o seu próprio canal de expressão – o *European Journal of Social Psychology* e a *European Monographs in Social Psychology*. Essa decisão tinha como propósito divulgar a produção de conhecimento decorrente desse novo posicionamento e, também, a intenção de se tornar independente da hegemonia científica americana, buscando os próprios sinais de identidade apoiados na tradição intelectual européia (Crespo 1991). A Teoria das Representações Sociais vai ao encontro desse movimento que, como já salientado, busca reconstruir a Psicologia Social como uma ciência social.

Vale registrar que, de acordo com a visão de Moscovici (2003, p. 113), “... o avanço real feito pelos psicólogos sociais americanos não foi tanto no seu método empírico ou nas suas construções teóricas, mas no fato de que... tomaram como temas de suas pesquisas e conteúdo de suas teorias os problemas de sua própria sociedade”. Portanto, a produção gerada nos Estados Unidos foi importada por diferentes países, considerando também que a Europa, destruída pela Segunda Guerra Mundial viu comprometida a sua capacidade de produção, inclusive de conhecimento. A dominação da psicologia social americana, denominada de psicologia social psicológica, pode ser vista, também, como decorrência de razões político-econômicas. Como destaque por Farr (2004, p. 28). Após a 2ª Guerra Mundial

“... os americanos desempenharam um papel importante na Europa, ao ajudar a constituir o que é hoje a Associação Européia de Psicólogos Sociais Experimentais. Havia, freqüentemente, psicólogos sociais individuais trabalhando longe, isolados uns dos outros, em vários países europeus. Os americanos envolvidos na reconstrução da Europa... ajudaram esses psicólogos sociais isolados a se encontrarem”.

Assim é que o modelo de exportação da psicologia social dos Estados Unidos tornou-se a forma dominante de psicologia social. A psicologia social produzida em todo o mundo, inclusive na Europa, apenas replicava as descobertas americanas e aplicava os instrumentais teóricos e metodológicos lá consagrados (Sá, 2002).

Falar de um paradigma dominante e de um paradigma emergente pode pressupor a substituição de um pelo outro. Não se sabe se isso irá ocorrer. Entretanto, a crescente aceitação dos postulados do paradigma emergente pela “comunidade científica”, amplia as formas de

estudo dos fenômenos no âmbito da psicologia social. Acredita-se que do ponto de vista epistemológico, essas duas concepções podem não se conciliar, mas no campo da pesquisa e da produção do conhecimento, elas podem se adequar, dependendo dos objetivos de pesquisa desejados. Como há uma evidente reação à hegemonia do positivismo na ciência, fazendo surgir uma nova concepção, não se pode admitir que esta queira também ocupar um lugar hegemônico, como o fez o positivismo.

No caso da presente pesquisa, buscar-se-á alcançar o objeto de estudo a partir dos conteúdos estruturados pelos sujeitos em decorrência de suas vivências sociais e da compreensão que têm desse objeto, numa opção de desenvolvimento do estudo de acordo com a perspectiva social sociológica. “A identificação da visão de mundo que os indivíduos ou grupos trazem consigo e utilizam para atuar ou tomar decisões é reconhecida como indispensável para entender a dinâmica das interações sociais e aclarar os determinantes das práticas sociais” (Abric, 2001, p. 11). Assim, a opção pela Teoria das Representações Sociais como suporte teórico desta pesquisa justifica-se pela sua adequação a esse propósito. Na seção seguinte serão apresentadas as fontes nas quais Moscovici se abasteceu para estruturar a sua teoria e as indagações que mobilizaram o autor a formulá-la, assim como o conceito de representações sociais.

2. O SURGIMENTO DA TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E O CONCEITO DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

O conceito de Representação Social surgiu como uma resignificação do conceito de Representação Coletiva, utilizado por Durkheim, um dos fundadores da moderna teoria sociológica e da sociologia francesa. O esforço de Moscovici, no sentido de trabalhar em prol da construção de uma psicologia social do conhecimento, relacionando o social ao psicológico, é determinado pelo interesse de compreender o modo de vida das pessoas. As palavras de Moscovici (2003, pp. 159-160), destacadas a seguir deixam claro esse propósito e, sobretudo, o seu interesse de trabalhar dentro de uma concepção que contemple a dinâmica social:

... o campo da psicologia social consiste de objetos sociais, isto é, de grupos e indivíduos que criam sua realidade social (que é, na realidade, sua única realidade), controlam-se mutuamente e criam tanto seus laços de solidariedade, como suas diferenças. Ideologias são seus produtos, a comunicação é seu meio de intercâmbio e consumo e a linguagem é sua moeda. Esse paralelo com as atividades econômicas é, fica claro, nada mais que uma analogia; mas esta analogia nos possibilita definir melhor aqueles elementos da vida social que são de maior importância para o estudo teórico e empírico; e ela também realça a

necessidade de introduzir mais direcionamento e coerência na definição de nosso campo potencial de investigação.

Embora o conceito de Representação Social tenha origem no conceito de Representação Coletiva, a concepção de Durkheim não era a de integrar essas duas ciências. O esforço para estabelecer a sociologia como uma ciência autônoma levou Durkheim a defender uma separação radical entre representações individuais e coletivas. Para ele a psicologia se referia às questões relacionadas com o indivíduo, tais como o funcionamento da mente, a consciência, os sentimentos, enquanto as questões coletivas eram objeto da sociologia, conforme destacado na explicação que faz quando utiliza a expressão “psicologia aplicada” no seu artigo sobre Representações Individuais e Representações Coletivas, transcrita a seguir:

Quando dizemos simplesmente psicologia, entendemos psicologia individual, e conviria, para a clareza das discussões, restringir assim o sentido da palavra. A psicologia coletiva é, por completo, a sociologia; por que não se servir exclusivamente desta última expressão? Ao inverso, a palavra psicologia designou sempre a ciência da mentalidade no indivíduo: por que não lhe conservar esta significação? Se evitaria, assim, muitos enganos (Durkheim, 1898/2000, p. 57).

A resistência em conseguir um referencial teórico estável, abrangendo o psicológico e o social, se dá tanto por parte dos psicólogos quanto dos sociólogos, na tentativa de preservarem as suas ciências da ameaça à pureza científica de cada uma delas. Os primeiros com o receio da invasão do “sociologismo”, os últimos em relação ao “psicologismo” (Duven, 2003). Certamente esse posicionamento contribuiu para dificultar a aproximação proposta por Mocovici. Durkheim partia do princípio de que a ciência para estudar as representações tinha que reconhecer a oposição entre o individual e o coletivo. Isso porque, para ele, o substrato da representação individual era a consciência própria de cada um, sendo, portanto, subjetiva, flutuante e perigosa à ordem social. Por outro lado, o substrato da representação coletiva era a sociedade em sua totalidade e, por isso, seria impessoal e ao mesmo tempo permanente, garantindo, assim, a ligação necessária entre os indivíduos e, conseqüentemente, a harmonia da sociedade (Costa & Almeida, 1999).

Em seu trabalho clássico sobre a definição das regras do método sociológico, Durkheim (1895/2002) chama a atenção para a necessidade de se definir com precisão o que vem a ser “fato social”, por considerar esse conceito a unidade básica de estudo da sociologia. Para ele, o fato social corresponde “... ao modo de fazer, fixo ou não, que pode exercer uma coerção exterior sobre o indivíduo, ou, também, que é geral a toda a sociedade e que, ao

mesmo tempo, tem uma existência própria, independente de suas manifestações individuais” (p. 68). A expressão “coerção exterior” pode ser explicada como a influência social a que o indivíduo está submetido e que de certa forma determina o seu comportamento. Assim, adotar o sistema bancário da forma como está constituído, conviver com as regras do sistema educacional e com a instituição judiciária, observando as suas normas, adotar os hábitos e costumes de um povo, tudo isso se constitui em uma ordem de fatos que apresenta características muito especiais e que influenciam as formas de agir, pensar e sentir das pessoas. Esses fatos são exteriores ao indivíduo e estão dotados de um poder de coerção, razão pela qual são impostos ao indivíduo. Para Durkheim “... os fatos sociais, longe de serem um produto da nossa vontade, a determina de fora para dentro; são como moldes em que nos vemos obrigados a direcionar as nossas ações” (p. 84). Portanto, de acordo com a sua visão é o fato social que molda e determina o comportamento, ou seja, as coisas acontecem de fora para dentro e não ao contrário.

Ao explorar os conceitos de Representação Coletiva e Representações Individuais, Durkheim (1898/2000) o faz à luz do estágio de evolução da psicologia à época, que era caracteristicamente fisiológica. Os principais expoentes eram Wilhelm Wundt e William James. Wundt foi o fundador do primeiro grande laboratório de pesquisa em psicologia, em 1879, em Leipzig, na Alemanha. Seus estudos ocupavam-se dos processos elementares da consciência humana, tais como a sensação e eram desenvolvidos por meio de métodos científicos da fisiologia e de práticas informais de observação. Como destacado por Farr (2004), ao apresentar uma lista de cientistas sociais que foram influenciados por Wundt, alí está Durkheim, quando entre 1885/6 visitou uma série de universidades alemãs, encontrando-se com o pai da psicologia experimental. A concepção de Durkheim sobre a psicologia, em função do estágio de evolução dessa ciência à época, contribuiu mais para a separação entre os dois campos (sociologia e psicologia) do que para a sua aproximação.

Ao sintetizar a contribuição de Wundt à psicologia social, Farr assim se expressa:

A herança de Wundt foi uma psicologia experimental que não era social e uma psicologia social que não era experimental. Se a psicologia se tornou por primeiro uma ciência experimental na Alemanha, foi, a psicologia social que se tornou depois uma ciência experimental nos Estados Unidos (Farr, 2004, p. 59).

Esse registro deixa claro que Wundt não conseguiu construir referências que favorecessem o desenvolvimento da psicologia social, não obstante o destacado reconhecimento na história da psicologia, pelo seu trabalho no campo da psicologia científica experimental.

Da mesma forma, William James desenvolvia os seus trabalhos com ênfase na fisiologia, como uma decorrência de sua formação básica, conforme destacado na citação que se segue: “os efeitos da formação médica ... também são evidentes em seus escritos, como ao acentuar a importância das *condições* (grifo do autor) mentais e o comportamento; para ele, ‘condições’ significava o sistema nervoso” (Marx & Hillix, 1998, p. 193). James é considerado pai do funcionalismo, corrente que se caracteriza pelo estudo da vida mental como um processo de ajustamento biológico entre a impressão do estímulo e a expressão do organismo. Ao discorrer sobre ancestrais e fundadores da psicologia social moderna, Farr (2004) destaca que os seguidores de James o criticaram por manter um interesse na pesquisa física, depois que criou a psicologia como uma ciência de laboratório. Assim, embora Durkheim tenha ido além da explicação fisiológica sobre os fenômenos psíquicos foi também nessas fontes que ele se abasteceu para apresentar a sua concepção acerca das representações individuais. O argumento usado por Durkheim (1898/2000) para comparar as representações individuais e coletivas apoia-se no princípio da analogia. Comparar as leis sociológicas e as leis psicológicas é legítimo, porque esses dois conhecimentos estão próximos um do outro. Para o sociólogo, a cada representação individual há um correspondente orgânico. A representação individual é construída a partir das sensações. A representação só é mantida se a sensação, imagem ou idéia a ela associada se fizer presente na consciência. Quando essa sensação deixa de estar presente, a representação também deixa de existir. Porém, a conexão nervosa que permitiu tal sensação não desaparecerá completamente e será ativada novamente quando houver qualquer causa que a determine. Assim, a representação individual é consequência das conexões que se estabelecem em decorrência da reexcitação de uma determinada região cerebral. Decorre, portanto, da lembrança e localiza-se na memória. Da forma como está descrito, pode-se sugerir que a representação individual é essencialmente resultado da atividade cerebral. Entretanto, ela se mantém, mesmo quando o estado nervoso presente no momento em que ela foi gerada deixa de existir, tornando-a de alguma forma independente.

Aqui está a essência da analogia. Como a representação individual é um fenômeno que se independentiza do seu substrato nervoso, embora tenha um forte vínculo com ele, a representação coletiva também, embora decorra dos fatos sociais se independentiza dos indivíduos e são exteriores às suas consciências, conforme evidenciado na citação que se segue:

A sociedade tem por substrato o conjunto dos indivíduos associados. O sistema que estes formam unindo-se, [...] a natureza e o número das vias de comunicação, constitui a base sobre a qual se levanta a

vida social. As representações que são sua trama se despreendem das relações que se estabelecem entre os indivíduos assim combinados e entre os grupos secundários que se intercalam entre o indivíduo e a sociedade total [...] Efetivamente, se se pode negar possivelmente que todos os fenômenos sociais, sem exceção, impõem-se ao indivíduo desde o exterior, a dúvida não parece possível no que diz respeito às crenças das práticas religiosas, as regras da moral, os inumeráveis preceitos do direito, isto é, para as manifestações mais características da vida coletiva. (Durkheim, 1898/2000, pp. 48-49).

Durkheim prossegue no seu texto com o propósito de caracterizar o conceito de representações coletivas, destacando que, “se podemos dizer, de certa maneira, que as representações coletivas são exteriores às consciências individuais, é que elas não derivam dos indivíduos tomados isoladamente, mas em seu conjunto...” (p. 50). Esse conjunto, no momento em que se forma, dá origem a fenômenos que não derivam diretamente da natureza dos elementos associados, ou seja, de cada consciência individual. Essa independentização se dá de forma mais acentuada na proporção direta da quantidade de membros que formam esse coletivo e com a síntese mais forte dos seus elementos. Embora Durkheim argumente que as representações coletivas são construídas a partir das relações estabelecidas pelos indivíduos no grupo social, o autor não explora o como essa construção se dá, nem a sua dinâmica. Da mesma forma, as representações coletivas tratariam de fenômenos genéricos, deixando de explicar como “... a pluralidade de modos de organização do pensamento, mesmo que sejam todos sociais, a representação perde, nesse caso, boa parte de sua nitidez” (Moscovici, 1978, p. 42). Assim, o conceito não dá conta de explicar como a sociedade evolui e atualiza o seu conhecimento sobre a vida cotidiana.

É necessário frizar que Moscovici também levou em consideração outros teóricos ao conceber a sua teoria. A ênfase dada a Durkheim se deve ao fato de o mesmo ser reconhecido como o seu principal inspirador. Farr (2004) enfatiza essa relação ao destacar que “... a escolha de Durkheim, feita por Moscovici, como um ancestral (grifei), é uma declaração de que sua teoria é uma forma sociológica de psicologia social (p. 173). Moscovi buscou em Lévy-Bruhl elementos para compreender o conceito de Representações Coletivas, preocupado em examinar como estas se apresentam em diferentes sociedades. Lévy-Bruhl, entre outras contribuições à antropologia, desenvolveu uma teoria acerca da mentalidade primitiva. Para ele as “representações coletivas dos primitivos são essencialmente místicas, implicando a crença em forças imperceptíveis pelos sentidos. Assim, a mentalidade primitiva não é governada exclusivamente pelas leis de lógica da sociedade ocidental, merecendo portanto, a designação de mentalidade pré-lógica ...” (Houaiss, 1990c, pp. 6747/748). Ao apresentar os aspectos essenciais nos quais se baseou para compreender o conceito de “mentalidade pré-lógica”,

Moscovici (2003), pressupondo o fundamento coletivo, sintetizou essa concepção em quatro aspectos dessas representações:

- 1º) As representações coletivas vão além do indivíduo e do grupo. Toda idéia ou crença pressupõe um grande número de pessoas que formam uma representação total. O conteúdo semântico de cada idéia e cada crença depende de suas conexões com outras crenças e idéias. Assim, é a representação que une as idéias e o comportamento de um coletivo.
- 2º) As representações coletivas têm ao mesmo tempo uma lógica intelectual e emocional, de acordo com sua conexão e sua aderência a uma sociedade ou cultura específicas.
- 3º) As representações coletivas compreendem idéias e crenças gerais e as coloca em contato com a realidade mais imediata. Uma representação é ao mesmo tempo uma imagem e uma textura da coisa imaginada, o que permite uma compreensão além do que é explicitado, mas sobretudo pelo que está implícito.
- 4º) As representações coletivas têm uma coerência e um valor, não se colocando de forma hierarquizada. Cada representação possui sua originalidade e sua própria relevância.

Esses quatro aspectos permitiram a Moscovici uma maior aproximação com o conceito de conhecimento buscado pela Teoria das Representações Sociais; o conhecimento do senso comum. “Não podemos, então, como queria Durkheim, dar conta da psicologia tanto dos povos ‘primitivos’, como dos ‘civilizados’ em termos dos mesmos processos de pensamento” (Moscovici, 2003, p. 186). A representação coletiva conforme vista por Lévy-Bruhl permite concluir que não existe certo ou errado, mas apenas diferente. Cada cultura tem a sua lógica estruturada de acordo com a sua história. “... os modelos de representação que formam a mentalidade de um povo são incomensuráveis para outro” (Moscovici, 2001, p. 51).

A psicologia das representações primitivas de Lévy-Bruhl também influenciou o trabalho de Piaget que em 1921 publicou um ensaio sobre a multiplicação lógica e os inícios do pensamento formal na criança. Assim como Lévy-Bruhl demonstrou que o modo de pensar das sociedades evoluídas não é uma continuação das sociedades primitivas, “Piaget parte do postulado de que a criança pequena não é mais ‘boba’, nem se encontra alguns degraus abaixo da criança mais velha. Contudo, ela pensa as coisas de modo essencialmente diferente” (Moscovici, 2001, p. 53). A criança e o primitivo na visão de Piaget manifestam em seu pensamento, animismo, artificialismo, realismo e outras fusões não-lógicas entre os aspectos

do meio e seus próprios processos de pensamento. Ou seja, ela atribui uma realidade ao que inventa e imagina. O objeto que tem em mente e o objeto exterior são apenas um para ela (o signo se confunde com o significado).

Piaget avança em relação ao pensamento de Durkheim ao estabelecer as representações como fenômenos psíquicos.

“Para Durkheim, por meio da diversidade das coletividades, subsiste um elemento permanente: justamente a coletividade. E a invariância das representações provém deste traço, que é o mesmo em toda parte. Ao mesmo tempo homogênea e coercitiva, ela preserva esse vínculo entre os homens, o que a torna coletiva” (Moscovici, 2001, p. 54).

Para Piaget a coerção não é determinística. Embora a criança seja submetida à disciplina dos pais na mais remota infância ao crescer ela redefine regras e passa a compreender melhor outros pontos de vista. Assim, “a natureza das interações aparece como um fator que determina modelos de pensamento e de percepção, discussões e justificativas” (Moscovici, 2001, p. 54). Vale trazer uma citação que Moscovici faz de Piaget, referindo-se à concepção de Durkheim que “representa as crianças como não conhecendo outra sociedade a não ser a adulta ou as sociedades criadas pelos adultos (a escola) e negligencia inteiramente a existência das sociedades espontâneas de crianças e dos fatos relativos ao respeito mútuo (Moscovici, 2001, pp. 54-55).

Ao apresentar as fontes nas quais Moscovici se apoiou para formular a sua teoria buscou-se privilegiar a sua raiz ou seja, aquelas (fontes) que estão relacionadas com a mesma origem: Durkheim. Outros pensadores inspiraram Moscovici, tais como Freud, especificamente em função dos seus estudos sobre as teorias sexuais da criança e as representações que são criadas nessa fase do desenvolvimento. Entretanto, a relação entre Moscovici e Freud não será objeto de aprofundamento, por fugir da base sociológica até aqui explorada. Enquanto Piaget esclareceu a composição psíquica das representações, referentes às relações sociais, Freud mostrou o processo de transformação dos saberes, e explicitou a maneira como esses saberes são interiorizados (Moscovici, 2001). Essas conclusões possibilitaram um melhor alcance do conceito de representação coletiva de Durkheim, permitindo a Mosocivi tratá-lo de forma concreta e elaborar a sua Teoria das Representações Sociais.

Percorrido esse caminho, já é possível apresentar o conceito de representações sociais. Moscivici em vários de seus textos fala sobre a sua resistência em apresentar um conceito, para não reduzir o alcance da sua propostas aos elementos desse conceito. Assim é que a tarefa de apresentar um conceito sintético de representações sociais é tão difícil que vários autores ao

exporem sobre o tema não começam seus textos com o conceito, da mesma forma como se fez aqui (Sá, 2002). Até esse ponto deste capítulo procurou-se trazer elementos que contextualizam o surgimento da Teoria das Representações Sociais. Assim é que Moscovici apresenta o conceito tendo como ponto de partida o conceito de representação coletiva. Para Moscovici (1994), o conceito de Representação Coletiva é “monolítico” e marcado pela estabilidade ou impessoalidade, em razão da limitação coletiva e das práticas das instituições. As representações sociais não são impostas ao indivíduo, são produzidas por ele na interação social. O uso do termo “social” ao invés de “coletivo” está associado ao entendimento de que as representações são mais do que instrumento explanatório que se refere a uma classe geral de idéias e crenças (religião, ciência, mito, fé, etc.). Elas são fenômenos que necessitam ser descritos e explicados e estão relacionados com o modo particular de compreender e se comunicar. Assim, como diz Moscovici (2003), “o que eu proponho fazer é considerar como *fenômeno* o que era antes visto como *conceito*” (p. 45). Essa posição implica ver as representações sociais considerando a sua estrutura e a sua dinâmica de funcionamento.

Em seu trabalho pioneiro sobre o tema, Moscovici (1978), ao se referir ao conceito, afirma que uma representação social é:

A organização de imagens e linguagem, porque ela realça e simboliza atos e situações que nos são ou nos tornam comuns (p. 25).

É uma modalidade de conhecimento particular que tem por função a elaboração de comportamentos e a comunicação entre indivíduos (p. 26).

É o sinal e a reprodução de um objeto socialmente valorizado (p. 27).

É um *corpus* organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais os homens tornam inteligível a realidade física e social, inserem-se num grupo ou numa ligação cotidiana de trocas, e libertam os poderes de sua imaginação (p. 28).

Em outro texto, publicado na Inglaterra, portanto fora do berço da teoria, o autor assim se expressa ao conceituar representações sociais:

... referem-se ao conjunto de conceitos, proposições e explicações, originado na vida cotidiana no curso de comunicações interpessoais. Elas são o equivalente, em nossa sociedade, aos mitos e sistemas de crenças das sociedades tradicionais; podem também ser vistas como a versão contemporânea do senso comum (Moscovici, 1981, p. 181).

Vale destacar que os elementos que integram as representações (conceitos, proposições e explicações) emergem do dia-a-dia dos sujeitos sociais. Portanto, refletem a elaboração e interpretação que os indivíduos fazem em decorrência de suas vivências e experiências sociais, já que o processo de comunicação interpessoal é que fornece o grande manancial para a

organização dos conteúdos e realça o que é comum e relevante para as pessoas, favorecendo a sua inserção no grupo, ou melhor, permitindo-lhes que se sintam integrantes do grupo social.

O caráter modelador das atitudes e dos comportamentos das pessoas pela representação social é enfatizado por Almeida (2001), pois é ela que permite aos indivíduos compreenderem e explicarem a realidade, construindo novos conhecimentos. Portanto, o estudo de uma representação social busca conhecer como as pessoas pensam sobre um determinado objeto e porque pensam dessa ou daquela maneira, sendo, por consequência, muito útil no entendimento sobre os modos de vida das pessoas. Conforme destacado por Abric (2001, p. 13), “A representação não é assim um simples reflexo da realidade, mas uma organização significativa”. É essa forma de interpretação da realidade que rege as relações dos indivíduos com o contexto físico e social e que determinará os seus comportamentos. O caráter orientador do comportamento pelas representações sociais também é enfatizado por Jodelet (1986), uma vez constituírem *conhecimento prático* (grifo da autora) que forja as evidências da realidade consensual e participa da construção social da realidade.

Diferente do conceito de representações coletivas, como já destacado, tem um caráter estático, o conceito de representações sociais se revela de forma dinâmica, com maior capacidade de explicar o conhecimento produzido por uma sociedade cada vez mais plural e diferenciada e em constante processo de mudança. Assim, Moscovici se expressa em relação à sua concepção:

“E é devido ao fato de as representações serem uma criação contínua que nós podemos compará-las *in statu nascenti* e compreendê-las diretamente e podemos propor oferecer uma teoria sua, isto é, não apenas articular um conceito seu, mas descrever ou explicar essas representações, enquanto um fenômeno social” (Moscovici, 2003, p. 205).

Após apresentar o conceito de Representação Social e as origens da teoria, a seção seguinte será dedicada ao exame de como as representações sociais são formadas.

3. COMO AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SÃO FORMADAS

Ao mostrar que a gênese de uma representação social implica uma atividade de transformação de um saber em outro saber, como por exemplo, do científico ao senso comum, Moscovici (1978) desenvolveu dois conceitos que são responsáveis pela formação de uma representação social: a ancoragem e a objetivação. São esses dois processos que permitem às

peessoas transformarem em palavras comuns, em algo que tenha significado e que seja compreendido por elas, o que não é familiar ou em princípio lhes parece estranho. Em um primeiro momento os sujeitos buscam traduzir, para eles mesmos, de modo particular, esses significados. Depois eles comunicam esse entendimento a outras pessoas do seu grupo social, a partir dos relacionamentos que são estabelecidos, fazendo com que o conhecimento se torne comum.

A **objetivação** é o processo pelo qual o indivíduo reabsorve um excesso de significações, materializando-as. É um processo de construção formal de um conhecimento, pelo indivíduo. É este processo que torna possível a transformação do abstrato em concreto. É a objetivação que faz com que um conceito ou uma imagem adquira um significado “real” para o sujeito. Como destacado por Moscovici (1978, p. 111) “objetivar é reabsorver um excesso de significações materializando-as [...] é também transplantar para o nível de observação o que era apenas inferência ou símbolo”. É descobrir a qualidade que representa nitidamente uma idéia ou um objeto. É estabelecer a associação ou comparação entre algo impreciso àquilo que é familiar ou conhecido, como, por exemplo, comparar a empresa onde se trabalha com a mãe, ou com a família. Imediatamente o que era abstrato transforma-se em concreto. O processo de objetivação transforma a imagem do conceito em um signo, em uma réplica da realidade (Moscovici, 2003).

A **ancoragem** diz respeito à incorporação ou assimilação de novos elementos de um objeto em um sistema de categorias familiares e funcionais aos indivíduos, e que lhes estão facilmente disponíveis na memória. Ancorar é dar nome às coisas, classificá-las ou categorizá-las. Aquilo que não é conhecido pelas pessoas passa a ser estranho. O que é classificado ou categorizado passa a se enquadrar dentro de regras e padrões de funcionamento ou passam a possuir uma determinada finalidade. Assim, as pessoas passam a compreender o que elas ancoraram. Ao ouvir palavra “malandro”, imediatamente vem à mente determinados conteúdos, que foram definidos pela ancoragem ou pelo sentido incorporado por um determinado grupo social. “A tendência para classificar, seja pela generalização, ou pela particularização, não é, de nenhum modo, uma escolha puramente intelectual, mas reflete uma atitude específica para com o objeto, um desejo de defini-lo como normal ou aberrante” (Moscovici, 2003, p. 65). Ao ancorar, está-se construindo uma identidade.

Enquanto a objetivação dá ao objeto uma identidade, a ancoragem define-lhe a utilidade e atribui-lhe uma ordem. “Pela classificação do que é inclassificável, pelo fato de se dar um

nome ao que não tinha nome, nós somos capazes de imaginá-lo, de representá-lo. De fato, representação é, fundamentalmente, um sistema de classificação e de denotação, de alocação de categorias e nomes” (Moscovici, 2003, p. 62). O elo existente entre a objetivação e a ancoragem é que nos permite compreender determinados comportamentos, pois o núcleo figurativo da representação depende da relação que o sujeito mantém com o objeto e da finalidade da situação (Costa & Almeida, 1999).

Para que os processos de objetivação e ancoragem ocorram, é necessário que os objetos de representação se apresentem de forma saliente ou se revelem importantes para as pessoas. Uma representação social só ocorre quando há a mobilização social em torno de um determinado fenômeno, que se constitui no objeto a ser representado, e alguém que represente este objeto, em função do processo de comunicação que se estabelece e que envolve quem formula a representação. Considerando a proliferação e a acessibilidade das pessoas aos meios de comunicação, poder-se-ia entender que as pessoas têm representação sobre tudo que ocorre no ambiente social. Entretanto, nem todo objeto pode ser considerado como objeto de representação. Três fatores da realidade social estão associados à produção de uma representação social, de acordo com Moscovici (1978): *a dispersão da informação, a focalização dos sujeitos e a pressão para a inferência*. O significado de cada um desses fatores é apresentado a seguir:

- 1) **Dispersão da informação** – as informações sobre o objeto não são claras, seja pela sua complexidade ou em decorrência de barreiras sociais ou culturais. A dispersão também pode ocorrer pela dificuldade de acesso à informação, ocasionando distorções e o aparecimento de inúmeras interpretações sobre o fenômeno gerando o que Moscovici denominou de *defasagem constitutiva*.
- 2) **Focalização** – diz respeito ao interesse do indivíduo ou do grupo por um determinado aspecto ou dimensão do objeto, tornando-o saliente em relação aos demais, tendo em vista a maior aproximação do indivíduo ou grupo com o objeto social de representação. Essa condição também é influenciada pela cultura do grupo e pode prejudicar a visão global do objeto.
- 3) **Pressão à inferência** – o indivíduo ou grupo é levado a formular julgamento ou interpretação sobre determinado objeto, em função de sua relevância ou saliência no ambiente social. Tal condição exige que ele (indivíduo ou grupo) seja capaz de responder, o mais prontamente possível, de acordo com o padrão compartilhado

pelo grupo e em sintonia com o que é dominante, favorecendo a validação do conhecimento.

Ao discorrer sobre as condições de emergência de uma representação social, Moliner (1996) apresenta outras cinco condições, que devem ser consideradas previamente, de modo a caracterizar um fenômeno como representacional. São elas:

1) **O objeto** – refere-se ao foco central do estudo, ao conteúdo essencial sobre o que se quer conhecer. Na busca de identificar elementos comuns aos diversos objetos que têm sido estudados em representações sociais, Moliner examinou vários estudos. Diante da diversidade de objetos encontrados: grupo, justiça, trabalho, caça, escola, novas tecnologias, toxicomania, diferença de sexos, inteligência, estados de saúde e doença, doença mental, situação de vida, tempo, cultura, etc. Foram encontrados dois elementos comuns: 1) objetos que podem aparecer sob diferentes formas na sociedade – objetos polimorfos que se exprimem sob formas diversas e variadas – e 2) objetos com valor de *enjeu*⁵ para os diversos grupos sociais a que eles se referem. Moliner conclui: o poliformismo corresponde a uma propriedade do objeto e o *enjeu* a uma especificidade de sua inserção social.

Depreende-se, então, que o objeto de representação corresponde a algum fenômeno que seja considerado relevante para um determinado grupo social. Como saber se tal fenômeno é ou não relevante? Essa é uma pergunta de difícil resposta, pois só encontrará uma solução na medida em que for formulada dentro de um contexto social específico. O objeto de representação corresponde a algo que pela sua indefinição ou pelas possibilidades de inúmeras concepções leva o grupo a concebê-lo de diferentes formas. É como se um único objeto pudesse ter vários objetos inseridos nele. Rey (2003) destaca que o conceito de objeto na psicológica é polêmico em função da dicotomia entre sujeito e objeto (S-O). Assim, a noção de objeto na Teoria das Representações Sociais não aceita a concepção de que o objeto se refere a algo que está fora do sujeito e que independe dele, “mas a uma realidade social, na qual também intervêm os processos de subjetivação que a configuram, cujo sistema e diferentes formas de organização no tecido social defini como *subjetividade social*” (pp. 124-125).

2) **O grupo** – o pertencimento de alguém a um determinado grupo se dá por razões utilitárias, ou seja, existem interesses recíprocos entre os seus membros. Em termos psicológicos, um grupo existe na medida em que os seus membros se percebem unidos por

⁵ Palavra francesa “enjeu(x)” que significa jogo, disputa, competição, aposta, etc., mas que as tradutoras do texto referenciado preferiram manter no original por não encontrarem, na língua portuguesa, um correspondente preciso.

uma interdependência facilitadora na busca de seus objetivos. Vale destacar que dentro dessa concepção há o pressuposto de cooperação entre os membros do grupo que, provavelmente, impõe uma coordenação, bem como a definição de papéis diferenciados pelos seus membros.

Em relação aos estudos de representações sociais, segundo Moliner (1996), a definição de grupo se operacionaliza ao integrá-lo ao objeto da representação, uma vez que tal objeto só existe na dinâmica do funcionamento do grupo. O autor considera duas configurações diferentes. Uma quando o objeto está vinculado à própria origem do grupo, à qual denomina **configuração estrutural**. A outra, denominada de **configuração conjuntural**, refere-se aos grupos pré-existentes que se deparam com um novo objeto ao longo de sua existência. A título de exemplo, o autor examina a “terra” como objeto de representação social. Os colonos, os agricultores, os donos de terra, ou os latifundiários, constituem grupos estruturais em relação a tal objeto, uma vez que esses grupos existem em função desse objeto. O objeto está intimamente ligado a eles. Mantendo-se os mesmos grupos, pode-se dizer que situações emergentes, tais como o êxodo rural, organizações sociais, a exemplo do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra – MST, das cooperativas de produtores rurais, etc., podem determinar o funcionamento do grupo de forma diferenciada. Isso ocorre tendo em vista a sua organização em torno de novos objetivos, em função de situações conjunturais que se tornaram relevantes para o grupo, emergindo uma nova representação social sobre o objeto – terra.

3) **Os enjeux** – referem-se às necessidades de identidade e coesão social do grupo e constituem os elementos essenciais à elaboração de uma representação. Um determinado grupo social só terá necessidade de representar o objeto se este for suficientemente mobilizador para despertar tal interesse. Dito em outras palavras, o interesse é diretamente proporcional ao seu reflexo na identidade do grupo e na sua coesão social.

Os *enjeux* de identidade levam à manutenção da identidade psicossocial dos indivíduos que compõem o grupo. Segundo Moliner (1996), cada indivíduo, que define a sua própria identidade em função das representações do seu grupo, reforça um pouco mais a afirmação da existência deste grupo. Assim, os *enjeux* de identidade são elementos estruturantes do grupo. Se imaginarmos a cognição elaborada pelos membros de uma determinada religião, acerca da sua crença e da conduta coerente com tal crença, estamos diante de um *enjeu* de identidade. É este *enjeu* que mediará as relações entre os indivíduos que compõem este grupo e o meio social.

Por outro lado, a coesão social diz respeito a uma coesão pré-existente entre os membros do grupo para que o grupo possa desenvolver uma representação coesa. Assim, o *enjeu* de coesão é próprio de uma configuração conjuntural, que confronta o grupo com um objeto novo e mobilizador. O exemplo trazido por Moliner (1996) foi apresentado por Moscovici referindo-se à imprensa católica em relação à psicanálise. Os católicos se dividiram em relação à psicanálise, uns aceitavam e outros a recusavam. Em face dessas divisões, a imprensa católica tenta propor um modelo de psicanálise aceitável por todos, eliminando de seus postulados os aspectos contraditórios com a fé cristã. A estratégia de comunicação escolhida, que Moscovici denomina “propagação”, vai se caracterizar por uma vontade de união em torno de pontos consensuais.

O *enjeu* de coesão mobiliza o grupo no sentido de encontrar os elementos comuns e as posições consensuais, ante o objeto representacional.

4) **A dinâmica social** diz respeito à inserção do objeto representacional dentro de uma dinâmica que orienta a relação entre os grupos sociais, em face das suas necessidades. Como afirma Moliner (1996), o valor utilitário do objeto se funda sobre tal inserção. Ao reconhecermos as representações sociais como sistemas de interpretação que regem a relação das pessoas como a sociedade e com o mundo, orientando e organizando as condutas e as comunicações sociais, a elaboração representacional se insere em uma dinâmica social já que a representação, por essência, é de alguém, sobre alguma coisa e dirigida a um “outro” social também sempre presente.

5) **A ortodoxia** diz respeito à necessidade de identificarmos a representação social entre indivíduos que não são especialistas do objeto representacional, nem estão submetidos a nenhuma situação social que se caracterize como instância de controle e de regulação da atividade individual, já que tais condições impedem a emergência do processo representacional e favorece a elaboração ideológica ou científica.

Moliner (1996) sintetiza as cinco condições de emergência da representação social da seguinte forma:

“Há elaboração representacional quando, por razões estruturais ou conjunturais, um grupo de indivíduos é confrontado a um objeto polimorfo, cujo domínio constitui um *enjeu* em termos de identidade ou de coesão social. Quando, ainda, o domínio deste objeto constitui um *enjeu* para outros atores sociais, interagindo com o grupo. Quando, enfim, o grupo não está submetido a uma instância de regulação e de controle definindo um sistema ortodoxo” (p. 10).

A apresentação dos fatores característicos do surgimento de uma representação social mostra-se relevante neste trabalho, como uma orientação acerca do rigor necessário ao desenvolvimento de estudos neste campo, que devem considerar esses elementos. Outro ponto que merece destaque é o que se refere à resposta ao questionamento sobre a pertinência de se estudar qualquer fenômeno como objeto de representação social. À luz do que foi apresentado o objeto não pode ser explorado como algo que está fora do grupo, mas, ao contrário, como algo que é relevante para ele (grupo) e, ao mesmo tempo, que é construído por ele dentro de uma relação histórico-cotidiana. Assim, é possível compreender como um determinado grupo constrói a sua realidade, atribuindo-lhe sentido aos inúmeros objetos que para ele são relevantes. A compreensão da maneira como se dá esse processo e do sentido atribuído aos objetos representacionais é que é relevante, pois auxilia no entendimento sobre o comportamento das pessoas em contextos específicos.

Segundo Abric (2001, pp. 15/17), as representações sociais têm funções específicas, conforme demonstrado na Tabela 4. Essa síntese nos ajuda a compreender o impacto das representações sociais no comportamento e, sobretudo, a natureza dos laços sociais intra e intergrupos e a relação que o sujeito mantém com o seu meio social.

Tabela 4. Funções e Objetivos das Representações Sociais

FUNÇÕES	OBJETIVO
SABER	Permitir aos sujeitos sociais adquirir conhecimentos e integrá-los a uma referência assimilável e compreensível, coerente com o seu funcionamento cognitivo e com os seus valores.
IDENTIFICAÇÃO	Definir a identidade do sujeito como membro de um determinado grupo e resguardar a imagem positiva do grupo ao qual o indivíduo pertence.
ORIENTAÇÃO	Orientar os comportamentos e as práticas sociais do indivíduo e do grupo.
JUSTIFICADORA	Permitir aos sujeitos sociais explicar e justificar suas condutas em uma determinada situação ou em relação aos seus pares.

Desde que a Teoria das Representações Sociais foi apresentada por Moscovici em 1961, surgiram diferentes abordagens no seu estudo. Essas abordagens representam, como é próprio no desenvolvimento de uma teoria, concepções variadas, mas que não se incompatibilizam com a teoria de Moscovi, denominada por Sá (1998) de *grande teoria*, mas contribuem para a sua ampliação. Uma síntese dessas abordagens será apresentada a seguir.

4. AS DIFERENTES VERTENTES NO ESTUDO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Atualmente três abordagens teóricas se destacam, lideradas por Denise Jodelet, Willem Doise e Jean-Calude Abric. Todos eles trabalharam juntos como assistentes de pesquisa, na década de 60, no Laboratório de Psicologia Social, cujo diretor era Moscovici.

4.1 A abordagem culturalista de Denise Jodelet

Trata-se de uma abordagem mais fiel à teoria original. Privilegia um enfoque histórico e cultural para a compreensão do simbólico. Essa abordagem considera as representações sociais como um instrumento teórico capaz de dotar os sujeitos sociais de uma visão global do que é o homem em seu mundo de objetos. Esta abordagem enfatiza os “...suportes pelos quais as representações são veiculadas na vida cotidiana. Esses suportes são basicamente os discursos das pessoas e grupos que mantêm tais representações, mas também os seus comportamentos e as práticas sociais nas quais esses se manifestam” (Sá, 1998, p. 73). Outros focos dessa abordagem são os documentos que registram as práticas e comportamentos de uma determinada sociedade ou grupo social e as interpretações que tais práticas recebem nos meios de comunicação de massa e que retroalimentam as representações, atribuindo-lhe um caráter dinâmico.

De acordo com Jodelet (conforme citado por Almeida, 2001), nessa abordagem as representações são entendidas como o estudo dos processos e dos produtos, por meio dos quais os indivíduos e os grupos constroem e interpretam seu mundo e sua vida, permitindo a integração das dimensões sociais e culturais com a história (p. 136).

4.2 Abordagem societal de Willem Doise

A abordagem liderada por Doise procura articular a Teoria das Representações Sociais a uma perspectiva mais sociológica. De acordo com Sá (1998), esta abordagem trata das condições de produção e circulação das representações sociais. Em outras palavras, ela se traduz pela “...busca de articulação de explicações de ordem individual com explicações de ordem societal, evidenciando que os processos que os indivíduos dispõem para funcionar em sociedade são orientados por dinâmicas sociais (interacionais, posicionais ou de valores e de crenças gerais)” (Almeida, 2001, p. 137). Quatro níveis de análise são integrados dentro dessa abordagem, segundo Almeida:

1º) analisa o modo como os indivíduos organizam suas experiências com o meio ambiente (processos intra-individuais);

2º) busca nos sistemas de interação os princípios explicativos típicos das dinâmicas sociais (processos inter-individuais e situacionais);

3º) volta-se para as diferentes posições que os indivíduos ocupam nas relações sociais e analisa como essas posições modulam os processos dos dois níveis anteriores;

4º) enfoca os sistemas de crença, representações, avaliações e normas sociais, adotando o pressuposto de que as produções culturais e ideológicas, características de uma sociedade ou de certos grupos, dão significações aos comportamentos dos indivíduos e criam as diferenciações sociais, em nome de princípios gerais.

A posição ou inserção social dos indivíduos e grupos é fundamental nesta abordagem, mostrando-se mais adequada aos estudos voltados para os aspectos coletivos e ideológicos das representações (Sá, 1998).

4.3 A abordagem estrutural de Jean-Claude Abric

Esta abordagem se ocupa mais especificamente do conteúdo cognitivo das representações, como um conjunto organizado ou estruturado. Por se tratar da abordagem que será utilizada nesta pesquisa, a mesma será apresentada mais detalhadamente a seguir. Antes, porém, é importante destacar o porquê de tal opção. Os objetivos que serão apresentados no Capítulo 4 respondem a essa indagação. Desde a concepção inicial da pesquisa, tinha-se em mente o levantamento do conteúdo da representação de *vinculo do trabalhador com a organização*, dentro de um contexto de transformação que vem ocorrendo no mundo do trabalho nos últimos tempos, como destacado no Capítulo 1. Assim, a abordagem de Abric permite, como destacado por Sá (1998, p. 77), “solucionar teoricamente o problema empírico incômodo de que as representações sociais exibiam características contraditórias, ou seja, mostravam-se ao mesmo tempo estáveis e mutáveis, rígidas e flexíveis, consensuais e individualizadas”. Considerando que a representação social do objeto a ser estudado nesta pesquisa pode se apresentar com tais características, tendo em vista o contexto de mudanças a que os sujeitos sociais estão submetidos, optou-se então pela sua utilização. Essa abordagem se formalizou como uma teoria, a chamada Teoria do Núcleo Central.

5. A TEORIA DO NÚCLEO CENTRAL

A Teoria do Núcleo Central nasce da tese de doutorado do seu autor, Jean-Claude Abric, defendida em 1976, sob a orientação de Moscovici, sob o título *Jeux, conflits et représentations sociales*. Abric propõe a teoria do núcleo central, na forma de uma hipótese explicativa da organização interna das representações sociais formulada nos seguintes termos: “... a organização de uma representação apresenta uma modalidade particular, específica: não unicamente os elementos da representação são hierarquizados, mas toda representação está organizada ao redor de um núcleo central, constituído por um ou vários elementos que dão sua significação à representação” (Abric, 2001, p. 18)

Assim, a análise de uma representação envolve a compreensão do seu funcionamento no tocante a dois aspectos: conteúdo e estrutura. Toda representação é organizada em torno de um núcleo central, que se constitui no elemento essencial dessa representação, por determinar, ao mesmo tempo, sua significação (conteúdo da representação) e sua organização interna (estrutura da representação). O núcleo central é o elemento que dá sentido ao conjunto da representação. O núcleo central se caracteriza por duas funções e uma propriedade essencial.

A primeira função é a **função geradora**, pela qual se cria ou se transforma a significação da representação. A segunda é a **função organizadora**, pela qual são unidos os elementos de uma representação. A **propriedade de estabilidade** é que assegura a manutenção do sentido vinculado à representação ao longo do tempo. Portanto, esse conjunto, ao mesmo tempo, resistirá às mudanças e permitirá que a representação evolua e se transforme.

Ao falar em transformação da representação social pode parecer contraditório, uma vez que a propriedade essencial é a estabilidade. Ocorre que vinculado ao núcleo central estão os elementos periféricos. Esses elementos são menos estáveis e mais permeáveis que os elementos centrais. De acordo com Abric (1994), os elementos periféricos permitem que modulações individualistas da representação ocorram, sem descaracterizar o núcleo central, a sua essência. Outra importante função dos elementos periféricos é que, por serem considerados como esquemas⁶, eles funcionam como prescritores de comportamento em relação a um objeto. Finalmente, eles interferem no processo de defesa ou de transformação da representação.

⁶ Os esquemas são definidos como estruturas cognitivas internas ao cérebro (córtex) que representam o conhecimento sobre um dado aspecto da realidade. Segundo Harris (1994, p. 310), são tipicamente conceitualizados como teorias subjetivas derivadas de experiências de pessoas sobre como o mundo opera e que guiam as percepções, memórias e inferências.

Assim, a representação social pode evoluir ao longo do tempo, em função da dinâmica social e do processo de comunicação entre os membros do grupo, sem perder o significado essencial. Então, uma representação só se transforma a partir do momento em que o núcleo central é transformado. Segundo Flament (2001), “estudos empíricos mostram que se pode observar elementos de igual centralidade (muito forte) quantitativamente, mas que se diferenciam qualitativamente, alguns fazendo parte do núcleo central, outros não” (p. 175). A mesma idéia é externada por Abric (2001, p. 21), ao destacar que “a simples identificação do conteúdo de uma representação é insuficiente para reconhecê-la e especificá-la. A organização desse conteúdo é que é essencial: duas representações com um mesmo conteúdo podem ser diferentes se a organização desse conteúdo e a centralidade de certos elementos são distintas”.

Dessa forma, é necessário avaliar o núcleo central da representação examinando os elementos que o constitui. São esses elementos que dão significado à representação. Sem eles o objeto examinado não pode ser caracterizado como tal. Tomando como exemplo o futebol, esporte mais popular no Brasil, como imaginá-lo sem jogador, porém não é o jogador que o caracteriza, pois esse elemento está presente em outros esportes. Então o que é que sem a sua presença não se pode afirmar que seja futebol? A bola, o campo, o juiz. Nada disso, pois esses elementos também estão presentes em outros esportes. Assim, a própria regra do jogo é que constitui o elemento central da representação; um esporte com onze jogadores, jogado com uma bola e com os pés, onde apenas o goleiro pode pegar a bola com a mão, dentro de uma área restrita. Mesmo assim estamos falando de elementos que conceituam o futebol. Para acessarmos a representação social é necessário que busquemos conhecê-la a partir dos diversos grupos que estão envolvidos com esse esporte: jogadores, treinadores, torcida, dirigentes, etc. Possivelmente, para cada grupo o futebol poderá ter uma representação diferente e, portanto, um núcleo central diferente, embora possa ter elementos comuns a todos esses grupos. Segundo Abric (2001), o núcleo central pode ser determinado pela natureza do objeto representado, pela relação que o sujeito ou grupo mantém com aquele objeto e finalmente pelo sistema social representado pelos valores e normas presentes em um determinado momento e que reflita a ideologia do grupo.

Se o núcleo central pode ser compreendido como sendo a parte abstrata da representação, o sistema periférico deve ser entendido como a parte concreta e operacional. É ele que permite que a representação exerça o papel dinâmico nas relações sociais. Flament (conforme citado por Abric, 2001, p. 25), “considera que os elementos periféricos são esquemas organizados pelo núcleo central, que garantem, de modo instantâneo, o

funcionamento da Representação Social, enquanto guia orientador da análise e interpretação de uma determinada situação”.

A Tabela 5 apresenta uma síntese das três funções essenciais a que os elementos periféricos respondem:

Tabela 5. Funções Essenciais dos Elementos Periféricos Segundo Abric

FUNÇÕES	OBJETIVO
criação	Integrar os elementos situacionais à representação, abrir espaço para que o presente possa ser inserido, assim como as vivências de cada sujeito.
REGULAÇÃO	Assegurar a mobilidade e permitir que a representação evolua ao longo do tempo.
DEFESA	Assegurar a integridade do núcleo central, sem tornar rígida a representação. Permitir que os elementos periféricos possam ser atualizados.

Fonte: Abric (2001).

O núcleo central e os elementos periféricos podem ser concebidos como um sistema integrado. Essa concepção permite que a Teoria das Representações Sociais evolua e, ao mesmo tempo, potencializa a sua condição de referencial teórico em apoio ao desenvolvimento de novos estudos, com o propósito de compreender como a vivência dos diversos grupos sociais influencia no comportamento dos seus membros.

Realizada a apresentação do suporte teórico que será utilizado nesta pesquisa, é importante abrir espaço para discutir um aspecto que relaciona o objeto desta pesquisa – *vínculo do trabalhador com a organização* – com a Teoria das Representações Sociais. No campo do comportamento organizacional, o vínculo organizacional vem sendo estudado com diversos enfoques teóricos. Um deles é o comprometimento organizacional. Esse construto, considerado como uma atitude, reflete a disposição do sujeito para estabelecer relações diferenciadas com a organização. Assim, tendo em vista que existe uma discussão se o conceito de representações sociais não se confunde com o conceito de atitude, na seção seguinte se enfocará esse aspecto.

6. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E ATITUDES

Em seu livro sobre as perspectivas teóricas e metodológicas em psicologia social, Álvaro (1995) faz uma síntese da relação entre o conceito de Representações Sociais e outros conceitos similares em ciências sociais. Essa abordagem é útil no sentido de situar o contexto

em que a teoria está inserida e, sobretudo, na medida em que dá informações sobre os questionamentos que são feitos à teoria, em função de não se distinguir claramente de outros conceitos, como o de atitude, por exemplo. Essa questão parece estar superada entre os pesquisadores que adotam a teoria das Representações Sociais como referencial de trabalho, como é o caso de Almeida (2001). Nesse sentido, Moscovici (conforme citado por Álvaro), em resposta às críticas realizadas sobre a não diferença entre os conceitos, afirma que o que diferencia é o fato de que as atitudes, em relação a um objeto de realidade social, são formadas a partir do resultado de representações prévias desse objeto. Para Moscovici (1978, p. 48) “...quando um sujeito expressa sua opinião sobre um objeto, somos levados a supor que ele já construiu, de alguma forma, a representação desse objeto, que o estímulo e a resposta são formados juntos”.

Essa concepção embasa o trabalho de Moliner e Tafani (1997) que procuram estabelecer a relação entre Representações Sociais e Atitudes. Os autores apresentam estudos que atestam que uma atitude pode ser considerada como o resultado de um processo de categorização avaliativa baseada ou derivada da informação pertencente ao objeto, bem como que qualquer objeto de representação pode ser considerado como um objeto atitudinal. Assim, “os componentes avaliativos de uma representação podem ser considerados como peças de informação sobre as quais os indivíduos manifestam suas atitudes em torno dos objetos representados. Nessa visão, os componentes avaliativos da representação formam a estrutura subjacente da atitude” (p. 691).

Por meio de dois experimentos os autores buscam demonstrar que as atitudes em torno dos objetos são baseadas em componentes avaliativos da representação que os sujeitos têm sobre tais objetos. No primeiro experimento os sujeitos são solicitados a se manifestar sobre o que eles pensam sobre um determinado objeto de representação. De acordo com a hipótese formulada, os resultados indicaram que atitudes diferentes em relação a um objeto são realmente baseadas em diferentes componentes avaliativos. No segundo experimento buscou-se testar a hipótese de que a mudança da atitude do sujeito em relação a um objeto representado é acompanhada por uma mudança na valência (positiva ou negativa) dos componentes avaliativos subjacentes a essa atitude. Foi adotado o procedimento clássico do experimento contra-atitudinal, que consiste em solicitar ao sujeito que, após manifestar a sua opinião sobre determinado assunto, apresente atitudes contrárias a ele. De acordo com estudos anteriores, sabe-se que para reduzir a inconsistência e o desconforto gerado, o indivíduo só tem uma possibilidade, mudar a sua opinião inicial. O resultado evidenciou que os sujeitos que tiveram

que apresentar argumentos contra a sua atitude original apresentaram resultados mais baixos na escala do que os que não participaram de tal etapa. Esse resultado apóia o postulado de que a atitude sobre um objeto de representação está baseada no componente avaliativo da sua representação.

As atitudes têm sido estudadas com um forte interesse, pois estão relacionadas com comportamentos exibidos pelas pessoas. O pressuposto básico é que conhecendo a atitude é possível prever o comportamento. Essa tendência permeia a grande maioria dos estudos nesse campo, como destacado na revisão realizada por Ajzen (2001), para a *Annual Review Psychological*, envolvendo os relatos de pesquisa publicados entre 1996 a 1999. Ao estudar o comportamento, na realidade, o que se estuda são os seus determinantes, e a atitude é um dos seus mais fortes elementos. Ajzen, ao discorrer sobre os estudos voltados para a acessibilidade das crenças e da força das atitudes, evidencia que “uma abordagem sistemática da relação entre a acessibilidade de crenças e seus efeitos sobre as atitudes é fornecida pela teoria de representação das atitudes” (p. 35). Essa teoria reforça a concepção de que os indivíduos possuem uma representação do objeto atitudinal, podendo esta ser entendida como uma representação social. As respostas do sujeito sobre um objeto atitudinal podem ser divididas em três classes: cognitiva, afetiva e comportamental. Para que o sujeito seja capaz de produzir uma resposta ele deve ter informação sobre o objeto, seja cognitiva (relacionada com o que ele pensa), afetiva (relacionada com o seu sentimento) ou comportamental (relacionada com a sua intenção de agir diante do objeto). Portanto, a representação social antecede a atitude e está intimamente ligada a ela, já que para Moscovici as representações são “universos de opiniões” sobre os objetos do ambiente social e o indivíduo só formula a sua atitude em face do que ele conhece de alguma forma. As atitudes que os indivíduos têm sobre um objeto social refletem a condição do processo por meio do qual o objeto é representado (Moliner & Tafani, 1997).

A relação entre os conceitos de atitude e representações sociais também é explorada por Doise (2001). Ao analisar a forma como o estudo das atitudes evoluiu, desde a apresentação do conceito por Thomas e Znaniecki em 1918, são identificados três períodos distintos: anos 20 e 30 – o foco estava voltado para a medição das atitudes; anos 50 e 60 – o foco estava voltado para compreender o processo de mudança das atitudes; e, a partir da segunda metade da década de 80 em diante, os estudos voltaram-se para a abordagem estrutural e sistêmica das atitudes. Entre o primeiro e o segundo período Doise destaca os estudos de dinâmica de grupo e entre o segundo e o terceiro períodos o surgimento da corrente da cognição social. Doise busca identificar a aproximação entre os dois conceitos, demonstrando que “em cada conjunto de

relações sociais, princípios ou esquemas organizam as tomadas de posição simbólica ligadas a inserções específicas nessas relações. E as representações sociais são os princípios organizadores dessas relações simbólicas entre atores sociais [...] o estudo exaustivo das atitudes desemboca na análise de seus processos de ancoragem, desvelando dinâmicas de representações sociais” (pp. 193/194). Ao concluir o seu texto, Doise assim se posiciona:

Explicitar as múltiplas imbricações entre pesquisas sobre as atitudes e pesquisas sobre representações sociais permite dotar cada tradição das aquisições da outra. As pesquisas sobre as representações sociais já permitem a integração num sistema mais amplo de dinâmicas atitudinais mais específicas; os estudos sobre as atitudes oferecem descrições detalhadas de processos que se situam em pontos precisos da articulação entre relações simbólicas e representações sociais. Mas tornar mais completos os estudos sobre as atitudes implica sempre que as estudemos também como representações sociais (p. 200).

Observa-se que o conceito de representações sociais não exclui nem se opõe ao de atitude. Eles se complementam. Enquanto as atitudes são estudadas com o propósito de explicar como os indivíduos formulam avaliações sobre um determinado objeto e a implicação dessas formulações no comportamento das pessoas, as representações sociais focalizam como o conhecimento social é formado e se desenvolve, Busca-se identificar como são produzidos os significados de natureza simbólica, que vão além do objeto concreto de representação.

No caso da presente pesquisa, acredita-se que as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho influenciam as relações entre os profissionais (trabalhadores) e as organizações onde estes prestam os seus serviços. As transformações decorrentes dessas novas formas de relacionamento atuam na estruturação de novos grupos sociais e, como destaca Moliner (1996), propiciam a constituição de representações sociais, pela mobilização que exercem.

PARTE II

A PESQUISA EMPÍRICA

CAPÍTULO 4

VÍNCULO DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO

A crescente complexidade do mundo contemporâneo e as permanentes transformações em todos os setores da vida cotidiana são impulsionadas por inúmeros fatores. A globalização e o avanço tecnológico se destacam pelo seu impacto na economia mundial, com claros reflexos para a sociedade como um todo. Essa realidade se apresenta de forma mais concreta, sobretudo no campo da comunicação e da informática. Essa transformação também provoca reflexos na vida das pessoas, grupos e instituições. A dinâmica social, nos mais diversos contextos, se ajusta a esse estado de coisas, provocando reflexos nas relações sociais. O desafio é desvendar o novo e construir referências que permitam explicar como o indivíduo estabelece a sua relação com a sociedade e como esta relação é construída. Essa realidade abre para as ciências sociais um vasto campo de estudo sobre fenômenos que se apresentam com características totalmente modificadas em relação a um passado não muito distante. Nesse contexto se situa o estabelecimento dos vínculos interpessoais nos mais diferentes contextos, com destaque para o vínculo das pessoas com as organizações de trabalho, que representa o tema desta pesquisa.

Como já assinalado no Capítulo 2, o *vínculo do trabalhador com a organização* é estudado nesta pesquisa tendo o comprometimento organizacional como elemento de relação. Os estudos sobre comprometimento vêm sendo desenvolvidos, predominantemente, por meio de abordagens quantitativas, com a utilização de escalas de medida destinadas a mensurar a atitude de empregados em relação à organização ou a outros focos tais como tarefas, carreiras/profissões e sindicato. No Brasil vale mencionar os trabalhos pioneiros de Borges-Andrade, Cameshi e Silva (1989), Borges Andrade (1994) e Bastos (1994), que trouxeram importante contribuição ao estudo do construto e que foram desenvolvidos com tal característica.

Mais recentemente surgem trabalhos sobre comprometimento, a partir de outras estratégias de pesquisa (Brito, Carvalho & Bastos, 2001; Bastos & Costa, 2001). No primeiro estudo, os autores buscaram descrever as cognições que estruturam o *schema*⁷ de trabalhador comprometido, adotando metodologia de pesquisa qualitativa, utilizando entrevista semi-estruturada. O roteiro contemplava questões referentes às noções de envolvimento com a

⁷ Conceito já apresentado no Capítulo 3, p. 66.

organização, seus objetivos e resultados esperados, de realização do trabalho pela dedicação, racionalização dos recursos e gosto pela atividade. No segundo, foram adotadas duas estratégias metodológicas: a) a estratégia clássica, com a qual se utilizou escalas de atitude, organizadas em 3 focos de comprometimento - organização, sindicato e carreira; b) a estratégia qualitativa, com a qual se utilizou técnicas oriundas da Teoria do Núcleo Central das Representações Sociais e as concepções de esquemas cognitivos, que geraram evocações espontâneas em face dos três focos mencionados anteriormente.

Esses trabalhos tinham como propósito aprofundar o conhecimento sobre o conceito de comprometimento, buscando identificar a cognição dos sujeitos sobre o fenômeno e captar o comprometimento como um *schema* não apenas de cada indivíduo, mas como um possível núcleo que é compartilhado pelo grupo. Como destacado por Rousseau e Wade-Benzoni (1995), os conceitos-chave, estruturadores do mundo do trabalho, passam por profunda mudança, a exemplo dos conceitos de empregado, empregador, organização, carreira e gestão. Em decorrência, uma verdadeira revolução cognitiva tem sido desencadeada, envolvendo a revisão de importantes *schemas* interpretativos da realidade por parte do trabalhador.

Um dos aspectos importantes dessa transformação observa-se no mundo do trabalho, em função da relação entre o trabalhador e a organização. É crescente o número de trabalhadores que se encontram no mercado atuando de forma diferenciada daquela mais característica, ou seja, dentro de arranjos denominados de “trabalho flexível”, como já destacado no Capítulo 1 (trabalho temporário, tempo parcial, tempo determinado, terceirizado e por conta própria). O exame do vínculo do trabalhador com a organização, a partir do sentido que as pessoas atribuem ao mesmo, de acordo com a realidade em que vivem, mostra-se necessário, já que a forma como o indivíduo apreende, interpreta e interage com a realidade à sua volta, constitui elemento fundamental à compreensão do seu comportamento num determinado contexto social. Assim, é importante levar em conta o momento atual do trabalhador e das organizações, dentro dessa nova realidade social.

A revisão realizada por Rousseau (1997) para o *Annual Review of Psychology* sobre comportamento organizacional, deixa de lado o levantamento dos temas que num determinado período receberam maior atenção de pesquisa, assim como o enfoque dado a eles, para destacar como as mudanças organizacionais vêm influenciando os estudos nessa área. O título do seu trabalho é esclarecedor em relação ao seu propósito: *Organizational Behavior in the New Organizational Era*, ou seja, a autora desenvolve o seu estudo tomando como referência a nova

realidade organizacional, por causa das transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho. O tema Comprometimento Organizacional é abordado nesse trabalho dentro do item “*Novas relações de trabalho trazem novos significados para velhas variáveis dependentes*”. O fato de o trabalhador passar a viver, cada vez mais, a experiência profissional em diferentes organizações faz com que o comprometimento profissional passe a ser visto como um melhor indicador do que o comprometimento organizacional. Ao mesmo tempo torna-se relevante o estudo do tema considerando múltiplos focos do comprometimento, como por exemplo, o comprometimento com vários empregadores ou clientes.

Diante desse quadro, os objetivos da presente pesquisa são apresentados a seguir, e foram delineados com o propósito principal de investigar a idéia que empregados e não-empregados⁸ têm sobre a ligação entre o trabalhador e a organização. Para tal, adotou-se como referencial teórico a Teoria das Representações Sociais, abordagem psicossocial que pressupõe que sujeitos inseridos em um espaço social e em um contexto específico participam de forma diferenciada da construção da realidade social, especificidade que se revela da natureza de sua inserção social.

1. OBJETIVOS DA PESQUISA

- a) Conhecer o conteúdo das representações sociais sobre *vínculo do trabalhador com a organização*, entre profissionais pertencentes a dois grupos distintos:
 - Profissionais que mantêm contrato de trabalho “permanente” com a organização e realizam suas atividades diretamente para ela (empregado);
 - Profissionais que são contratados dentro de outros arranjos – não-empregados (terceirizados, prestador de serviço, contrato de trabalho por tempo determinado ou contratado por projeto);
- b) Identificar como o conteúdo das representações sociais sobre o *vínculo do trabalhador com a organização* se organiza e se estrutura em relação ao núcleo central e ao sistema periférico, de acordo com a Teoria do Núcleo Central.

⁸ A expressão *não-empregado* será utilizada neste trabalho para designar o trabalhador que atua como terceirizado, prestador de serviço, com contrato de trabalho por tempo determinado ou desenvolvendo as suas atividades por projeto, porém não é contratado diretamente pela organização onde atua, mas por outra organização. Assim, essa expressão não caracteriza que os sujeitos estejam sem emprego, mas tão somente o fato de não serem contratados pela organização onde desenvolvem o seu trabalho.

- c) Verificar se há diferença da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, entre empregados e não-empregados, trabalhadores das duas organizações pesquisadas e entre homens e mulheres, comparando-se os elementos centrais e do sistema periférico.
- d) Comparar o conteúdo das representações sociais de *vínculo do trabalhador com a organização* com o conceito de Comprometimento Organizacional nas bases Afetiva, Calculativa e Normativa.

2. ABORDAGEM METODOLÓGICA

A Teoria das Representações Sociais (TRS), desenvolvida por Serge Moscovici durante a segunda metade da década de 50 foi apresentada à comunidade científica quando da publicação, na França, em 1961, da obra seminal “*La psychanalyse, son image et son public*”. A TRS se apresenta como uma alternativa para o desenvolvimento de estudos que pretendem apreender a visão de um determinado grupo social em relação a um objeto de estudo específico. A teoria procura estudar os fenômenos que têm implicações sociais, com base na manifestação do homem. Tal manifestação é uma decorrência natural por causa da sua capacidade de assenhorar-se do mundo. Essa apropriação se dá por meio de conceitos, afirmações e explicações, originados no dia-a-dia, durante interações sociais, a respeito de qualquer objeto, social ou natural, para torná-lo familiar e garantir as trocas de informações no interior do grupo e, também, interagir com outras pessoas e grupos.

Com base nessa teoria é que será examinado o material colhido junto aos sujeitos da pesquisa. O objeto de estudo é a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, dentro de um recorte teórico que privilegia o comprometimento organizacional. O construto comprometimento foi desenvolvido considerando a importância de compreensão de atitudes voltadas para a manifestação de comportamentos desejáveis pelas organizações, tais como a adesão à cultura, redução do absentismo e da rotatividade, e incorporação dos valores difundidos pela organização. Assim, identificar os elementos centrais desse conceito, presentes entre os trabalhadores envolvidos em arranjos diferenciados e aqueles tradicionalmente conhecidos (contrato formal de trabalho), mostra-se necessário. De acordo com Abric (1994), a idéia essencial da TRS é que toda representação é organizada em torno de um núcleo central, que se caracteriza como um elemento fundamental da representação, que determina sua significação e sua organização interna. Complementarmente, a representação social também se

consolida a partir de elementos periféricos, que estão em relação direta com esse núcleo central, porém admitem modulações diversificadas, construídas a partir da visão de cada indivíduo sobre tal representação.

A representação social busca apreender o aspecto específico do conhecimento que tem por função a elaboração de comportamentos e a comunicação entre indivíduos, no cotidiano. Ela traduz o conhecimento mais atual de um determinado grupo acerca de um fenômeno específico que seja relevante para esse grupo. Alinhado com os objetivos da pesquisa e tendo em vista que se deseja explorar a relação dinâmica do trabalhador com a organização, vale destacar a visão de Jovchelovitch (2003, p. 81), ao afirmar que “As representações sociais são uma estratégia desenvolvida por atores sociais para enfrentar a diversidade e a mobilidade de um mundo, embora pertença a todos, transcende a cada um individualmente”. Assim, é possível identificar como um determinado grupo social concebe certa realidade, além do que pensa cada um de seus membros individualmente.

De modo a alcançar os objetivos anteriormente definidos, foram realizados dois estudos: Estudo 1 – que será denominado neste trabalho de ESTUDO EXPLORATÓRIO e o Estudo 2 – que será denominado de ESTUDO DE APROFUNDAMENTO, os quais serão apresentados a seguir.

CAPÍTULO 5

ESTUDO 1 – O ESTUDO EXPLORATÓRIO

O Estudo 1 caracterizou-se como um estudo piloto e foi desenvolvido com o objetivo de levantar informações preliminares sobre o conteúdo da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, além de subsidiar a elaboração do instrumento de coleta de dados aplicado no Estudo 2.

METODOLOGIA

1. Sujeitos

Participaram deste estudo 48 pessoas de uma organização pública de grande porte, que será denominada doravante de EMPRESA PÚBLICA. Os sujeitos trabalhavam na área de tecnologia, sendo 31 empregados contratados diretamente pela organização e 17 não-empregados. A área de tecnologia foi escolhida por ser a que contava com maior número de não-empregados em exercício na organização. Foram encaminhados 40 questionários para cada grupo de profissionais – empregados e não-empregados. Foram recebidos de volta 31 questionários do grupo de empregados, o que representa 77,5%. Em relação aos não-empregados foram respondidos 17 questionários, representando uma taxa de retorno de 44,4%. As Tabelas 6 e 7 apresentam a caracterização dos respondentes de acordo com o seu grupo (empregados ou terceirizados):

Tabela 6. Caracterização dos Respondentes – Grupo de Empregados (n = 31)

	SEXO		FAIXA ETÁRIA				TEMPO DE SERVIÇO NA CONDIÇÃO ATUAL (ANOS)					NÍVEL OCUPAÇÃO	
	Fem.	Masc.	22 a 30	30,1 a 40	40,1 a 50	+ de 50	Até 1	1,1 a 3	3,1 a 6	6,1 a 10	+ de 10	Médio Técnico.	Superior
<i>f</i>	11	20	11	10	9	1	8	7	5	6	7	6	25
%	35,5	64,5	35,5	32,3	29,0	3,3	25,8	22,6	16,1	19,4	16,1	19,4	80,6

Tabela 7. Caracterização dos Respondentes – Grupo de Não-Empregados (n = 17)

	SEXO		FAIXA ETÁRIA				TEMPO DE SERVIÇO NA CONDIÇÃO ATUAL (ANOS)					NÍVEL OCUPAÇÃO	
	Fem.	Masc.	22 a 30	30,1 a 40	40,1 a 50	+ de 50	Até 1	1,1 a 3	3,1 a 6	6,1 a 10	+ de 10	Médio Técnico.	Superior
<i>f</i>	7	10	12	4	0	1	3	6	7	0	1	1	14
%	41,2	58,8	70,6	23,5	0	5,9	17,6	35,3	41,2	0	5,9	5,9	82,4

Observa-se que o grupo de não-empregados apresenta, proporcionalmente, uma quantidade maior de pessoas jovens, 70,6% na faixa de 22 a 30 anos de idade, comparativamente com 35,5% de pessoas na mesma faixa entre os empregados. Em relação ao tempo de atuação na atual condição, os empregados têm maior tempo. Entre os empregados 35,5% têm mais de 6 anos de trabalho na condição atual, enquanto entre os não-empregados, apenas 5,9% somam mais de 6 anos de trabalho nessa condição. O número de não-empregados também é maior, considerando a faixa de 3,1 a 6 anos de serviço (41,2% contra 16,1%). Esses dados confirmam a informação de que há um crescente número de trabalhadores que atuam nessa condição dentro das organizações.

Nos dois grupos a maioria dos respondentes ocupa posição de nível superior (mais de 80%). Há um predomínio de pessoas do sexo masculino nos dois grupos (64,5% no grupo de empregados e 58,8% entre os não-empregados).

2. Coleta dos Dados e Instrumento

Para realizar a pesquisa foi feito um contato pessoal com a diretoria da área onde os dados foram coletados, com o propósito de obter a necessária autorização. Os objetivos do trabalho foram apresentados, destacando que se tratava de um estudo acadêmico, com a finalidade de obter subsídios para o desenvolvimento da presente tese. Não houve nenhuma dificuldade para que a pesquisa pudesse ser realizada na organização. A diretoria onde os profissionais se encontravam trabalhando forneceu ao pesquisador a informação nominal e a quantidade de pessoas em atividade na organização, tanto de empregados quanto de terceirizados. Foram selecionadas, aleatoriamente, 80 pessoas para participar deste estudo.

Os dados foram coletados durante o mês de março/2005. As pessoas selecionadas receberam o questionário de coleta de dados (Anexo 1) em seu local de trabalho, em envelope nominal, com um envelope-resposta, endereçado “Aos Pesquisadores da Universidade de Brasília”. A quantidade de pessoas foi definida prevendo o retorno mínimo de 50% desse total (40 questionários), número considerado adequado ao propósito de levantar informações preliminares para a elaboração do segundo instrumento de coleta de dados (Estudo 2).

O questionário contém uma breve apresentação dos objetivos da pesquisa e 5 questões. A primeira é uma questão de evocação livre, solicitando que os sujeitos escrevam o mais rapidamente possível, pelo menos 4 palavras que lhes venham à mente diante da expressão “*vínculo do trabalhador com a organização*”. Essa pergunta está estruturada com base na técnica de associação livre. De acordo com Abric (2001b), para levantar os elementos da

representação social de um determinado objeto, o termo indutor “*vinculo do trabalhador com a organização*” corresponde ao objeto de representação, enquanto as respostas, ou as associações feitas mediante a apresentação desse termo correspondem aos elementos da representação. De acordo com o autor “... as associações livres permitem o acesso aos núcleos figurativos da representação. São mais adequadas para sondar os núcleos estruturais latentes das representações sociais...” (pp. 59-60).

A segunda questão pede que o sujeito indique, das palavras ou expressões evocadas, as três que ele considera como mais importantes. Esta pergunta visa colocar em destaque os elementos que possivelmente são os organizadores da representação, ou seja, aqueles que possivelmente fazem parte do núcleo central da representação social.

A terceira questão solicita que o sujeito indique, entre as três palavras escolhidas a que ele considera mais importante. Da mesma forma que a pergunta anterior, o objetivo é evidenciar os elementos considerados mais relevantes. Nesta mesma questão solicita-se que o sujeito informe porque ele considera essa palavra ou expressão mais importante. O propósito dessa indagação é conhecer o significado atribuído à palavra, para melhor interpretação dos resultados.

A quarta e quinta questões buscam identificar os respondentes quanto ao tipo de relação que mantêm com a organização e caracterizá-los de acordo com sexo, idade, tempo de trabalho e nível da ocupação.

3. Procedimento de Análise dos Dados

Os dados coletados foram analisados com o apoio do software EVOC – *Ensemble de Programmes Permettant l’Analyse des Évocations*. A primeira etapa de análise envolveu o levantamento das palavras/expressões evocadas pelos sujeitos. As evocações foram analisadas levando-se em consideração dois critérios: a ordem de evocação (ordem com que cada uma das palavras/expressão foi lembrada) e a frequência (número de vezes que a palavra foi lembrada pelos sujeitos). A ordem de evocação é definida de acordo com a média de evocação dos itens, calculada em relação ao conjunto dos sujeitos. O cruzamento desses critérios permite definir a relevância dos elementos que se associam ao termo indutor, constituindo-se em um indicador de centralidade do elemento (Abric, 2001b). A centralidade dos elementos das representações

sociais se constitui a partir da congruência do critério de frequência e da posição média de evocação.

Os resultados gerados pelo EVOG são apresentados em quadrantes organizados em dois eixos. O eixo vertical corresponde à frequência das evocações, e o eixo horizontal à ordem das evocações. A Figura 6 demonstra a estrutura de apresentação dos resultados. No eixo vertical (frequência) os sinais de mais (+) e menos (-) indicam os elementos que foram mais ou menos frequentemente evocados. No eixo horizontal (ordem de evocação) o sinal de menos (-) indica os elementos mais prontamente evocados e o de mais (+) os elementos evocados mais tardiamente.

	ORDEM DE EVOCÇÃO	
	(-)	(+)
FREQUÊNCIA	<p>1º Quadrante</p> <p>Elementos indicativos de pertencerem ao Núcleo Central da representação</p>	<p>2º Quadrante</p> <p>Elementos indicativos de pertencerem ao Sistema Periférico ou Periferia Próxima</p>
	<p>3º Quadrante</p> <p>Elementos indicativos de pertencerem ao Sistema Periférico ou Periferia Próxima</p>	<p>4º Quadrante</p> <p>Elementos indicativos de pertencerem à Periferia Distante</p>

Figura 6 – Estrutura de Apresentação dos Resultados a Partir da Análise de Evocações

Outra análise que foi realizada é a denominada **Análise de Categorias**. Nessa análise, segundo Ribeiro (2000, p. 71), “os dados são simplificados, tornando-os abrangentes, a partir da construção de categorias. Para a análise das categorias tem-se o número de palavras diferentes que compõem cada categoria, o total de ocorrências de palavras em cada categoria e a relação entre as palavras”. Assim, é possível reduzir as palavras evocadas a um conjunto menor – categorias – o que permite uma melhor análise e interpretação dos dados em função desse agrupamento.

Por se tratar de estudo exploratório foram realizadas análises apenas nesse nível, embora o programa preveja outras análises que serão descritas no Estudo 2, adiante. Em função desse propósito não se fez distinção entre os grupos, sendo realizada apenas a análise global dos dados de todos os sujeitos juntos. Essa análise foi realizada no Laboratório de Psicologia

Escolar, do Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília – UnB⁹.

Os dados sociodemográficos foram analisados com recurso do SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences, for Windows*, versão 11.5, utilizando-se as distribuições de frequência e percentuais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados referentes à estrutura das representações, obtidos por meio da técnica de associação livre, apresentam-se em dois grupos de palavras. O primeiro composto pelas palavras que, provavelmente, compõem o núcleo central das representações dos respondentes acerca do objeto estudado (1º quadrante). O segundo com as palavras que devem fazer parte do sistema periférico (2º e 3º quadrantes).

De acordo com Abric (1998), as palavras mais prontamente evocadas e mais salientes são, hipoteticamente, os elementos que determinam o significado e a organização interna dos elementos da representação, correspondendo, assim, aos elementos centrais das representações sociais. Esses elementos expressam os sistemas de normas e a memória coletiva dos grupos sociais, com isso, representam o universo consensual e comum de uma representação.

Os elementos que compõem o sistema periférico das representações são aqueles que apresentaram baixa frequência, mas que foram prontamente evocados, ou pela alta frequência, mas com ordem de evocação acima da média. Os elementos do sistema periférico referem-se à apropriação mais individualizada da representação sem, necessariamente, comprometer o seu significado central (Abric, 1994).

A Tabela 8 apresenta os prováveis elementos que compõem a representação social dos dois grupos de respondentes, em relação ao termo indutor *vínculo do trabalhador com a organização*, com o parâmetro de frequência mínima igual a 4.

⁹ Agradecemos a colaboração da Juliana Garcia Pacheco, aluna do Mestrado em Psicologia na UnB, pelo suporte nessa fase da análise.

Tabela 8. Elementos da Representação Social Evocados pelos Sujeitos, em Função da Frequência e Ordem Média de Evocação (N = 48)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 3,2			Superior a 3,2		
F R E Q Ü Ê N C I A	A c i m a d e 8	Responsabilidade	19	1,7	Trabalho	14	3,6
		Empresa	12	2,9	Organização	10	3,2
		Dedicação	9	2,7	Profissional	9	3,4
		Comprometimento	8	1,5			
		Segurança	8	2,4			
	D e 4 a 7	Remuneração	6	2,8	Reconhecimento	4	4,5
		Estabilidade	5	2,2	Trabalhar	4	4,5
		Carteira assinada	4	1,5			
		Compromisso	4	3,0			
		Crescimento Profissional	4	1,8			

Nota: total de 409 palavras evocadas, sendo 227 palavras diferentes.

Os elementos centrais da representação são, provavelmente, aqueles que se situam no quadrante superior esquerdo da tabela: “responsabilidade”, “empresa”, “dedicação”, “comprometimento” e “segurança”. Os elementos que compõem o sistema periférico da representação são os que se encontram nos quadrantes superior direito e inferior esquerdo da Tabela 8. São eles: “trabalho”, “organização”, “profissional”, “remuneração”, “estabilidade”, “carteira assinada”, “compromisso” e “crescimento profissional”.

Os elementos integrantes do núcleo central da representação podem ser classificados em dois grupos. Um relativo às atitudes e comportamentos do trabalhador, incorporando os seguintes elementos da representação de *vínculo do trabalhador com a organização*: “responsabilidade”, “dedicação” e “comprometimento”. Visto dessa forma o vínculo do trabalhador com a organização resulta em ações ou intenções que poderiam ser consideradas como favoráveis para a organização (responsabilidade e dedicação). Dos 48 sujeitos, cinco consideraram “responsabilidade” como elemento mais importante da representação e três consideraram o elemento “dedicação”, apresentando as seguintes justificativas para essas escolhas:

Responsabilidade:

- 1 – *Quando o profissional tem responsabilidade com o seu trabalho, adquire respeito e confiança da empresa e também das pessoas que trabalham com ele.*
- 2 – *Uma pessoa que é responsável com suas atividades é reconhecida e valorizada tanto na parte profissional e financeira.*
- 3 – *O trabalhador está levando o nome da empresa na suas atitudes.*

4 – *Sem a responsabilidade nada mais tem sentido.*

5 – *Praticamente a responsabilidade engloba todas as outras (prazo, organização e dedicação).*

Das cinco verbalizações, apenas a 3 tem claramente o foco na organização. As duas primeiras estão voltadas para os interesses ou necessidades do próprio indivíduo, enquanto as duas últimas justificativas são tautológicas, ou seja, os sujeitos justificam a escolha da palavra responsabilidade por ela mesma.

Dedicação

1 – *Sensação de realização profissional e dever cumprido.*

2 – *Quando se dedica se está procurando fazer o melhor.*

Aqui, as justificativas têm focos diferentes. A primeira traduz o bem-estar de quem a pratica, a segunda tem o trabalho como alvo, ou seja, fazer o melhor.

Assim, o conteúdo das verbalizações relaciona-se em parte com o conceito de comprometimento afetivo visto na revisão de literatura. Entre os três elementos que traduzem a essência do vínculo com a organização, de acordo com Mowday, Porter e Steers (1982): a) Uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; b) Uma disposição para exercer um esforço considerável em favor da organização e c) Um forte desejo para manter-se membro da organização, o elemento apresentado na letra “b” está presente nas verbalizações de **responsabilidade** e **dedicação**.

As justificativas da escolha do elemento **comprometimento** como mais importante evidenciam:

1 – *Estou firmando um compromisso com a organização, em conjunto com o grupo para elevação da organização e para minha carreira profissional, independente se estou na organização contratante ou não.*

2. *Ao se fazer um vínculo entre empregado e empresa, assume-se um compromisso entre as partes que deverá ser cumprido rigorosamente, pois o não cumprimento dele por qualquer das partes causará desinteresse na outra.*

3. *Quando você passa a ter um vínculo com a empresa, seu comprometimento junto a ela se torna maior e vice-versa.*

4. *O empregado deve estar comprometido com a empresa. Se a empresa vai bem, o empregado colherá os frutos. A empresa apresentará bons resultados se todos os empregados se comprometerem com o trabalho. Neste caso ambos se beneficiarão.*

A primeira justificativa coloca como foco do comprometimento a organização e a carreira do empregado, independentemente de se estar prestando serviço diretamente para a empresa contratante ou na condição de terceirizado. Já na verbalização de número 3 o sujeito condiciona o comprometimento, ou melhor, a força do comprometimento, ao fato de prestar serviço diretamente para a organização que o contrata. A verbalização de número 2 traz um aspecto muito interessante para análise. O comprometimento é visto como uma relação de reciprocidade. Tanto a organização quanto o trabalhador estão envolvidos na relação. O foco da quarta justificativa é exclusivamente a organização. O trabalhador pode auferir resultados dependendo da sua dedicação à organização.

No outro grupo estariam os elementos “empresa” e “segurança”. O elemento “empresa” define o *locus* onde se estabelece a relação de vínculo, enquanto “segurança” representa a expectativa do sujeito, o que lhe permitiria uma relação estável e duradoura. As verbalizações relacionadas com o elemento “segurança” são as seguintes:

- 1 – *Eu não vivo para trabalhar. Minha família vem em primeiro lugar. O trabalho não deve prover apenas dinheiro, mas também estabilidade, equilíbrio e tranqüilidade.*
- 2 – *Hoje, no mundo a família é o único bem que nos sustenta para se obter algo na vida. Infelizmente se o financeiro desanda, a família (estrutura) tende ao mesmo caminho.*
- 3 – *Sem ela, não há como desenvolver o trabalho e as tarefas sem preocupação.*
- 4 – *Me sinto estimulado a trabalhar e a me dedicar pela empresa, pois sei que serei recompensado financeiramente a cada final de mês.*

A primeira e a segunda verbalizações têm a família como centro. A terceira focaliza o bem-estar pessoal e a quarta enfatiza o lado financeiro. Assim, a relação estabelecida com a organização é vista como uma relação de troca, tal como prevê o conceito de comprometimento calculativo. O vínculo se dá na medida em que o sujeito obtém segurança para si ou para a sua família.

Nenhum dos sujeitos apontou o elemento “empresa” como mais importante.

Num primeiro exame, os elementos estruturadores da representação social de vínculo seriam as atitudes/comportamentos do trabalhador, o *locus* onde se estabelece a relação e o desejo de obtenção de segurança.

Já, em relação aos elementos que se enquadraram no sistema periférico, emergem os que caracterizam a expectativa ou desejo, tais como “remuneração”, “estabilidade” e “crescimento profissional”. A expressão “carteira assinada” está associada ao elemento “segurança”, integrante do núcleo central, reforçando o desejo do empregado de uma relação estável com a organização. O elemento “compromisso” relaciona-se com “comprometimento”, que apareceu como pertencente ao núcleo central. Esse conjunto traduz o próprio conceito que se explora; comprometimento organizacional. Porém, para que se tenha a compreensão do sentido atribuído a esses elementos pelos sujeitos seria necessário avaliar a definição dada por eles. Entretanto, nesse estudo não foi prevista a realização dessa tarefa, mas apenas a justificativa da escolha da palavra/expressão considerada mais importante entre as que foram evocadas. Assim, não será possível, nesse ponto da pesquisa conhecer esse significado.

Perseguindo o objetivo de “conhecer o conteúdo das representações sociais sobre *vínculo do trabalhador com a organização...*” e, ao mesmo tempo, o propósito de levantar informações para estruturar o instrumento de coleta de dados do estudo 2, foram construídas categorias agrupando as palavras evocadas. Com esse procedimento pretendeu-se obter um conjunto menor de informações, simplificando o processo de análise e interpretação dos dados e a construção de significados sobre os elementos evocados. Para tal foi utilizado o programa denominado CATEVOC que compõe o EVOC. O resultado dessa categorização encontra-se na Tabela 9.

Tabela 9. Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos

Categoria	Nº de palavras		Nº de evocações		Palavras freqüentes	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Organização	7	3.1	29	7.1	22	75.9
Responsabilidade	9	4.0	29	4.0	19	65.5
Comprometimento	14	6.2	34	8.3	21	61.8
Trabalho	21	9.3	41	10.0	18	43.9
Desenvolvimento	18	7.9	31	7.6	13	41.9
Valorização	4	1.8	9	2.2	4	44.4
Segurança	25	11.5	56	13.7	23	41.1
Reciprocidade	18	7.9	21	5.1	0	0.0
Ambiente de Trabalho	12	5.3	19	4.6	0	0.0
Bem-estar	11	4.8	18	4.4	0	0.0
Desempenho	9	4.0	13	3.2	0	0.0
Rejeição	11	4.8	11	2.7	0	0.0
Expectativas	8	3.5	9	2.2	0	0.0
Benefícios	4	1.8	5	1.2	0	0.0
Características Pessoais	3	1.3	4	1.0	0	0.0
Outras	52	22.9	80	19.6	21	26.3
TOTAL	227		409		141	

A denominação da categoria foi definida de modo a traduzir o conjunto das palavras agrupadas em cada uma delas. Foi adotado como ponto de partida as palavras indicativas de pertencerem ao núcleo central da representação. O detalhamento das informações está contido no Anexo 2. A primeira coluna da tabela apresenta a denominação da categoria. A segunda coluna apresenta a freqüência das palavras que compõe a categoria, seguida do percentual em relação ao número total de palavras (227). A quarta coluna contém o número de vezes que a palavra foi evocada pelos sujeitos (48), seguida do percentual em relação ao número total de evocações (409). A tabela está ordenada pela informação da quarta coluna. Finalmente, a sexta coluna contém a informação das palavras mais freqüentes, entre as evocadas em cada categoria. Considera-se para efeito dessa informação a freqüência mínima igual a 4, uma vez que foi esse o critério adotado quando da identificação dos elementos centrais e periféricos, relatados na Tabela 9. O percentual contido na sétima coluna refere-se à relação entre o número de evocações (quarta coluna) e o número de palavras mais freqüentes (sexta coluna). Em cada categoria pode-se observar a presença de palavras mais freqüentes, o que representa um indicativo da sua força no conjunto das categorias e, por conseqüência, das palavras evocadas.

Da categorização processada destacam-se como mais importantes as seguintes: “Organização”, “Responsabilidade”, “Comprometimento”, “Trabalho”, “Desenvolvimento”,

“Valorização” e “Segurança”. A relação entre os elementos indicativos de pertencerem ao núcleo central e as categorias mais importantes é apresentada na **Figura 7**.

Elementos indicativos do Núcleo Central	Categorias mais importantes
Comprometimento	Comprometimento
Dedicação	Comprometimento
Empresa	Desenvolvimento
Responsabilidade	Organização
Segurança	Responsabilidade
	Segurança
	Trabalho
	Valorização

Figura 7 – Relação entre os Possíveis Elementos do Núcleo Central e Categoria das Evocações Mais Importantes

Além das categorias formadas pelos possíveis elementos do núcleo central, outras três categorias se destacaram entre as mais importantes: “Desenvolvimento”, “Trabalho” e “Valorização”. O conteúdo dessas categorias está apresentado na Tabela 10.

Tabela 10. Categorias Mais Importantes, porém Não Inseridas como Pertencentes ao Núcleo Central da Representação.

Categoria	Conteúdo	f
Desenvolvimento	Aprendizado, Aprimoramento, Ascensão, Carreira, Competência, Crescer, Crescimento, Desenvolvimento Profissional, Experiência Profissional, Incentivo, Investimento, Oportunidades, Preparação, Treinamento.	1
	Aprender, Capacitação	2
	Crescimento profissional	4
	Profissional	9
	Trabalho	
Trabalho	Planejar, Objetivo, Serviço, Metas, Produtividade, Suporte, Plano, Destreza, Objetividade, Carga, Deveres, Serviços, Prazo, Planejamento, Clara.	1
	Eficiência, Objetivos, Tarefas, Trabalhador.	2
	Trabalhar	4
	Trabalho	14
Valorização	Credibilidade, Respeitem.	1
	Respeito	3
	Reconhecimento	4
Comprometimento	Ajudar, Ajudem, Atitudes, Cumprir, Disponibilidade, Empenho, Exclusiva, Orgulho, Vínculo	1
	Camisa, Vestir	2
	Compromisso	4
	Comprometimento	8
	Dedicação	9
Organização	Chefia, Estrutura, Hierarquia, Organizacional	1
	Ambiente	3

Categoria	Conteúdo	f
	Organização	10
	Empresa	12
Responsabilidade	Afazer, Corresponder, Horário, Horários, Obrigação	1
	Horário, Pontualidade	2
	Responsabilidade	19
Segurança	Aposentadoria, Certo, Contratação, Financeiro, Fixa, Formalidade, Futuro, Leis, Normas, Regra, Regras,	1
	Cl, Dinheiro, Emprego, Empregatício, Família, Financeira, Garantia, Trabalhistas	2
	Contrato de Trabalho, Direitos	3
	Carteira assinada	4
	Estabilidade	5
	Remuneração	8
	Segurança	13

Na categoria “Desenvolvimento” predomina o conteúdo relacionado com o crescimento profissional, por meio da capacitação, do estabelecimento de carreira, do reconhecimento da competência profissional como algo que tem valor para a organização e da atuação profissional. O foco dessa categoria é o próprio indivíduo e a sua carreira profissional. Assim, poder-se-ia afirmar que o vínculo a partir desse enfoque está voltado mais para a carreira do que para a organização, não obstante o objeto de representação ser *o vínculo do trabalhador com a organização*. Esse resultado reforça a clássica discussão sobre a multidimensionalidade do comprometimento. Em pesquisa realizada junto a 1678 trabalhadores de 42 organizações, Bastos (2000) identificou quatro padrões de comprometimento, considerando os dois focos – organização e profissão. Duplo comprometimento, comprometimento unilateral com a organização, duplo descompromisso e comprometimento unilateral com a profissão. O padrão com maior percentual foi o duplo comprometimento, com 32,06% dos pesquisados, enquanto o menor padrão foi o de comprometimento unilateral com a profissão, que apresentou o resultado de 18,36%. O comprometimento unilateral com a organização apresentou 28,72% e o duplo descompromisso 20,86%. Assim, a emergência da categoria “Desenvolvimento” não caracteriza a exclusão do vínculo com a organização diante do vínculo com a carreira/profissão. A relação entre os dois vínculos merece ser explorada com maior profundidade. Entretanto, não será feita aqui, por não ser o foco dessa pesquisa.

Na categoria “Trabalho” predomina no conteúdo o próprio elemento trabalho. Porém, nenhum dos sujeitos da pesquisa indicou este elemento como mais importante entre as evocações, impossibilitando que se conheça o sentido atribuído a ele pelos pesquisados.

Aparece também como conteúdo da categoria elementos relacionados com o desenvolvimento do próprio trabalho, tais como o planejamento, os objetivos e metas, o suporte organizacional, a eficiência e o próprio ato de trabalhar. O conteúdo dessa categoria sugere a necessidade que o trabalhador tem de realizar a sua atividade de forma organizada e com a clara definição de rumos. A relação entre os elementos que caracterizam o trabalho e o comprometimento é destacada na pesquisa de Mathieu e Zajac (1990), ao evidenciarem entre os antecedentes do comprometimento, variáveis tais como ambigüidade, conflito e sobrecarga, com correlações negativas de (-.22), (-.27) e (-.21), respectivamente.

A categoria “Valorização” tem no seu conteúdo elementos relacionados com credibilidade, respeito e reconhecimento. As verbalizações associadas ao elemento reconhecimento, quando os pesquisados justificam a escolha desse elemento como mais importante são assim expressadas:

- 1 – *Quando é dado o devido valor ao trabalho eu durmo com vontade vir trabalhar no dia seguinte.*
- 2 – *Se fui escolhida para determinada tarefa em outra empresa, preciso retribuir com resultado de trabalho, positivamente. Ainda mais se ganho treinamento para isto.*
- 3 – *Me considero motivado a produzir onde tenho elogio, condições para trabalhar, oferecimento de cursos, oportunidade de crescer. Para mim considero o mais importante em uma organização.*

Os sujeitos manifestam-se com o propósito de retribuir a distinção feita pela organização numa clara relação de reciprocidade. Esse conteúdo se confunde com as bases da motivação, que têm o reconhecimento como um elemento fundamental, conforme destacado no modelo de Wiener (1982), apresentado na revisão de literatura sobre o comprometimento normativo.

Nas categorias correspondentes aos elementos que possivelmente integram o núcleo central da representação, além dos conteúdos já descritos anteriormente, outros foram ali inseridos, conforme apresentado a seguir:

Na categoria “Comprometimento”, adicionalmente ao elemento “dedicação” cujo conteúdo já foi apresentado anteriormente, aparece o jargão popular “*vestir a camisa*”, assim como outros elementos relacionados com a dimensão afetiva do construto, tais como: “disponibilidade”, “empenho” e “orgulho”. Na conceituação de Mowday, Porter e Steers (1982) os elementos que caracterizam o comprometimento organizacional na base afetiva são a

força relativa da identificação e do envolvimento do indivíduo com a organização, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos.

Na categoria “Organização”, além do elemento “empresa” já comentado anteriormente, encontra-se o próprio elemento “organização” e outros relacionados com o ambiente de trabalho e à estrutura organizacional (“chefia”, “estrutura”, “hierarquia”, “organizacional”). O elemento “organização” pode tanto se referir ao *locus*, a exemplo do elemento empresa, ou ao próprio sentido do conceito de organização, como mencionado por Robbins (2002, p. 2): “Uma unidade social conscientemente coordenada, composta de duas ou mais pessoas, que funciona de maneira relativamente contínua, com o intuito de atingir um objetivo comum”. Um dos sujeitos da pesquisa ao justificar a escolha desse elemento como mais importante se expressa assim: *Através da organização podemos mais facilmente alcançar a eficiência – ser responsáveis*. Esse registro traduz o sentido do elemento organização, ou seja, a organização do grupo de trabalho para atingir um determinado resultado, no caso a responsabilidade. Portanto, essa categoria engloba elementos que fazem parte da estrutura da organização e ao seu modo de funcionamento.

Na categoria “Responsabilidade”, a frequência do próprio elemento “responsabilidade” (19 vezes), comparativamente com os demais que apareceram apenas uma ou duas vezes, faz com que a construção de significado se restrinja ao próprio comportamento do trabalhador, com características de pontualidade, cumprimento de horário, cuidado com os afazeres e com as suas obrigações. Esses comportamentos resultariam em benefícios para o próprio emprego ou para a organização, numa relação de reciprocidade. Essa interpretação encontra respaldo nas verbalizações apresentadas pelos sujeitos, conforme descrito anteriormente, ao indicarem o elemento “responsabilidade” como mais importante.

A categoria “Segurança” apresenta a maior quantidade de elementos, como pode ser observado na segunda coluna da Tabela 4 (25 elementos). Essa categoria se estrutura em torno de três eixos: 1º) a formalização da relação entre o trabalhador e a organização, constituída pelos elementos “contratação”, “formalidade”, “leis”, “normas”, “regras”, “CLT”, “empregatício” e “contrato de trabalho”. 2º) a estabilidade esperada, em função de elementos tais como: “aposentadoria”, “certo”, “fixa”, “futuro”, “emprego”, “garantias trabalhistas” e “direitos”. 3º) a dimensão financeira refletida nos seguintes elementos: “financeiro”, “dinheiro”, “financeira” e “remuneração”. O elemento “família” também aparece nesta categoria, tendo sido evocado duas vezes.

Os resultados apresentados até aqui evidenciam que a concepção de vínculo está associada a múltiplos elementos, corroborando o resultado de pesquisas anteriores. Ao analisar especificamente os conteúdos associados ao elemento “comprometimento” e à categoria em que ele está inserido, tanto a organização quanto a carreira aparecem como foco do vínculo. Em relação aos elementos “responsabilidade” e “dedicação”, assim como nas respectivas categorias, a reciprocidade emerge como um significado relevante. Portanto, o vínculo poderia ser considerado como uma consequência de uma relação que traga benefícios tanto para a organização quanto para o trabalhador. Tendo em vista que este estudo tem o caráter exploratório, acredita-se que este significado também poderá aparecer no Estudo 2, permitindo, com maior riqueza de dados, uma discussão ampliada.

Nos demais elementos e respectivas categorias – “Segurança”, “Desenvolvimento”, “Trabalho” e “Valorização” –, o vínculo seria consequência de aspectos que trazem benefício para o trabalhador. Assim, é que significados tais como bem-estar pessoal, financeiro, crescimento profissional, respeito e reconhecimento aparecem.

Sendo o comprometimento, como visto na revisão de literatura, desenvolvido em bases diferenciadas: afetiva, calculativa e normativa, os significados levantados pelas evocações dos sujeitos, evidenciam um predomínio da relação de troca, característica do comprometimento na base calculativa. Seria este o elemento fundamental que caracteriza o vínculo entre o trabalhador e a organização? Essa discussão será realizada com maior profundidade após o Estudo 2, que se caracteriza como uma pesquisa de aprofundamento, cujos resultados podem fornecer melhores elementos para interpretações e conclusões.

CAPÍTULO 6

ESTUDO 2 – O ESTUDO DE APROFUNDAMENTO

O Estudo 2 foi desenvolvido com de propósito de explorar os quatro objetivos descritos no item 1 Capítulo 4. Sua realização envolveu duas organizações diferentes. A utilizada no Estudo 1 – denominada de Empresa Pública, porém com sujeitos distintos, mas pertencentes à mesma área de trabalho daqueles (tecnologia). A outra organização foi um Banco Estatal, com profissionais da mesma área de atuação dos da Empresa Pública. Essa estratégia foi adotada com o propósito de manter certa homogeneidade entre os sujeitos das duas organizações, pelo menos no que diz respeito à área de trabalho. A coleta de dados ocorreu no período de abril/maio de 2005¹⁰.

METODOLOGIA

1. Sujeitos

Participaram deste estudo 212 sujeitos, distribuídos conforme apresentado na Figura 8.

Na Empresa Pública foram distribuídos 193 questionários, sendo 117 para empregados contratados pela própria organização e 76 para o grupo de não-empregados¹¹. Desses retornaram a quantidade indicada na Figura 3, ou seja, 99 questionários, o que representa 51,3%. A taxa de retorno dos empregados foi de 36,8% enquanto dos não-empregados foi de 74,1%.

No Banco Estatal os questionários foram entregues ao gestor da área que se disponibilizou a colaborar na coleta de dados. Por se tratar de uma unidade com o número menor de trabalhadores, comparativamente com a empresa pública, foram encaminhados 70 questionários para empregados e 80 para não-empregados. Assim, a taxa de retorno foi de

¹⁰ Atuaram como auxiliar de pesquisa nesta fase as estudantes de Psicologia Débora Silva de Andrade Melo, da Universidade Católica de Brasília e Juliana Brito de Seixas Neves, do UniCEUB.

¹¹ Ressalta-se que a expressão não-empregados neste trabalho diz respeito aos sujeitos que trabalham nas organizações participantes da pesquisa, porém não são contratados diretamente por elas. Esses sujeitos trabalham nas seguintes condições: terceirizado, prestador de serviço, contrato de trabalho por tempo determinado ou por projeto.

71,25% no grupo de empregados e de 70% no grupo de não-empregados. Acredita-se que a diferença da taxa de retorno entre as duas organizações deveu-se ao fato de na Empresa Pública os sujeitos estarem subordinados a diferentes gestores e, no Banco Estatal, todos eles estarem subordinados a um único gestor, que participou mais ativamente da coleta de dados.

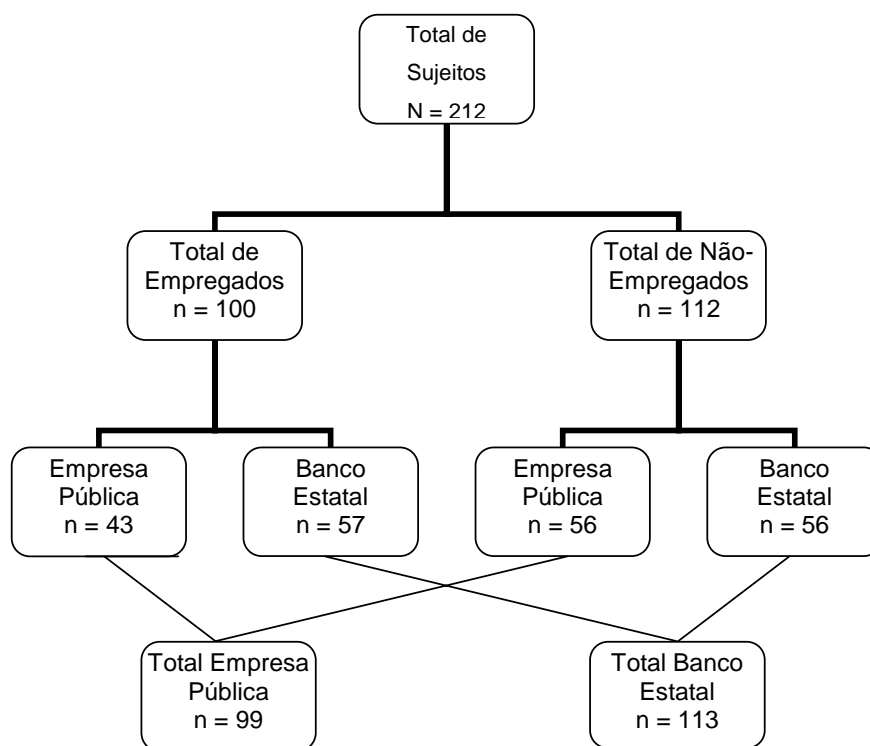


Figura 8 – Sujeitos Participantes do Estudo 2, Distribuídos por Organização de Trabalho e pela Natureza do Vínculo.

As Tabelas 11 e 12 apresentam a caracterização dos respondentes, por organização.

Tabelas 11. Participantes da Empresa Pública (n = 99)

EMPREGADOS (n = 43)													
	SEXO		FAIXA ETÁRIA				TEMPO DE SERVIÇO NA CONDIÇÃO ATUAL (ANOS)					NÍVEL OCUPAÇÃO	
	Fem.	Masc.	22 a 30	30,1 a 40	40,1 a 50	+ de 50	Até 1	1,1 a 3	3,1 a 6	6,1 a 10	+ de 10	Médio Técnico.	Superior
<i>f</i>	14	29	13	18	10	2	8	14	9	5	7	3	40
%	32,6	67,4	30,2	41,9	23,3	4,0	18,6	32,6	20,9	11,6	16,0	6,0	93,0

NÃO-EMPREGADOS (n = 56*)													
	SEXO		FAIXA ETÁRIA				TEMPO DE SERVIÇO NA CONDIÇÃO ATUAL (ANOS)					NÍVEL OCUPAÇÃO	
	Fem.	Masc.	22 a 30	30,1 a 40	40,1 a 50	+ de 50	Até 1	1,1 a 3	3,1 a 6	6,1 a 10	+ de 10	Médio Técnico.	Superior
<i>f</i>	16	37	6	30	14	1	16	21	10	4	2	9	44
%	30,2	69,8	11,3	56,6	26,4	1,9	30,2	39,6	18,9	7,5	3,8	16,9	83,0

(*) A totalização dos extratos nem sempre corresponde ao N, em virtude da omissão de dados pelos sujeitos.

Na Empresa Pública predomina, nos dois grupos, trabalhadores do sexo masculino. Em relação à faixa etária, o maior predomínio é de trabalhadores com idade entre 30,1 a 40 anos, nos dois grupos, sendo que entre os empregados há um número maior de trabalhadores entre 22,1 a 30 anos (30,2%) do que entre os não-empregados (11,3%). Entre os empregados o número de trabalhadores com mais tempo de serviço é maior do que entre os não-empregados. Os empregados com mais de 3 anos de serviço somam 48,5%, enquanto entre os não-empregados esse percentual cai para 30,2%. Esse dado pode indicar que o emprego entre não-empregados é mais recente ou que o aproveitamento de pessoal nessa condição é mais recente do que a contratação direta, como uma comprovação das mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, conforme descrito no **Capítulo 1**. Nos dois grupos o maior número de trabalhadores atua em ocupações de nível superior, com percentual ligeiramente menor entre os não-empregados, 93% e 83%, respectivamente.

Tabelas 12. Participantes do Banco Estatal (n = 113)

EMPREGADOS (n = 57*)													
	SEXO		FAIXA ETÁRIA				TEMPO DE SERVIÇO NA CONDIÇÃO ATUAL (ANOS)					NÍVEL OCUPAÇÃO	
	Fem.	Masc.	22 a 30	30,1 a 40	40,1 a 50	+ de 50	Até 1	1,1 a 3	3,1 a 6	6,1 a 10	+ de 10	Médio Técnico.	Superior
<i>f</i>	31	26	3	17	15	22	3	8	14	3	29	28	31
%	54,4	45,6	5,3	29,8	26,3	38,6	5,3	14,0	24,6	5,3	50,9	43,9	54,4

NÃO-EMPREGADOS (n = 56*)													
	SEXO		FAIXA ETÁRIA				TEMPO DE SERVIÇO NA CONDIÇÃO ATUAL (ANOS)					NÍVEL OCUPAÇÃO	
	Fem.	Masc.	22 a 30	30,1 a 40	40,1 a 50	+ de 50	Até 1	1,1 a 3	3,1 a 6	6,1 a 10	+ de 10	Médio Técnico.	Superior
<i>f</i>	32	22	11	27	15	1	13	10	21	6	4	39	15
%	59,3	40,7	20,4	50,0	27,8	1,9	24,1	18,5	38,9	11,1	7,4	72,2	27,8

(*) A totalização dos extratos nem sempre corresponde ao N, em virtude da omissão de dados pelos sujeitos.

Diferente do que foi registrado na Empresa Pública, no Banco Estatal o número de trabalhadores do sexo feminino é maior nos dois grupos. Em relação à faixa etária a maioria dos empregados tem mais de 50 anos (38,6%), enquanto entre os não-empregados a maioria tem entre 30,1 a 40 anos (50%). Em relação ao tempo de serviço, observa-se o mesmo padrão de distribuição dos sujeitos da Empresa Pública. É maior, entre os empregados, a quantidade de trabalhadores com mais tempo de serviço, do que entre os não-empregados. 56,2% dos

empregados têm mais de 6 anos de serviço, enquanto entre os não-empregados essa faixa totaliza apenas 18,5%. Esse dado ratifica a observação feita anteriormente, no sentido de que o aproveitamento de pessoas em arranjos diferentes dos de contratação direta pela empresa onde o trabalhador presta serviço é algo mais recente ou o trabalhador permanece por menor tempo na organização para a qual ele presta serviço.

Entre os empregados há o predomínio de ocupações de nível superior (54,4%), enquanto para os não-empregados o predomínio é de trabalhadores no nível médio e técnico (72,2%). É interessante notar que tanto na Empresa Pública quanto no Banco Estatal, as ocupações de nível mais elevado são preenchidas mais por empregados do que por não-empregados. Esse seria um indicativo de que as ocupações de menor nível ou que envolvem trabalhos mais penosos estariam sendo oferecidas aos não-empregados, confirmando a tese da precarização do trabalho tratada no **Capítulo 1**.

Entre os dados demográficos dos sujeitos envolvidos na pesquisa há uma informação particularmente importante, que busca conhecer se os sujeitos trabalharam em condição diferente da atual, anteriormente, e, caso positivo, que condição era essa e por quanto tempo. A **Tabela 13** apresenta esse resultado.

No grupo dos que atualmente trabalham como empregados (E), 59 pessoas tiveram uma ocupação anterior, sendo que desses 37 trabalharam como não-empregados (NE), o que corresponde a 62,7%. No grupo dos que atualmente atuam como não-empregados (NE), a maioria, 41 pessoas, também trabalhou anteriormente nessa mesma condição, o que representa 52,6%. Assim, entre os participantes da pesquisa, a maioria atua agora como não-empregado (NE) e também já trabalhou nessa mesma condição anteriormente. Esse dado reforça a tese de transformação no mundo do trabalho em relação à maneira como vêm ocorrendo as contratações de pessoas pelas organizações. É cada vez maior o número de pessoas que atuam na organização dentro de arranjos diferentes do tradicional, o que reafirma a tendência de que o emprego estável e duradouro tende a se reduzir.

Tabela 13. Ocupação dos Sujeitos, Antes da Ocupação Atual

Grupos	Condição(*)	Grupos	Tempo (anos)	f	%	
E	SIM (n = 59)	E (n = 22)	Até 1	2	9,1%	
			1,1 a 3	8	36,4%	
			3,1 a 6	8	36,4%	
			6,1 a 10	4	18,2%	
			+ 10	0	0,0%	
	NÃO (n = 41)	NE (n = 37)		Até 1	7	18,9%
				1,1 a 3	17	43,2%
				3,1 a 6	9	24,3%
				6,1 a 10	5	13,5%
				+ 10	0	0,0%
NE	SIM (n = 78)	E (n = 37)	Até 1	8	21,6%	
			1,1 a 3	14	37,8%	
			3,1 a 6	8	21,6%	
			6,1 a 10	3	8,1%	
			+ 10	4	10,8%	
	NÃO (n = 29)	NE (n = 41)		Até 1	8	19,5%
				1,1 a 3	22	53,7%
				3,1 a 6	6	14,6%
				6,1 a 10	2	4,9%
				+ 10	3	7,3%

Nota: E = empregado; NE = não-empregado

(*) Antes do seu trabalho atual você trabalhou em outra condição?

2. Instrumento e Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados utilizado neste estudo foi elaborado tendo como base o conteúdo dos elementos colhidos no Estudo 1. O questionário (Anexo 3) contemplou, na sua construção, a produção verbal dos próprios sujeitos. O questionário é constituído de 6 partes. Com esse instrumento, buscou-se identificar a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*. A análise de uma representação social, de acordo com a Teoria do Núcleo Central, já descrita no Capítulo 3, exige que sejam conhecidos três componentes fundamentais: o conteúdo, a organização interna e o núcleo central. Nesse sentido, Abric (2001b) propõe uma abordagem multimetodológica, de modo a se conseguir reunir esses três elementos essenciais.

A 1ª Parte, semelhante ao Estudo 1, adotou a técnica de associação livre. No item 1 foi solicitado ao sujeito que apresentasse pelo menos quatro palavras ou expressões que lhe

viesses à mente quando se deparasse com a expressão *vínculo do trabalhador com a organização*. No item 2 solicitou-se que entre as palavras ou expressões escritas no item 1, ele assinalasse as três mais importantes. No item 3, foi pedido que ele escolhesse, entre as três palavras ou expressões selecionadas como mais importantes, a mais importante de todas e, finalmente, no item 4, que ele apresentasse o significado dessa palavra ou expressão para ele. As questões de dois a cinco foram elaboradas com base na metodologia proposta pelo Grupo do Midi para o levantamento da estrutura de uma representação social (Vergès, 2004).

A 2ª Parte apresentou ao sujeito quinze elementos obtidos durante o Estudo 1. Esses elementos foram os que emergiram como possíveis integrantes do núcleo central da representação, as palavras mais frequentes e as principais categorias construídas com as palavras evocadas. Os elementos são os seguintes:

- 1) Segurança no emprego;
- 2) Responsabilidade profissional;
- 3) Crescimento profissional;
- 4) Comprometimento;
- 5) Bem-estar;
- 6) Dedicção ao trabalho;
- 7) Reconhecimento profissional;
- 8) Eficiência do trabalhador;
- 9) Vantagens para o trabalhador e a organização;
- 10) Salário adequado;
- 11) Bom ambiente de trabalho;
- 12) Interação com a empresa;
- 13) Pontualidade do trabalhador;
- 14) Obrigação com o trabalho;
- 15) Organização.

O sujeito deveria fazer a ligação entre esses elementos, dois a dois, até o limite máximo de quinze ligações. O limite máximo de ligação foi definido de modo a não favorecer a estereotipia de respostas, ou seja, respostas dadas ao acaso. Essa parte do questionário buscou conhecer como os possíveis elementos da representação se relacionam, na visão dos sujeitos. Assim, espera-se que esses elementos sejam apresentados em diferentes modos de combinação que, pela maior repetição da combinação, define como os grupos promovem a associação entre eles. A emergência de termos polarizadores, ou seja, que se associam a vários elementos é um indicativo de pertencimento ao núcleo central da representação.

A 3ª Parte apresentou 20 elementos, também extraídos das palavras que possivelmente integram o núcleo central da representação, assim como das categorias construídas e das palavras/expressões mais frequentes. Os vinte elementos incluídos foram:

- 1) Alcançar objetivos organizacionais;
- 2) Bem-estar;
- 3) Benefícios;
- 4) Bom ambiente de trabalho;
- 5) Companheirismo;
- 6) Comprometimento;
- 7) Crescimento profissional;
- 8) Dedicção;
- 9) Eficiência;
- 10) Interação com a empresa;
- 11) Obrigação com o trabalho;
- 12) Organização;
- 13) Pontualidade do trabalhador;
- 14) Vantagens para o trabalhador e a organização;
- 15) Reconhecimento profissional;
- 16) Salário adequado;
- 17) Respeito com o trabalhador;
- 18) Responsabilidade profissional;
- 19) Salário no dia certo;
- 20) Segurança no emprego.

As palavra/expressões mencionadas têm significados semelhantes às apresentadas na 2ª Parte, porém, são apresentadas com algumas modificações, de modo a tornar o instrumento o menos repetitivo possível.

Foi solicitado aos sujeitos que formassem grupos com as palavras/expressões apresentadas, incluindo em cada grupo no mínimo dois elementos e no máximo seis. Deveriam ser formados no mínimo dois grupos e no máximo 4. Após a formação do grupo o sujeito deverá atribuir-lhe um título. O propósito dessa parte é semelhante à anterior. Segundo Abric (2001b, p. 66) o objetivo “é apreender as estruturas esquemáticas da representação, analisando as divisões efetuadas pelos sujeitos e seus fundamentos a partir dos laços de similitude”. A análise dos títulos atribuídos aos grupos será feita de forma qualitativa, diferentemente das palavras que compõem cada grupo, que serão analisadas em função das relações estabelecidas pelos sujeitos.

A 4ª Parte é composta de 20 frases, formadas a partir dos elementos já mencionados na 2ª e 3ª Partes. Aqui foi pedido que se escolhesse entre as 20 frases propostas cinco que, na opinião dos sujeitos, mais favorecessem o vínculo do trabalhador com a organização e cinco

que menos favorecessem. Pediu-se, também que fossem escolhidas duas frases que traduzissem comportamentos de alguma pessoa que o sujeito conhece e que ele considera que tenha um forte vínculo com a organização para a qual trabalha. O objetivo dessa parte foi identificar a forma como o sujeito estabelece a relação entre os elementos e identificar os elementos que são considerados mais relevantes e menos relevante em relação ao vínculo. Os elementos mais relevantes poderiam ser caracterizados como pertencentes ao núcleo central da representação.

A 5ª Parte do instrumento apresentou ao sujeito uma lista de 26 expressões ou palavras, igualmente extraídas das verbalizações levantadas no Estudo 1. Utilizando uma escala de 5 pontos: 1 – nada importante; 2 – pouco importante; 3 – mais ou menos importante; 4 – importante e 5 – muito importante, foi pedido que o sujeito indicasse o quanto cada palavra/expressão é importante para determinar o vínculo do trabalhador com a organização. As respostas foram submetidas à análise fatorial, de modo a identificar os agrupamentos ou fatores e à análise de similitude.

Por fim, a 6ª Parte referia-se aos dados de caracterização dos sujeitos cujas informações já foram apresentadas nas Tabelas 11, 12 e 13.

Na fase de coleta de dados os sujeitos receberam os questionários junto com um envelope-resposta, endereçado “Aos Pesquisadores da Universidade de Brasília”, que deveria ser lacrado e entregue à área administrativa dos órgãos onde eles trabalhavam, para serem recolhidos.

3. Procedimento de Análise dos Dados¹²

A 1ª Parte do questionário foi analisada, adotando-se o mesmo procedimento descrito no Estudo 1 – levantamento das evocações, com a geração da tabela de quadrantes apresentada na Figura 6, e análise das categorias, com o auxílio do software EVOC - *Ensemble de Programmes Permettant l'Analyse des Évocations*. Com o resultado da análise de evocações, foi realizada uma nova análise, denominada de **Análise de Palavras Principais**. Nessa análise foram consideradas apenas as palavras/expressões que os sujeitos consideraram como mais importantes e que no levantamento de evocações situaram-se no núcleo central ou no sistema periférico. A partir do cálculo da “queda de frequência”, obteve-se um outro indicador de elementos, provavelmente pertencentes ao núcleo central e ao sistema periférico da representação social.

¹² Atuou como auxiliar de pesquisa nesta fase a estudante de Psicologia da Universidade Católica de Brasília, Débora Silva de Andrade Melo.

Ainda com relação à 1ª Parte, a verbalização apresentada pelos sujeitos no item 4, que se refere ao que significa a palavra ou expressão considerada mais importante, foi submetida à análise de conteúdo, de acordo com a técnica de Bardin (1979), de modo a identificar o significado apresentado para cada um desses elementos.

As partes 2, 3 e 4 do instrumento foram analisadas com o apoio do *software* SIMI2003 (Análise de Similitude), que possibilita verificar como se estabelecem as relações significativas (similitudes) entre os elementos que constituem as representações sociais acerca dos termos propostos (Bareicha, 2000). A análise de similitude tem como pressupostos as seguintes considerações, de acordo com Flament (1986): a) uma representação social corresponde a um conjunto de cognomes organizados por múltiplas relações; b) as relações podem ser **orientadas** (hierarquia, causalidade, implicação) ou **simétricas** (equivalência, semelhança, antagonismo), mas todas podem se “degradar” em uma relação simétrica traduzindo a idéia de “ir junto” e c) essas relações, em geral, não são consideradas *transitivas*, ou seja, tomando como exemplo: se A vai com B por certas razões, e B com C por outras, pode ser que A e C não tenham nenhuma razão para se associarem. A análise de similitude fornece grafos das relações estabelecidas entre os elementos da representação.

Os dados da 5ª Parte do questionário foram submetidos à Análise Fatorial que tem como objetivo principal explicar a correlação ou covariância entre um conjunto de variáveis, em termos de um número limitado de variáveis não-observáveis. Essas variáveis não-observáveis ou fatores são calculados pela combinação linear das variáveis originais. A partir dos agrupamentos gerados pela análise fatorial, pode-se inferir sobre a relação entre os elementos que integram essa parte do questionário e que, hipoteticamente, estão relacionados com a representação objeto deste estudo.

A exemplo do Estudo 1 os dados sócio-demográficos foram analisados com recurso do SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences, for Windows*, versão 11.5, utilizando-se as distribuições de frequência e percentuais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo serão apresentados de acordo com as partes do questionário. Ao final da apresentação de todas as partes será feita uma análise conjunta do que

foi encontrado a partir da produção dos sujeitos da pesquisa. Inicialmente serão apresentados os resultados referentes às evocações.

1. Análise das Evocações – 1ª Parte do Questionário

- As evocações dos sujeitos foram analisadas com o propósito de identificar elementos que provavelmente integram o núcleo central da representação e o sistema periférico. Em um primeiro momento foram analisadas as evocações de todos os sujeitos confundidos e, em seguida, as evocações foram analisadas em função das seguintes variáveis:
- natureza da organização (empresa pública vs banco estatal)
- natureza do vínculo com a organização (empregados vs não-empregados)
- gênero

Para decidir o que considerar a partir de todas essas análises, foi adotada a premissa de que as representações sociais emergem como construções de caráter expressivo, elaboradas por sujeitos sociais sobre objetos socialmente valorizados, a partir do contexto onde têm origem e da sua função nas interações sociais do cotidiano. Portanto, há que se considerar o local onde as representações sociais são produzidas e o grupo que as produz. Partindo desse pressuposto pergunta-se: sujeitos com inserções sociais distintas (empresa pública vs empresa estatal), com status distintos no mundo do trabalho (empregados vs não-empregados) constituem-se em grupos produtores da representação social *de vínculo do trabalhador com a organização*? A resposta a esse questionamento será obtida a partir da análise das evocações, diferenciando os sujeitos em função de sua inserção e pertença sociais e tomando-se como indicador a maior ou menor dispersão das palavras/expressões evocadas pelos sujeitos quando são colocados diante do objeto de representação. Quanto menor a diversidade das palavras evocadas maior é a possibilidade de a produção verbal refletir um partilhamento de significados acerca do objeto de representação pelo grupo considerado. Assim, a similaridade do conteúdo da verbalização passa a ser entendida como um indicador de coesão do grupo.

A Tabela 14 apresenta a síntese do resultado da análise das evocações de acordo com os critérios anteriormente citados.

Tabela 14. Síntese das Análises de Evocações por Grupo

	TODOS				Empresa Pública				Banco Estatal				GÊNERO	
	TODOS	%	EMPREGADOS	NÃO-EMPREGADOS	TODOS	%	EMPREGADOS	NÃO-EMPREGADOS	TODOS	%	EMPREGADOS	NÃO-EMPREGADOS	FEMININO	MASCULINO
N	212		100	112	99		43	56	113		57	56	94	114
Total de palavras evocadas	1353	100	645	667	643	100	298	315	707	100	348	353	594	725
Número de palavras diferentes	392	29,0%	236	264	260	40,4%	143	172	250	35,4%	153	160	228	264
			36,6%	39,6%			48,0%	54,6%			44,0%	45,3%	38,4%	36,4%

Inicialmente serão apresentados os resultados da análise de evocações de todos os sujeitos confundidos (212), cuja dispersão das palavras evocadas pode ser considerada baixa (29%). Em seguida, serão apresentados os resultados daqueles grupos cuja dispersão for igual ou inferior a 40%, sobre do total das palavras evocadas: Todos os Empregados (36,6%) x Todos os Não-Empregados (39,6%); Todos da Empresa Pública (40,4%) x Todos do Banco Estatal (35,4%); Mulheres (38,4%) x Homens (36,4%).

1.1. Análise das Evocações de Todos os Sujeitos

A Tabela 15 apresenta os prováveis elementos que compõem a representação social de todos os sujeitos em relação ao termo indutor *vínculo do trabalhador com a organização*, estabelecendo-se como frequência mínima palavras que foram evocadas pelo menos 5 vezes.

Como já destacado no Estudo 1, os elementos centrais da representação são, provavelmente, aqueles que se situam no quadrante superior esquerdo da Tabela 15: “carteira de trabalho”, “comprometimento”, “compromisso”, “confiança”, “dedicação”, “estabilidade”, “parceria”, “responsabilidade”, “segurança” e “trabalho”. Os prováveis elementos do sistema periférico da representação são os que se encontram nos quadrantes superior direito e inferior esquerdo da tabela. São eles: “crescimento”, “deveres”, “direitos”, “empresa”, “organização”, “profissional”, “reconhecimento”, “respeito”, “salário”, “contrato de trabalho”, “empregado”, “emprego”, “equipe”, “lealdade”, “obrigações”, “relação”, “satisfação” e “vínculo”.

Tabela 15. Elementos da Representação Social de *vínculo do trabalhador com a organização* Evocados por Todos os Sujeitos, em Função da Frequência e Ordem Média de Evocação (N=212)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 3,0			Superior a 3,0		
FREQUÊNCIA	Acima de 14	Comprometimento	73	2,0	Respeito	28	3,3
		Responsabilidade	70	2,1	Salário	28	3,5
		Compromisso	38	2,1	Empresa	27	3,1
		Trabalho	34	2,9	Reconhecimento	25	3,3
		Segurança	29	3,0	Profissional	21	3,3
		Dedicação	27	2,9	Organização	20	3,1
		Confiança	21	2,9	Crescimento	19	3,7
	De 7 a 13	Cart.Trabalho	18	1,4	Direitos	15	3,3
		Estabilidade	16	2,5	Deveres	14	3,1
		Parceria	15	2,9			
		Empregado	13	2,9	Bom	13	3,0
		Satisfação	12	2,4	Benefícios	12	3,3
		Emprego	12	2,7	Profissionalismo	12	3,0
		Cont. de Trabalho	11	1,5	Trabalhador	11	3,1
	Obrigações	11	2,7	Relacionamento	10	3,0	
	Relação	10	2,9	Bem-estar	9	3,8	
	Equipe	9	2,9	Pontualidade	9	3,1	
	Vínculo	7	2,1	Interação	8	3,8	
	Lealdade	7	2,9	Oportunidades	7	4,0	
				Reciprocidade	7	3,9	

Nota: Total de evocações =1.353 palavras, sendo 392 palavras diferentes.

Os elementos que compõem o núcleo central podem ser separados em duas categorias distintas. Uma que trata da “Segurança”, onde se inserem as palavras “carteira de trabalho”, “estabilidade” e “confiança”, além da própria palavra “segurança” que foi evocada 29 vezes. A outra que se refere ao “Comprometimento” e enfatiza as atitudes ou comportamentos relacionados ao trabalho. Os elementos que compõem são: “comprometimento”, “compromisso”, “dedicação”, “responsabilidade” e “trabalho”. Os sujeitos, ao refletirem sobre o *vínculo do trabalhador com a organização*, voltam-se para dois pólos. Um relacionado ao que se pode fazer ou se têm a intenção de fazer para obter o que se deseja dentro da relação com a organização de trabalho. No outro pólo parece indicar para o que os sujeitos desejam: a segurança, a carteira de trabalho assinada, que representa uma segurança, com as garantias trabalhistas (férias, 13º salário, fundo de garantia, previdência oficial, etc.), a estabilidade e a confiança. O elemento “parceria”, que também aparece no núcleo central, ainda que com a menor frequência, parece remeter à idéia de reciprocidade nas relações de trabalho, envolvendo, por conseqüência, as duas partes: trabalhador e organização.

Examinando a quantidade de vezes que os sujeitos escolheram as palavras que integram o núcleo central como sendo as mais importantes, assim como o conteúdo atribuído a elas, de

acordo com os dados da Tabela 16 verificamos que elas foram escolhidas na seguinte frequência:

Tabela 16. Frequência com que as Palavras que Integram o Núcleo Central Foram Apontadas Como Sendo as Mais Importantes

Palavra	<i>f</i>	%
Comprometimento	34	16,03
Responsabilidade	23	10,84
Compromisso	10	4,79
Segurança	7	3,30
Parceria	5	2,35
Confiança	4	1,89
Dedicação	4	1,89
Estabilidade	4	1,89
Trabalho	4	1,89
Carteira de Trabalho	3	1,41

Entre as palavras mais importantes, duas se destacam: “comprometimento” e “responsabilidade”. Embora a palavra compromisso tenha aparecido apenas 10 vezes entre as palavras principais, deve-se assinalar que o seu conteúdo se associa com a palavra “comprometimento”. A junção das frequências dessas duas palavras coloca esse conteúdo em evidência entre os considerados mais importantes, relacionados com o objeto de representação estudado. Vale destacar que os elementos “comprometimento” e “responsabilidade” também emergiram no Estudo 1 como parte do núcleo central da representação estudada.

A Tabela 17 apresenta o resultado da análise de conteúdo das verbalizações dos sujeitos sobre os significados atribuídos às palavras consideradas como mais importantes. Essas palavras foram destacadas pelos sujeitos do conjunto das palavras evocadas a partir do termo indutor vínculo *do trabalhador com a organização*.

Tabela 17. Conteúdo das Principais Palavras do Núcleo Central

Palavra	Conteúdo	f(*)
Comprometimento	Dedicar-se à organização	11
	Relação de troca	8
	Desempenho eficiente	3
	Comportamento extra-papel	2
	Dedicar-se ao trabalho	2
	Alcançar os objetivos da organização	1
	Conciliar objetivos	1
	Desejo de ficar na organização	1
	Interesse pela empresa	1
	Múltiplos focos: organização, colegas e pessoal	1
	Reconhecimento	1
	Relações afetivas com colegas	1
	Respeito mútuo	1
	Responsabilidade	1
Sentir-se parte da organização	1	
Compromisso	Relação de troca	5
	Dedicar-se à organização	3
	Dedicar-se ao trabalho	1
	Obrigação	1
Responsabilidade	Autonomia	5
	Desempenho eficiente	4
	Dedicar-se à organização	3
	Dedicar-se ao trabalho	2
	Relação de troca	2
	Alcançar objetivos da organização	1
	Bom relacionamento	1
	Dignidade	1
	Honestidade	1
	Obrigação	1
	Pontualidade	1
Responsabilidade	1	
Transparência	1	

(*) A frequência total em cada palavra não corresponde à frequência apresentada na Tabela 15, uma vez que os sujeitos apresentaram dois ou mais significados para cada palavra ou mesmo deixaram de apresentá-lo.

É importante analisar a diversidade do conteúdo, pois uma mesma palavra pode ter significados diferentes para as pessoas. Os conteúdos “dedicar-se à organização”, “relação de troca” e “dedicar-se ao trabalho” estão associados às três palavras ao mesmo tempo. Isso indica que embora os sujeitos verbalizem coisas que aparentemente são diferentes, na realidade estão falando sobre o mesmo conteúdo. Em relação às palavras “comprometimento” e “compromisso” é natural que os seus conteúdos estejam associados, pois se relacionam com a mesma ação; “comprometer-se”. Entre as palavras “comprometimento” e “responsabilidade”, além dos conteúdos já destacados, nota-se que “desempenho eficiente”, “alcançar objetivos da

organização” e “responsabilidade”, também aparecem juntos. Na **Tabela 18** serão apresentados alguns exemplos de conteúdos que têm o mesmo significado, porém associados a palavras diferentes:

Tabela 18. Conteúdos com o Mesmo Significado, mas Associados a Palavras Diferentes

Conteúdo	Palavra associada	Verbalização
Dedicar-se à organização	Comprometimento	<i>Preocupação e esforço em atender às expectativas da empresa (sujeito 86).</i>
	Compromisso Responsabilidade	<i>Vestir a camisa da empresa (sujeito 3). E ter responsabilidade é não deixar sua organização em segundo ou terceiro lugar, e sim ter consciência do compromisso firmado e assinado com o empregador (sujeito 135).</i>
Relação de troca	Comprometimento	<i>Significa compromisso, mas não no sentido único de obrigação, mas também pelos direitos. <u>Configura uma troca, de forma agradável.</u> Compromisso com satisfação pessoal (sujeito 20).</i>
	Compromisso	<i>Ter um compromisso com a organização onde trabalho e perceber que a organização tem um compromisso comigo (sujeito 84).</i>
	Responsabilidade	<i>A responsabilidade deve ser recíproca. A empresa é responsável pelo empregado devendo prover tudo o que ele precisa para realizar seu trabalho. Ao mesmo tempo, o empregado tem grande responsabilidade perante a empresa que trabalha, devendo realizar suas tarefas apropriadamente, zelando pelo nome da empresa (sujeito 183).</i>
Dedicar-se ao trabalho	Comprometimento	<i><u>Ser profissional, se comprometer em fazer trabalho</u> e atingindo as metas desejadas (sujeito 131).</i>
	Compromisso	<i><u>Não trabalhar por obrigação, mas empenhar, estar comprometido com o trabalho na organização</u> (sujeito 60).</i>
	Responsabilidade	<i><u>Significa o nível de cada pessoa em relação aos deveres e obrigações em toda a sociedade</u> (sujeito 68).</i>
Desempenho eficiente	Comprometimento	<i>Desenvolver as suas tarefas com eficiência, dando soluções rápidas e precisas, cuidando sempre para não cometer erros e não prejudicar o andamento do trabalho (sujeito 38).</i>
	Responsabilidade	<i>Desenvolver o trabalho de forma correta para o bem da empresa em que presta serviço (sujeito 54).</i>

Conteúdo	Palavra associada	Verbalização
Alcançar objetivos da organização	Comprometimento	<i>Uma maneira de se envolver integralmente com os objetivos traçados pela empresa, sem medir esforços para alcançar as metas estipuladas (sujeito 85).</i>
	Responsabilidade	<i>É o ponto de partida para que os trabalhadores possam desenvolver suas atividades na organização buscando a realização do objetivo da empresa (sujeito 123).</i>
Responsabilidade	Comprometimento	<i>A responsabilidade que o empregado deve ter com sua empresa ao desempenhar suas atribuições (sujeito 120).</i>
	Responsabilidade	<i>Comprometimento com os compromissos assumidos (sujeito 103).</i>

Vale destacar que o sujeito 103 ao explicar o significado da palavra “responsabilidade” o faz dizendo referir-se ao “*Comprometimento com os compromissos assumidos*”. Dessa forma, fica evidenciada a relação entre várias das palavras que possivelmente integram o núcleo central da representação em estudo. Essa constatação recomenda que os conteúdos associados às palavras sejam analisados em conjunto de modo a identificar como elas se agrupam. Nesse sentido realizou-se a categorização de todas as palavras evocadas pelos sujeitos, adotando-se as mesmas categorias construídas no Estudo 1. Para tal foi utilizado o *software* EVOC, em seu módulo denominado CATEVOC, ou seja, a construção de grandes categorias a partir das palavras evocadas isoladamente. O resultado dessa categorização encontra-se na Tabela 19.

A categorização das palavras evocadas seguiu o mesmo procedimento realizado no Estudo 1. A denominação da categoria foi definida de modo a traduzir o conjunto das palavras agrupadas em cada uma delas. O detalhamento das informações está contido no Anexo 4. A primeira coluna da tabela apresenta a denominação da categoria. A segunda coluna apresenta o número de palavras que compõe a categoria, seguida do percentual em relação ao número total de palavras (392). A quarta coluna contém o número de vezes que a palavra foi evocada por todos os sujeitos (212), seguida do percentual em relação ao número total de evocações (1353). A tabela está ordenada pela informação da quarta coluna. Finalmente, a sexta coluna contém a informação das palavras mais frequentes, entre as evocadas em cada categoria. Considera-se para efeito dessa informação a frequência mínima igual a 5, uma vez que foi esse o critério adotado quando da identificação dos elementos centrais e periféricos, apresentados na Tabela

10. O percentual contido na sétima coluna refere-se à relação entre o número de evocações (quarta coluna) e o número de palavras mais frequentes (sexta coluna).

Tabela 19. Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos

Categoria	Nº de palavras		Nº de evocações		Palavras frequentes	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Segurança	42	10,7	194	14,3	146	75,3
Comprometimento	16	4,1	181	13,4	152	84,0
Organização	47	12,0	133	9,8	74	55,6
Responsabilidade	17	4,3	126	9,3	109	86,5
Ambiente de Trabalho	33	8,4	119	8,8	76	63,9
Desenvolvimento	22	5,6	90	6,7	65	72,2
Desempenho	44	11,2	77	5,7	18	23,4
Valorização	8	2,0	66	4,9	5	87,9
Reciprocidade	21	5,4	60	4,4	33	55,0
Trabalho	10	2,6	56	4,1	45	80,4
Características Pessoais	17	4,3	31	2,3	5	16,1
Expectativas	11	2,8	28	2,1	12	42,9
Bem-estar	11	2,8	22	1,6	9	40,9
Benefícios	3	0,8	16	1,2	1	75,0
Rejeição	14	3,6	14	1,0	0	0,0
Outras	76	19,4	140	10,3	47	33,6
TOTAL	392		1353		861	

Para se considerar um elemento como nuclear ou periférico, a partir da categorização, leva-se em conta dois critérios:

1º) o **número de evocações** – considera-se como categoria possivelmente nuclear aquela cujo número de evocações for maior que 6,25%, que corresponde ao percentual médio por categoria. Esse percentual é obtido a partir do total de evocações 1353, que corresponde a 100%. Dividindo-se o todo pelo número de categorias, chega-se ao percentual médio de evocações por categoria ($100\%/16 = 6,25\%$).

2º) a **relação entre as palavras frequentes e o número de evocações em cada categoria** – as categorias que possuem uma relação igual ou acima de 50% possivelmente são consideradas nucleares; as que possuem uma relação abaixo desse percentual são consideradas periféricas.

Adotando-se esse critério identifica-se na Tabela 14 as seguintes categorias como indicativas de pertencerem ao núcleo central: Segurança, Comprometimento, Organização, Responsabilidade, Ambiente de Trabalho e Desenvolvimento. As demais categorias, provavelmente, pertencem ao sistema periférico da representação.

A análise das Tabelas 15 e 19 evidencia que a categoria “Segurança” emergiu com bastante força. Considerando apenas a frequência de evocação (Tabela 15), “segurança” apareceu em 4º lugar, com 29 vezes. O primeiro lugar foi ocupado por “comprometimento” com uma frequência de 73, seguido de “responsabilidade” com frequência 70 e, mais distante, de “compromisso” com frequência 38. Porém, ao se agrupar as evocações em categorias, a categoria “Segurança” aparece como a mais saliente (Tabela 19). Enquanto as categorias “Comprometimento” e “Responsabilidade” agruparam um número menor de palavras – 16 e 17, respectivamente, a categoria “Segurança” agrupou 42 palavras, mostrando-se como uma categoria mais abrangente que as demais. Assim, “segurança” se apresenta como um possível elemento estruturador da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, juntamente com “comprometimento” e “responsabilidade”.

Perseguindo o objetivo voltado para verificação de como o conteúdo da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* se estrutura em relação ao núcleo central e ao sistema periférico, de acordo com a Teoria do Núcleo Central, foi realizada a **Análise de Palavras Principais**. Buscou-se com esse procedimento apurar a “queda de frequência”, conforme descrito anteriormente (cf. Procedimento de Análise dos Dados).

A análise de palavras principais é realizada a partir da frequência das palavras escolhidas pelos sujeitos, no item 2 da 1ª Parte do instrumento de coleta de dados, transcrito a seguir: **“Entre as palavras ou expressões escritas acima, transcreva as 3 que você considera mais importantes, em ordem de prioridade”**.

Por meio de uma nova análise, apura-se a frequência das palavras consideradas mais importantes, comparando-a à frequência da análise de evocações apresentada na Tabela 20. A queda de frequência indicará os elementos que, provavelmente, seriam considerados centrais e periféricos da representação. Para definir a partir de que percentual o elemento será considerado central ou periférico foi examinada a proporção entre o número total de palavras evocadas e o número de palavras consideradas importantes. No total foram evocadas 1353 palavras (392 palavras diferentes). Destas os sujeitos assinalaram como importante 896 palavras (dentre 290 palavras diferentes). Considerou-se, então, que uma queda de frequência abaixo de 66% (porcentagem de palavras importantes sobre o total de palavras evocadas), indica a centralidade do elemento. Assim, se houver uma queda superior a 66%, os elementos serão considerados, provavelmente, pertencentes ao sistema periférico. A Tabela 15 apresenta os resultados dessa comparação.

Tabela 20. Queda de Frequência das Palavras Principais em Relação às Palavras Evocadas

Elementos	Frequência total de evocações	Frequência de palavras principais	Queda de frequência (%)
Parceria	15	13	13,3%
Salário	28	24	14,3%
Profissional	21	17	19,0%
Responsabilidade	70	55	21,4%
Respeito	28	22	21,4%
Comprometimento	73	57	21,9%
Compromisso	38	29	23,7%
Confiança	21	16	23,8%
Dedicação	27	19	29,6%
Empresa	27	19	29,6%
Reconhecimento	25	17	32,0%
Carteira de Trabalho	18	12	33,3%
Trabalho	34	22	35,3%
Crescimento	19	12	36,8%
Segurança	29	15	48,3%

Nenhum dos elementos teve queda maior que 66%. Esse critério não contribuiu para distinguir elementos que se localizam no núcleo central ou no sistema periférico. Assim, o critério de análise dos elementos pela frequência não se apresentou, nesse estudo, com capacidade de discriminação. Assim, a definição da centralidade dos elementos da representação social considerará, apenas, a Análise de Evocações e a Categorização.

O cruzamento do resultado da análise de evocações com o da categorização aponta os elementos que provavelmente fazem parte do núcleo central e os que integram o sistema periférico. Embora ao longo das análises levadas a efeito neste capítulo já se tenham elementos para essa conclusão, a Tabela 21 apresenta de forma sistematizada a relação entre as diversas análises realizadas.

Tabela 21. Cruzamento entre as Análises da Estrutura da Representação Social de Vínculo do Trabalhador com a Organização

Centralidade	Análise de Evocações	Categorização	Palavras Principais
Núcleo Central	Carteira de Trabalho		Carteira de Trabalho
	<u>Comprometimento</u>		<u>Comprometimento</u>
	Compromisso		Compromisso
	Confiança		Confiança
	Dedicação	Ambiente de Trabalho	Crescimento
	Estabilidade	<u>Comprometimento</u>	Dedicação
	Parceria	Desenvolvimento	Empresa
	<u>Responsabilidade</u>	Organização	Parceria
	<u>Segurança</u>	<u>Responsabilidade</u>	Profissional
	Trabalho	<u>Segurança</u>	Reconhecimento
Sistema Periférico	Contrato de Trabalho		Respeito
	Crescimento		Respeitosamente
	Deveres		<u>Responsabilidade</u>
	Direitos		Salário
	Empresa		<u>Segurança</u>
	Organização	Bem-estar	Trabalho
	Profissional	Benefícios	
	Reconhecimento	Características Pessoais	
	Respeito	Desempenho	
	Empregado	Expectativas	
Emprego	Reciprocidade		
Equipe	Trabalho		
Lealdade	Valorização		
Obrigações			
Relação			
Salário			
Satisfação			
Vínculo			

Os elementos “comprometimento”, “responsabilidade” e “segurança” se evidenciaram como os mais salientes nas análises realizadas, sugerindo que são os estruturadores da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, ou seja, são os elementos que possivelmente integram o núcleo central da representação. Para melhor compreensão desses elementos, será apresentado o contexto semântico onde eles estão inseridos, que se encontra detalhado no Anexo 5.

O elemento “comprometimento”, como já destacado anteriormente apresentou inúmeros significados. Os conteúdos desses significados, apresentados na **Tabela 18**, podem ser classificados em dois contextos. Um voltado para a “**dedicação do trabalhador à organização**” e o outro para o que ele espera diante da atitude de comprometimento, ou seja, “**expectativas de retorno**”. Portanto, vincular-se à organização para os sujeitos implica numa via de mão dupla, dar e receber, ou seja, em reciprocidade. Os conteúdos associados a cada um desses contextos estão apresentados na **Tabela 22**.

Tabela 22. Contextos Semânticos Associados ao Elemento “Comprometimento” e Respectivos Conteúdos

Dedicação do trabalhador à organização	Expectativas de retorno
Alcançar objetivos da organização	Conciliar objetivos
Comportamento extra-papel	Desejo de ficar na organização
Dedicar-se à organização	Reconhecimento
Dedicar-se ao trabalho	Relação de troca
Desempenho eficiente	Relações afetivas com colegas
Interesse pela empresa	Respeito mútuo
Responsabilidade	Sentir-se parte da organização

Verbalizações associadas à dedicação do trabalhador à organização

- *“Que eu tenho um compromisso com a organização na qual trabalho, de corresponder à expectativa quanto à função assumida e gerar resultados”.* (Sujeito 5, empregado da empresa pública, sexo feminino).
- *“Não trabalhar por obrigação, mas empenhar, estar comprometido com o trabalho na organização”.* (Sujeito 60, não-empregado empresa pública, sexo masculino).
- *“Vestir a camisa da empresa”.* (Sujeito 3, empregado empresa pública, sexo masculino).
- *“Creio que resume na expressão ‘vestir a camisa da empresa’. Isto é sentir-se a própria empresa; considerá-la como minha empresa; acreditar que o sucesso da empresa é o meu sucesso.”* (Sujeito 11, empregado empresa pública, sexo feminino).
- *“Uma pessoa comprometida com suas atividades as desempenha da melhor maneira, são próativas e geram uma harmonia no ambiente de trabalho”.* (Sujeito 133, não-empregado banco estatal, sexo feminino).

- *“Ser profissional, se comprometer em fazer trabalho e atingindo as metas desejadas”*. (Sujeito 131, não-empregado banco estatal, sexo masculino).
- *“Envolvimento, interesse pela empresa e por tudo que possa contribuir para a melhoria dos negócios ou processos da organização”*. (Sujeito 181, banco estatal).

Verbalizações associadas às expectativas de retorno

- *“O relacionamento com a organização e seus processos produtivos, numa visão sistêmica dos negócios e foco na pessoa”*. (Sujeito 1, empregado empresa pública, sexo masculino).
- *“Significa que ambos os lados, trabalhador e organização, deverão estar alinhados e comprometidos com os objetivos seja da empresa ou do trabalhador.”* (Sujeito 82, não-empregado empresa pública, sexo masculino).
- *“Representa se você realmente quer estar nessa empresa ou não”*. (Sujeito 172, não-empregado banco estatal, sexo feminino).
- *“O empregado sentir-se parte da organização e perceber por parte da organização preocupação em estar presente positivamente na vida deste trabalhador, não só em ambiente corporativo, mas no meio social”*. (Sujeito 15, empregado empresa pública, sexo masculino).
- *“O homem passa a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, então suas relações pessoais deveriam ter um valor afetivo com os seus colegas de extrema cordialidade, visto que na maioria do tempo os trabalhadores não têm razão de estarem satisfeitos com o sistema já que o mesmo não representa o seu próprio ideal”*. (Sujeito 153, não-empregado banco estatal, sexo masculino).
- *“Que deve haver respeito mútuo do empregado com a empresa e vice-versa”*. (Sujeito 72, não-empregado empresa pública, sexo masculino).

O elemento “responsabilidade” também tem a ele associados os mesmos contextos semânticos do elemento “comprometimento”: “dedicação do trabalhador à organização” e “expectativas de retorno”. Ao demonstrar responsabilidade na relação profissional, acredita-se

que o trabalhador também espera receber algo em troca. A Tabela 23 apresenta os conteúdos vinculados a cada contexto semântico:

Tabela 23. Contextos Semânticos Associados ao Elemento “Responsabilidade” e Respetivos Conteúdos

Dedicação do trabalhador à organização	Expectativas de retorno
Alcançar objetivos da organização	Autonomia
Dedicar-se à organização	Bom relacionamento
Dedicar-se ao trabalho	Relação de troca
Desempenho eficiente	Transparência
Dignidade	
Honestidade	
Obrigaçãõ	
Pontualidade	
Responsabilidade	

Verbalizações associadas à dedicação do trabalhador à organização

- *“Compromisso com os afazeres”.* (Sujeito 53, não-empregado empresa pública, sexo masculino).
- *“Significa ser prudente com meus deveres, obrigações e funções estabelecidas pela organização. Estar atento a esses itens e ser competente aumentará o vínculo entre o funcionário e a organização.”* (Sujeito 55, não-empregado empresa pública, sexo masculino).
- *“É o compromisso que o trabalhador tem para com a empresa, a forma de conduzir os negócios com base nos seus princípios, valores e ética”.* (Sujeito 91, empregado banco estatal, sexo feminino).
- *“É o ponto de partida para que os trabalhadores possam desenvolver suas atividades na organização buscando a realização do objetivo da empresa”.* (Sujeito 123, empregado banco estatal, sexo masculino).
- *“Essa palavra resume o que um funcionário deve possuir para exercer bem a sua função. Responsabilidade é se portar com seriedade mediante os compromissos, mediante a demanda, pontualidade”.* (Sujeito 122, empregado banco estatal, sexo masculino).

- *“Leva-nos ao comprometimento onde não importa em que condições seu trabalho é feito, você aceitou aquele compromisso e precisa dar o melhor de si”*. (Sujeito 168, não-empregado banco estatal, sexo feminino).

É importante destacar que os sujeitos ao apresentarem o significado da palavra “responsabilidade”, o fazem traduzindo-a em comprometimento ou compromisso (sujeitos, 53, 95, 122 e 168). Tal situação já havia sido salientada anteriormente. Portanto, há uma forte associação entre esses elementos. Espera-se que na análise das demais partes do instrumento, essa associação possa ser confirmada, uma vez que elas foram desenvolvidas com o propósito de examinar a relação entre os elementos estruturadores da representação social.

Verbalizações associadas às expectativas de retorno

- *“Estar ciente de suas ações e as conseqüências que serão produzidas por elas”*. (Sujeito 194, empregado banco estatal, sexo masculino).
- *“Ter capacidade de assumir algo do início ao fim, arcar com os ganhos ou com os prejuízos que a ação promove”*. (Sujeito 170, não-empregado banco estatal, sexo feminino).
- *“É a base para um bom relacionamento.”* (Sujeito, 148, não-empregado banco estatal, sexo masculino).
- *“A responsabilidade deve ser recíproca. A empresa é responsável pelo empregado devendo prover tudo o que ele precisa para realizar seu trabalho. Ao mesmo tempo, o empregado tem grande responsabilidade perante a empresa que trabalha, devendo realizar suas tarefas apropriadamente, zelando pelo nome da empresa”*. (Sujeito 183, empregado empresa pública, sexo feminino).
- *“Responsabilidade das duas partes envolvidas na relação. Comprometimento mútuo e transparente nas relações”*. (Sujeito 202, empregado banco estatal, sexo masculino).

O número de verbalizações relacionadas com o contexto de **“expectativas de retorno”** o elemento “responsabilidade” é menor do que os associados à “dedicação do trabalhador à organização”. Esse dado sugere que na visão dos sujeitos *o vínculo do trabalhador com a organização* decorre mais das suas ações/attitudes, do que daquilo que ele recebe ou espera receber. O próximo elemento a ser examinado talvez apresente um contraponto a essa hipótese.

O elemento “segurança” tem a ele associado um único conteúdo semântico; “**certeza e garantia de futuro**”. A palavra “segurança”, conforme destacado na **Tabela 11** foi apresentada pelos sujeitos como mais importante apenas sete vezes. Entretanto, na Análise de Categorias, constituiu-se na categoria com maior força, com o agrupamento de 42 palavras. O conteúdo semântico mencionado evidencia-se nas verbalizações apresentadas a seguir:

- “*Garantia de futuro e manutenção das atividades*”. (Sujeito 100, empregado banco estatal, sexo masculino).
- “*Tenho a certeza absoluta que todo dia vinte de cada mês meu salário está creditado em conta. Minha organização é uma empresa que proporciona uma grande confiança no futuro*”. (Sujeito 106, empregado banco estatal, sexo feminino).
- “*A garantia de sustentabilidade da minha família*”. (Sujeito 108, empregado banco estatal, sexo masculino).
- “*Planos para o futuro; perspectivas; possibilidade de pagar um curso, faculdade ou algum bom carro*”. (Sujeito 129, não-empregado banco estatal, sexo feminino).
- “*Que faça chuva ou faça sol meu emprego, meus salários e benefícios estarão em minha conta na data certa*”. (Sujeito 197, empregado banco estatal, sexo feminino).
- “*Basicamente, a garantia de comida à mesa! Amanhã eu terei um emprego e o salário suprirá minhas necessidades*”. (Sujeito 57, não-empregado empresa pública, sexo masculino).

Os significados trazidos pelos sujeitos refletem a expectativa que o trabalho pode lhes oferecer uma perspectiva segura para a sua sobrevivência, desenvolvimento pessoal e profissional. Para outras palavras que se agruparam na categoria “Segurança”, quando da Análise de Categorias, descrita na Tabela 19, os sujeitos verbalizaram significados semelhantes aos apresentados anteriormente, conforme segue:

- Palavra “salário” – “*E ele que mantém a família e a vida do trabalhador*”. (Sujeito 109, empregado banco estatal, sexo feminino).
- Palavra “Carteira de Trabalho” – “*Garantia de que você poderá desenvolver seu trabalho com mais tranquilidade, pois terá garantido alguns direitos que são bastante importantes nos dias de hoje*”. (Sujeito 65, empregado empresa pública, sexo masculino).

- Palavra “Estabilidade” – “Estabilidade tem relação direta com segurança. Nos faz ter alguma certeza na vida.” (Sujeito 203, empregado banco estatal, sexo feminino).
- Palavra “Contrato de Trabalho” – “Significa que eu tenho um vínculo com uma determinada empresa, e isso me dá segurança no meu dia-a-dia, bem como, implica também que eu tenho responsabilidade para com esta empresa”. (Sujeito 201, empregado empresa pública, sexo feminino).

As verbalizações apresentadas vão ao encontro da aspiração do engenheiro mecânico descrita no Capítulo 1, página 18, ao manifestar que o seu sonho de vida é representado por um bom salário e estabilidade. Porém, as transformações ocorridas e em andamento no mundo do trabalho sinalizam para a redução gradativa do emprego duradouro, que será substituído pelo que Carnoy, Castells e Benner (1997) denominam “emprego flexível”, em que a precarização do trabalho é evidente. Por outro lado, os elementos que se situaram no sistema periférico da representação, apresentado na Tabela 15, não apontam para uma transformação da representação. Elementos como “crescimento”, “direitos”, “empresa”, “organização”, “salário”, “contrato de trabalho”, “empregado” e “lealdade” podem ser associados com maior facilidade ao vínculo do trabalhador com a organização dentro de um arranjo tradicional de emprego do que a arranjos flexíveis. Nesse ponto do trabalho essa conclusão é prematura, uma vez que ainda não foi realizada nenhuma análise dos resultados por grupos, o que será apresentado na próxima seção.

Até esse ponto pode-se dizer que os elementos que emergiram como estruturadores da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* são “comprometimento” e “responsabilidade” dentro dos contextos de “**dedicação do trabalhador à organização**” e de “**expectativas de retorno**”, além do elemento “segurança”, cujo contexto semântico esta voltado para “**certeza e garantia de futuro**”. Vale destacar que o elemento “responsabilidade” foi conceituado apenas duas vezes, das 22 em que foi considerado como mais importante, enfocando que esse papel também é da organização. As verbalizações que apresentam esse enfoque são as seguintes:

- “A responsabilidade deve ser recíproca. A empresa é responsável pelo empregado devendo prover tudo o que ele precisa para realizar seu trabalho. Ao mesmo tempo, o empregado tem grande responsabilidade perante a empresa que trabalha, devendo realizar suas tarefas apropriadamente, zelando pelo nome da empresa” (sujeito 183, empresa pública, empregado, sexo feminino).

- *“Responsabilidade das duas partes envolvidas na relação. Comprometimento mútuo e transparente nas relações”* (sujeito 202, banco estatal, empregado, sexo masculino).

Neste ponto é importante abrir um espaço para analisar os resultados encontrados à luz das concepções teóricas sobre reciprocidade. Os resultados apurados até aqui indicam que a relação de vínculo do trabalhador com a organização é compreendida como uma relação de troca. Conforme destacado por Siqueira e Gomide Jr. (2004 p. 307) “... os atos de trabalho sejam estes representados por critérios de desempenho, de comparecimento ao trabalho, de permanência na empresa ou de colaboração espontânea com a organização, são formas de um indivíduo manter relações de troca com o seu empregador”. Assim, o princípio de reciprocidade apresentado por Gouldner (1960), traz luz para a compreensão desse fenômeno. Gouldner defende que as relações sociais são regidas por um princípio moral, aceito universalmente e não-padronizado, que define como obrigação o ato de retribuir um favor recebido. Visto desta forma o princípio da reciprocidade se assenta em duas exigências sociais básicas: 1) deve-se ajudar a quem nos ajuda e 2) não se deve prejudicar quem nos beneficia.

Assim, a relação de troca que se estabelece entre trabalhador e organização poderia ser vista como uma relação de ajuda mútua. Enquanto a organização “dá” ao trabalhador o emprego, ele se mostra disposto a retribuir. O comprometimento organizacional na base calculativa é visto como uma relação de troca, aproximando-se da visão de reciprocidade apresentada. O trabalhador compromete-se com a organização em função do balanço entre perdas e ganhos com a sua saída. Considerando que o mercado de trabalho no Brasil apresenta escassez de oportunidade de emprego, o sentimento que domina o grupo de trabalhadores é o de que quem tem trabalho deve fazer tudo para preservá-lo. Da mesma forma, as organizações também utilizam esse argumento como pano de fundo no processo de negociação com os trabalhadores. A representação que se constrói sobre o *vínculo do trabalhador com a organização* é permeada por essa realidade. A verbalização de alguns sujeitos, categorizada sob o tema “Relação de Troca” ilustra essa conclusão:

- *A troca que deve haver entre profissional e instituição, de confiança, credibilidade e crescimento de ambos, para que o relacionamento seja mutuamente proveitoso* (sujeito 47, não-empregado empresa pública, sexo masculino).
- *Significa tudo, pois a partir do momento que se tem comprometimento, se é capaz de ter tudo que a empresa necessita do empregado, pois com o comprometimento,*

vem a responsabilidade, o empenho, a valorização e o crescimento profissional (sujeito 134, não-empregado banco estatal, sexo feminino).

- *Ser comprometido com a empresa, sem medir esforços, horário e dia. Estar sempre a disposição da empresa, para que no futuro seja reconhecido pela empresa* (sujeito 138, não-empregado banco estatal, sexo masculino).

Visto desta forma o sujeito se coloca inicialmente como “doador” e a organização como “receptora” na expectativa de que os papéis de invertam. À medida que a organização reconhecer que está recebendo ela se disponibilizaria a retribuir, deixando o trabalhador na condição de “credor”.

1.2. Análise das Evocações por Grupo

Como informado no início da seção anterior serão realizadas três comparações de evocações:

- Primeira – Todos os empregados e todos os não-empregados;
- Segunda – Todos os da empresa pública e todos do banco estatal;
- Terceira – Todos do sexo feminino e todos do sexo masculino.

A realização dessa etapa da pesquisa visa atender ao objetivo de verificar se há diferença da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, entre os grupos pesquisados.

a) Comparação entre empregados e não-empregados

As Tabelas 24 e 25 apresentam os prováveis elementos que compõem a representação social dos sujeitos da primeira comparação, em relação ao termo indutor *vínculo do trabalhador com a organização*, com o parâmetro de frequência mínima igual a 4.

Tabela 24. Elementos da Representação Social Evocados pelos Empregados (n = 100)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 3,0			Superior a 3,0		
FREQÜÊNCIA	Acima de 16	Responsabilidade	34	2,4	Segurança	22	3,0
		Comprometimento	30	2,2	Salário	18	3,2
		Compromisso	25	1,8			
		Trabalho	21	2,8			
		Respeito	16	2,9			
	De 7 a 15	Empresa	14	2,5	Reconhecimento	14	3,2
		Estabilidade	13	2,7	Profissional	11	3,4
		Contrato de trabalho	9	1,6	Crescimento	9	3,9
		Carteira de trabalho	8	1,5	Bom	9	4,0
		Dedicação	8	2,5	Reciprocidade	7	3,9
	Obrigações	8	2,9				

Nota: Total de evocações = 645 palavras, sendo 236 palavras diferentes.

Tabela 25. Elementos da Representação Social Evocados pelos Não-Empregados (n = 112)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 3,0			Superior a 3,0		
FREQÜÊNCIA	Acima de 10	Comprometimento	41	2,0	Dedicação	17	3,1
		Responsabilidade	33	1,8	Organização	15	3,3
		Confiança	15	2,7	Trabalho	13	3,2
		Compromisso	11	2,3	Empresa	12	3,7
	De 6 a 9				Respeito	12	3,8
					Profissional	10	3,2
					Reconhecimento	10	3,4
		Carteira de trabalho	9	1,3	Profissionalismo	9	3,3
		Deveres	9	2,7	Crescimento	9	3,4
		Direitos	9	2,7	Salário	9	3,9
		Parceria	9	2,4	Benefícios	8	3,5
		Empregado	8	2,5			
		Equipe	7	2,6			
		Segurança	7	2,9			
		Emprego	6	2,7			
		Satisfação	6	2,3			
		Trabalhador	6	2,5			

Nota: Total de evocações = 667 palavras, sendo 264 palavras diferentes.

A análise de evocações retratada nas **Tabelas 24 e 25** evidencia que os possíveis elementos centrais da representação têm uma parte em comum. Os elementos “comprometimento”, “compromisso” e “responsabilidade” emergiram nos dois grupos com forças semelhantes. Esses três elementos na análise envolvendo os dois grupos em conjunto também emergiram como pertencentes ao núcleo central. Dois elementos apareceram exclusivamente nas evocações dos empregados: “respeito” e “trabalho”, enquanto para os não-empregados eles se situam no sistema periférico. Já para os não-empregados, o elemento “confiança” surge como provável elemento do núcleo central, enquanto para os empregados não aparece nem entre os elementos do sistema periférico.

O surgimento do elemento “confiança” entre os não-empregados como pertencente ao núcleo central pode ser interpretado como um reflexo da condição desse grupo na sua relação de trabalho com as organizações. Para os não-empregados a “confiança” representa a base do vínculo, uma vez que a conquista de espaço e a permanente competição com os trabalhadores próprios, denominados por Fernandes e Carvalho Neto (2005) de *core workers*, constitui um desafio permanente para aqueles. As práticas de gestão de pessoas nas organizações estabelecem distinção entre esses dois grupos. Os investimentos em desenvolvimento de pessoal (treinamento, programas de benefícios, capacitação de modo geral) e as oportunidades de participação em atividades estratégicas são proporcionados aos empregados próprios e não aos terceirizados..

A presença dos elementos “respeito” e “trabalho”, entre os empregados, pode ser interpretada em função da relação mais estabilizada que existe entre os empregados e as organizações. As verbalizações dos sujeitos, ao identificarem essas palavras como as mais importantes confirmam essa afirmação.

- Respeito – *“Essencial em relacionamentos humanos, independente do grau de intimidade e/ou posição social e profissional”*. (Sujeito 23, empregado empresa pública, sexo feminino).
- Respeito – *“O respeito é a base para qualquer tipo de relação ou vínculo, o respeito mútuo é primordial”*. (Sujeito 37, empregado empresa pública, sexo feminino).
- Respeito – *“Respeito para mim significa tudo: Segurança – na medida em que o respeito, literalmente, é bom e conserva os dentes. Qualidade – com respeito você atende e tem atendidas as suas necessidades, bem como as de seu próximo e daqueles a quem presta seus serviços. Respeito é base da garantia dos direitos individuais e coletivos, sem os quais nenhuma organização ou sociedade consegue preservar/construir/resgatar valores sólidos. A responsabilidade social dever ter entre seus pilares o respeito.”* (Sujeito 204, empregado banco estatal, sexo feminino).
- Trabalho – *“Significa que eu tenho que estar comprometido com a organização a qual presto serviço, buscando sempre dar o melhor de mim e sempre me aperfeiçoando tecnicamente como pessoa, almejando resultados de qualidade e que gerem lucro tanto para empresa como para mim como profissional. Este lucro não trata apenas o aspecto financeiro, mas principalmente o aspecto de ascensão, crescimento”*. (Sujeito 22, empregado empresa pública, sexo feminino).

- Trabalho – “São as obrigações a serem realizadas pelo empregado. Suas rotinas diárias que compõe o seu trabalho. E são exatamente tais tarefas que determinam o vínculo do empregado com a organização. É em função delas que ambos existem”. (Sujeito 119, empregado banco estatal, sexo feminino).

Entre os elementos do sistema periférico há mais diferença do que semelhança entre os grupos. A Figura 9 apresenta o resultado encontrado, evidenciado o que é comum aos dois grupos e o que é específico de cada um deles.

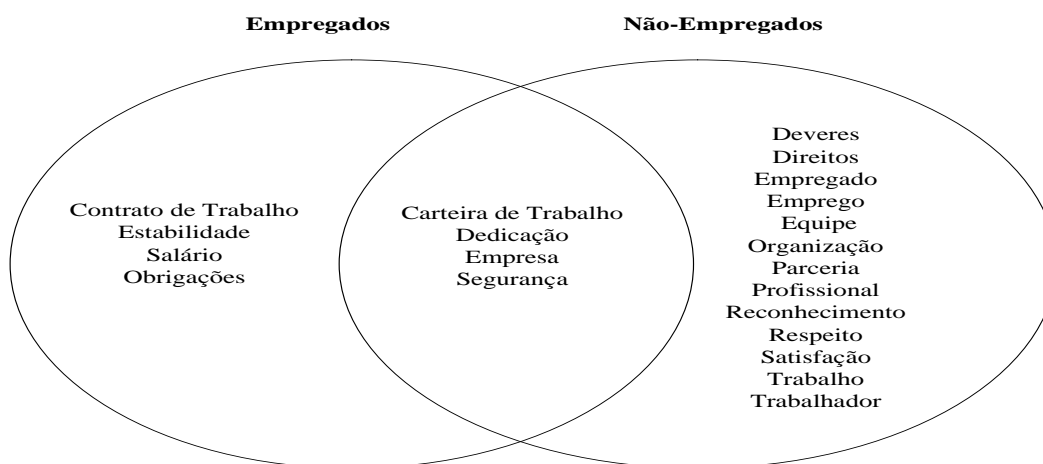


Figura 9 – Elementos do Sistema Periférico – Grupos de Empregados e de Não-Empregados

De acordo com a Teoria do Núcleo Central, o sistema periférico é constituído pelos elementos que exercem o papel dinâmico da representação, permitindo a sua atualização. Ele engloba as concepções individuais e integra os elementos situacionais permitindo que a representação evolua ao longo do tempo. Portanto, é de se esperar que se encontre ali uma maior distinção entre os grupos. Assim, há uma valorização maior por parte do grupo de empregados de elementos tais como “contrato de trabalho”, “estabilidade” e “salário” que estão associados ao elemento “segurança” pertencente ao núcleo central. Os empregados têm uma concepção de vínculo do trabalhador com a organização mais conservadora do que os não-empregados. Essencialmente ela está atrelada à segurança, uma vez que nos elementos comuns aos dois grupos ainda são encontrados “carteira de trabalho” e a própria “segurança”, que também se insere nessa categoria.

Já para os não-empregados, o sistema periférico apresenta-se com maior diversidade, incluindo além dos elementos relacionados com a segurança (“carteira de trabalho”,

“segurança” e “direitos”), outros que vão além do plano da estabilidade. A valorização do profissional e a sua inserção no grupo surgem com os elementos “respeito”, “reconhecimento” e “equipe”. Da mesma forma aparecem elementos associados ao seu bem-estar (“satisfação” e “parceria”), além da disposição que deve permear a relação do profissional com a organização (“dedicação”). Diferente do grupo de empregados, os não-empregados apresentam no sistema periférico elementos que sinalizam para uma maior flexibilidade da representação. Se o mundo do trabalho está mudando, se o emprego duradouro caminha rumo à “extinção”, se as oportunidades de trabalho são maiores dentro de arranjos flexíveis, é de se esperar que a representação que o trabalhador tem de vínculo com a organização incorpore outros elementos, como apareceu no grupo de não-empregados.

b) Comparação entre trabalhadores da empresa pública e do banco estatal

As Tabelas 26 e 27 apresentam os prováveis elementos que compõem a representação social dos trabalhadores da empresa pública e do banco estatal, em relação ao termo indutor *vínculo do trabalhador com a organização*, com o parâmetro de frequência mínima igual a 4.

Tabela 26. Elementos da Representação Social Evocados pelos Trabalhadores da Empresa Pública (n = 99)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 2,9			Superior a 2,9		
F R E Q Ü Ê N C I A	Acima de 14	Comprometimento	29	2,5	Trabalho	21	3,2
		Responsabilidade	27	2,1	Empresa	16	3,1
		Compromisso	16	2,3			
		Salário	14	2,6			
	De 6 a 13	Carteira de trabalho	11	1,5	Profissional	12	3,3
		Organização	11	2,5	Respeito	12	3,2
		Dedicação	9	2,8	Confiança	11	3,0
		Deveres	9	2,9	Direitos	10	3,2
		Estabilidade	9	2,9	Empregado	8	3,1
		Reconhecimento	9	2,7	Crescimento	7	4,0
		Contrato de trabalho	8	1,5	Obrigações	7	3,1
		Satisfação	8	2,4	Segurança	6	3,2
		Relação	6	2,8			
		Vínculo	6	2,2			

Nota: Total de evocações = 643 palavras, sendo 260 palavras diferentes.

Tabela 27. – Elementos da Representação Social Evocados pelos Trabalhadores do Banco Estatal (n = 112)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 3,1			Superior a 3,0		
FREQÜÊNCIA	Acima de 13	Comprometimento	44	1,8	Reconhecimento	16	3,7
		Responsabilidade	43	2,2	Respeito	16	3,3
		Segurança	23	2,9	Salário	14	4,4
		Compromisso	22	1,9			
		Dedicação	18	2,9			
		Trabalho	13	2,5			
	De 5 a 12	Parceria	12	2,8	Empresa	11	3,2
		Confiança	10	2,7	Organização	9	3,7
		Profissionalismo	9	2,9	Profissional	9	3,3
		Emprego	7	1,9	Trabalhador	8	3,3
		Estabilidade	7	2,0	Pontualidade	7	3,3
		Carteira de trabalho	6	1,2	Reciprocidade	6	4,0
		Ambiente	5	2,8	Deveres	5	3,4
Empregado	5	2,6	Direitos	5	3,4		
			Relacionamento	5	3,8		
			Remuneração	5	3,2		

Nota: Total de evocações = 707 palavras, sendo 250 palavras diferentes.

Os três elementos que emergiram das análises anteriores como possíveis integrantes do núcleo central da representação também nesta análise aparecem na mesma condição para os dois grupos: “comprometimento”, “compromisso” e “responsabilidade”. Entre os trabalhadores da empresa pública o “salário” é o quarto elemento, enquanto para os trabalhadores do banco estatal “segurança” e “trabalho” estão situados nessa posição. De todas as análises de evocação realizadas anteriormente, é a primeira vez que “salário” surge como um possível elemento do núcleo central. O termo foi evocado 14 vezes, situando-se na zona limite entre o núcleo central e o sistema periférico. Para os trabalhadores do banco estatal o salário aparece como elemento do sistema periférico. O salário foi mencionado como a palavra mais importante sete vezes, no conjunto dos 212 sujeitos participantes da pesquisa. Para este grupo aparece entre as três palavras mais importantes 6 vezes e como a palavra mais importante apenas três vezes. Esses dados recomendam certa cautela quanto a aceitá-lo como um elemento pertencente ao núcleo central da representação.

Quanto aos elementos “segurança” e “trabalho”, o primeiro já havia surgido como um possível elemento do núcleo central da representação quando da análise das evocações de todos os sujeitos. Em relação ao “trabalho” apareceu no núcleo central dos empregados da empresa pública. Embora a sua frequência o coloque como um elemento limítrofe, todas as vezes que foi evocado os sujeitos o destacaram como um elemento importante. Porém, apenas 2 vezes, no conjunto de todos os respondentes foi mencionado como a palavra mais importante. Poder-se-

ia imaginar que o trabalho devesse representar um elemento com maior força na representação, já que o vínculo do trabalhador com a organização tem a sua base no trabalho, sem ele não há como estabelecer a relação. Possivelmente essa obviedade seja a justificativa pela qual o elemento não apareceu com maior força.

A Figura 10 apresenta a comparação dos elementos do sistema periférico.

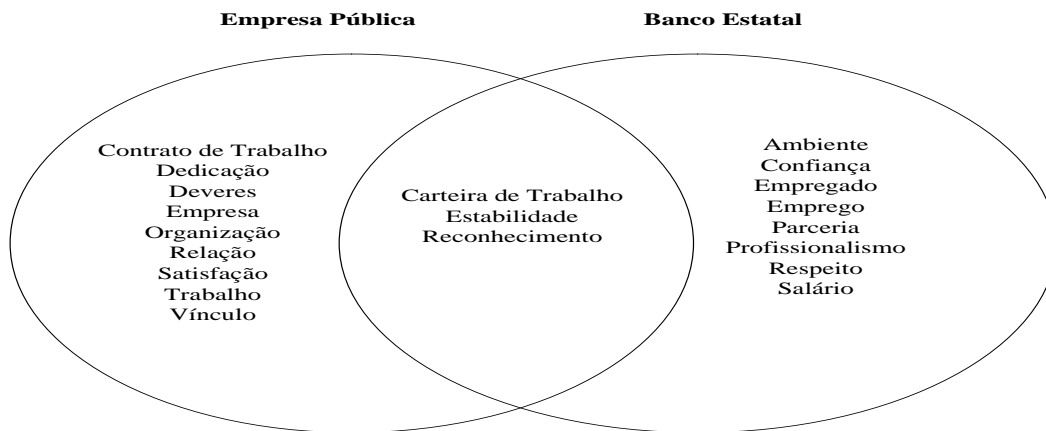


Figura 10 – Elementos do sistema periférico – Grupos de trabalhadores da empresa pública e do banco estatal

Entre esses dois grupos há uma grande variação de elementos do sistema periférico. Apenas três elementos são comuns: “carteira de trabalho”, “estabilidade” e “reconhecimento”. Essa discrepância pode ser explicada pelo fato de que o contexto onde os sujeitos estão inseridos – suas respectivas organizações de trabalho – representa universos diferentes e, certamente, influenciadores das representações que os seus membros têm sobre o objeto em estudo. Nesse sentido Jovchelovitch (2003, p.81), ao abordar a gênese das representações sociais, chama a atenção para um aspecto que é conveniente destacar aqui.

Assim, a análise das representações sociais deve concentrar-se naqueles processos de comunicação e vida que não somente as engendram, mas que também lhe conferem uma estrutura peculiar. Esses processos, eu acredito, são processos de mediação social. Comunicação é mediação entre um mundo de perspectivas diferentes, trabalho é mediação entre necessidades humanas e material bruto da natureza, ritos, mitos e símbolos são mediações entre a alteridade de um mundo freqüentemente misterioso e o mundo da intersubjetividade humana: todos revelam numa ou noutra medida a procura de sentido e significado que marca a existência humana no mundo (grifei).

A diversidade dos elementos reflete realidades diferentes que certamente são impactadas pelas relações indivíduo-organização. Essas relações são estudadas para explicar as reações individuais e sociais como reações simbólicas em um contexto organizacional

específico, representado pela própria cultura organizacional, com os seus valores, ritos, mitos e estilos de funcionamento (Paz, 2004). A cultura organizacional se tornou relevante para compreender o comportamento humano nas organizações, uma vez que os valores básicos compartilhados influenciam sobremaneira o modo como os seus membros sentem, pensam e agem (Silva & Zanelli, 2004). Visto dessa forma, as representações sociais estão imbricadas com a cultura da organização à qual os sujeitos estão vinculados. Nos estudos organizacionais o *locus* constitui o espaço onde são realizadas as trocas, onde se estabelece a comunicação entre os grupos. Nesse sentido, Etzione (1974) destaca:

As organizações servem de coletividades em que o problema geral da ordem social pode ser estudado de maneira empírica. Elas constituem um “ponto estratégico” para esse estudo, porque a ordem social na sociedade moderna está baseada em grande parte na interação dentro das organizações e entre as organizações (p. 17).

Em relação às organizações que fazem parte desta pesquisa as diferenças são de inúmeras. Por razões éticas, já que as mesmas não têm os seus nomes revelados, deixarão de ser citados os trabalhos de onde foram extraídas as informações. O segmento de negócio de cada uma delas é totalmente diferente. A empresa pública atua na área de serviços, voltados para transporte, enquanto o banco estatal atua na área financeira. Tomando a variável Configuração de Poder, de acordo com a teoria de Mintzberg (1983), como uma característica do perfil cultural dessas organizações, observa-se que a empresa pública é percebida pelos seus membros como uma “Configuração Instrumento”, enquanto o banco estatal é percebido como uma “Configuração Instrumento”. A variável Configurações de Poder tem se mostrado um forte preditor de outras variáveis, por se constituir em uma variável de nível macro e que permeia a organização como um todo.

De acordo com a teoria de Mintzberg (1983), as configurações próprias de cada uma das duas organizações têm as seguintes características:

- **Configuração de Poder Instrumento** – A Coalizão Externa é Dominadora e a Coalizão Interna é Burocrática. A organização existe para servir ao influenciador externo (ou a um grupo que está fora da organização). A hipótese fundamental subjacente a essa configuração é a geração da máquina burocrática que atuará controlando todo o sistema, de modo a garantir que os interesses do influenciador externo sejam assegurados. A hierarquia é rígida. O comportamento típico dos membros da organização é de subordinação aos interesses do influenciador. A organização tem objetivos claros e operacionais, definidos pelo influenciador externo. Metas vagas e não-operacionais desencorajam o controle pelo influenciador externo, forçando-o a entrar na coalizão interna ou a desistir dela. Os membros da organização se

empenham em função de um sistema impessoal de compensações e vantagens. O estilo gerencial é impessoal e busca o atingir as metas organizacionais.

- **Configuração de Poder Autocracia** – A Coalizão Externa é Passiva e a Coalizão Interna é Personalizada. A organização caracteriza-se pelo controle personalizado concentrado na figura do executivo principal que controla a Coalizão Interna pessoalmente, excluindo todas as outras formas de poder. A hierarquia é rígida e se apóia somente nas chefias mais elevadas que estão próximas ao executivo principal. O comportamento dos membros da organização é de lealdade ao dirigente máximo. Esta configuração é própria de organizações jovens ou que têm lideranças muito fortes ou estão enfrentando mudanças ou crises. O estilo gerencial é exercido de forma centralizada, a organização tem metas claras cabendo aos membros seguirem o planejamento definido pelo “chefe”, uma vez que as metas são escolhidas por ele.

Para melhor compreender a dispersão dos elementos do sistema periférico buscou-se a categorização das palavras evocadas por todos os sujeitos participantes desta pesquisa, descrita na Tabela 19, de modo a identificar onde eles estão inseridos. A Figura 11 apresenta a associação encontrada entre os elementos e as categorias.

TRABALHADORES DA EMPRESA PÚBLICA	CATEGORIA	TRABALHADORES DO BANCO ESTATAL
Relação	< Ambiente de Trabalho >	Confiança
Dedicação Vínculo	< Comprometimento	
	Desenvolvimento >	Profissionalismo
Satisfação	< Expectativa	
Empresa	< Organização >	Ambiente Empregado
	Reciprocidade >	Parceria
Deveres	< Responsabilidade	
Contrato de Trabalho	< Segurança >	Emprego Salário
Trabalho	< Trabalho	
	< Valorização	Respeito

Figura 11 – Associação entre os Elementos Periféricos da Representação pelos Sujeitos da Empresa Pública e do Banco Estatal e a Categorização Geral das Palavras

Apenas as categorias “Ambiente de Trabalho”, “Organização” e “Segurança” apresentam elementos comuns aos dois grupos. Prevalece, portanto, a dispersão dos elementos,

o que traduz as concepções individuais dos sujeitos acerca do objeto, próprias do sistema periférico de acordo com a teoria do núcleo central.

c) Comparação entre homens e mulheres

As Tabelas 28 e 29 apresentam os prováveis elementos que compõem a representação social de homens e mulheres, em relação ao termo indutor *vínculo do trabalhador com a organização*, com o parâmetro de frequência mínima igual a 4.

Nos estudos no campo do comportamento organizacional, assim como em outros campos na área da psicologia, a variável gênero tem sido amplamente utilizada no sentido de explicar a variabilidade de respostas sobre os mais diversos fenômenos. Uma das principais mudanças levadas a efeito no mundo do trabalho, conforme já assinalado no **Capítulo 1** é a mudança na estrutura das ocupações com o crescimento relativo de trabalhadores qualificados e de mulheres. Considerando que o contingente de mulheres no mercado de trabalho é cada dia maior e que este fato representa uma transformação social nos dias atuais, é relevante comparar a representação social das mulheres e dos homens sobre o objeto de estudo desta pesquisa.

Tabela 28. Elementos da Representação Social Evocados pelos Homens (n = 114)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 3,0			Superior a 3,0		
F R E Q Ü Ê N C I A	A c i m a d e 1 6	Comprometimento	36	2,4	Trabalho	22	3,3
		Responsabilidade	32	2,0	Respeito	17	3,3
		Compromisso	24	1,8	Empresa	16	3,1
		Salário	16	2,9			
	D e 7 a 1 5	Segurança	12	2,8	Crescimento	13	3,7
		Carteira de trabalho	11	1,2	Profissional	13	3,5
		Estabilidade	9	2,8	Reconhecimento	13	3,4
		Obrigações	9	2,7	Dedicação	12	3,1
		Organização	8	2,4	Deveres	8	3,3
		Empregado	7	2,7	Direitos	8	3,5
		Relação	7	2,7	Confiança	7	3,1
		Trabalhador	7	2,7	Emprego	7	3,6

Nota: Total de evocações = 725 palavras, sendo 264 palavras diferentes.

Tabela 29. Elementos da Representação Social Evocados pelas Mulheres (n = 94)

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO					
		Inferior a 3,0			Superior a 3,0		
FREQÜÊNCIA	Acima de 14	Comprometimento	36	1,7	Segurança	17	3,1
		Responsabilidade	36	2,3			
		Confiança	14	2,7			
		Dedicação	14	2,7			
	De 7 a 13	Compromisso	12	2,3	Reconhecimento	12	3,3
		Trabalho	12	2,3	Salário	12	4,4
		Empresa	10	2,9	Respeito	11	3,2
		Estabilidade	7	2,1	Organização	10	3,7
					Parceria	9	3,2
					Bem-estar	8	3,6
					Bom	8	3,6
					Profissional	8	3,0
					Direitos	7	3,0

Nota: Total de evocações = 594 palavras, sendo 228 palavras diferentes.

No núcleo central os elementos “comprometimento” e “responsabilidade” são comuns aos dois grupos. Para os homens “compromisso” e “salário” também estão localizados no núcleo central, enquanto para as mulheres “confiança” e “dedicação”. Comparando a frequência de evocação desses elementos, observa-se em relação ao “salário”, que os homens evocaram esse elemento 16 vezes (14,03%), enquanto as mulheres 12 vezes (12,76%). Não é uma grande diferença, entretanto, observando a ordem em que a palavra foi evocada, essa diferença é maior. Entre os homens 5 evocaram em 1º lugar, 3 em 2º, 3 em 3º, 2 em 4º, nenhum em 5º e 3 em 6º lugar. Já as mulheres, nenhuma evocou em 1º lugar, 4 em 2º, nenhuma em 3º, nenhuma em 4º, 3 em 5º e 5 em 6º lugar. Fica evidente que realmente para os homens o salário tem um significado mais importante na relação de trabalho do que para as mulheres.

Por outro lado, as mulheres valorizam mais “confiança” e “dedicação”. Enquanto para elas essas palavras foram evocadas 14 vezes, cada uma, os homens evocaram “confiança” apenas 7 vezes e “dedicação” 12 vezes. Em relação à ordem que foram evocadas: confiança – Mulheres – 2 vezes em 1º lugar, 3 em 2º, 7 em 3º, 1 em 4º e 1 em 5º. Homens – nenhuma em 1º, 2 em 2º, 3 em 3º, 1 em 4º e 1 em 5º. Ratificando essa diferença entre os homens a palavra foi mencionada uma única vez como a mais importante, enquanto para as mulheres foi mencionada 10 vezes. Quanto a palavra “dedicação” a ordem de evocação não se apresenta de maneira tão diferenciada. Porém, foi escolhida 7 vezes como a palavra mais importante para os homens e 11 vezes pelas mulheres. Esses dois elementos dentro da relação de trabalho são compreendidos com característico da força do vínculo afetivo com a organização. Examinando resultados de pesquisa sobre comprometimento afetivo, são encontrados resultados onde as

mulheres apresentam menor nível de comprometimento afetivo com as organizações do que os homens (Mathieu & Zajac, 1990, Melo, 2001).

O significado atribuído à palavra “confiança” para o homem e para a mulher apresenta sentido diferente. Para a mulher respeito mútuo e para o homem o sentido da segurança, como pode ser visto a seguir:

- Mulher – *“É fundamental a confiança no relacionamento trabalhador-organização. Muitas vezes essa palavra indica um vínculo maior com a sua organização do que aquele que é um servidor concursado”* (sujeito 63, não-empregada empresa pública).
- Homem – *“Significa que tenho a confiança que poderei manter e crescer em meu emprego ao longo de minha vida. Significa que posso contar com colegas em caso de dificuldade”* (sujeito 70, não-empregado empresa pública).

A Figura 12 apresenta a comparação dos elementos do sistema periférico. Observa-se que para os homens há uma maior quantidade de elementos evocados do que para as mulheres. Entre os elementos evocados pelas mulheres, apenas o “compromisso” não é comum aos dois grupos. Os demais; “empresa”, “trabalho”, “estabilidade” e “segurança” também foram evocados pelos homens. Esse dado indica que para as mulheres há uma maior homogeneidade quanto aos elementos que compõem a representação. Os elementos “segurança” e “estabilidade” foram categorizados como “segurança”, de acordo com análise de categoria realizada (Tabela 19). Essa evidência reforça ainda mais a idéia de homogeneidade. O material textual elaborado pelos sujeitos evidencia que o significado atribuído a esses dois elementos se enquadra nessa categoria.

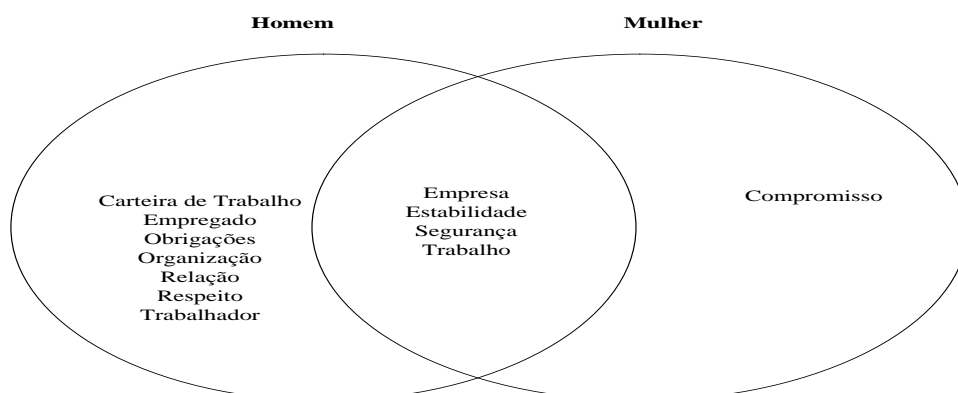


Figura 12 – Elementos do sistema periférico – Homens e Mulheres

- Estabilidade – *“O vínculo do trabalhador com a empresa não pode ser quebrado por qualquer probleminha que possa acontecer. Precisa ser algo muito grave para desfazer este vínculo”*. (Sujeito 21, empregado empresa pública, sexo masculino).
- Estabilidade – *“Estabilidade tem relação direta com segurança. Nos faz ter alguma certeza na vida”*. (Sujeito 203, empregado banco estatal, sexo feminino).
- Segurança – *“Garantia de futuro e manutenção das atividades”*. (Sujeito 100, empregado banco estatal, sexo masculino).
- Segurança – *“Tenho a certeza absoluta que todo dia vinte de cada mês meu salário está creditado em conta. Minha organização é uma empresa que proporciona uma grande confiança no futuro”*. (Sujeito 108, empregado banco estatal, sexo masculino).

O elemento “trabalho” não foi inserido no material textual produzido pelos sujeitos, pois não foi escolhido nenhuma vez como sendo o mais importante. Assim, não se tem acesso ao significado atribuído a ele. Retomando as evocações dos sujeitos, observa-se que esse elemento emerge como expressões que caracterizam situações relacionadas ao trabalho, tais como: horário de trabalho, ambiente e trabalho, trabalho assalariado, estabilidade no trabalho, reconhecimento no trabalho, trabalho em equipe, satisfação no trabalho, etc. Portanto, o elemento “trabalho” tem o seu significado melhor avaliado quando o outro elemento da expressão emerge no núcleo central ou no sistema periférico como no caso do elemento “estabilidade” que é comum aos dois grupos. De acordo com as expressões evocadas, o elemento “trabalho” tem apenas um significado de referência, mas não de qualidade, pois ora indica o local onde a atividade é exercida e ora se traduz como a própria atividade.

Quanto ao “compromisso” que emerge exclusivamente no grupo de mulheres, como já destacado anteriormente, o seu significado está associado a “comprometimento” que já foi explorado quando da análise dos elementos do núcleo central. Os elementos que emergiram exclusivamente para os homens como parte do sistema periférico traduzem a elaboração mais abrangente no grupo masculino sobre o objeto da representação.

Na próxima seção serão analisadas as demais partes do questionário, que tratam de examinar a relação entre os elementos e, ao mesmo tempo, buscar a confirmação sobre a centralidade da representação em estudo.

1.3. Análise de Centralidade e da Relação entre os Elementos

a) 2ª Parte do Questionário

Na segunda parte do questionário, foram apresentados aos sujeitos 15 elementos, com a solicitação de que fossem unidos dois a dois, até o máximo de 15 uniões. O mesmo elemento poderia ser utilizado mais de uma vez na composição dos pares. A partir da análise do conjunto de todos os pares pode-se identificar se estes foram formados em função da semelhança de sentido, da implicação, ou seja, da relação entre eles, ou pelo contraste (oposição).

Como já mencionado na seção referente ao procedimento de análise dos dados (item 3 deste capítulo), utilizou-se o software SIMI2003 para o desenvolvimento da análise da relação entre os elementos. A Tabela 30 apresenta a frequência com que cada elemento foi utilizado pelos sujeitos para composição dos pares.

Tabela 30. Frequência de Utilização dos Elementos para Formação de Pares

ELEMENTO	Frequência
Comprometimento	186
Responsabilidade	178
Bem-estar	176
Crescimento Profissional	169
Dedicação	162
Segurança	160
Remuneração	158
Bom ambiente de trabalho	158
Reconhecimento	152
Pontualidade	137
Eficiência	134
Obrigação	131
Reciprocidade	125
Integração com a Empresa	119
Organização	108

Observa-se que os elementos “comprometimento”, “responsabilidade” e “bem-estar” apresentaram-se como os mais salientes. Vale destacar que os dois primeiros já haviam aparecido como possíveis elementos do núcleo central da representação, tanto nas análises de evocações do Estudo 1 quanto do Estudo 2. O elemento “segurança” foi o 6  escolhido pelos sujeitos para formação de pares.

A Tabela 31 apresenta a Matriz de Similitude, como uma primeira informação sobre as relações estabelecidas. Essa matriz   obtida a partir da soma de todas as relações realizadas pelos sujeitos. Observa-se, por exemplo, que os elementos “segurança no emprego” e

“responsabilidade profissional” foram unidos em pares dezenove vezes. Dois pares se destacaram entre os demais: “bom ambiente e trabalho” e “bem-estar” (104 vezes) e “pontualidade do trabalhador” e “responsabilidade profissional” (66 vezes). Essa relação foi estabelecida pelo critério de implicação dos elementos. Um bom ambiente de trabalho proporciona bem-estar aos sujeitos e, da mesma forma, a pontualidade do trabalhador pode ser vista como um indicativo de responsabilidade profissional. Assim, esses dois elementos apresentam uma relação simétrica, expressando o sentido de “irem juntos”, conforme destacado por Flament (1989).

Tabela 31. Matriz de Similitude – Formação de Pares

ELEMENTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Segurança no Emprego	0														
2. Responsabilidade Profissional	19	0													
3. Crescimento Profissional	10	20	0												
4. Comprometimento	17	35	18	0											
5. Bem-Estar	41	2	5	3	0										
6. Dedicção ao Trabalho	14	18	24	22	5	0									
7. Reconhecimento Profissional	18	6	39	9	9	10	0								
8. Eficiência do Trabalhador	26	16	14	9	0	14	25	0							
9. Vantagens para o Trabalhador e a Organização	31	11	23	10	12	7	10	5	0						
10. Salário Adequado	11	13	30	12	29	19	49	17	12	0					
11. Bom Ambiente de trabalho	18	3	6	9	104	10	5	6	8	3	0				
12. Interação com a Empresa	5	8	20	37	17	19	11	3	11	0	3	0			
13. Pontualidade do Trabalhador	9	66	6	26	1	17	3	8	1	1	0	2	0		
14. Obrigação com o Trabalho	7	46	4	49	2	13	2	4	0	0	0	1	13	0	
15. Organização	10	13	11	14	15	4	4	13	8	5	13	3	5	5	0

No outro extremo há um número considerável de elementos que não foram relacionados uma única vez, como “eficiência do trabalhador” e “bem-estar”, “interação com a empresa” e “salário adequado”. Nesse caso os sujeitos não consideram que esses elementos tenham uma aproximação. Essa análise preliminar fornece um indicativo de como são elaborados os esquemas mentais envolvendo os elementos que compõem a representação social objeto desta pesquisa. Porém, a matriz de similitude apenas informa sobre as combinações aos pares. A imagem gráfica das relações entre os elementos apresentados na Figura 13, considerando que cada sujeito construiu até 15 pares, dá uma idéia mais precisa acerca de como a representação

estudada se organiza. Ao todo foram formados 2.714 pares, numa média de 12,8 pares por sujeito. Nessa imagem estão representadas as principais relações, num total de 578, ou seja, 21,3% do total de pares.

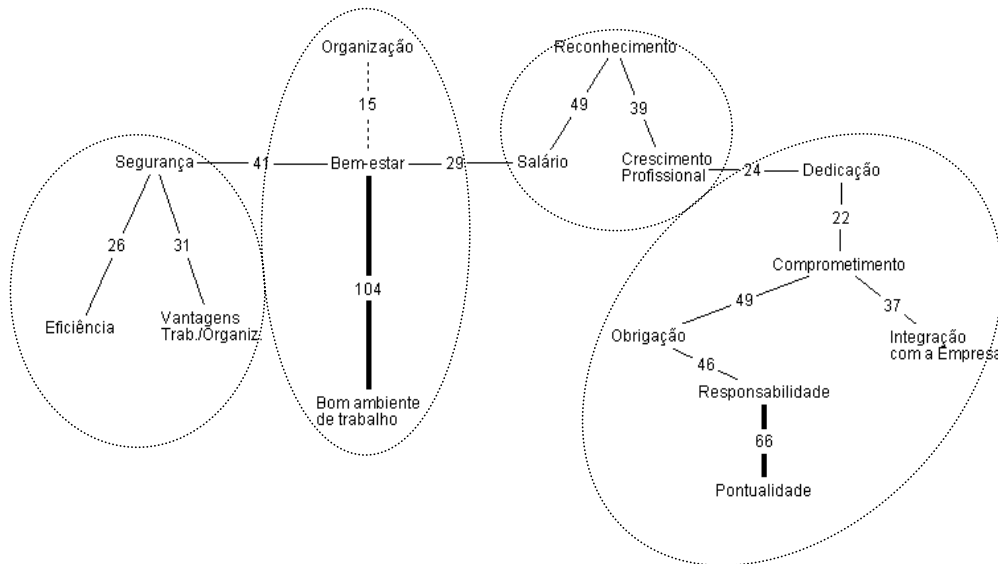


Figura 13 – Relação entre os Elementos Estabelecida a Partir da Formação de Pares

De acordo com a figura a representação se organiza em torno de quatro eixos denominados a seguir:

1º) COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO – Este eixo é integrado pelos elementos “obrigação”, “responsabilidade”, pontualidade”, “integração com a empresa”, “dedicação”, além do próprio “comprometimento”. Dos quatro eixos este é o que apresenta maior complexidade, tendo em vista o número de elementos que o compõem. A ele estão associados elementos que poderiam ser considerados próprios do comprometimento na base afetiva, tais como “integração com empresa” e “dedicação”, e da base normativa (obrigação). Essa estrutura evidencia que os sujeitos da pesquisa ao associarem o elemento “comprometimento” a outros, o fizeram tanto a elementos de uma quanto de outra base. Porém, não o fizeram a nenhum elemento da base instrumental. Entre os elementos que estariam relacionados a essa base e que compõem a Figura 13 estão os seguintes: “salário adequado”, “segurança no emprego” e “reconhecimento profissional”. Vale lembrar que a base instrumental enfatiza as recompensas e custos percebidos pelo empregado na condição de

integrante da organização. Assim, poder-se-ia entender que os sujeitos não relacionaram comprometimento a elementos próprios da base calculativa.

2º) AMBIENTE DE TRABALHO – Neste eixo estão os elementos “bem-estar”, “bom ambiente de trabalho” e, numa relação de menor intensidade, o elemento “organização”. Este agrupamento foi denominado de ambiente de trabalho em função da força da associação entre “bem-estar” e “bom ambiente de trabalho” que também poderia ser tratado como uma característica do clima organizacional. Vale destacar que as abordagens mais remotas sobre clima organizacional privilegiavam a concepção de que o clima reflete aspectos do ambiente organizacional, que distinguem a organização de outras e são relativamente duradouros ao longo do tempo e afetam o comportamento dos seus membros (Forehand e Guillmer, 1964). Tendo em vista a experiência do pesquisador com esta temática, é comum ouvir os trabalhadores se referem ao clima organizacional como uma característica do ambiente de trabalho, das relações estabelecidas nesse contexto, com os pares, superiores e com o próprio trabalho. Assim, o contexto do ambiente de trabalho poderia envolver o clima organizacional, de acordo com o senso comum,

3º) VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL – Agrupados neste eixo estão os elementos “reconhecimento”, “salário” e “crescimento profissional”. Conforme destacado no Capítulo 1 a concepção contemporânea de trabalho pressupõe uma atividade remunerada que se diferencia de acordo com a valorização social. Assim, os elementos que compõem esse eixo refletem a atual concepção sobre o trabalho. A sua denominação deveu-se à presença do elemento crescimento profissional, que representa, incontestavelmente, a pretensão dos sujeitos no ambiente de trabalho.

4º) SEGURANÇA – Eixo integrado pelos elementos “eficiência”, “vantagens para o trabalhador e para a organização” e “segurança”. Na concepção dos sujeitos poder-se-ia interpretar que a segurança é consequência de um trabalho eficiente, que gera vantagens para os dois lados – o trabalhador e a organização. Visto desta forma a segurança também se traduz por uma relação de reciprocidade. Essa concepção tem aparecido nesta pesquisa como um forte significado de *vínculo do trabalhador com a organização*.

Portanto, a partir das principais ligações realizadas pelos sujeitos em função dos quinze elementos apresentados, pode-se inferir que a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* se estrutura em torno do comprometimento com a organização,

da qualidade do ambiente de trabalho, da valorização profissional e da segurança percebida pelo trabalhador.

b) 3ª Parte do Questionário

Na terceira parte do questionário foram apresentados aos sujeitos 20 elementos. Foi solicitado que eles formassem grupos com esses elementos, sendo que cada grupo deveria ter no mínimo dois e no máximo 6 elementos. Para cada grupo deveria ser atribuído um título que traduzisse o seu significado. Foram formados 558 grupos de palavras, numa média de 2,6 grupos por sujeito. A Tabela 32 apresenta a Matriz de Similitude, que contem a soma de todas as relações estabelecidas pelos sujeitos envolvendo cada um dos seus elementos.

Tabela 32. Matriz de Similitude – Grupos de Palavras

ELEMENTOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Alcançar Objetivos	0																			
2. Bem-Estar	36	0																		
3. Benefícios	27	70	0																	
4. Bom Ambiente de Trabalho	41	113	65	0																
5. Companheirismo	30	81	33	79	0															
6. Comprometimento	57	33	15	40	39	0														
7. Crescimento Profissional	28	24	26	22	17	40	0													
8. Dedicção	44	23	13	27	30	95	51	0												
9. Eficiência	36	25	10	23	26	72	39	97	0											
10. Integração com a Empresa	36	29	11	31	24	34	20	33	37	0										
11. Obrigação com o Trabalho	14	5	11	5	9	37	13	39	35	18	0									
12. Organização	31	30	19	39	15	40	21	38	42	31	24	0								
13. Pontualidade do trabalhador	23	10	9	17	15	53	15	45	36	19	44	28	0							
14. Vantagem para o trabalhador e a organização	22	28	36	33	13	18	20	18	13	23	11	31	10	0						
15. Reconhecimento Profissional	19	27	34	37	16	25	50	27	17	21	5	25	14	35	0					
16. Salário Adequado	21	49	56	46	15	24	40	22	25	20	10	31	17	36	83	0				
17. Respeito com o Trabalhador	19	41	32	47	27	13	20	14	12	24	6	23	17	32	53	57	0			
18. Responsabilidade Profissional	28	10	7	13	10	53	27	51	42	29	34	35	48	15	23	20	16	0		
19. Salário no Dia Certo	18	36	52	32	14	6	21	7	6	16	9	21	11	25	41	70	43	10	0	
20. Segurança no Emprego	17	55	49	51	28	13	23	16	11	11	13	16	15	28	40	63	46	18	61	0

Foram destacadas na matriz as relações que se encontram acima de 10%, do total de grupos formados pelos sujeitos (558). Essas relações são as que se apresentam com maior força e estão retratadas na **Figura 14** juntamente com as demais que, embora não tenham se apresentado com a mesma força, fazem parte da construção elaborada pelos sujeitos.

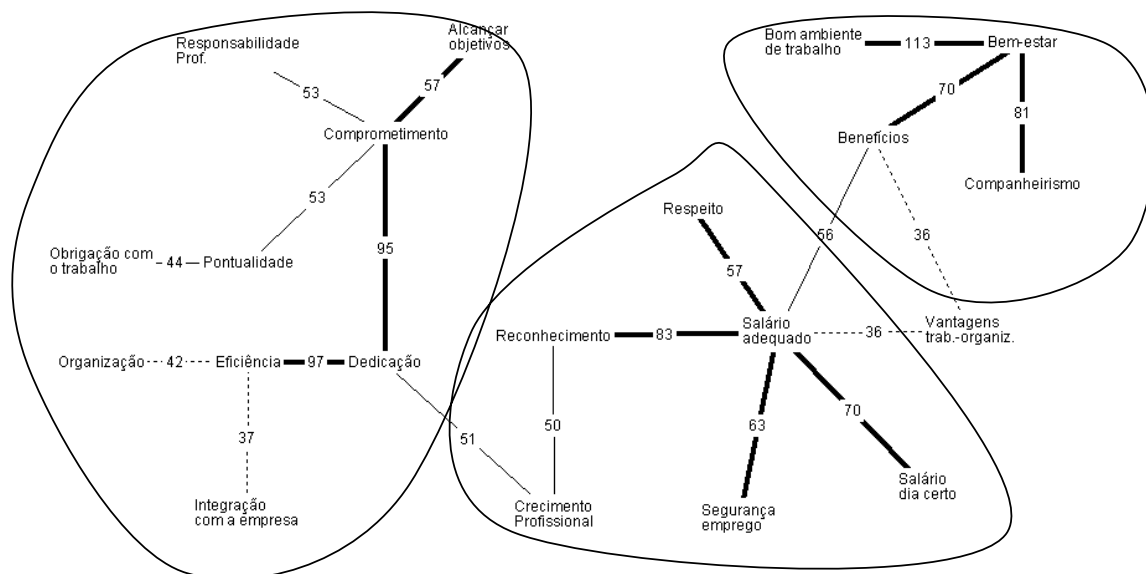


Figura 14 – Relação entre os Elementos, Estabelecida a Partir da Formação de Grupos

A imagem gráfica indica a existência de três eixos organizadores da representação de *vínculo do trabalhador com a organização* assim denominados: “COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO”, “AMBIENTE DE TRABALHO” e “SEGURANÇA”. No eixo relativo ao COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO o elemento estruturador é o próprio “comprometimento”. Diretamente vinculado a esse elemento encontram-se: 1) “responsabilidade profissional”, 2) “alcançar objetivos organizacionais”, 3) “dedicação” e 4) “pontualidade”. Os elementos 2 e 3 poderiam ser considerados como próprios do comprometimento organizacional na base afetiva. Os elementos 1 e 4 poderiam ser vistos como consequência do comprometimento, independente da base.

No eixo AMBIENTE DE TRABALHO, a exemplo da 2ª parte do instrumento, há uma forte relação entre “bem-estar” e “bom ambiente de trabalho”. Outro elemento ligado a “bem-estar” também se apresentam com bastante força: “companheirismo”. Assim, o AMBIENTE DE TRABALHO é ressignificado com a inclusão dos elementos “companheirismo” e “benefícios” sendo visto, então, em função do sentimento de bem-estar que o trabalhador experimenta, do estabelecimento de relações de companheirismo e dos benefícios fornecidos pela organização, além do bom ambiente de trabalho.

O eixo SEGURANÇA apresenta-se com uma configuração ampliada, em relação à apresentada na 2ª parte do questionário. Naquela parte a sua composição envolvia os elementos “segurança”, “eficiência” e “vantagem para o trabalhador e para a organização”. Agora, apresenta-se com os elementos “segurança no emprego”, “respeito”, “salário adequado”, “salário no dia certo”, “reconhecimento” e “crescimento profissional”. Portanto, há uma resignificação deste eixo que incorpora dois aspectos muito importantes na relação de trabalho, a remuneração e o reconhecimento/valorização profissionais.

Os títulos dos grupos que reúnem os elementos relacionados a “salário adequado” que se apresenta como elemento central neste eixo ressaltam a expectativa dos sujeitos quanto ao que eles esperam conseguir dentro da relação de trabalho. Alguns desses títulos são: *bem-estar do trabalhador* (sujeito 99), *desejo de um trabalhador* (sujeito 133), *trabalho ideal* (sujeito 96), *bom emprego* (sujeito 158), *qualidade de vida* (sujeitos 206 e 172), *benefício do trabalhador* (sujeito 49) e *ideal* (sujeito 129). Esses títulos traduzem uma realidade considerada ideal, ou seja, o que o trabalhador almeja encontrar na relação com a organização para a qual ele presta serviço. Conforme destacado no Capítulo 1, a precarização do trabalho enfatizada por Carnoy, Castells e Bennes (1997) está presente na realidade do trabalhador. Este, ao se expressar sobre o objeto de representação estudado nesta pesquisa, o faz apresentando aquilo que ele tem como ideal, possivelmente por perceber que o trabalho estável e seguro e que oferecia as condições que ele almeja está cada vez mais distante.

Dentro do eixo COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO, e imediatamente relacionados ao elemento “comprometimento”, estão os elementos “responsabilidade profissional”, “alcançar objetivos organizacionais”, “dedicação” e “pontualidade”. Na base afetiva, o conceito de comprometimento organizacional se caracteriza pela disposição do sujeito em “exercer um esforço considerável em favor da organização”, além da crença e aceitação dos objetivos organizacionais e do desejo de manter-se a ela vinculado. Assim, os elementos que foram relacionados a “comprometimento” reforçam a idéia de que a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* engloba uma das dimensões daquele construto, já que os quatro elementos mencionados podem representar uma disposição em favor da organização.

Os títulos dos grupos que reúnem esses elementos reforçam essa idéia. Em 17 grupos, pelos menos quatro desses elementos estão presentes. Os títulos atribuídos pelos sujeitos destacam aspectos positivos da relação entre o trabalhador e a organização, como segue:

profissionalismo (sujeitos 2 e 37), *responsabilidade* (sujeitos 27 e 108), *crescimento da empresa* (sujeito 40), *comprometimento e compromisso* (sujeitos 199 e 114), *papel do trabalhador* (sujeito 87), *organização precisa de...* (sujeito 78), *objetivos* (sujeito 158) e *ligação com a empresa* (sujeito 97). Ao mesmo tempo, outros títulos que reúnem esses mesmos elementos enfatizam o desejo do trabalhador no sentido de obter algo em troca com a sua dedicação e o seu empenho: *caminho para o sucesso* (sujeito 212) e *atitudes tomadas pelo trabalhador para melhorar a sua vida profissional* (sujeito 5). Apenas um título enfatiza o vínculo como uma obrigação, o sujeito 25 denomina o seu agrupamento como *obrigação do empregado*.

Esses dados evidenciam a polissemia do sentido que as pessoas atribuem ao objeto de representação estudado nesta pesquisa. Como destacado por Moliner (1996), uma das condições para emergência de uma representação social é a existência de objetos polimorfos que se exprimem sob formas diversas e variadas na sociedade. Mais uma vez foi evidenciado o sentido de reciprocidade atribuído ao objeto de representação, como visto na análise da 2ª parte do questionário. A seção seguinte examinará a 4ª parte do questionário, dentro do propósito de diferenciar estratégias para confirmar a centralidade dos elementos da representação e do relacionamento entre eles.

c) 4ª Parte do Questionário

Nesta parte do questionário foi solicitado ao sujeito que escolhesse entre vinte frases, cinco que mais favorecem o vínculo do trabalhador com organização e cinco que não determinam esse vínculo. Além dessa tarefa, lhe foi solicitado escolher duas frases que melhor traduzem o comportamento de alguém que ele conhece e considera como uma pessoa que tem um forte vínculo com a organização para a qual trabalha.

Com essa proposta buscava-se identificar os elementos centrais da representação, constituídos por aqueles escolhidos com maior frequência, os elementos periféricos definidos em função de serem escolhidos com prioridade inferior aos primeiros e os elementos que não fazem parte da representação, ou seja, aqueles assinalados como não determinantes do vínculo.

Antes de explorar as relações estabelecidas, de acordo com a representação gráfica elaborada pelo SIMI2003, vale destacar as frases que foram escolhidas em cada bloco do questionário; mais favorecem (+), menos favorecem (-) e características de pessoas com forte

vínculo (C). Esses dados estão apresentados na Tabela 33. A tabela está hierarquizada pela escolha das frases consideradas pelos sujeitos como mais favorecedoras de vínculo. Pretendeu-se com essa estratégia verificar se no conjunto das respostas há coerência entre os elementos mais e menos característicos de vínculo. Na medida em que um elemento tenha sido escolhido com maior frequência como característico de vínculo é de se esperar que não tenha sido escolhido com maior frequência como não determinante de vínculo.

Tabela 33. Frequência de Escolha das Frases

FRASES	Frequência		
	(+)	(-)	C
5. Pela oportunidade de crescimento profissional oferecida pela organização.	116	24	6
13. Pela boa remuneração paga ao trabalhador.	99	43	34
9. Pelo reconhecimento profissional.	93	27	13
1. Pelo sentimento de bem-estar no trabalho.	77	17	39
7. Pela estabilidade proporcionada pela organização.	73	17	48
3. Pela qualidade de vida no ambiente de trabalho.	66	5	34
12. Pela valorização profissional por parte da organização.	65	29	7
8. Pela oportunidade do trabalhador fazer o que gosta.	60	22	64
19. Pelo investimento que a organização faz na qualificação profissional do trabalhador.	56	14	30
4. Pelo compromisso do trabalhador com a organização.	53	57	33
14. Pelo respeito e confiança que a organização tem para com o trabalhador.	46	13	17
15. Pela satisfação do trabalhador em realizar o seu trabalho na organização.	43	24	29
16. Pela motivação do trabalhador.	36	25	36
17. Pela segurança que a organização oferece ao trabalhador.	29	14	36
11. Pela existência de vantagem para o trabalhador e para a organização.	27	5	46
20. Pela identificação do trabalhador com a organização.	26	22	67
6. Pela dedicação ao trabalho por parte do trabalhador.	24	39	55
18. Pela garantia dos direitos trabalhistas.	22	4	95
2. Pela paz interior que o trabalhador sente.	18	9	127
10. Pela obrigação que o trabalhador tem com a organização.	15	7	100

O resultado apresenta-se com certa coerência. As cinco frases mais escolhidas como indicativas de vínculo têm uma baixa frequência na escolha como não determinante de vínculo. Vale destacar a frase 13 que enfatiza a remuneração paga ao trabalhador. Há aqui uma opinião divergente entre os sujeitos. Ao mesmo tempo em que 99 pessoas indicam a remuneração como favorecedora do vínculo, 43 diz que ela não é determinante. Não obstante as pessoas acharem que a remuneração favorece o vínculo (99), há um número considerável de pessoas que não vêem assim (43). A frase escolhida por mais de 50% dos participantes da pesquisa como mais favorecedora do vínculo ressalta a oportunidade de crescimento profissional

oferecida pela organização. Em nenhuma das análises anteriores esse elemento emergiu, de forma isolada, como parte do núcleo central da representação, assim como o elemento reconhecimento profissional, que aqui aparece em terceiro lugar. Esses elementos compuseram o eixo SEGURANÇA, de acordo com a análise da 2ª e 3ª partes do questionário. Os demais elementos inseridos nas outras três frases mais destacadas já emergiram como pertencentes ao núcleo central em análises anteriores: remuneração (salário), bem-estar e estabilidade.

Na parte inferior da tabela os elementos que menos determinam o vínculo do trabalhador com a organização são “obrigação que o mesmo tem com a organização”, “sentimento de paz interior”, “garantia dos direitos trabalhistas”, “dedicação ao trabalho” e “identificação com a organização”. Chama a atenção o fato da identificação e da dedicação ao trabalho estarem aqui posicionadas. Esses elementos são básicos no conceito de comprometimento organizacional afetivo e os estudos envolvendo essa variável têm indicado que, normalmente, essa base é a que se apresenta com maior força (Melo, 2001, Siqueira, 1995, Bastos, 1992). A garantia dos direitos trabalhistas também aparece aqui como um elemento não determinante do vínculo, embora na análise das evocações tenha, juntamente com os demais elementos inseridos na categoria segurança, emergido como um elemento do núcleo central.

Entre os comportamentos característicos de pessoas que os participantes da pesquisa conhecem e que, em suas opiniões mantêm um forte vínculo com a organização onde trabalham, as escolhas mais frequentes foram: “a paz interior que o trabalhador sente” (127), “a obrigação que o trabalhador tem com a organização” (100), a “garantia dos direitos trabalhistas” (95), a “identificação do trabalhador com a organização” (67) e “a oportunidade do trabalhador fazer o que gosta” (64). Percebe-se uma contradição entre esse dado e o anterior. Ao mesmo tempo em que os sujeitos apontam a obrigação que o trabalhador tem com a organização como não determinante de vínculo, indicam esse comportamento como sendo característico de pessoas que eles conhecem e que em suas opiniões têm um forte vínculo com a organização onde trabalham. Seria lícito concluir que os sujeitos não gostariam de se sentir obrigados em seus trabalhos, mas reconhecem que esse comportamento favorece o vínculo, ou melhor, fortalece a relação do trabalhador com a organização? A obrigação seria considerada como algo penoso e, portanto, rejeitado?

As respostas dos sujeitos podem ser mais bem compreendidas em função das relações estabelecidas, ou seja, das escolhas conjuntas das frases que mais favorecem o vínculo e que não o determinam. A **Figura 15** apresenta o resultado dessa análise, realizada pelo SIMI2003. A representação gráfica evidencia três eixos que podem ser considerados independentes, ou seja, não há nenhum elemento de ligação entre eles. Um desses eixos denominado CARREIRA apresenta uma estrutura simples, formada por três elementos: “oportunidade de crescimento oferecida pela organização”, “investimento que a organização faz na qualificação profissional do trabalhador” e “boa remuneração paga ao trabalhador”. O elemento que agrupa os outros dois é o investimento assegurado pela organização no profissional. Portanto, os sujeitos estabelecem uma aproximação entre investimento e oportunidade de crescimento e ao mesmo tempo entre investimento e boa remuneração.

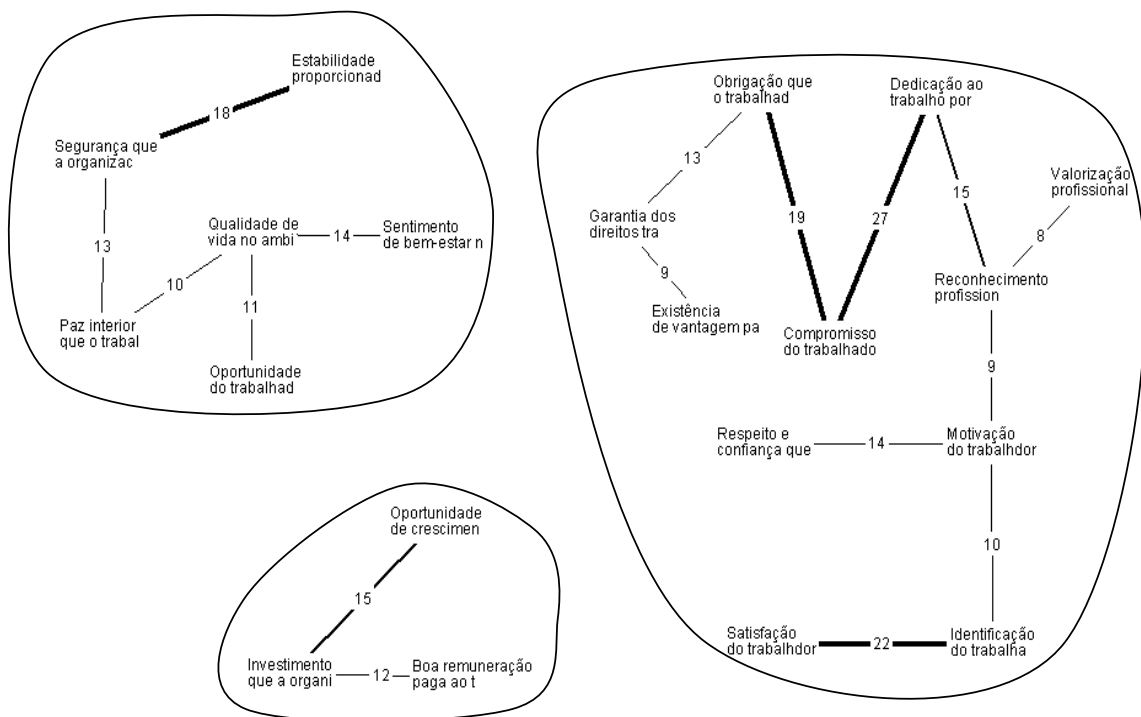


Figura 15 – Organização dos Elementos da Representação Social a Partir da Seleção de Frases

No eixo denominado AMBIENTE DE TRABALHO o elemento aglutinador é a “qualidade de vida no ambiente de trabalho”. Diretamente relacionado a esse elemento estão “paz interior que o trabalhador sente”, “sentimento de bem-estar no trabalho” e “oportunidade do trabalhador fazer o que gosta”. Em relação à 3ª parte do questionário, esse eixo é

resignificado pela inserção dos elementos “paz interior...” e “... fazer o que gosta”. Portanto, o AMBIENTE DE TRABALHO é visto não mais só em função do bem-estar que o trabalhador experimenta, pelo estabelecimento de relações de companheirismo e pelos “benefícios” fornecidos pela organização. O AMBIENTE DE TRABALHO permanece representado pelo sentimento de bem-estar (“paz interior que o trabalhador sente” e “sentimento de bem-estar no trabalho”), mas também pela “oportunidade do trabalhador fazer o que gosta”, pela “segurança que a organização oferece ao trabalhador” e pela “estabilidade profissional”. Assim, segurança, qualidade de vida e bem-estar constroem um agrupamento harmônico que ao que tudo indica não se formou de maneira aleatória, mas pela aproximação dos significados dos elementos nele inseridos na visão dos sujeitos.

O terceiro eixo, denominado COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO, é o que reúne o maior número de elementos sendo, portanto, o mais complexo. As três bases de comprometimento estão presentes neste eixo. A base normativa aparece pela presença do elemento “... obrigação que o trabalhador tem com a organização”. As relações mais fortes são feitas entre o elemento “compromisso do trabalhador com a organização”, “obrigação que o trabalhador tem com a organização” e “dedicação ao trabalho por parte do trabalhador”. Esse último elemento associa-se a outros, numa cadeia. De forma direta está associado com “reconhecimento profissional” que por sua vez se associa com “valorização profissional por parte da organização” e “motivação do trabalhador”. Nessa seqüência são encontrados outros elementos que se traduzem por sentimentos ou atitudes do trabalhador em relação à organização, tais como: “respeito e confiança que a organização tem para com o trabalhador”, “identificação do trabalhador com a organização” e “satisfação do trabalhador em realizar o seu trabalho na organização”. Todos esses elementos se caracterizam como componentes afetivos da relação do trabalhador com a organização.

Ainda dentro desse agrupamento evidencia-se a ramificação ligada ao elemento “obrigação que o trabalhador tem com a organização” cuja cadeia é composta por “garantia dos direitos trabalhistas” e “existência de vantagem para o trabalhador e para a organização” evidenciando a dimensão calculativa do relacionamento entre o trabalhador e a organização. Como destacado anteriormente o vínculo do empregado, em função do comprometimento com a organização pode ser melhor compreendido, quando essas três bases são consideradas juntas.

Essa análise sugere que os elementos estruturadores da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* estão organizados em torno de três eixos: “CARREIRA”,

“COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO” e “AMBIENTE DE TRABALHO”. A seção seguinte será dedicada ao exame da 5ª parte do questionário, com mais uma estratégia para levantar os possíveis elementos do núcleo central da representação e do relacionamento entre eles.

d) 5ª Parte do Questionário

Nesta parte do questionário foram apresentadas aos sujeitos, numa escala tipo Likert de 5 pontos que vai de 1 - Nada Importante a 5 - Muito Importante, 25 palavras/expressões. Os sujeitos deveriam assinalar o quanto cada palavra/expressão caracteriza o *vínculo do trabalhador com a organização*. O propósito é identificar os elementos que compõem o núcleo central da representação, ou seja, os que receberem avaliações no ponto mais alto da escala. A Tabela 34 apresenta a média e o desvio-padrão de cada elemento inserido no instrumento. As informações da tabela estão hierarquizadas pela média, em ordem decrescente.

A grande maioria dos elementos apresentou média acima de 4 que pode ser considerada elevada, já que o ponto médio da escala é 3. Esse dado indica que na visão dos sujeitos esses elementos são importantes na determinação do vínculo do trabalhador com a organização. Quatro elementos registraram médias acima de 4,5 destacando-se dos demais: “crescimento profissional”, “valorização profissional”, “respeito ao trabalhador” e “bom salário”. Entre os elementos com maior média os desvios-padrão são menores. Portanto, há uma menor variabilidade das respostas em relação aos mesmos, o que indica maior consenso entre os sujeitos. Apenas 8 elementos apresentaram médias abaixo de 4.

Tabela 34. Média e Desvio-Padrão (DP) das Palavras/Expressões - 5ª Parte do Questionário

Palavra/Expressão	Média	DP
Crescimento profissional	4,56	,657
Valorização profissional	4,56	,738
Respeito ao trabalhador	4,52	,731
Bom salário	4,50	,737
Responsabilidade profissional	4,45	,768
Vantagens para o trabalhador e a organização	4,33	,826
Salário no dia certo	4,27	,958
Bom ambiente de trabalho	4,22	,837
Dedicação ao trabalho	4,19	,821
Compromisso do trabalhador com a organização	4,16	,849
Segurança no emprego	4,12	1,066
Disposição do trabalhador para alcançar objetivos da organização	4,11	,861
Eficiência do trabalhador	4,10	,964
Liberdade para a realização do trabalho	4,10	,891
Interação entre o trabalhador e a organização	4,08	,873
Bem-estar	4,05	,986
Clareza dos objetivos organizacionais	4,02	,869
Organização	4,00	,953
Companheirismo	3,95	,904
Fornecimento de benefícios pela organização	3,94	,947
Pontualidade do trabalhador	3,68	1,166
Obrigações com o trabalho	3,62	1,120
Disposição para correr risco profissional	3,06	1,108
Instabilidade profissional	2,89	1,578
Falta de objetivos organizacionais	2,51	1,466
Trabalho rotineiro	2,30	1,149

O exame dos elementos que integram esta parte do questionário permite dividi-los em quatro blocos, sendo três associados aos eixos estruturadores destacados nas análises das partes anteriores do questionário e o outro relacionado a aspectos indesejáveis¹³ inseridos no questionário. Inicialmente não se tinha esse objetivo, entretanto, os resultados estimularam a sua realização. Espera-se que a análise fatorial confirme esse agrupamento, reforçando a idéia de que eles têm algo em comum, não só do ponto de vista semântico, mas também empírico, ou seja, as sujeitos percebem que eles estão juntos. Os agrupamentos identificados no questionário são os seguintes:

Agrupamento 1 – COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO (compromisso do trabalhador com a organização, dedicação ao trabalho, disposição do trabalhador para alcançar objetivos da organização, eficiência trabalhador, interação entre o trabalhador e a

¹³ Esses aspectos foram inseridos no questionário com a finalidade de controlar respostas estereotipadas, ou seja, para evitar que os sujeitos escolhessem uma única alternativa de resposta em todo o questionário.

organização, obrigação com o trabalho, organização, pontualidade do trabalhador, responsabilidade profissional e vantagens para trabalhador e a organização).

Agrupamento 2 – SEGURANÇA (bom salário, crescimento profissional, fornecimento de benefícios pela organização, salário no dia certo, segurança no emprego e valorização profissional).

Agrupamento 3 – AMBIENTE DE TRABALHO (bem-estar, bom ambiente de trabalho, clareza dos objetivos organizacionais, companheirismo, liberdade para realização do trabalho e respeito ao trabalhador).

Agrupamento 4 – ASPECTOS INDESEJÁVEIS (disposição para correr risco profissional, falta objetivos organizacionais, instabilidade profissional e trabalho rotineiro).

A análise fatorial, segundo Pasquali (1998) “... é uma técnica estatística calcada sobre o pressuposto de que uma série de variáveis observadas, medidas, chamadas de variáveis empíricas [...] pode ser explicadas por um número menor de variáveis hipotéticas, não-observáveis, [...], mais conhecidas sob o nome de fatores” (p. 8). Adotou-se como critério para a extração dos fatores a carga fatorial mínima de 0,40 para cada um dos itens. A carga fatorial indica o grau de aproximação do item com o fator ao qual ele está inserido. Considerando que o objetivo desse trabalho não é demonstrar a utilização da técnica não serão aprofundados os procedimentos adotados para a sua realização. A literatura sobre análise multivariada de dados normalmente traz esse tópico em detalhe, como por exemplo, em Tacq (1997) ou Tabachnick e Fidell (1996). O trabalho desenvolvido por Pasquali (1998) é específico sobre a técnica da análise fatorial.

A Tabela 35 apresenta a composição dos fatores com as cargas fatoriais de cada elemento, evidenciando que o agrupamento proposto se confirmou quase que integralmente.

Tabela 35. Composição dos Fatores e Cargas Fatoriais dos Elementos

ELEMENTOS	FATORES			
	1	2	3	4
Dedicação ao trabalho	0,75			
Disposição alcançar objetivos organização	0,74			
Pontualidade do trabalhador	0,66			
Obrigação com o trabalho	0,66			
Eficiência trabalhador	0,64			
Compromisso organiza�o	0,64			
Organiza�o	0,62			
Responsabilidade profissional	0,59			
Intera�o trabalhador organiza�o	0,58			
Crescimento profissional	0,42	0,42		
Salário no dia certo		0,77		
Segurança no emprego		0,72		
Valoriza�o profissional		0,67		
Fornecimento benefícios		0,65		
Respeito ao trabalhador		0,65		
Bom salário		0,57		
Vantagens trabalhador organiza�o		0,51		
Bem-estar			0,81	
Bom ambiente			0,80	
Companheirismo			0,65	
Clareza objetivos	0,43		0,47	
Liberdade para trabalhar			0,46	
Falta objetivos				0,76
Instabilidade profissional				0,75
Trabalho rotineiro				0,60
Disposi�o correr riscos	0,42			0,52

Nota: Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 6 iterations.

Apenas os elementos “vantagem para o trabalhador e a organiza o” e “respeito ao trabalhador”, inicialmente incluídos no agrupamento 2 (COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZA O) e 3 (AMBIENTE DE TRABALHO), respectivamente, juntaram-se de forma diferente. Ambos ficaram retidos no fator SEGURANÇA. De acordo com a estrutura fatorial evidenciada, os elementos da representa o social de *vínculo do trabalhador com a organiza o* se agruparam desta forma, entretanto,   necessário avaliar como os mesmos se relacionam. Essa informa o está representada na Figura 16.

A rela o entre os elementos apresentados na Figura 16 ratifica, de certa forma, a estrutura fatorial apresentada anteriormente. Quatro eixos se apresentam de maneira mais evidente e foram denominados de forma idêntica aos fatores: COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZA O, SEGURANÇA, AMBIENTE DE TRABALHO E ASPECTOS INDESEJÁVEIS.

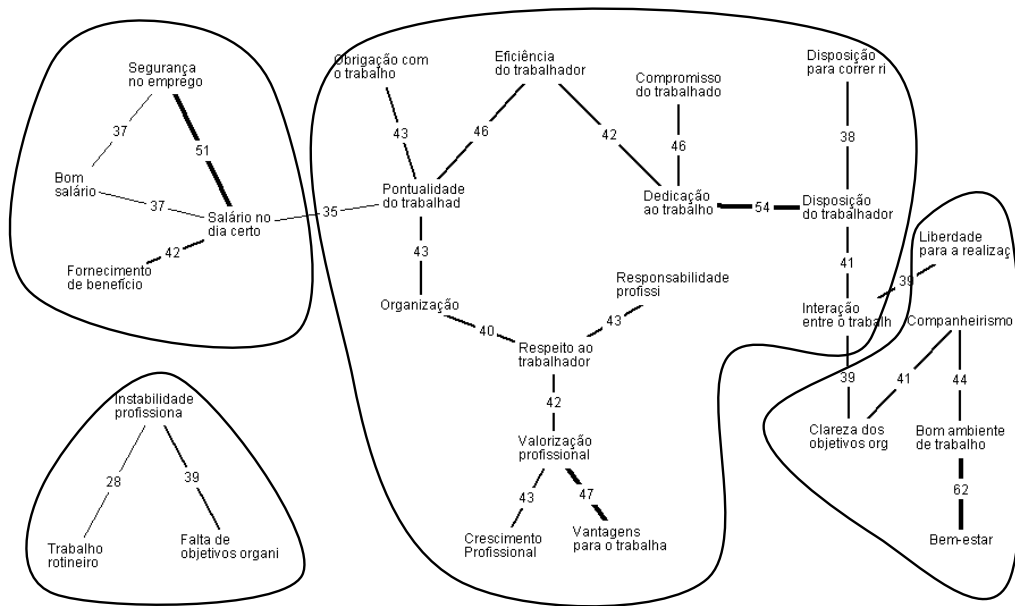


Figura 16 - Organização dos Elementos da Representação Social - 5ª Parte do

Questionário

No eixo ASPECTOS INDESEJÁVEIS três elementos se agruparam: “instabilidade profissional”, “falta de objetivos organizacionais” e “trabalho rotineiro”. O elemento “disposição para correr riscos” se agrupou em outro eixo. Na análise fatorial este elemento apresentou carga fatorial em dois fatores, conforme se pode observar na Tabela 35. Na visão dos sujeitos “correr riscos” não se evidencia como algo indesejável, mas, ao contrário, pode constituir uma condição que favoreça o vínculo entre o trabalhador e à organização, razão pela o seu melhor agrupamento se dá no eixo denominado COMPROMETIMENTO DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO.

Este eixo é o que apresenta maior complexidade. Também na análise da 2ª parte do questionário ocorreu a mesma situação. Tomando como ponto de partida o elemento “compromisso do trabalhador com a organização”, observa-se que uma relação direta com o elemento “dedicação ao trabalho”, que se vincula com a “disposição do trabalhador para alcançar objetivos da organização” e com a “eficiência do trabalhador”. A “disposição para correr risco” e a “interação entre o trabalhador e a organização” se vinculam diretamente com a “disposição do trabalhador para alcançar objetivos da organização. Esse braço do eixo tem os seus elementos relacionados com a dimensão afetiva do conceito de comprometimento. O esquema mental construído pelos sujeitos para expressar a visão sobre o objeto de representação estudado liga esses elementos em cadeia. Não se observa a presença de elementos que agregam em torno de si outros elementos. Tal situação pode indicar que na

visão dos sujeitos não há, claramente, elementos polarizadores da representação social. O que há de comum entre esses elementos é que todos eles dizem respeito a uma disposição, ou seja, retratam a atitude do trabalhador em relação à organização.

No outro braço deste mesmo eixo estão os elementos “valorização profissional”, “crescimento profissional”, “vantagem para o trabalhador e a organização” e “respeito ao trabalhador”, que representam expectativas do trabalhador na relação com a organização para a qual ele presta serviço. De um lado, o que ele pode oferecer, e do outro, o que ele espera receber. Esse resultado coloca novamente em evidência a relação de reciprocidade já mencionada diversas vezes anteriormente.

Outro braço de menor extensão também se apresenta neste eixo, formado pelos elementos “obrigação com o trabalho”, “pontualidade do trabalhador”, “eficiência do trabalhador” e “organização”. Esses elementos constituem comportamentos que o trabalhador considera relevantes dentro da relação de vínculo com a organização. Somados às atitudes formam o conjunto do que ele (trabalhador) acredita ser importante oferecer para caracterizar a relação de *vínculo do trabalhador com a organização*.

Finalmente, o eixo SEGURANÇA, que engloba os elementos “segurança no emprego”, “bom salário”, “salário no dia certo” e “fornecimento de benefícios”. Esse conjunto retrata, também, elementos que representam expectativas do trabalhador, porém de outra ordem. De um lado o aspecto financeiro (salário) e do outro a segurança e os benefícios. Esse conjunto representa o que é básico dentro de uma relação de trabalho.

A análise dessa parte do questionário não evidencia, com clareza, nenhum elemento estruturador da representação social. É como se entre os sujeitos da pesquisa não houvesse consenso sobre o significado de *vínculo do trabalhador com a organização*. Segundo Moscovici (1978), as representações sociais se configuram em torno de três dimensões: informação, campo de representação ou imagem e atitude. A **informação** “relaciona-se com a organização dos conhecimentos que um grupo possui a respeito de um objeto social” (p. 67). O **campo de representação** nos remete “à idéia de imagem, de modelo social, ao conteúdo concreto e limitado das proposições atinentes a um aspecto preciso do objeto da representação” (p. 69). A **atitude** diz respeito “à orientação global em relação ao objeto da representação social” (p. 70). Assim, embora o tema da relação entre o trabalhador e a organização venha recebendo uma grande atenção de pesquisadores no campo do comportamento organizacional, constituindo-se no objeto de inúmeras pesquisas, pode não ter uma estrutura clara para os

trabalhadores, embora eles tenham uma opinião sobre o assunto. Para Moscovi (1978, p.69) “...as opiniões podem englobar o conjunto representado, mas isso não quer dizer que esse conjunto seja ordenado e estruturado. A noção de dimensão obriga-nos a julgar que existe um campo de representação, uma imagem, onde houver uma unidade hierarquizada de elementos”. Essa hierarquia, de acordo com a Teoria do Núcleo Central, parte do pressuposto de que a representação social se estrutura em torno desse núcleo. Porém, nesta parte do questionário os seus elementos não foram evidenciados.

Concluída a análise dos dados levantados, é importante fazer uma síntese do que ficou evidenciado. Os resultados do Estudo 1 evidenciaram que a concepção de vínculo está associada a múltiplos focos, a exemplo do que ocorre em relação ao comprometimento organizacional. Os elementos que emergiram como possíveis estruturadores do objeto de representação social estudado foram: “Comprometimento”, “Dedicação”, “Segurança”, “Desenvolvimento”, “Trabalho” e “Valorização”. Assim, os resultados deste estudo já apontam na direção de que a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* é vista como uma relação de reciprocidade, com benefícios e responsabilidades tanto para o trabalhador quanto para a organização.

No Estudo 2 os elementos que possivelmente integram o núcleo central da representação social, evidenciados a partir da análise de evocações de todos os sujeitos, confundidos, foram agrupados em três categorias: “Segurança”, “Comprometimento” e “Responsabilidade”. A análise do conteúdo semântico desses elementos indicou dois contextos. Um relacionado com a dedicação do trabalhador à organização e o outro com as expectativas de retorno. Assim, a relação de reciprocidade é mais uma vez evidenciada, a partir da análise dos dados levantados junto aos 212 participantes deste estudo.

A análise dos dados segmentada por grupos (empregados vs não-empregados, empresa pública vs banco estatal e feminino vs masculino) demonstrou que a condição do sujeito, considerando a sua inserção social, o seu *status* no mundo do trabalho e a condição de gênero, influencia a concepção sobre o objeto de estudo. Assim, para cada grupo, o conteúdo da representação é específico, embora haja elementos comuns. “Comprometimento”, “compromisso” e “responsabilidade” apareceram como possíveis elementos do núcleo central para empregados e não-empregados, sujeitos da empresa pública e do banco estatal. Os elementos “comprometimento” e “responsabilidade” são comuns para homens e mulheres.

Esse resultado indica que muito provavelmente esses três elementos sejam estruturadores da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*.

A análise de similitude realizada a partir da 2ª, 3ª, 4ª e 5ª partes do questionário apontaram que os elementos da representação se organizaram em torno de eixos que se repetiram e todas as análises. COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO, AMBIENTE DE TRABALHO, VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL e SEGURANÇA foram os eixos que se repetiram. CARREIRA apareceu uma vez na análise da 4ª parte do questionário. Embora o significado desses eixos apresente alterações entre uma e outra parte, eles guardaram uma essência, traduzida pela própria denominação de cada um deles. Assim, a adoção de diferentes formas de obtenção dos dados, dentro de uma estratégia multimetodológica, como destacado por Abric (2001b), contribuiu para reforçar a centralidade dos elementos da representação social estudada.

Vencida a análise dos dados de todas as etapas desta pesquisa, o capítulo seguinte será dedicado à conclusão e recomendações, retomando os objetivos inicialmente traçados.

PARTE IV

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 7

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

1. CONCLUSÕES

Os objetivos desta pesquisa, apresentados no Capítulo 4, serão retomados agora, por constituírem os balizadores mais apropriados para orientar a sistematização das conclusões que serão apresentadas neste capítulo. A decisão de adotar o comprometimento organizacional como elemento de ligação entre o conhecimento do senso comum, decorrente da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, e o conhecimento científico, decorrente do conceito de comprometimento, também direciona as conclusões desta pesquisa. Portanto, é dentro desta perspectiva que a pesquisa foi desenvolvida. À luz de cada um dos objetivos traçados, serão apresentadas as conclusões alcançadas.

A pesquisa foi desenvolvida por meio de dois estudos. O primeiro, caracterizado como um estudo exploratório, buscou levantar informações sobre o conteúdo da representação social de *vínculo do trabalhador com a organização*, de modo a subsidiar a elaboração do instrumento de coleta de dados utilizado no segundo estudo. Este, denominado de estudo de aprofundamento, explorou o conteúdo da representação e a organização dos elementos que a compõe.

O primeiro objetivo buscou **“Conhecer o conteúdo das representações sociais sobre *vínculo do trabalhador com a organização*, entre profissionais pertencentes a dois grupos distintos: a) aqueles que mantêm contrato de trabalho ‘permanente’ com a organização e realizam suas atividades diretamente para ela (empregado); b) aqueles que são contratados dentro de outros arranjos – não-empregados (terceirizados, prestador de serviço, contrato de trabalho por tempo determinado ou contratado por projeto)”**. Acessar a maneira como os sujeitos expressam as suas vivências e a visão que têm sobre inúmeros aspectos decorrentes da relação com as organizações de trabalho é relevante para a pesquisa no campo do Comportamento Organizacional. Da mesma forma, promover a análise desses fenômenos como um processo psicossocial também contribui para ampliar a

compreensão sobre os mesmos. Assim, adotou-se a Teoria das Representações Sociais como referencial teórico desta pesquisa pela sua adequação a esses propósitos.

A realização das diversas análises levadas a efeito ao longo da pesquisa, envolvendo os 212 participantes, resultou nos seguintes elementos como possíveis integrantes do núcleo central da representação: **“comprometimento”**, **“responsabilidade”** e **“segurança”**. Os contextos semânticos associados a esses elementos demonstraram que o esquema mental dos sujeitos sobre o objeto de representação se estrutura em torno de uma relação de troca. De um lado está o que o trabalhador pode oferecer à organização, e do outro, a sua expectativa de retorno. É essa troca que permite o estabelecimento do vínculo entre trabalhador e organização. O vínculo, então, é visto como uma relação de reciprocidade e não como consequência, apenas, da identificação ou do cumprimento do contrato formal entre o trabalhador e a empresa, que lhe impõe obrigações e responsabilidades.

Assim, a reciprocidade se apresenta como um ingrediente mais forte do que tem sido tratado pela abordagem do comprometimento organizacional. A base afetiva do comprometimento tem sido identificada em diversos estudos como predominante na relação entre o trabalhador e a organização. Entretanto, nesta pesquisa surge com bastante força o sentido da relação de reciprocidade. Esse resultado aponta para a necessidade de as pesquisas sobre comprometimento se voltarem para esta dimensão. De acordo com a teoria examinada, a base calculativa é a que contempla a relação de troca e os estudos que exploram essa dimensão ainda são escassos. Aliás, não se trata de dar maior ênfase a esta ou àquela base, mas como já identificado anteriormente, desenvolver pesquisas que contemplem o comprometimento nas três bases: afetiva, calculativa e normativa. É importante destacar que a adoção de metodologias diferenciadas que privilegiem o acesso livre à cognição dos sujeitos, além das escalas que normalmente são utilizadas em trabalhos dessa natureza, é útil, sobretudo em face das constantes transformações no ambiente social e no mundo do trabalho em particular. Assim, a adoção de metodologia com tais características consegue captar melhor o impacto das mudanças na cognição dos sujeitos.

O segundo objetivo foi traçado com o propósito de **“Identificar como o conteúdo das representações sociais sobre o vínculo do trabalhador com a organização se organiza e se estrutura em relação ao núcleo central e ao sistema periférico, de acordo com a Teoria do Núcleo Central”**. Conhecer o conteúdo de uma determinada representação é importante. Mas, igualmente importante é saber como a representação se organiza. A utilização de formas

diferenciadas para acessar a organização da representação social mostrou-se eficaz. O agrupamento dos elementos da representação em torno de eixos que se repetiram ao longo da pesquisa revela consistência nos achados. Assim, os elementos da representação gravitaram em torno de eixos tais como SEGURANÇA, COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO, AMBIENTE DE TRABALHO, VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL, e CARREIRA, sendo que os dois últimos apareceram apenas uma vez. Novamente a reciprocidade surge como base da relação de vínculo. Os elementos que compuseram o eixo do comprometimento representam o que o trabalhador tem para oferecer, seja pelo seu comportamento manifesto, seja pela sua intenção/disposição de agir.

O caráter dinâmico com que as representações são apresentadas pelos sujeitos indicam que o fenômeno do *vínculo do trabalhador com a organização* não existe independente dele (sujeito). Ao contrário o vínculo faz parte de uma realidade social, construída pelo grupo com a interveniência de todos os seus membros, que carregam consigo a história de vida de cada um e as experiências decorrentes das relações de trabalho, como destacado por um dos sujeitos, que assim se expressou:

- *Quando pensamos vínculo entre trabalhador e empresa lembro-me de nossos pais que trabalharam muito sem questionar sua posição ou atitudes da empresa. Hoje isso mudou o cargo ocupado é uma troca de interesses entre contratado e contratante* (sujeito 42, não-empregado empresa pública, sexo masculino).

Portanto, a concepção de vínculo não está fora do sujeito, mas decorre simultaneamente do que acontece no espaço social e do que faz parte do sujeito individual, como as emoções, lembranças e sua própria personalidade.

O terceiro objetivo buscou **“Verificar se há diferença da representação social de vínculo do trabalhador com a organização, entre empregados e não-empregados, trabalhadores das duas organizações pesquisadas e entre homens e mulheres, comparando-se os elementos centrais e do sistema periférico”**. Entre os possíveis elementos que compuseram o núcleo central da representação, há uma base comum aos grupos considerados. Esse resultado confirma o pressuposto teórico de que a representação social se estrutura em torno de um núcleo central que dá sentido ao conjunto da representação, possibilitando a sua geração e organização. Os elementos comuns da representação são: “responsabilidade”, “comprometimento” e “compromisso”. Para os empregados “trabalho” e “respeito” agregam-se a esses elementos, enquanto para os não-empregados o elemento que se

junta é “confiança”. Assim, a representação sobre o objeto de estudo apresenta-se com configuração diferenciada de acordo com o grupo de pertença do sujeito. Esse resultado é particularmente importante, na medida em que coloca em relevância o fato de que a representação sobre um determinado objeto apresenta-se de forma diferenciada, de acordo com o grupo social ao qual o sujeito pertence.

Esse resultado é confirmado quando da comparação entre dois outros grupos: empresa estatal vs banco estatal e masculino vs feminino. Tomando como referência o local de trabalho, ou seja, o local onde as representações são produzidas, os três elementos encontrados anteriormente voltam a aparecer como comuns a esses dois grupos. Já para os grupos masculino e feminino só os elementos “comprometimento” e “responsabilidade” apareceram como comuns. Não obstante a repetição nos diferentes grupos pode-se observar que não existem elementos nucleadores, ou seja, elementos que agrupam em torno de si os demais elementos da representação. Assim, a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* apresenta-se de forma complexa, ou não está suficientemente estruturada de modo a permitir que tais elementos apareçam com força capaz de atuar como tal (nucleadores).

Por outro lado, as representações a partir do resultado encontrado em cada grupo podem ser vistas como modos de conhecimento autônomo, não obstante a existência de elementos comuns. Esse resultado reforça a necessidade dos grupos serem vistos pelas organizações com as suas especificidades, sob pena de se perder a riqueza gerada pelas diferenças e pelas vivências de cada um na produção do conhecimento e a forma como tal produção influencia o comportamento. Em outras palavras, é o acesso ao conhecimento, da forma como ele é gerado pelo grupo, que nos permite compreender o comportamento e a forma como os sujeitos atuam na organização. Assim, enquanto para os homens “salário” se apresenta como parte do núcleo central da representação, para as mulheres “dedicação” e “confiança” são os elementos que diferenciam um grupo do outro. Esse dado demonstra que as empresas devem contemplar nas suas estratégias de gestão, especificidades de acordo com o grupo de pertença dos sujeitos. Esse resultado confirma a sabedoria do senso comum, refletida no ditado - “Não há nada mais desigual do que tratar todo mundo igual”.

O quarto objetivo visava “**Comparar o conteúdo das representações sociais de *vínculo do trabalhador com a organização* com o conceito de Comprometimento Organizacional nas bases Afetiva, Calculativa e Normativa**”. Ao longo do trabalho foram estabelecidas relações entre os elementos da representação e o conceito de comprometimento

nas três bases. As verbalizações dos sujeitos, assim como a forma como os elementos foram organizados, demonstram essa aproximação.

O elemento “comprometimento” surgiu como um dos mais fortes na representação social de vínculo. Portanto, vínculo e comprometimento se confundem na visão dos sujeitos. Entretanto, essa relação guarda certa complexidade, na medida em que o sentido da palavra comprometimento não é único. Significados tais como “dedicar-se à organização”, “relação de troca”, “desempenho eficiente”, “dedicar-se ao trabalho”, “alcançar objetivos da organização”, “conciliar objetivos”, entre outros, foram trazidos pelos sujeitos. Assim, os diversos significados guardam relação com o conteúdo das três bases mencionadas. Identificação (base afetiva), relação de troca (base calculativa) e sentimento de obrigação (base normativa). Portanto, o conteúdo da representação guarda paralelo com o conceito de comprometimento.

Entretanto, a dinâmica como esse conteúdo é apresentado pelos sujeitos, em decorrência da representação sobre o objeto de estudo, exige que se reafirme a concepção do vínculo como reciprocidade. Dessa forma, a conclusão de estudos anteriores, no sentido de que o vínculo do empregado, em função do comprometimento com a organização, pode ser mais bem compreendido quando as três bases são consideradas juntas, fica também ratificada por este estudo.

2. RECOMENDAÇÕES

Duas questões se apresentam como particularmente relevantes neste ponto do estudo. É como, se ao chegar ao final do trabalho, se pudesse perceber que ele deveria ter sido feito de modo diferente. A adoção do comprometimento organizacional como recorte teórico para estabelecer a relação entre a representação social de *vínculo do trabalhador com a organização* resultou em uma limitação neste trabalho. A partir do momento em que se trabalha acessando de forma livre a cognição dos sujeitos, inúmeros conteúdos emergem, exigindo que a lente de leitura seja mais ampla. Assim, a utilização de outros elementos teóricos certamente enriqueceria a leitura dos resultados. Fica, portanto o dilema, realizar o trabalho dentro dos limites a que se está submetido ou não realizá-lo?

À medida que os dados foram sendo analisados uma lacuna se apresentava. Como explicar melhor cada achado, se o número de verbalizações sobre o significado de cada elemento da representação é limitado. Além desse fato, quando se acessa o pensamento por

meio da escrita, impõe-se uma limitação ao sujeito, sobretudo àqueles que não têm maior facilidade de se expressar por esta via. Assim, a não utilização de entrevistas de profundidade para complementar a visão sobre o objeto de estudo também constituiu uma limitação desta pesquisa. Futuras investigações sobre o tema recomendam que esses dois aspectos sejam considerados.

A utilização de sujeitos pertencente a dois grupos distintos (empregados e não-empregados) foi relevante nesta pesquisa. Aliás, são poucos os estudos que se desenvolvem com tais características, não obstante o número cada vez maior de profissionais não-empregados dentro das organizações. Avaliar o que caracteriza a relação entre os não-empregados e suas organizações de origem, e como tal relação reflete na organização para a qual os sujeitos prestam trabalho representa um campo de investigação ainda por trilhar. Assim, ao chegar ao final desta pesquisa, uma nova porta se abre, demonstrando que o conhecimento precisa ser sempre descoberto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abric, J.C. (1994). L'organisation interne des representations sociales: système central et système périphérique. In C. Guimelli. *Structures et transformations des représentations sociales* (pp. 73-84). Lausanne: Delachaux et Niestle, tradução de Angela Maria de Oliveira Almeida, com a colaboração de Adroama Giavoni e Diana Lucia Moura Pinho.
- Abric, J.C. (1998). A abordagem estrutural das representações sociais. In A.S.P. Moreira & D.C. Oliveira (Org.). *Estudos Interdisciplinares de Representação Social* (pp.27-38), Goiânia: AB.
- Abric, J.C. (2001a). Las representaciones sociales: aspectos teóricos. In J.C. Abric (Org.). *Prácticas sociales y representaciones* (pp. 11-32). México: Coyoacán.
- Abric, J.C. (2001b). Metodología de Recolección de las Representaciones Sociales. In J.C. Abric (Org.). *Prácticas sociales y representaciones* (pp. 53-74), México: Coyoacán.
- Ajzen, I. (2001). Nature and Operation of Attitudes. *Annual Review Psychological*, 52, 27-58.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall Inc.
- Almeida, A.M.O. (2001). A pesquisa em representações sociais: fundamentos teórico-metodológicos, *Ser Social – Pesquisa em Serviço Social e Política Social*, (9), 129-158.
- Álvaro, J.L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo XXI de España.
- Antunes, R. (1998). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 5ed, São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas.
- Aritio, F.A.B. (2003). Evolución histórica del estudio del comportamiento organizacional. In F.G. Rodríguez & C.M.Alcover (Coords.). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones* (pp. 61-84). Madrid: Alianza.
- Bandeira, M.L. (1999). *Políticas de Recursos Humanos Influenciando Múltiplos Comprometimentos*. Dissertação de Mestrado não-publicada, CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte, Brasil.
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bareicha, L.C.F. (2000). *Atores Sociais do Distrito Federal e Suas Representações a Respeito dos Adolescentes em Situação de Rua Usuários de Droga*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Bastos, A.V.B. (2000). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, 35(4), 48-60.
- Bastos, A.V.B. (1996). Comprometimento no Trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios teórico-metodológicos. In A. Tamayo, J.E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp 105-127). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.

- Bastos, A.V.B. (1994). *Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Bastos, A.V.B. (1992) Medidas de comprometimento no contexto de trabalho: um estudo preliminar de validade discriminante. *Psico*, 24(2), 29-48.
- Bastos, A.V.B., & Costa, F.M. (2001). Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1 (1), 11-41.
- Bastos, A.V.B., Brandão, M.G.A.; & Pinho, A.P.M. (1997). Comprometimento Organizacional: uma Análise do Conceito Expresso por Servidores Universitários no Cotidiano de Trabalho, *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, 1 (2), 97-120.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- Borges-Andrade, J.E. (1994). Conceituação e Mensuração de Comprometimento Organizacional. *Temas em Psicologia*, 1, 37-47.
- Borges-Andrade, J.E., Cameshi, C.E., & Silva, M.S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. *Programa da XIX Reunião Anual de Psicologia*. Ribeirão Preto/SP: Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto.
- Bridges, W. (1995). *Um Mundo sem Empregos*. São Paulo: Makron Books.
- Brito, A.P.M.P., Carvalho, B.C.T., & Bastos, A.V.B. (1999). Terceirização e Comprometimento no Trabalho: um estudo de caso numa organização petroquímica. I Congresso Norte Nordeste de Psicologia, disponível em 14 de março de 2002, em http://www.ufba.br/~conpsi/conpsi_1999/P029.html.
- Brito, A.P.M.P., Carvalho, B.C.T., & Bastos, A.V.B. (2001). O Schema de “Trabalhador Comprometido” e Gestão do Comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. *Organização & Sociedade*, 8 (22), 177-193.
- Brown, S.P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235-255.
- Cacciamali, M.C. (1991). Mudanças recentes no produto e no emprego: uma comparação entre os países industrializados e aqueles em desenvolvimento. *Revista Brasileira de Economia*, 45 (2), 213-250.
- Carnoy, M., Castells, M. & Benner, Chris. (1997). Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley. *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (1, primavera), 29-53.
- Cobra, R. (1998a). *John Locke*. Disponível em 27 de julho de 2005, em <http://www.cobra.pages.nom.br>.
- Costa, W.A., & Almeida, A.M.O. (1999). Teoria das Representações Sociais: uma abordagem alternativa para se compreender o comportamento cotidiano dos indivíduos e dos grupos sociais. *Revista de Educação Pública*. 8 (13), disponível em http://www.ufmt.br/revista/arquivo/rev13/as_teorias_das_repres.html, acessado em 27 de setembro de 2004.
- Crespo, E. (1991) Representaciones Sociales y Actitudes: una visión periférica. In C.F. Villanueva, J.R. Torregrosa, F.J. Burillo & F. Munné (Orgs.), *Cuestiones de psicología social – I Encuentro Hispano-Sovietico* (pp. 97-105). Madrid: Editorial Complutense.

- Dalbosco, E., & Kuyumjian, M.M.M. (1999). Os desafios de compreender o trabalho informal, *Ser Social – Trabalho e Cidadania*, (5), 23-44.
- Dal-Ré, F.V. (1999). La flexibilidad Del mercado de trabajo: teoria e ideología. In J.J. Castillo (Editor). *El trabajo del Futuro* (pp.119-136). Madrid: Editorial Complutense.
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3 (2), 185-213.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. Principais Conceitos da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), disponível em 07 de maio de 2003, em <http://www.dieese.org.br/ped/pedmet.html>.
- Doise, W. (2001). Atitudes e Representações Sociais. In D. Jodelet (Org.). *As Representações Sociais* (pp. 187-216). Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Durkheim, E. (1895/2002). *Las Reglas del Método Sociológico y Otros Escritos Sobre Filosofía de las Ciencias Sociales* (S.G. Noriega, trad.). 1ed, Madrid: Alianza.
- Durkheim, E. (1898/2000). *Sociologia y Filosofía*. Madrid: Mino y Dávila.
- Duveen, G. (2003). O poder das idéias. In S. Moscovici, S. (2003). *Representações Sociais: investigações em psicologia social* (pp. 7-28). Petrópolis: Vozes.
- Etzioni, A. (1974). *Análise Comparativa de Organizações Complexas*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Farr, R.M. (2004). *As Raízes da Psicologia Social Moderna*. 6ed. Petrópolis: Vozes.
- Felfe, J., & Six, B. (2002). Commitment and new forms of employment. [CD-Room] Symposium “Commitment to Organization”, XXV International Congress of Applied Psychology, Cingapura.
- Fernandes, M.E.R. & Carvalho Neto, A.M. (2005). Gestão dos Múltiplos Vínculos Contratuais nas Grandes Empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, (45), edição especial Minas Gerais, 48-59.
- Flament, C. (1986). L’analyse de similitude; une technique pour les recherches sur les représentations sociales. In W. Doise & A. Palmonari (Org.). *L’étude des représentations sociales* (pp. 139-156). Neuchâtel, Paris: Delachaux et Niestlé, tradução de André Gomes Moreira.
- Flament, C. (2001). Estrutura e Dinâmica das Representações Sociais. In D. Jodelet (Org.). *As Representações Sociais* (pp. 173-186). Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Forehand, S., & Gilmer, H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, (62), 361-383.
- Freire, L.C., & Bastos, A.V.B. (2000). Tendências de transformação no mundo do trabalho: uma análise da dinâmica ocupacional brasileira. *Revista de Administração*, 35 (3), 48-59.
- Ghoshal, S. & Bruch. H. (2003). Semeando a Determinação. *HSM Management*, 40, setembro-outubro, 128-136.
- Gouldner, A.W. (1960). The Norm of Reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda del Sentido. Crítica de la razón económica*. Traducción de Mari-Carmen Ruiz de Elvira. Madrid: Sistema.

- Grandesso, M. (2000). *Sobre a Reconstrução do Significado: uma análise epistemológica e hermenêutica da prática clínica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Harman, W., & Hormann, J. (1990). *O Trabalho Criativo – O papel Construtivo dos Negócios numa Sociedade em Transformação*. São Paulo: Cultrix.
- Harris, S.G. (1994). Organizational Culture and Individual Sensemaking: a Schema-based Perspective. *Organization Science*, 5 (3), 309-321.
- Houaiss, A. (Ed.). (1990a). *Enciclopédia Internacional* (v. 18). São Paulo: Companhia Melhoramentos.
- Houaiss, A. (Ed.). (1990b). *Enciclopédia Internacional* (v. 12). São Paulo: Companhia Melhoramentos.
- Houaiss, A. (Ed.). (1990c). *Enciclopédia Internacional* (v.13). São Paulo: Companhia Melhoramentos.
- Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. In S. Moscovici (Org.). *Psicología Social II: pensamiento y vida social, psicología social y problemas sociales* (pp.469-494). Barcelona: Paidós.
- Jovchelovitch, S. V. (2003). Vivendo a Vida com os Outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais, In P.A.Guareschi & S. Jovchelovitch, *Textos em Representações Sociais* (pp. 63-85), (8ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *Psicologia Social das Organizações* (2ed). São Paulo: Atlas.
- Kuhn. T.S. (1987). *A Estrutura das Revoluções Científicas*, São Paulo, 2ed, Perspectiva.
- Laranjeira, S.M.G. (1999). Realidade do trabalho ao final do século XX. *Ser Social – Trabalho e Cidadania*, (5), 23-44.
- Marx, K. (1867/1967). *El Capital*. Barcelona: Folio.
- Marx, M.H., & Hillix, W.A. (1998). *Sistemas e Teorias em Psicologia*. São Paulo, 11ed, Cultrix.
- Mathieu, J.E., & Zajac. D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-197.
- Medeiros, C.A.F. (1997). *Comprometimento Organizacional, Características Pessoais e Performance no Trabalho: um Estudo dos Padrões de Comprometimento Organizacional*, Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Brasil.
- Melo, E.A.A. (2001). *Comprometimento Organizacional, Estilos Gerenciais e Poder Organizacional: um estudo relacional*, Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith. A.C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mintzberg, H. (1983). *Power In and Around Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

- Moliner, P. (1996). As condições de emergência de uma representação social. Traduzido por Ângela Maria de Oliveira Almeida, com a colaboração de Adriana Giovani, Diana Lúcio Pinho e Patrícia da costa, a partir do original: Les conditions d'émergence d'une représentation sociale. In P. Moliner, *Images et représentation sociales* (pp. 33-48). Grenoble: PUG.
- Moliner, P., & Tafani, E. (1997). Attitudes and Social Representation: a theoretical and experimental approach. *European Journal of Social Psychology*, 27, 687-702.
- Montero, M. (1994). Un Paradigma para la Psicología Social: Reflexiones desde el que hacer em América Latina. In M. Montero (Coord.), *Construcción y crítica de la psicología social* (pp. 27-47). Barcelona: Anthropos.
- Moscovici, S. (2003). *Representações Sociais: investigações em psicologia social*. Petrópolis: Vozes.
- Moscovici, S. (2001). Das Representações Coletivas às Representações Sociais: elementos para uma história. In D. Jodelet (Org.), *As Representações Sociais* (pp. 45-66). Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Moscovici, S. (1994). A melhor maneira de se provar um pudim ainda é comendo-o. In II Conferência Internacional sobre Representações Sociais – 1994, Rio de Janeiro.
- Moscovici, S. (1981). On social representation. In J.P. Forgas (Org.), *Social Cognition. Perspectives on every day understanding*. Londres, Academic Press.
- Moscovici, S. (1978). *A Representação Social da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages – the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Pasquali, L. (1998). *Análise Fatorial: um manual teórico-prático*. Manuscrito não publicado. Brasília: Universidade de Brasília.
- Paz, M.G.T. (2004). Poder e Saúde Organizacional. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e Saúde nas Organizações* (pp.127-154). Porto Alegre: Artmed.
- PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. O Brasil no RDH 2001, disponível em 26 de julho de 2005, em <http://www.pnud.org.br/hdr/hdr2001/Brasil-IDH.pdf>.
- Portugal, M.S., & Garcia, L. S. (1997). Notas Sobre o Desemprego Estrutural no Brasil. In L. Carleial & R. Valle (Orgs.), *Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil* (pp. 55-70). São Paulo: Hucitec-Abet.
- Prieto, C. (2003). A Teoría Social del Trabajo. In S.Giner (Org.), *Teoria Sociológica Moderna* (pp. 401-429). Madrid: Ariel.
- Rey, F.G. (2003). *Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural*. São Paulo: Thomson .
- Ribeiro, A.S.M. (2000). *Macho, Adulto, Branco, Sempre no Comando?* Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Robbins, S.P. (2002). *Comportamento Organizacional*. (9ed.). São Paulo: Prentice Hall.
- Roses, C.F.M. (2001). Um Estudo sobre os Paradigmas de Gestão do Processo do Século XX à Luz da Teoria Institucional, da Teoria Contingencial e do Paradigma de Kuhn. *Revista*

- Administração on line* [On Line]. FECAP. Volume 2, número4, out/nov/dez. Disponível em <http://www.fecap.br/adm_online/art24/roses.htm>. Acesso em 29/09/2005
- Rothstein, H.R. (1999). Recruitment and Selection – Benchmarking at the Millennium. In A.I. Kraut & A.K. Korman, (Orgs.). *Evolving practices in human resource management: responses to a changing world of work* (pp- 69-89). San Francisco, California: Jossey Bass.
- Rousseau, D.M. (1997). Organizational Behavior in the New Organizational Era. *Annual Review of Psychology*, 48, 515-546.
- Rousseau, D.M., & Wade-Benzoni, K.A. (1995). Changing Individual Organization Attachments: A Two-Way Street. (pp. 291-291) In A. Howard (Org.). *The Changing Nature of Work*. Jossey Bass, San Francisco, Califórnia.
- Sá, C.P. (2002). *Núcleo central das representações sociais*. (2ed. rev) Petrópolis, RJ: Vozes.
- Sá, C.P. (1998). *A Construção do Objeto de Pesquisa em Representações Sociais*. Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Silva, N. & Zanelli, J.C. (2004). Cultura Organizacional. In J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp.407-442). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M.M.M. (2000). Análises de três medidas de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo [Resumo]. In Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (Org.). *VIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica*. Programa (p. 40). Belo Horizonte
- Siqueira, M.M.M. (1995). *Antecedentes de Comportamentos de Cidadania Organizacional: a análise de modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Siqueira, M.M.M., & Gomide Jr. S. (2004) Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed.
- Spurk, J. A noção de trabalho em Karl Marx. In D. Mercure & J. Spurk (Orgs.). *O Trabalho na História do Pensamento Ocidental* (pp. 189-211). Petrópolis: Vozes, 2005.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (1996). *Using multivariate statistics*, 3ed, New York: HarperCollins College Publishers.
- Tacq, J. (1997). *Multivariate Analysis Techniques in Social Science Research*, London: Sage.
- Toledo, E. G. (2000). Introducción – El papel del concepto de trabajo em la teoria social del siglo XX. In E.G. Toledo (Coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociologia del Trabajo* (pp. 15-35). México: Colégio de México, Facultad Latinoamericana de Ciências Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana e Fundo de Cultura Econômica.
- Toledo, E.G. (1999). ¿Fin del traabajo o trabajo sin fin?. In J.J. Castillo (Editor). *El trabajo del Futuro* (pp.13-39). Madrid: Editorial Complutense.
- Valor Online, 2005. Brasil é a 14ª economia do mundo, revela estudo do Banco Mundial, disponível em 26 de julho de 2005, em <http://noticias.uol.com.br/economia/ultnot/valor/2005/07/13/ult1913u33407.jhtm>.


- Vergès, P. (2004). L'Analyse de Similitude de Questionnaires et de Données Numériques (Version avril 2004 V3) [Computer software]. Aix en Provence, France (vergesp@msh.univ-aix.fr).
- Weber, M. (1979). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Barcelona: Península.
- Weiner, Y., & Vardi, Y. (1990). Relationships between organizational culture and individual motivation – a conceptual integration. *Psychological Reports*, 67, 295-306.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

ANEXOS

Prezado(a) colaborador(a),

Somos do programa de pós-graduação em psicologia da Universidade de Brasília. Pedimos a sua colaboração no sentido de responder o questionário que se segue. O objetivo é coletar dados para a realização de uma pesquisa acadêmica na área da Psicologia Organizacional, que tem como foco a opinião das pessoas sobre o **seu vínculo com a organização onde trabalham.**

Responda as questões seguintes da forma mais espontânea possível.

 **Responda até** Coloque o questionário no envelope que se encontra em anexo, feche-o e o entregue à Coordenação Administrativa de onde você trabalha. Nós o recolheremos lá.

Não deixe de responder. A sua participação é importante.

Pesquisadores responsáveis:

Doutorando Eleuní Antonio de Andrade Melo
Profa. Dra. Maria das Graças Torres da Paz

1. Considerando a sua atual condição de trabalho, diga o que lhe vem à mente quando pensa ou ouve a expressão **“vínculo do trabalhador com a organização”**. Escreva pelo menos 4 palavras ou frases, o mais rapidamente possível:

2. Entre as palavras ou frases que você escreveu, transcreva, abaixo as 3 consideradas por você como mais importantes.

1ª _____

2ª _____

3ª _____

3. Qual das três palavras ou frases você considera mais importante.

Para mim a palavra ou frase mais importante é: _____

Eu a considero como a mais importante porque _____

4. Assinale a alternativa que melhor caracteriza a sua **atual condição de trabalho**:

- Sou contratado diretamente pela organização onde eu trabalho;
- Sou contratado por uma organização e realizo o meu trabalho para outra;
- Realizo o meu trabalho por tarefa ou por projeto, de acordo com a demanda da organização que me contrata;
- Mantenho contrato de trabalho por tempo determinado com a organização onde realizo as minhas atividades;
- Outra situação (especificar) _____

5. DADOS PESSOAIS:

5.1. **Sexo:**

- Feminino Masculino

5.2. **Idade:**

- Até 22 anos 22,1 a 30 anos 40,1 a 50 anos
- 30,1 a 40 anos + de 50 anos

5.3. **Há quanto tempo você trabalha na condição assinalada no item 4?**

- Até 1 ano
- De 1,1 a 3 anos
- De 3,1 a 6 anos
- De 6,1 a 10 anos
- Mais de 10 anos

5.4. Assinale o item que melhor traduz o nível da sua ocupação:

- Médio (atividade de apoio ou de execução operacional)
- Técnico (atividade especializada de nível técnico)
- Superior (atividade de nível superior)

OBRIGADO POR COLABORAR!

Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos – Estudo 1

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Segurança	1	Aposentadoria Certo Contratação Financeiro Fixa Formalidade Futuro Leis Normas Regra Regras
	2	Cl Dinheiro Emprego Empregatício Família Financeira Garantia Trabalhistas
	3	Contrato de Trabalho Direitos
	4	Carteira assinada
	5	Estabilidade
	6	Remuneração
	8	Segurança
Comprometimento	1	Ajudar Ajudem Atitudes Cumprir Disponibilidade Empenho Exclusiva Orgulho Vínculo

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
	2	Camisa Vestir
	4	Compromisso
	8	Comprometimento
	9	Dedicação
Reciprocidade	1	Acordo Adequação Ambas Amigável Apoio Ética Favores Feedback Fidelidade Interação Junto Mútuo Parceria Sintonia Troca Vinculada
	2	Amizade Relação Relacionamento
Responsabilidade	1	Afazeres Corresponder Horária Horários Obrigação Obrigações
	2	Horário Pontualidade
	19	Responsabilidade

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Desenvolvimento	1	Aprendizado Aprimoramento Ascensão Carreira Competência Crescer Crescimento Desenvolvimento profissional Experiência profissional Incentivo Investimento Oportunidades Preparação Treinamento
	2	Aprender Capacitação
	4	Crescimento profissional
	9	Profissional
Benefícios	1	Assistência Benefício Médica
	2	Benefícios
Bem-estar	1	Conforto Gosta Paz Qualidade Realização Tranqüilidade
	2	Gostar Prazer Saúde
	3	Qualidade de vida Satisfação
Organização	1	Chefia Estrutura Hierarquia Organizacional
	3	Ambiente
	10	Organização
	12	Empresa

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Desempenho	1	Alcançar Atender Executar Exercício Orientação
	2	Atingir Atividades Fazer Resultados
Ambiente de Trabalho	1	Adequada União Clima Condições Grupo Boas Coleguismos
	2	Equipe Participação Participar
		Bom Companheirismo
Trabalho	1	Planejar Objetivo Serviço Metas Produtividade Suporte Plano Destreza Objetividade Carga Deveres Serviços Prazo Planejamento Clara
	2	eficiência objetivos tarefas trabalhador
	4	trabalhar
	14	trabalho
Características Pessoais	1	Equilíbrio Vontade

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
	2	Interesse
Valorização	1	Credibilidade Respeitarem
	3	Respeito
	4	Reconhecimento
Rejeição	1	Discriminação Problemas Chateação Inércia Preocupação Indesejável Pressão Mecanicamente Insegurança Inexistente Insatisfatório
Expectativas	1	Expectativas Lucro Opção Possibilidade Possível Primordial Transparência
	2	Lucros

* * * * *

Prezado(a) colaborador(a),

Fazemos parte do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Brasília. Precisamos da sua colaboração respondendo o questionário que se segue. O nosso objetivo é coletar informações que serão utilizadas em uma pesquisa na área da Psicologia Organizacional. O foco do nosso trabalho é a opinião das pessoas sobre **o seu vínculo com a organização onde trabalham.**

Seja o mais espontâneo possível nas suas respostas.



Após responder coloque o questionário no envelope que se encontra em anexo, feche-o e o entregue na área administrativa do órgão onde você trabalha. Nós o recolheremos lá.

Devolva o questionário até o dia ...

A sua colaboração é muito importante para o nosso trabalho. Não deixe de responder!

Antecipadamente agradecemos,

Doutorando Eleuní Antonio de Andrade Melo
Professora Doutora Maria das Graças Torres da Paz (Orientadora)
Professora Doutora Angela Maria O. Almeida (Co-Orientadora)
Pesquisadores Responsáveis

1. O que lhe vem à mente quando você pensa ou ouve a expressão **"vínculo do trabalhador com a organização"**. Escreva pelo menos 4 palavras ou expressões, o mais rapidamente possível.

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

2. Entre as palavras ou expressões escritas acima, transcreva as 3 que você considera mais importantes, em ordem de prioridade:

- 1ª _____
- 2ª _____
- 3ª _____

3. Das 3 palavras ou expressões mencionadas transcreva a que você considera a mais importante:

4. O que a palavra ou expressão que você indicou como sendo mais importante significa para você?

2ª Parte

Nesta parte do questionário você deverá traçar linhas para unir as palavras/expressões que você acredita estarem relacionadas umas com as outras. **Você deve unir as palavras duas a duas.** Uma mesma palavra pode ser unida com várias outras. Trace no máximo 15 linhas

Escreva nos quadradinhos ao lado os números das palavras/expressões relacionadas.

		<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
15 – Organização	01 – Segurança no emprego	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
	02 – Responsabilidade profissional	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
14 – Obrigação com o trabalho		<input type="text"/>	<input type="text"/>
	03 – Crescimento Profissional	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
13 – Pontualidade do trabalhador		<input type="text"/>	<input type="text"/>
	04 – Comprometimento	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
12 – Interação com a empresa		<input type="text"/>	<input type="text"/>
	05 – Bem-Estar	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
11 – Bom ambiente de trabalho		<input type="text"/>	<input type="text"/>
	06 – Dedicção ao trabalho	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
10 – Salário adequado		<input type="text"/>	<input type="text"/>
	07 – Reconhecimento profissional	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>
09 – Vantagens para o trabalhador e a organização		<input type="text"/>	<input type="text"/>
	08 – Eficiência do trabalhador	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>

Agora gostaríamos que você formasse grupos com as palavras/expressões da lista abaixo:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. Alcançar objetivos organizacionais | 12. Organização |
| 2. Bem-estar | 13. Pontualidade do trabalhador |
| 3. Benefícios | 14. Vantagens para o trabalhador e a organização |
| 4. Bom ambiente de trabalho | 15. Reconhecimento profissional |
| 5. Companheirismo | 16. Salário adequado |
| 6. Comprometimento | 17. Respeito com o trabalhador |
| 7. Crescimento profissional | 18. Responsabilidade profissional |
| 8. Dedicção | 19. Salário no dia certo |
| 9. Eficiência | 20. Segurança no emprego |
| 10. Interação com a empresa | |
| 11. Obrigação com o trabalho | |

Orientações:

1. Elimine as palavras que você não entende.
2. Forme os grupos com as palavras que você acredita estarem relacionadas.
3. Forme pelo menos 2 grupos.
4. Cada grupo deverá ter no mínimo 2 e no máximo 6 palavras.
5. A mesma palavra pode ser incluída em quantos grupos você desejar.
6. Dê um título para representar o significado de cada grupo.

Primeiro Grupo

Nº	Palavra
Título:	

Segundo Grupo

Nº	Palavra
Título:	

Terceiro Grupo

Nº	Palavra
Título:	

Quarto Grupo

Nº	Palavra
Título:	

São muitos os fatores que favorecem o **vínculo do trabalhador com a organização**. Leia com atenção as frases a seguir e, após, responda de acordo com a orientação.

O vínculo do trabalhador pode ser determinado:

1. Pelo sentimento de bem-estar no trabalho.
2. Pela paz interior que o trabalhador sente.
3. Pela qualidade de vida no ambiente de trabalho.
4. Pelo compromisso do trabalhador com a organização.
5. Pela oportunidade de crescimento profissional oferecida pela organização.
6. Pela dedicação ao trabalho por parte do trabalhador.
7. Pela estabilidade proporcionada pela organização.
8. Pela oportunidade do trabalhador fazer o que gosta.
9. Pelo reconhecimento profissional.
10. Pela obrigação que o trabalhador tem com a organização.
11. Pela existência de vantagem para o trabalhador e para a organização.
12. Pela valorização profissional por parte da organização.
13. Pela boa remuneração paga ao trabalhador.
14. Pelo respeito e confiança que a organização tem para com o trabalhador.
15. Pela satisfação do trabalhador em realizar o seu trabalho na organização.
16. Pela motivação do trabalhador.
17. Pela segurança que a organização oferece ao trabalhador.
18. Pela garantia dos direitos trabalhistas.
19. Pelo investimento que a organização faz na qualificação profissional do trabalhador.
20. Pela identificação do trabalhador com a organização.

ORIENTAÇÕES:

a. Entre as 20 frases acima, escolha 5 que na sua opinião mais favorecem o **vínculo do trabalhador com a organização**:

(escreva o número das 5 frases nos quadradinhos acima)

c) Agora, entre as 20 frases, escolha 5 frases que na sua opinião não determinam o vínculo do trabalhador com a organização.

(escreva o número das 5 frases nos quadradinhos acima)

5ª Parte

O trabalhador que mantém um forte vínculo com a organização pode ser descrito de várias maneiras. Abaixo você encontrará uma série de palavras/expressões que buscam caracterizar esse vínculo, seguidas de uma escala de 1 a 5 pontos.

Assinale na escala o quanto, na sua opinião, cada palavra ou expressão é importante para determinar o “vínculo do trabalhador com a organização”.

Os valores da escala devem ser assim considerados: 1 – Nada Importante; 2 – Pouco Importante; 3 – Mais ou menos Importante; 4 – Importante e 5 Muito Importante.

Portanto, se você assinalar o número 2 para uma determinada palavra/expressão, você está dizendo que ela é pouco importante na determinação do vínculo do trabalhador com a organização.

PALAVRA / EXPRESSÃO	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Bem-estar					
Bom ambiente de trabalho					
Bom salário					
Clareza dos objetivos organizacionais					
Companheirismo					
Compromisso do trabalhador com a organização					
Crescimento Profissional					
Dedicação ao trabalho					
Disposição do trabalhador para alcançar objetivos da organização					
Disposição para correr risco profissional					
Eficiência do trabalhador					
Falta de objetivos organizacionais					
Fornecimento de benefícios pela organização					
Instabilidade profissional					
Interação entre o trabalhador e a organização					
Liberdade para a realização do trabalho					
Obrigações com o trabalho					
Organização					
Pontualidade do trabalhador					
Respeito ao trabalhador					
Responsabilidade profissional					
Salário no dia certo					
Segurança no emprego					
Trabalho rotineiro					
Valorização profissional					
Vantagens para o trabalhador e a organização					

DADOS PESSOAIS:

1. Assinale a alternativa que melhor caracteriza a sua **atual condição de trabalho**:

- Sou contratado diretamente pela organização onde eu trabalho;
- Sou contratado por uma organização e realizo o meu trabalho para outra;
- Realizo o meu trabalho por tarefa ou por projeto, de acordo com a demanda da organização que me contrata;
- Mantenho contrato de trabalho por tempo determinado com a organização onde realizo as minhas atividades;
- Outra situação (especificar)
-
-

2. Sexo:

- Feminino Masculino

3. Idade:

- Até 22 anos
- 22,1 a 30 anos
- 30,1 a 40 anos
- 40,1 a 50 anos
- + de 50 anos

4. Há quanto tempo você trabalha na condição assinalada no item 1? Até 1 ano

- De 1,1 a 3 anos
- De 3,1 a 6 anos
- De 6,1 a 10 anos

Mais de 10 anos

5. Assinale o item que melhor traduz o nível da sua ocupação atual:

- Médio (atividade de apoio ou de execução operacional)
- Técnico (atividade especializada de nível técnico)
- Superior (atividade de nível superior)

6. Antes do seu trabalho atual você trabalhou em outra condição?

- sim não

7. Se você assinalou sim no item anterior, que condição era essa:

- Diretamente contratado pela organização onde eu trabalhava;
- Contratado por uma organização e realizando o meu trabalho para outra;
- Realizando o meu trabalho por tarefa ou por projeto, de acordo com a demanda da organização que me contratava;
- Mantendo contrato de trabalho por tempo determinado com a organização onde realizava as minhas atividades;
- Outra situação
(especificar)_____

8. Quanto tempo você trabalhou nessa condição?

- Até 1 ano
- De 1,1 a 3 anos
- De 3,1 a 6 anos
- De 6,1 a 10 anos
- Mais de 10 anos

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!

Categorização das Palavras Evocadas pelos Sujeitos – Estudo 2

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Segurança	1	Defesa Sobrevivência Empregabilidade Fundo de garantia Econômica Familiares Admissão Ganha-pão Décimo terceiro salário Legais Legislação Filhos Lei Jurídico Garantias Exclusiva Assalariado Regras Contratação Futuro Hora-extra Fixo
	2	Plano de cargos e salário Empregatício Garantias Lei trabalhista Concursado Renda
	3	Assinada Normas
	4	Tempo Férias
	5	Contrato
	6	Remuneração Trabalhista
	11	Contrato de trabalho
	12	Emprego
	15	Direitos
	16	Estabilidade
	18	Carteira de trabalho
	28	Salário

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
	29	Segurança
Comprometimento	1	Vinculado Entrega Ficar Aderência
	2	Disposição
	3	Identidade
	4	Ligação Envolvimento Fidelidade Identificação Vestir a camisa
	7	Lealdade Vínculo
	27	Dedicação
	38	Compromisso
	73	Comprometimento
Reciprocidade	1	Empregado-empresa Entrosamento Empresa-empregado Laço Ganha-ganha Convergência Compreensão Simbiose Simbrialismo Correspondências
	2	Compartilhamento Ambos Acordo Cumplicidade
	3	União Troca Cooperação
	5	Mútuo
	6	Ética
	7	Reciprocidade
	15	Parceria

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Responsabilidade	1	Obediência Disciplina Cumprimento Obrigatório Dever Prazos Atraso Prazos Ausente
	2	Credibilidade Assiduidade
	5	Horário
	9	Pontualidade
	11	Obrigações
	14	Deveres
	72	Responsabilidade
Desenvolvimento	1	Aprimoramento Qualificação Desenvolvimento Carreira Adquirir Aspira Modernização Oportunidades Saber Ascensão Investimento
	2	Perspectiva Treinamento Capacitação Aprendizado
	3	Educação Capacidade
	6	Conhecimento
	7	Oportunidades
	12	Profissionalismo
	19	Crescimento
	21	Profissional
Benefícios	1	Oferecidos
	3	Incentivo
	12	Benefícios
Bem-estar	1	Comodidade Cuidados Vida Sociais Descanso Dignidade Agradável Diversão

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS	
	2	Tranqüilidade	
	3	Qualidade de vida	
	9	Bem-estar	
Organização	1	Quadro Transferência Códigos Físicas Contratante Instalações Cliente Ordenação Sócio Casa Visão Norteiam Imagem Burocracia Superiores Processos Sindicatos Missão Mandar Internas Finalidade Mão-de-obra Patrão Planejamento Fornecedor Servidor Governo Hierarquia Estratégico Divulgar	
		2	Gestão Objetivos Organizacional Função Regularidade Valores Otimização Empregador
			3
		4	Dependência
		5	Chefe
		9	Ambiente
		13	Empregado
		20	Organização
		27	Empresa

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Desempenho	1	influência energia atuação desenvolvido faz iniciativa dinamismo competitividade executado retrabalho atividades cobrança operação objetividade proatividade servidão desenvolvidas realizado desempenho reativa desafios ações criativo adaptação prestado ajuda preparado esforço
	2	Fazer Agilidade Prestação Faço Tarefas Produtividade Melhoria Atribuições Empenho Conhecer
	3	Adequado
	4	Resultado Qualidade
	6	Serviço Competência Eficiência

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Ambiente de Trabalho	1	Afetiva Companheirismo Higiene Impessoal Afeto Condições Coletivo Diálogo Ideal Apoio Corporativismo Local Coleguismo Adequadas Comunidade Clima Colegas
	2	Limpeza Harmonia Espírito
	3	Colaboração Transparência Amizade Convivência
	4	Integração Companheirismo
	5	Participação
	8	Interação
	9	Equipe
	10	Relacionamento Relação
	13	Bom
	21	Confiança
Trabalho	1	Afinidade Trabalhar Autônomo Rotina Tralhador Jornada
	2	Temporário
	3	Terceirizado
	11	Trabalhador
	34	Trabalho

CATEGORIA	FREQÜÊNCIA	PALAVRAS
Características Pessoais	1	Autoconfiança Consciência Autenticidade Forte Senso-crítico Otimismo Força Orgulho Habilidade Bom-humor Aptidão Atenta
	3	Seriedade Atitude
	4	Honestidade Disponibilidade
	5	Motivação
Valorização	1	Valorizar Liberdade Valorizado
	2	Importância
	3	Consideração
	5	Valorização
	25	Reconhecimento
	28	Respeito
Expectativas	1	Interesses Atendimento Gosta Gostar Lucros
	3	Necessidades Retorno Realização
	12	Satisfação
Rejeição	1	Exploração Sofrimento Racionamento Rígido Rompido Extinguir Desmotivação Baixos Imposto Submissão Escravidão Preconceito Rígida Ultrapassado

ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS PALAVRAS PRINCIPAIS

Legenda:**Nº Quest. = Número do questionário****Organ. = 1 - Empresa Pública, 2 - Banco Estatal****Vínc. = 1 - Empregado, 2 - Terceirizado, 3 - Trabalho por projeto, 4 - Contrato tempo determinado e 5 - Outra situação.****Sexo = 1 – Feminino, 2 - Masculino.**

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
41	1	3	2	Atitude reativa	Quando pensamos vínculo entre trabalhador e empresa lembro-me de nossos pais que trabalharam muito sem questionar sua posição ou atitudes da empresa. Hoje isso mudou o cargo ocupado é uma troca de interesses entre contratado e contratante.	Relação de troca
71	1	4	2	Atribuições e tarefas	Que devo cumprir o que é me delegado com alta qualidade e tempo hábil.	Desempenho eficiente
162	2	3	1	Baixos salários	A empresa particular por não ser uma entidade filantrópica, visa lucros e, sendo assim, pela atual situação financeira que o Brasil passa, concretizando um alto índice de desemprego, faz com que a empresa ofereça salários baixos e os desempregados aceitem essa situação.	Obrigação
44	1	2	1	Bem-estar	Paz, alegria, vontade de fazer tudo ao mesmo tempo.	Bem-estar
87	1	2	2	Benefícios	Significa que o serviço realizado trará benefício tanto para gerar resultado para a empresa como para que eu tenha uma satisfação pessoal.	Relação de troca
147				Benefícios		?
189	2	2	1	Bom salário	Salário é a base para um bom relacionamento, comprometimento etc.	Remuneração

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
26	1	1	2	Carteira de trabalho assinada	Garantia de que você poderá desenvolver seu trabalho com mais tranquilidade pois terá garantido alguns direitos que são bastante importantes nos dias de hoje.	Direitos trabalhistas
65	1	2	2	Carteira de trabalho assinada	Garantia para usufruir dos direitos à disposição nas leis do trabalho de forma que o trabalho não se torne uma exploração da mão-de-obra, mas um compromisso empregado/empregador e vice-versa.	Direitos trabalhistas
56	1	2	2	Competência	Significa a verdadeira garantia de estar atendendo às expectativas dos empregadores, muito mais valiosa que outros vínculos aparentes e ilusórios como carteira assinada, concurso público ou estabilidade.	Desempenho eficiente
1	1	1	2	Comprometimento	O relacionamento com a organização e seus processos produtivos, numa visão sistêmica dos negócios e foco na pessoa.	Relação de troca
4	1	1	2	Comprometimento	O Comprometimento entre as partes. O trabalhador com o sucesso da organização e esta com o trabalhador	Relação de troca
20	1	1	1	Comprometimento	Significa compromisso, mas não no sentido único de obrigação, mas também pelos direitos. Configura uma troca, de forma agradável. Compromisso com satisfação pessoal.	Relação de troca
38	1	1	1	Comprometimento	Estar comprometido com a empresa onde trabalha. Desenvolver as suas tarefas com eficiência, dando soluções rápidas e precisas, cuidando sempre para não cometer erros e não prejudicar o andamento do trabalho.	Desempenho eficiente

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
47	1	3	2	Comprometimento	A troca que deve haver entre profissional e instituição, de confiança, credibilidade e crescimento de ambos, para que o relacionamento seja mutuamente proveitoso.	Relação de troca
67	1	2	2	Comprometimento	Compromisso com a organização para comigo e com os outros colaboradores.	Múltiplos focos: organização, colegas e pessoal
78	1	2	2	Comprometimento	Compromisso de minha parte com a organização, bem como da organização para comigo e com os outros colaboradores.	Relação de troca
82	1	2	2	Comprometimento	Significa que ambos os lados, trabalhador e organização, deverão estar alinhados e comprometidos com os objetivos seja da empresa ou do trabalhador.	Conciliar objetivos
85	1	2	2	Comprometimento	Uma maneira de se envolver integralmente com os objetivos traçados pela empresa, sem medir esforços para alcançar as metas estipuladas.	Alcançar objetivos da organização
86	1	2	1	Comprometimento	Preocupação e esforço em atender às expectativas da empresa.	Dedicar-se à organização
105	2	1	1	Comprometimento	Realizar o trabalho proposto da melhor forma para que os objetivos da empresa sejam cumpridos.	Desempenho eficiente Alcançar objetivos da organização
120	2	1	1	Comprometimento	A responsabilidade que o empregado deve ter com sua empresa ao desempenhar suas atribuições. Essa expressão também nos remete a um sentimento de envolvimento que vai além da obrigação de realizar tarefas inculindo em nós a necessidade de fazer a diferença na empresa, de corresponder além do que é esperado.	Responsabilidade Comportamento extra-papel
127	2	2	2	Comprometimento	Significa “vestir a camisa da empresa”, significa se dedicar, ser responsável e dedicado.	Dedicar-se à organização

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
130	2	2	2	Comprometimento	Trabalho com vontade, com profissionalismo.	Dedicar-se à organização
131	2	2	2	Comprometimento	Ser profissional, se comprometer em fazer trabalho e atingindo as metas desejadas.	Dedicar-se ao trabalho Alcançar objetivos da organização
133	2	2	1	Comprometimento	Uma pessoa comprometida com suas atividades as desempenham de melhor maneira, são pró-ativas e geram uma harmonia no ambiente de trabalho.	Desempenho eficiente
134	2	3	1	Comprometimento	Significa tudo, pois a partir do momento que se tem comprometimento, se é capaz de ter tudo que a empresa necessita do empregado, pois com o comprometimento, vem a responsabilidade, o empenho, a valorização e o crescimento profissional.	Dedicar-se à organização Relação de troca
138	2	2	2	Comprometimento	Ser comprometido com a empresa, sem medir esforços, horário e dia. Estar sempre a disposição da empresa, para que no futuro seja reconhecido pela empresa.	Comportamento extra-papel Relação de troca
139	2	3	1	Comprometimento	Temos que vestir a camisa da empresa, respeitar suas regras/normas e procurar a evolução, pois tanto a empresa precisa do empregado como o empregado precisa da empresa para a melhoria e evolução de ambos.	Dedicar-se à Organização Disciplina Relação de troca
143	2	2	1	Comprometimento	Ter comprometimento com o trabalho, com a sua vida profissional.	Dedicar-se ao trabalho Dedicar-se à profissão
144	2	2	1	Comprometimento	Vestir a camisa da empresa e se dedicar ao trabalho da melhor forma possível mostrando ética profissional.	Dedicar-se à organização Dedicar-se ao trabalho
157	2	2	1	Comprometimento	Ser comprometido com a organização, com suas atividades.	Dedicar-se à organização

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
172	2	3	1	Comprometimento	Representa se você realmente quer estar nessa empresa ou não. Se você realmente faz o que gosta e se faz bem feito.	Desejo de ficar na organização Fazer o que gosta Desempenho eficiente
173	2	2	1	Comprometimento	O funcionário está disposto a realmente vestir a camisa da empresa.	Dedicar-se à Organização
174	2		1	Comprometimento	O próprio significado real da palavra.	?
177	1	5	1	Comprometimento	Porque resume o que significam as demais palavras.	?
181	1			Comprometimento	Envolvimento, interesse pela empresa e por tudo que possa contribuir para a melhoria dos negócios ou processos da organização.	Interesse pela Empresa Alcançar objetivos da organização
198	2	1	1	Comprometimento	Envolvimento total com a organização	Dedicar-se à organização
200	2	1	1	Comprometimento	Estar “inteiro” na ação. Se envolver.	Dedicar-se à organização
205	2	1	1	Comprometimento	Entrega, vontade, querer fazer o melhor. Dar de mim o melhor de mim.	Dedicar-se à organização
15	1	1	2	Comprometimento (Nível de comprometimento do trabalhador).	O empregado sentir-se parte da organização e perceber por parte da organização preocupação em estar presente positivamente na vida deste trabalhador, não só em ambiente corporativo, mas no meio social.	Sentir-se parte da organização, Reconhecimento
11	1	1	1	Comprometimento com a empresa.	Creio que resume na expressão “vestir a camisa da empresa”. Isto é sentir-se a própria empresa; considera-la como minha empresa; acreditar que o sucesso da empresa é o meu sucesso.	Dedicar-se à organização

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
153	2	2	2	Comprometimento com o trabalho tende a facilitar e incrementar a produção e traz bons resultados tanto para a empresa e na vida social.	O homem passa a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, então suas relações pessoais deveriam ter um valor afetivo com os seus colegas de extrema cordialidade, visto que na maioria do tempo os trabalhadores não tem razão de estarem satisfeitos com o sistema já que o mesmo não representa o seu próprio ideal.	Relações afetivas com colegas
72	1	2	2	Comprometimento mútuo	Verbalizações associadas à dedicação do trabalhador à organização	Respeito mútuo
3	1	1	2	Compromisso	Vestir a camisa da empresa.	Dedicar-se à organização
5	1	1	1	Compromisso	Que eu tenho um compromisso com a organização na qual trabalho, de corresponder à expectativa quanto à função assumida e gerar resultados. Ao mesmo tempo a organização tem o compromisso de me remunerar bem e prover as condições mínimas necessárias para o desenvolvimento do meu trabalho.	Dedicar-se à organização, Relação de troca
27	1	1	2	Compromisso	A responsabilidade de corresponder a algum acordo firmado.	Obrigações
60	1	3	2	Compromisso	Não trabalhar por obrigação mas empenhar, estar comprometido com o trabalho na organização.	Dedicar-se ao trabalho
79	1	2	2	Compromisso	Compromisso significa que os dois lados de um vínculo estejam não apenas relacionados, mas sim comprometidos um com o outro, dentro das respectivas atribuições.	Relação de troca
113	2	1	2	Compromisso	Obrigações entre as partes.	Relação de troca

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
115	2	1	2	Compromisso	Assumir responsabilidade e obrigações diante de um acordo previamente estabelecido, tanto pelo empregado como pelo empregador.	Relação de troca
165	2	2	1	Compromisso	Relação direta do trabalhar com a empresa, o compromisso é o principal vínculo do trabalhador com a organização.	Dedicar-se à organização
180	1			Compromisso	A síntese de todas as outras palavras citadas.	?
208	2	1	1	Compromisso	Ter um compromisso com a organização onde trabalho e perceber que a organização tem um compromisso comigo.	Relação de troca
63	1	4	1	Confiança	É fundamental a confiança no relacionamento trabalhador-organização. Muitas vezes essa palavra indica um vínculo maior com a sua organização do que aquele que é um servidor concursado.	Respeito mútuo
70	1	3	2	Confiança	Significa que tenho a confiança que poderei manter e crescer em meu emprego ao longo de minha vida. Significa que posso contar com colegas em caso de dificuldade.	Garantia de futuro, Apoio dos colegas
84	1	2	1	Confiança	Significa sinceridade, transparência e compromisso com a organização e vice-versa.	Relação de troca
190	2	2	1	Confiança	A confiança já está incluindo tudo se não tem confiança entre as partes não pode existir nenhum tipo de relacionamento.	Respeito mútuo
191	2	2	1	Conhecimento	Ampliação da mente, formação de idéias concretas.	?
156	2	2	2	Consciência de sua importância no emprego	Tendo consciência dessa importância, o interesse se torna uma arma para atingir metas e, além disso existe uma maior motivação para encarar novos desafios.	Ser reconhecido

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
201	2	1	1	Contrato de trabalho	Significa que eu tenho um vínculo com uma determinada empresa, e isso me dá segurança no meu dia-a-dia, bem como, implica também que eu tenho responsabilidade para com esta empresa.	Segurança, Responsabilidade
146	2	2	1	Credibilidade	Cumprimento de regras, alcance de oportunidades, metas e gráficos com bons indicadores, certeza de lucros.	Disciplina
17	1	1	2	Crescimento profissional	Realização profissional e pessoal.	Realização Pessoal
164	2	2	1	Crescimento profissional	Possibilidade de oportunidades para crescimento dentro da Empresa.	Crescimento na organização
192	2	2	2	CTPS	Segurança	Segurança
45	1	2	1	Dedicação	Tudo o que nos dedicamos exclusivamente fazemos bem. Enfim a dedicação está em fazer o trabalho bem feito com responsabilidade e assiduidade. Coloquei em terceira pessoa, pois todo ser humano que se dedica a fazer algo, o faz bem feito. O trabalho é uma dedicação diária que dignifica o homem.	Dedicar-se ao trabalho,
102	2	1	1	Dedicação	Fazer o melhor	Desempenho eficiente
142	2	2	2	Dedicação	Reconhecimento profissional, respeito das pessoas no ambiente de trabalho.	Ser reconhecido
206	2	1	1	Dedicação	A pessoa quando tem dedicação ela tem responsabilidade pelas coisas que executa na organização, investe tempo, talento e criatividade no seu trabalho para a organização.	Dedicar-se ao trabalho, Dedicar-se à organização
42	1	2	1	Deveres	Que um empregado deve ter responsabilidades para cumprir seus deveres impostos pelo empregador.	Obrigações

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
24	1	1	2	Direitos	O que o trabalho tem de benefícios assegurados pela lei.	Direitos trabalhistas
58	1	2	1	Direitos	Ações tanto do empregado como do empregador que não devem ser desobedecidas, para que haja um respeito entre ambas as partes.	Relação de troca
88	1	2	2	Direitos	Conquista	Direitos trabalhistas
81	1	2	2	Eficiência	Solucionar os problemas quando eles aparecem	Desempenho eficiente
31	1	1	2	Emprego	Renda	Remuneração
145	2	2	1	Emprego com carteira assinada	Expressão utilizada quando a pessoa consegue um emprego, onde a empresa irá proporcionar os benefícios. O empregado tem seus direitos adquiridos, com fundo de garantia e aposentadoria.	Direitos trabalhistas
212	2	1	1	Envolvimento	O quanto em da empresa no empregado e do empregado na empresa. O quanto a pessoa tem motivos para permanecer na organização.	Relação de troca
128	2	2	1	Equipe	Trabalhar em conjunto na esperança de alcançar os mesmos objetivos, sem deixar as responsabilidades. Trabalhar em equipe e “olhar pro todo”. É se comprometer com as outras pessoas.	Trabalho em equipe
161	2	2	1	Equipe	Trabalho em grupo, trabalho com qualidade, eficácia.	Trabalho em equipe
14	1	1	1	Estabilidade	Tranqüilidade para buscar novos conhecimentos, para me aprofundar melhor e ser um bom profissional.	Desenvolvimento profissional
21	1	1	2	Estabilidade	O vínculo do trabalhador com a empresa não pode ser quebrado por qualquer probleminha que possa acontecer. Precisa ser algo muito grave para desfazer este vínculo.	Segurança
137	2	2	2	Estabilidade	Trabalhar corretamente para que o emprego seja	Desempenho eficiente

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
					mantido.	
203	2	1	1	Estabilidade	Estabilidade tem relação direta com segurança. Nos faz ter alguma certeza na vida.	Garantia de futuro
166	2	2	1	Estar bem, me sentir bem com o que faço	Que o vínculo do trabalhador com a organização se completa quanto o trabalhador sente-se motivado, estimulado e sente prazer no que faz.	Fazer o que gosta
50	1	2	2	Ética	Na realidade é a relação trabalhador x organização, ela vem significar as demais palavras da questão 1.	Relação de troca
121	2	1	2	Ética	Atitudes coerentes, respeitando leis, normas, culturas.	Disciplina
95	2	1	1	Extinguir retrabalho	Significa para mim que se você é organizado não corre o risco, ou corre um risco muito baixo de ter que realizar um mesmo trabalho duas vezes.	Evitar retrabalho
182	1			Falta de perspectiva e crescimento profissional	Estagnação, desmotivação.	Desenvolvimento profissional
93	2	1	2	Férias	Momento de repensar o que está sendo feito.	Direitos trabalhistas
76	1	2	2	FGTS	Popança forçada.	Direitos trabalhistas
74	1	2	2	Fornecedor e cliente	O trabalho deve sempre encarar a organização como um cliente para o qual ele presta um serviço. Já a organização deve ser no trabalhador alguém digno de seus direitos.	Relação de troca
118	2	1	2	Futuro	Insegurança quanto ao mercado de trabalho e vínculo com a família; medo de fracassar.	Segurança, Garantia para a família
30	1	1	2	Gestão de pessoas	Controle, acompanhamento e remuneração por atividades executadas.	Coordenação, Remuneração
43	1	2	1	Hierarquia	Dependendo da estrutura da organização significa atraso nas atividades.	Liberdade de ação

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
151	2	2	1	Hierarquia	Sinceramente, coisas ou situações que podem ser resolvidas com apenas uma palavra, se transforma numa hierarquia absurda.	Simplificação das relações de trabalho
94	2	1	1	Honestidade	Significa ser verdadeiro, sem corrupção dos preceitos do empregado e da empresa.	Respeito mútuo
12	1	1	2	Honestidade.	Que tudo onde houver honestidade tem maior chance de prosperar, tanto na parte da empresa como na parte dos funcionários.	Honestidade
186	1	2	2	Identificação com os valores da empresa	Comprometimento, extrapolação do vínculo “trabalho X salário”.	Identificar-se com a organização
75	1	2	2	Interatividade	Relacionamento entre funcionários	Bom relacionamento
9	1	1	2	Lei trabalhista rígida	Falta de flexibilidade de quem está sobre a lei. O governo só atrapalha. Recebe impostos mas só paga um salário porque tem gente gerando riqueza.	?
176	2	1	2	Liderança	Líder e equipe exercendo bom trabalho.	Trabalho em equipe
61	1	2	2	Ligação	Significa a ligação do servidor com a empresa. Qual a posição do colaborador com a empresa.	Identificar-se com a organização
10	1	1	2	Maior perspectiva de crescimento profissional	Significa que com a vinculação direta numa organização as chances de crescimento profissional são mais visíveis, devido ao seu maior comprometimento.	Crescimento na organização
97	2	1	2	Melhoria de vida – entenda-se da população	Prazer em trabalhar sabendo que está contribuindo para a melhoria de vida de várias pessoas.	Bem-estar
49	1	3	2	Minha fonte de renda	Minha fonte de renda significa o meu sustento e o de minha família, significa o futuro da minha filha, já que com ele eu posso pagar uma boa escola para ela, significa ainda lazer e conquista de bens materiais.	Remuneração

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
66	1	2	2	Motivação	Significa a importância, valorização que a organização tem com os colaboradores.	Ser reconhecido
89	2	1	1	Motivação/reconhecimento	Funcionários motivados exercem suas funções conforme todos os requisitos exigidos. Com motivação atinge-se qualquer objetivo e qualquer ramo (profissional, social, familiar).	Ser reconhecido
194	2	2	2	O vínculo do trabalhador com a organização é um compromisso profissional	Andar junto, apostar é apoiar um no outro, acreditar e ter apoio.	Relação de troca
160	2	2	1	Obediência às normas	Todo lugar em que trabalhamos e para que possamos ser bem sucedidos temos que obedecer as normas.	Obrigações
187	1	3	1	Oportunidade	Uma porta aberta	Liberdade de ação
69	1	2	2	Ordenação	Controle	Coordenação
59	1	4	1	Organização	Significa que para trabalharmos e mantermos uma vida melhor temos sempre que nos mantermos organizados para conseguirmos os nossos objetivos.	Desempenho eficiente
80	1	2	2	Otimizar o serviço	Para mim, capacidade, responsabilidade, ser especialista, criativo e motivado, representam a responsabilidade.	Responsabilidade

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
7	1	1	1	Parceria	Significa dizer que o vínculo entre trabalhador e organização se faz através da parceria mútua desta relação. Uma parceria positiva e não reativa. Parceria, esta que é completa quando existe uma cumplicidade das atividades desempenhadas no dia-a-dia, de ambas partes.	Relação de troca
110	2	1	1	Parceria	Que cada um dá na proporção que recebe. A empresa precisa da minha produção e ela precisa me apoiar nisso.	Relação de troca
141	2	2	1	Parceria	Parceria significa que a organização necessitada do empregado, pois é este que lhe trará mão-de-obra para a execução do trabalho.	Sentir-se necessário
193	2	2	2	Parceria	Significa troca entre empresa e o empregado, ajuda entre as partes.	Relação de troca
158	2	2	2	Parceria trabalhador X organização	Se houver sempre uma parceria em toda a organização todos estarão se beneficiando com isso e como consequência a organização obterá sucesso nas perspectivas.	Relação de troca
116	2	1	2	Participação	A participação relacionada com a expressão “vínculo do trabalhador com a organização” significa que ele faz parte da cadeia de tomada de decisões desta organização de que faz parte. Isso gera um grau de responsabilidade e um comprometimento com o trabalho.	Sentir-se parte da organização
13	1	1	2	Participação.	O colaborador deve ter uma participação máxima com a empresa. Somente assim que produzirá em todo o seu potencial. Ele precisa sentir que faz parte do todo. Essa participação inclui também uma porcentagem X nos lucros da empresa.	Sentir-se parte da organização

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
136	2	2	2	Possibilidade de crescimento profissional	Ter futuro na empresa, enxergar a possibilidade de crescimento, com vantagens de investimento por parte do empregador, confiança, comprometimento. Quanto mais confiança o trabalhador tem na empresa mais comprometido ele fica.	Crescimento na organização
52	1	4	1	Poucas horas de descanso	Exatamente, literalmente poucas horas de descanso.	?
62	1	2	2	Prazo	O prazo é o tempo do vínculo do trabalhador com a organização é o fator mais importante, pois ao término do mesmo existirá a insegurança do amanhã.	Trabalho duradouro
159	2	2	1	Profissionalismo	Uma construção da vida profissional com sucesso, crescimento de habilidades.	Desenvolvimento profissional
125	2	1	1	Qualidade de vida	Proporção de um ambiente de trabalho harmonioso, onde todos trabalham felizes e motivados.	Bom ambiente
28	1	1	2	Reciprocidade	Tudo	Relação de troca
124	2	1	2	Reciprocidade	Que a colaboração, o compromisso e a iniciativa devem ocorrer tanto no sentido do trabalhador para com a organização, quanto da organização para com o trabalhador.	Relação de troca
211	2	1	2	Reciprocidade	Reciprocidade na relação diária entre empregado e empregador, entre indivíduo e organização é tomar as decisões mediante o estabelecimento de uma comunicação de qualidade, honesta, sem corporativismos, e atitudes unilaterais de uma das partes. É diminuir essa distância hierárquica cultural que há entre comandantes e comandados.	Trabalho em equipe

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
140	2	1	1	Reconhecimento	Ser reconhecido pelo trabalho e pelo empenho que temos com a empresa.	Trabalho reconhecido
171	2	2	2	Reconhecimento	Através do trabalho, da dedicação do empregado para com a empresa um e-mail ou uma palavra de agradecimento, mostrando que o empenho é reconhecido.	Trabalho reconhecido
175	2	2	2	Reconhecimento	Reconhecimento dos serviços anteriores prestados.	Trabalho reconhecido
207	2	1	1	Reconhecimento	Ter o trabalho ou seja o resultado do trabalho reconhecido pela chefia/empresa. Sentir-se parte integrante da empresa.	Trabalho reconhecido
155	2	5	2	Reconhecimento pelo trabalho prestado	O reconhecimento de um bom profissional, que o seu trabalho está sendo bom visto pela organização. Com esse conhecimento podemos ter estímulo para o crescimento.	Ser reconhecido
18	1	1	1	Reconhecimento profissional	A valorização do trabalho e do próprio profissional como ser humano – satisfação pessoal.	Ser reconhecido
167	2	2	2	Reconhecimento profissional	Significa a devida valorização do profissional por parte da organização, dando-lhe a oportunidade de crescer profissionalmente, motivando-o e aumentando com isso um maior comprometimento por parte deste com a organização.	Ser reconhecido
126	2	1	2	Regularidade	Significa a empresa cumprir os seus compromissos para com o trabalhador, sejam trabalhistas ou em relação ao ser humano.	Direitos trabalhistas
34	1	1	2	Relação	Será estabelecido um relacionamento duradouro entre as partes	Trabalho duradouro
92	2	1	2	Relacionamento	Como o trabalhador e a organização se relacionam entre si.	Bom relacionamento

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
32	1	1	1	Remuneração	Retribuição das atividades desempenhadas na organização gerando realizações pessoais.	Remuneração
199	2	1	2	Remuneração	Garantia para que eu possa ter mais tranquilidade e satisfação, para mim e a minha família.	Remuneração
23	1	1	1	Respeito	Essencial em relacionamentos humanos, independente do grau de intimidade e/ou posição social e profissional.	Ser respeitado
37	1	1	1	Respeito	O respeito é a base para qualquer tipo de relação ou vínculo, o respeito mútuo é primordial.	Respeito mútuo
98	2	1	2	Respeito	Qualquer relação humana deve ser pautada em respeito e do mesmo modo, as relações no ambiente de trabalho, quer por parte dos empregados quer por parte da instituição. Sem respeito qualquer forma de convivência é prejudicada.	Respeito mútuo
99	2	1	1	Respeito	Todo trabalho embasado no respeito terá base sólida.	Respeito mútuo
111	2	1	1	Respeito	Base de tudo (relações de trabalho, pessoal...)	Respeito mútuo
150	2	2	1	Respeito	Significa liberdade de expressão entre o funcionário e a empresa, a liberdade com consideração, educação e reconhecimento para luta diária, escutando o funcionário e sendo escutado, funcionário respeitado é funcionário feliz.	Liberdade de expressão
154	2	2	2	Respeito	A base para um relacionamento, seja amigável, profissional, etc.	Respeito mútuo

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
204	2	1	1	Respeito	Respeito para mim significa tudo: Segurança – na medida em que o respeito, literalmente, é bom e conserva os dentes. Qualidade – com respeito você atende e tem atendidas as suas necessidades, bem como as de seu próximo e daqueles a quem presta seus serviços. Respeito é base da garantia dos direitos individuais e coletivos, sem os quais nenhuma organização ou sociedade consegue preservar/construir/resgatar valores sólidos. A responsabilidade social dever ter entre seus pilares o respeito.	Ser respeitado
149	2	2	1	Respeito com o profissional	O respeito ao profissional é a base tanto para a evolução da empresa, quanto para o bem-estar do profissional. Existindo respeito aos direitos e ao profissional o mesmo trabalha com mais satisfação favorecendo, assim, a empresa.	Ser respeitado
83	1	2	2	Respeito e consideração	Na minha opinião o que realmente motiva uma pessoa a trabalhar é a maneira pela qual está sendo tratada pelos seus colegas de trabalho e pela própria empresa, pois não há dinheiro no mundo que pague o respeito e a consideração que as pessoas têm com você. Resumindo, um bom ambiente de trabalho, cria um forte vínculo com qualquer empresa.	Sentir-se respeitado, Bom ambiente

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
64	1	2	2	Respeito e reconhecimento	Respeito com que a empresa deve ter ao seu empregado e vice-versa, tornando assim uma relação mais segura para ambos. Reconhecimento da empresa fazer com que o empregado sinta ser reconhecido por seu trabalho, assim o estimulando muito mais.	Respeito mútuo, Reconhecimento
6	1	1	2	Responsabilidade	Dignidade com honestidade	Dignidade, Honestidade
53	1	2	2	Responsabilidade	Compromisso com os afazeres.	Responsabilidade
54	1	2	1	Responsabilidade	Desenvolver o trabalho de forma correta para o bem da empresa em que presta serviço.	Desempenho eficiente
55	1	2	2	Responsabilidade	Significa ser prudente com meus deveres, obrigações e funções estabelecidas pela organização. Estar atento a esses itens e ser competente aumentará o vínculo entre o funcionário e a organização.	Desempenho eficiente, Dedicar-se ao trabalho
68	1	4	2	Responsabilidade	Significa o nível de cada pessoa em relação aos deveres e obrigações em toda a sociedade.	Dedicar-se ao trabalho
73	1	2	2	Responsabilidade		?
90	2	1	2	Responsabilidade	Obrigação de responder pelas conseqüências dos próprios atos e ou dos outros.	Autonomia
91	2	1	1	Responsabilidade	É o compromisso que o trabalhador tem para com a empresa, a forma de conduzir os negócios com base nos seus princípios, valores e ética.	Dedicar-se à organização
101	2	1	1	Responsabilidade		?
103	2	1	1	Responsabilidade	Comprometimento com os compromissos assumidos.	Responsabilidade
104	2	1	2	Responsabilidade	Estar ciente de suas ações e as conseqüências que serão produzidas por elas. Postura, comprometimento.	Autonomia
107	2	1	2	Responsabilidade	Ter o compromisso de respostas rápidas e	Desempenho eficiente

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
					precisas.	
114	2	1	2	Responsabilidade	Significa responder da maneira mais correta e buscando o melhor ao compromisso assumido.	Desempenho eficiente
122	2	1	2	Responsabilidade	Essa palavra resume o que um funcionário deve possuir para exercer bem a sua função. Responsabilidade é se portar com seriedade mediante aos compromissos, mediante a demanda, pontualidade.	Pontualidade, Autonomia
123	2	1	2	Responsabilidade	É o ponto de partida para que os trabalhadores possam desenvolver suas atividades na organização buscando a realização do objetivo da empresa.	Alcançar objetivos da organização
135	2	2	2	Responsabilidade	Significa que o trabalhador, independente da organização que ele trabalhe deve ter sempre responsabilidade com a sua empresa. E ter responsabilidade é não deixar sua organização em segundo ou terceiro lugar, e sim ter consciência do compromisso firmado e assinado com o empregador.	Dedicar-se à organização
148	2	2	2	Responsabilidade	É a base para um bom relacionamento.	Bom relacionamento
152	2	2	1	Responsabilidade	Obrigações de responder por atos ou pelo que nos foi confiado.	Autonomia
168	2	2	1	Responsabilidade	Nos leva ao comprometimento onde não importa em que condições seu trabalho é feito, você aceitou aquele compromisso e precisa dar o melhor de si.	Obrigações
170	2	2	1	Responsabilidade	Ter capacidade de assumir algo do início ao fim, arcar com os ganhos ou com os prejuízos que a ação promove.	Autonomia

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
183	1	1	1	Responsabilidade	A responsabilidade deve ser recíproca. A empresa é responsável pelo empregado devendo prover tudo o que ele precisa para realizar seu trabalho. Ao mesmo tempo, o empregado tem grande responsabilidade perante a empresa que trabalha, devendo realizar suas tarefas apropriadamente, zelando pelo nome da empresa.	Relação de troca
202	2	1	2	Responsabilidade	Responsabilidade das duas partes envolvidas na relação. Comprometimento mútuo e transparente nas relações.	Relação de troca, Transparência
195	2	1	1	Responsabilidade empregatícia	Significa dizer que você precisa honrar a camisa da empresa trazendo em sua mente o espelho da responsabilidade.	Dedicar-se à organização
184	1	1	2	Resultado	Organização, tranquilidade, compromisso e condições de trabalho, trabalhador mais organização geram resultado e eficácia.	Relação de troca
16	1	1	2	Salário	Mau ganha-pão.	Sobrevivência
36	1	1	2	Salário	O reconhecimento da empresa em relação ao grau, dificuldade e comprometimento do funcionário em relação ao cargo que ocupa.	Reconhecimento
96	2	1	1	Salário	Modo como eu posso sobreviver durante o mês, motivador do meu trabalho.	Sobrevivência, Motivação
109	2	1	2	Salário	E ele que mantém a família e a vida do trabalhador.	Garantia para a família
132	2	2	1	Salário	Estímulo para melhoramento da minha qualidade de vida.	Qualidade de vida
185	1	1	2	Salário	Remuneração pelo trabalho realizado e horas dedicadas à empresa.	Remuneração
209	2	1	1	Salário	Sobrevivência	Sobrevivência
8	1	1	1	Salário compatível	Organização, eficiência e qualidade.	Remuneração

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
35	1	1	2	Satisfação	O sentimento de satisfação do que se faz em relação ao lugar onde se faz.	Fazer o que gosta
39	1	1	1	Satisfação	A partir do momento que alguém está num lugar legal fazendo o que gosta, está satisfeito. Se está satisfeito, comprometimento, responsabilidade envolvimento e outras são geradas automaticamente no ambiente de trabalho.	Fazer o que gosta
77	1	2	2	Satisfação	Significa estar fazendo o que gosta e estar feliz com o vínculo estabelecido com a organização.	Fazer o que gosta
188	1	5	1	Satisfação	O profissional satisfeito é o profissional que se sente valorizando, integrado à equipe, se envolve mais com os resultados e prazos a serem cumpridos junto ao cliente e tem esse comprometimento valorizado criando o vínculo com a organização.	Ser reconhecido
196	1	5	1	Satisfação	Quando fica satisfeito com a organização implica que tem salário compatível confiança e credibilidade.	Remuneração, Segurança, Sentir-se respeitado
100	2	1	2	Segurança	Garantia de futuro e manutenção das atividades.	Garantia do futuro, trabalho duradouro
106	2	1	1	Segurança	Tenho a certeza absoluta que todo dia vinte de cada mês meu salário está creditado em conta. Minha organização é uma empresa que proporciona uma grande confiança no futuro.	Salário no dia certo, Garantia do futuro
108	2	1	2	Segurança	A garantia de sustentabilidade da minha família.	Garantia para a família
129	2	2	1	Segurança	Planos para o futuro; perspectivas; possibilidade de pagar um curso, faculdade ou algum bom carro.	Garantia do futuro
163	2	3	1	Segurança	Maneira de comunicar-se.	Bom relacionamento

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
197	2	1	1	Segurança	Que faça chuva ou faça sol meu emprego, meus salários e benefícios estarão em minha conta na data certa.	Salário no dia certo
57	1	2	2	Segurança para o servidor	Basicamente, a garantia de comida à mesa! Amanhã eu terei um emprego e o salário suprirá minhas necessidades.	Salário no dia certo, Garantia do futuro
210	2	1	1	Significado	Significa o sentido que o vínculo com o trabalho tem para aquele sujeito. E engloba as outras palavras também: o afeto, o compromisso, a importância, o sofrimento. E como é um processo dinâmico, este mesmo significado pode por muitas circunstâncias mudar com o tempo, e ser particular e singular para cada sujeito.	?
40	1	1	2	Simbiose	É crescer junto. Comprometimento. Troca de vantagens. Bem-estar, segurança.	Relação de troca, Bem-estar, segurança
119	2	1	1	Tarefas	São as obrigações a serem realizadas pelo empregado. Suas rotinas diárias que compõe o seu trabalho. E são exatamente tais tarefas que determinam o vínculo do empregado com a organização. É em função delas que ambos existem.	Ter trabalho
46	1	2	1	Trabalhar com seriedade	Ter responsabilidade em tudo aquilo que assume.	Responsabilidade
29	1	1	2	Trabalho	Na atual conjuntura sócio-econômico do país é estar empregado.	Ter emprego
48	1	2	2	Trabalho	O trabalho enobrece o homem. Ter trabalho não é somente questão salarial. É acima de tudo ter ocupação e sentir-se útil. O trabalho executado com prazer é sempre benéfico.	Ter trabalho, Dedicar-se ao trabalho
51	1	2	2	Trabalho em equipe	Elas representam os princípios para um bom funcionamento da empresa.	Trabalho em equipe

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
22	1	1	1	Trabalho realizado com qualidade	Significa que eu tenho que estar comprometido com a organização a qual presto serviço, buscando sempre dar o melhor de mim e sempre me aperfeiçoando tecnicamente como pessoa, almejando resultados de qualidade e que gerem lucro tanto para empresa como para mim como profissional. Este lucro não trata apenas o aspecto financeiro, mas principalmente o aspecto de ascensão, crescimento.	Relação de troca, Crescimento profissional,
169	2	2	2	União	Sem união uma equipe se mantém por pouco tempo. Ao ser visto que demandas ficam mais difíceis. A única forma é cumprir prazos, qualidade do resultado. Apenas em conjunto para se quebrar algumas barreiras.	Equipe de trabalho
112	2	1	2	Valores	São o conjunto de aspectos, pressupostos, princípios que norteiam atitudes, caráter e comportamentos. Se uma organização deixa claro aos seus empregados os seus valores, e se houver identidade desses valores com os valores pessoais de cada um, haverá maiores chances de haver harmonia e comprometimento.	Identificar-se com a organização
117	2	1	2	Valorização	Reconhecimento por ambas as partes do papel do outro.	Relação de troca
25	1	1	2	Valorização profissional	Significa a organização reconhecer e valorizar o empenho, o interesse, a capacidade técnica, a iniciativa e o desempenho profissional dos empregados, através do uso de métodos coerentes, tecnicamente falando, para a avaliação de desempenho.	Ser reconhecido

Nº Quest.	Organ	Vinc	Sexo	Palavra / expressão	Contexto Semântico	TEMA
19	1	1	2	Valorização-reconhecimento	Que a organização deve estar atenta e procurar estabelecer políticas que valorizem seus trabalhadores, por meio de salários justos, treinamento, planos assistenciais (saúde, aposentadoria) e bom clima organizacional.	Remuneração, Direitos Trabalhista, Desenvolvimento Profissional
2	1	1	2	Vestir a camisa da empresa	Realizar/desempenhar as minhas atividades com competência, eficiência e responsabilidade, buscando alcançar as metas da empresa.	Alcançar objetivos da organização
33	1	1	2	Vínculo jurídico	É todo o conjunto de deveres, direitos e expectativas utilizado no ato do trabalho.	Direitos trabalhistas
178	2	2	2			
179	2	2	1			