

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

FERNANDO EDSON MENDES

**Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional: estudo com o efetivo
operacional da Polícia Militar do Estado de São Paulo**

São Paulo
2023

FERNANDO EDSON MENDES

**Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional: estudo com o efetivo
operacional da Polícia Militar do Estado de São Paulo**

Versão corrigida

Dissertação apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas pelo Programa de Pós-graduação em Gestão de Políticas Públicas.

Versão corrigida contendo as alterações solicitadas pela comissão julgadora em 19 de maio de 2023. A versão original encontra-se em acervo reservado na Biblioteca da EACH/USP e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP (BDTD), de acordo com a Resolução CoPGr 6018, de 13 de outubro de 2011.

Área de Concentração:
Análise de Políticas Públicas.

Orientadora:
Profa. Dra. Andrea Leite Rodrigues.

São Paulo

2023

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Escola de Artes, Ciências e Humanidades,
com os dados inseridos pelo(a) autor(a)
Brenda Fontes Malheiros de Castro CRB 8-7012; Sandra Tokarevicz CRB 8-4936

Mendes, Fernando Edson
Sentidos do trabalho e comprometimento
organizacional: estudo com o efetivo operacional da
Polícia Militar do Estado de São Paulo / Fernando
Edson Mendes; orientadora, Andrea Leite Rodrigues.
-- São Paulo, 2023.
106 p: il.

Dissertação (Mestrado em Ciências) - Programa de
Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas, Escola
de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de
São Paulo, 2023.
Versão corrigida

1. Polícia Militar do Estado de São Paulo. 2.
Sentidos do Trabalho. 3. Comprometimento
Organizacional. 4. Burocracia de nível de rua. I.
Rodrigues, Andrea Leite, orient. II. Título.

MENDES, Fernando Edson.

Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional: estudo com o efetivo operacional da Polícia Militar do Estado de São Paulo.

Dissertação apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas.

Área de Concentração:

Análise de Políticas Públicas

Aprovado em: 19/05/2023.

Banca Examinadora

Prof. Dr.	Alcides Barrichello	Instituição:	UPM
Julgamento:	_____	Assinatura:	_____
Prof. Dr.	Fernando de Souza Coelho	Instituição:	EACH/USP
Julgamento:	_____	Assinatura:	_____
Profa. Dra.	Tereza Cristina Batista de Lima	Instituição:	UFC
Julgamento:	_____	Assinatura:	_____

Esta dissertação é dedicada à minha amada esposa, Virgínia Leite de Assis Mendes, que tanto me apoiou neste longo processo do Mestrado, sempre com sabedoria, paciência e, sobretudo, muito amor, conduzindo nossa família nos diversos momentos de minha ausência durante os estudos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pelo dom da vida e pela saúde física e mental, necessárias para enfrentar os desafios diários da vida pessoal e profissional.

Agradeço à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo pela oportunidade ímpar de cursar este Programa de Mestrado em Gestão de Políticas Públicas, coordenando pessoas, processos e meios materiais para o desenvolvimento deste curso em notável nível de qualidade.

Agradeço profundamente a querida orientadora Professora Doutora Andrea Leite Rodrigues, incansável na dedicação ao processo de ensino e aprendizagem, altamente capaz, que nunca me deixou esmorecer durante todo o processo de conclusão desta dissertação. Desde as primeiras aulas como Aluno Especial.

Aos membros da Comissão Julgadora, Professora Tereza Cristina Batista de Lima e Professor Fernando de Souza Coelho, que, desde a fase de qualificação até a efetiva defesa da dissertação, em muito contribuíram com apontamentos e ajustes essenciais para o aprimoramento deste estudo.

Não poderia deixar de registrar meus especiais agradecimentos ao Professor Doutor Alcides Barrichello, também membro da Comissão Julgadora, que me acompanhou ombro a ombro durante todo o processo de construção do instrumento de pesquisa e de análise dos resultados. Sua destacada capacidade em trabalhar com dados quantitativos e, especialmente, sua paciência em me orientar e reorientar no complexo processo de utilização do *software* IBM SPSS, foram fundamentais para a conclusão da pesquisa, com o devido rigor científico.

Não poderia deixar de registrar, ainda, meus profundos agradecimentos à amiga Sheila Ricarda Berbel, pelas valorosas contribuições para os ajustes necessários de ortografia e metodologia, realizadas com notável qualidade, contribuindo sobremaneira para o aprimoramento desta dissertação.

Agradeço, por fim, meus amigos e minhas amigas do novel Núcleo de Estudos sobre Pessoas, Organizações e Trabalho (NEPOT), companheiros e companheiras desta longa jornada, que proporcionou relevante maturidade acadêmica e pessoal ao grupo, nas tradicionais reuniões semanais.

Nada proporciona melhor capacidade de superação e resistência aos problemas e dificuldades em geral do que a consciência de ter uma missão a cumprir na vida.

Victor E. Frankl

RESUMO

MENDES, Fernando Edson. **Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional:** estudo com o efetivo operacional da Polícia Militar do Estado de São Paulo. 2023. 106 fl. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Versão corrigida.

Buscou-se, com este estudo, contribuir para o aprimoramento da gestão de pessoas na Polícia Militar do Estado de São Paulo, por meio da abordagem do seguinte problema de pesquisa: como os fatores que formam os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional estão presentes entre os policiais militares paulistas que atuam no serviço operacional e qual é a relação entre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional para esse efetivo? Para tanto, foi realizada pesquisa de campo, por meio de questionário eletrônico, junto aos policiais empregados no serviço operacional na Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte, que abrange 39 municípios paulistas, obtendo-se 607 respostas válidas. Utilizou-se o método quantitativo para o tratamento dos dados coletados, com análise estatística descritiva, análise fatorial confirmatória e modelagem de equações estruturais, por meio do *software* IBM SPSS. Como resultados da pesquisa, verificou-se, em geral, que a utilidade social, as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento e a cooperação e relacionamento entre colegas são construtos antecedentes que formam os sentidos do trabalho do policial militar, ocorrendo variações conforme o nível hierárquico, o tipo de atividade operacional exercida, o local de trabalho, o tempo de serviço e a idade dos policiais. Verificou-se, ainda, relação positiva e significativa entre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional. Este estudo destinou-se, ainda, a contribuir com a comunidade acadêmica no aprofundamento dos estudos que envolvem os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional, especificamente nos serviços ligados à segurança pública. Como limitações da pesquisa, não foi possível analisar diferenças nos resultados entre homens e mulheres, em razão da baixa proporção de respondentes do gênero feminino; não foram pesquisados os policiais militares empregados nas atividades administrativas; não foi possível a generalização dos resultados para todo o efetivo policial-militar, tendo em vista a utilização de amostra obtida por conveniência e restrita a uma região do Estado de São Paulo; e, ainda, aponta-se como limitação da pesquisa a utilização de escalas psicométricas não desenvolvidas especificamente para policiais militares. Para futuras agendas de estudo, sugere-se a comparação de resultados entre os gêneros masculino e feminino; que sejam sujeitos de pesquisa também os policiais militares

que atuam nas atividades de suporte administrativo; a realização de estudos que incluam abordagens qualitativas, a fim de se aprofundar os motivos relacionados às variações nos aspectos antecedentes aos sentidos do trabalho verificadas na comparação entre grupos; o desenvolvimento de pesquisas em outras regiões do Estado de São Paulo e em outras Unidades da Federação, de forma a permitir a generalização dos resultados; e, ainda, o desenvolvimento de escalas psicométricas relacionadas aos sentidos do trabalho e ao comprometimento organizacional tendo como sujeitos policiais militares, a fim de se mensurar com mais assertividade esses construtos, considerando-se as especificidades da profissão.

Palavras-chave: Polícia Militar do Estado de São Paulo; sentidos do trabalho; comprometimento organizacional; burocracia de nível de rua.

ABSTRACT

MENDES, Fernando Edson. **Meanings of work and organizational commitment: study with the operational staff of Military Police of Sao Paulo State.** 2023. 106 pages. Dissertation (Master in Public Policy Management) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo. Corrected version.

So that this study sought to contribute to the people's management improvement into the Military Police from São Paulo State, by approaching the following research problem: How are the factors that build up the work meaning or definition and organizational commitment presented among São Paulo Military Police officers who work in the operational service and what is the relationship between the work meaning and the organizational commitment for this kind of labor. For this specific purpose, the field research was carried out, using an electronic questionnaire, with the police officers employed into the operational service at Vale do Paraíba Metropolitan Region and North Coast, which covers 39 cities into São Paulo State, obtaining 607 valid answers. The quantitative method that was used to gather the collected datas, with descriptive statistical analysis, confirmatory factor analysis and structural equation modeling, was the IBM SPSS software. As a final result from this research, the same got the conclusion that in general, the social utility, opportunities of learning, development, cooperation and relationships between work colleagues are antecedent constructs that create the work meaning into the Military Police, with faced variations according to the hierarchical levels, the type of operational activity carried out, the workplace, working time and their ages. There was also a positive and significant relationship between the work meaning and organizational commitment. This study was also focused to contribute to the academic community in a deep level study involving the work meaning and organizational commitment, specifically bearing the public safety services. As a sort of research limitation, it was not possible to analyze any differences in the results between men and women, due to the low proportion of female feedback; Military Police officers employed into administrative activities were not surveyed; it was not also possible to generalize the results involving the entire Police Military force, according to the use of a sample obtained by convenience and restricted to a specific region of São Paulo State and still the use of psychometric scales that was not developed specifically for the Military Police officers is pointed out as a limitation of this research. For coming up studies, it is suggested to compare results between male and female genders; that Military Police officers who work into administrative support activities should also be research targets; carrying out

studies that may have qualitative approaches, in order to get real the reasons related to variations in the antecedent aspects of the work meanings verified in the comparison between different groups; the research development adding other regions from the São Paulo State and also in other States, so that to allow the results generalization and the development of psychometric scales related to the work meaning and organizational commitment with the Military Police as subjects, in face to measure these bases more assertively, considering all the profession specificities.

Keywords: Military Police of Sao Paulo State; meanings of work; organizational commitment; street-level bureaucracy.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Publicações sobre sentidos do trabalho.....	40
Gráfico 2 - Instituições com mais publicações sobre sentidos do trabalho	40
Gráfico 3 - Autores com mais publicações sobre sentidos do trabalho.....	41
Gráfico 4 - Países com mais publicações sobre sentidos do trabalho	41
Gráfico 5 - Tipos de publicações sobre sentidos do trabalho	42
Gráfico 6 - Áreas que estudam sentidos do trabalho	42
Gráfico 7 - Publicações sobre comprometimento organizacional	48
Gráfico 8 - Instituições com mais publicações sobre comprometimento organizacional.....	49
Gráfico 9 - Autores com mais publicações sobre comprometimento organizacional	49
Gráfico 10 - Países com mais publicações sobre comprometimento organizacional.....	50
Gráfico 11 - Tipos de publicações sobre comprometimento organizacional.....	50
Gráfico 12 - Áreas que estudam comprometimento organizacional.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Graduação / Posto dos respondentes	65
Tabela 2 - Gênero dos respondentes	66
Tabela 3 - Atividade operacional desenvolvida pelos respondentes	66
Tabela 4 - Município de atuação dos respondentes	67
Tabela 5 - Idade dos respondentes	68
Tabela 6 - Tempo de serviço dos respondentes	69
Tabela 7 - Análise Fatorial Confirmatória	70
Tabela 8 - Itens excluídos do questionário inicial	72
Tabela 9 - Validade discriminante das escalas usadas-critério Fornell-Larcker	73
Tabela 10 - Comparativos de Fit entre modelos sem Comprometimento Organizacional e com Comprometimento Organizacional como construto de segunda ordem	75
Tabela 11 - Coeficientes de caminho	76
Tabela 12 - Agrupamento dos respondentes	77
Tabela 13 - Comparativo entre Ten/Subten/Sgt PM e Cb/Sd PM	78
Tabela 14 - Comparativo entre atividade operacional exercida	80
Tabela 15 - Comparativo entre município de atuação	81
Tabela 16 - Comparativo entre tempo de serviço	82
Tabela 17 - Comparativo entre faixa etária	83

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Alinhamento dos Objetivos Estratégicos da PMESP.....	24
Quadro 2 - Questões relacionadas aos construtos antecedentes ao sentido do trabalho.....	56
Quadro 3 - Questões relacionadas aos sentidos do trabalho	57
Quadro 4 - Bases do Comprometimento Organizacional e questões utilizadas	59

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo estrutural sem Comprometimento Organizacional como construto de segunda ordem	74
Figura 2 - Modelo estrutural com o Comprometimento Organizacional como construto de segunda ordem	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
CC	Confiabilidade Composta
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
EBACO	Escala de Bases do Comprometimento Organizacional
EBACO-R	Escala de Bases do Comprometimento Organizacional Reduzida
ECO A	Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo
ECOC	Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo
ECON	Escala de Comprometimento Organizacional Normativo
GSRH	Gestão Sustentável de Recursos Humanos
IFI	<i>Incremental Fit Index</i>
IMST	Inventário da Motivação e Significado do Trabalho
IST	Inventário do Significado do Trabalho
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
NFI	<i>Normed Fit Index</i>
OCQ	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
PMESP	Polícia Militar do Estado de São Paulo
RFI	<i>Relative Fit Index</i>
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
RMVale-LN	Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
1.1	Problema de Pesquisa e Hipóteses	20
1.2	Objetivos	21
1.3	Justificativa	22
2	REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1	Os Sentidos do Trabalho	26
2.1.1	A evolução do trabalho e seus sentidos ao longo da história	27
2.1.2	Estudos sobre os sentidos do trabalho.....	31
2.1.3	Tendência das publicações sobre sentidos do trabalho.....	39
2.2	Comprometimento Organizacional	45
2.2.1	Estudos sobre Comprometimento Organizacional	45
2.2.2	Tendência das publicações sobre Comportamento Organizacional.....	47
2.2.3	Estudos que relacionam Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional....	52
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	54
3.1	Sujeito de pesquisa	54
3.2	Instrumentos de pesquisa	55
3.2.1	Mensuração dos Sentidos do Trabalho.....	56
3.2.2	Mensuração do Comprometimento Organizacional.....	57
3.3	Estratégia de coleta e análise dos dados	61
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	65
4.1	Análise estatística descritiva	65
4.2	Análise Fatorial Confirmatória	69
4.3	Modelagem de Equações Estruturais (MEE)	74
4.4	Análise entre grupos	77
4.4.1	Tenente PM, Subtenente PM e Sargento PM vs. Cabo PM e Soldado PM.....	78
4.4.2	Atividade operacional exercida	79
4.4.3	População do Município de atuação	81
4.4.4	Tempo de serviço	82
4.4.5	Idade.....	83
5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	85
6	CONCLUSÃO	88

REFERÊNCIAS	91
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO JUNTO AO EFETIVO POLICIAL-MILITAR QUE ATUA NO SERVIÇO OPERACIONAL	98

1 INTRODUÇÃO

A partir de meados do século XX, foram desenvolvidos diversos estudos ao redor do mundo relacionados aos temas dos sentidos do trabalho e do comprometimento organizacional, com o emprego de variadas métricas e formas de avaliação, conforme se verificou na revisão bibliográfica descrita no Capítulo 2 desta dissertação. Em geral, esses estudos objetivam produzir conhecimentos que possibilitem conhecer melhor como os trabalhadores interagem com o trabalho, a fim de obter o aumento da sua produtividade.

Esta pesquisa direcionou o estudo dos sentidos do trabalho e do comprometimento organizacional para os policiais militares paulistas que realizam contato direto com a população, no exercício da atividade operacional, desde os Soldados PM e os Cabos PM empenhados na execução do policiamento ostensivo e no atendimento de ocorrências geradas pelo serviço de emergência 190, até os Sargentos PM, Subtenentes PM e Tenentes PM que realizam o comando e a supervisão operacional.

Decidiu-se por este foco de estudo como forma de priorizar os conhecimentos relacionados ao efetivo que realiza a principal atividade da Instituição, desenvolvido por meio do exercício típico da burocracia de nível de rua e que afeta de forma imediata a comunidade atendida, com amplo poder discricionário para decidir por benefícios ou a distribuição de sanções públicas, assim como ocorre com os professores e os assistentes sociais, dentre outras categorias profissionais (LIPSKY, 2019).

A burocracia de nível de rua é o momento em que as políticas públicas são confrontadas com a realidade (LIPSKY, 2019) e os representantes do Estado, especificamente no presente estudo os policiais militares, entram em contato com os cidadãos usuários dos serviços públicos, adequando as previsões normativas às especificidades de cada caso, nesta verdadeira “tradução” dos objetivos planejados para a aplicação aos casos concretos.

Assim, é no contato pessoal do agente policial com o cidadão que se concretiza a política de segurança pública, norteadas pelas legislações e normas administrativas, mas não só isso. A vida real demonstra que o contexto cultural exerce grande influência sobre as decisões adotadas pelos agentes policiais, que necessita aplicar aos casos práticos as prescrições legais, mas os casos práticos nem sempre estão plenamente previstos nas normas, obrigando este agente do Estado a realizar adaptações necessárias para atender as demandas.

Alcadipani, Lotta e Rodrigues (2021) apontaram, em estudo envolvendo policiais brasileiros, que essas interações diárias no exercício da burocracia de nível de rua afetam os sentidos do trabalho, tanto em nível macro, nas relações e expectativas na interação com a

sociedade em geral e com os poderes públicos, quanto e em nível micro, nos contatos com os companheiros de serviço e com os usuários dos serviços públicos, podendo gerar efeitos positivos ou negativos nos sentidos do trabalho, ao que os autores denominaram de “dimensão esquecida”, em razão de falta de estudos relacionados aos sentidos do trabalho do policial, especialmente as contradições, desconfortos e tensões da atividade.

Nesse sentido, verifica-se que os burocratas de nível de rua, a exemplo dos sujeitos do presente estudo, que são policiais militares empregados no serviço operacional, atuam em situações que envolvem tensões, conflitos e limitações na estrutura de trabalho, deparando-se com situações reais não previstas exatamente nas normatizações, exigindo a adequação ao caso real, utilizando-se da discricionariedade, que é a liberdade definida na própria lei de ações possíveis de serem adotadas, tendo em vista a complexidade do serviço, que torna impossível prever e normatizar todos os seus aspectos.

Nessa linha de raciocínio, Maynard-Moody e Musheno (2003), em estudos desenvolvidos junto a policiais norte-americanos, trouxeram à tona a realidade do mundo do trabalho de rua do policial, cheios de tensões, ambiguidades e difíceis - muitas vezes dolorosas - escolhas e julgamentos, ou seja, o drama da tomada de decisão cotidiana.

No caso dos policiais militares brasileiros, essa realidade não é diferente, pois o trabalho realizado na atividade operacional se reveste de permanente tensão, com enfrentamento e solução dos mais variados conflitos interpessoais, com a possibilidade de ser acionado a qualquer momento inclusive em seu horário de folga, com riscos inclusive de morte no cumprimento do dever, o que torna essa profissão peculiar e, paradoxalmente, permeada por rotinas e incertezas (FRAGA, 2006).

Alcadipani e Medeiros (2016) acrescentam, ainda, na peculiaridade da profissão policial, a existência de diversos estudos que indicam graves consequências físicas e emocionais decorrentes do trabalho policial, com reflexos inclusive em seus familiares, bem como o fato dessa profissão ser veiculada na mídia de forma negativa, em razão de violência e truculência provocada por alguns de seus agentes, prejudicando a imagem de seus integrantes.

Fraga (2006) chama a atenção para outra característica peculiar da profissão policial-militar, fruto da cultura organizacional em que seus integrantes estão imersos, sentindo-se eticamente convocados para o cumprimento da missão, revestida de significado social, ou seja, estão nitidamente comprometidos com utilidade social das suas ações, não podendo se omitir frente às demandas apresentadas pela comunidade, independentemente do local, horário, condições climáticas etc.

Além das especificidades do trabalho policial já apontadas, Mendes, Barrichello e Rodrigues (2022) apontam um fato preocupante, de que a Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) encerrou o ano de 2021, ao completar 190 anos de existência, com o menor efetivo de sua história, em um cenário que pode remeter à baixa motivação em permanecer na Instituição, possível reflexo das peculiaridades da atividade exercida já citadas, baixos salários e perda de sentidos no trabalho realizado aliado ao sofrimento psíquico.

Destarte, emerge de especial importância os esforços acadêmicos a fim de estudar os indivíduos responsáveis por esta função de preservação da ordem pública e garantia da paz social.

Para tanto, esta dissertação está estruturada em seis Seções. Após esta parte inicial, são apresentados, na segunda Seção, os referenciais teóricos que dão suporte para o presente estudo, aprofundando-se os conhecimentos sobre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional, com a abordagem dos estudos relacionados a estes temas e da tendência de publicações.

Na terceira Seção é demonstrada a metodologia de pesquisa adotada, com o detalhamento dos instrumentos de pesquisa utilizados, bem como da estratégia de análise dos dados. A quarta Seção trata da análise dos resultados, nas suas diversas fases, iniciando pela análise estatística descritiva, passando para a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e seguindo para a Modelagem de Equações Estruturais (MEE); conclui-se a quarta Seção com a análise comparativa entre grupos.

Na quinta Seção é desenvolvida a discussão, considerando-se o referencial teórico utilizado e os resultados obtidos na pesquisa. E na sexta e derradeira Seção é apresentada a conclusão, destacando-se as informações mais relevantes que emergiram ao longo deste processo acadêmico, limitações enfrentadas para a realização do estudo e sugestões de novos focos para futuras pesquisas relacionadas aos sentidos do trabalho e comprometimento organizacional do policial militar.

Apresentam-se, a seguir, o problema de pesquisa e as respectivas hipóteses, os objetivos geral e específicos e a justificativa deste trabalho acadêmico.

1.1 Problema de Pesquisa e Hipóteses

O problema de pesquisa que norteia este estudo está relacionado aos seguintes questionamentos: como os fatores que formam os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional estão presentes entre os policiais militares paulistas que atuam no serviço

operacional e qual é a relação entre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional para esse efetivo?

Foram elencadas as seguintes hipóteses na busca de respostas para o problema de pesquisa apresentado:

a) H1: os seis construtos antecedentes aos sentidos do trabalho definidos por Morin (2001), que são a utilidade social do trabalho, a autonomia, as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, a cooperação e relacionamento com colegas, o reconhecimento e a retidão moral, apresentam influência positiva para a formação dos sentidos do trabalho do policial militar que atua no serviço operacional;

b) H2: os construtos antecedentes aos sentidos do trabalho do policial militar que atua no serviço operacional apresentam variação na sua influência de acordo com o gênero, a atividade operacional exercida, o nível hierárquico, o local de trabalho, a idade e o tempo de serviço;

c) H3: os sentidos do trabalho afetam positivamente o comprometimento organizacional dos policiais militares que atuam no serviço operacional.

1.2 Objetivos

O objetivo geral deste estudo é produzir conhecimentos tendentes a contribuir para o aprimoramento da gestão de pessoas na Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP), indicando subsídios que possam colaborar para a melhoria das condições de trabalho e dos benefícios disponibilizados aos policiais, que correspondam às suas reais aspirações, por meio da abordagem dos sentidos atribuídos pelos militares estaduais ao trabalho realizado e ao vínculo organizacional do comprometimento.

Procura-se, ainda, contribuir com a comunidade acadêmica no aprofundamento dos estudos que envolvem os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional, especificamente nos serviços ligados à segurança pública.

Foram elencados, assim, os seguintes objetivos específicos:

a) identificar a influência dos fatores antecedentes aos sentidos do trabalho definidos por Morin (2001) em relação aos policiais militares que atuam no serviço operacional;

b) verificar a existência de variações na a influência dos fatores antecedentes aos sentidos do trabalho definidos por Morin (2001) em razão do gênero, da atividade operacional exercida, do nível hierárquico, do local de trabalho, da idade e do tempo de serviço;

c) identificar a relação entre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional dos policiais militares que atuam no serviço operacional.

1.3 Justificativa

Justifica-se o presente estudo na necessidade de produzir conhecimentos relacionados ao comprometimento organizacional e aos sentidos atribuídos ao trabalho pelos policiais militares do Estado de São Paulo que realizam contato direto com a população por meio do patrulhamento preventivo e no atendimento de ocorrências, de forma a colaborar com a definição de políticas públicas voltadas à gestão de pessoas, criando condições favoráveis para o melhor desempenho de suas atividades e, conseqüentemente, atender de uma forma melhor as expectativas da comunidade em relação à segurança pública.

É importante destacar que a PMESP possui dez Objetivos Estratégicos, que estão declarados no Plano de Comando referente ao período de 2020 a 2023, publicado em 21 de fevereiro de 2020, onde se verifica que a gestão de pessoas é prioridade visada, constando nos três primeiros Objetivos Estratégicos (valorizar o policial militar; aprimorar as ações de proteção à vida, à saúde física e psicológica do policial militar; e aperfeiçoar os conhecimentos, habilidades e atitudes do policial militar), bem como no 10º objetivo estratégico, que prevê aperfeiçoar os processos administrativos, incluindo a área de gestão de pessoas, com a finalidade de potencializar o emprego dos recursos na atividade operacional, conforme segue:

Objetivo Estratégico nº 1: Valorizar o policial militar.

Descrição: o presente objetivo visa promover ações de valorização do policial militar, especialmente nos aspectos de autoestima e de realização profissional, bem como estimular medidas que proporcionem a ele segurança jurídica no exercício de suas funções.

Objetivo Estratégico nº 2: Aprimorar as ações de proteção à vida, à saúde física e psicológica do policial militar.

Descrição: o presente objetivo visa promover ações voltadas à redução da vitimização e à proteção da saúde integral do policial militar, acolhendo-o e zelando por sua integridade, em todos os aspectos. Inclui neste objetivo a adoção de medidas afetas às áreas da medicina do trabalho e saúde ocupacional, bem como o fortalecimento do Sistema de Saúde Mental.

Objetivo Estratégico nº 3: Aperfeiçoar os conhecimentos, habilidades e atitudes do policial militar.

Descrição: o presente objetivo visa promover, especialmente por meio da Educação a Distância, melhorias nos processos de formação, capacitação e treinamento dos policiais militares, assegurando-lhes os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias à execução das ações de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública, bem como das atividades de bombeiro e de defesa civil.

Objetivo Estratégico nº 4: Ampliar a aproximação da Polícia Militar com a sociedade.

Descrição: o presente objetivo visa promover ações que fomentem a aproximação dos policiais militares à população das respectivas áreas de responsabilidade territorial,

facilitando a identificação e o atendimento das demandas locais de segurança pública e criando condições para a consolidação da liderança policial perante a comunidade e demais órgãos públicos, estimulando, assim, o senso de corresponsabilidade de todos pela preservação da ordem pública.

Objetivo Estratégico nº 5: Promover o aperfeiçoamento dos processos operacionais e os esforços em atividades de prevenção criminal, com ênfase nos crimes violentos.

Descrição: o presente objetivo visa promover melhorias nos processos operacionais, a fim de elevar a eficácia, eficiência e efetividade dos serviços prestados e, conseqüentemente, aumentar a percepção de segurança da sociedade, especialmente em relação aos crimes violentos.

Objetivo Estratégico nº 6: Coordenar o Sistema Estadual de Emergências, ampliando e aprimorando a prevenção, proteção e pronta resposta às emergências típicas de bombeiro e defesa civil.

Descrição: o presente objetivo visa integrar as diferentes esferas do governo e da sociedade, em consonância com o Sistema Estadual de Atendimento de Emergências no Estado de São Paulo, atuando o Corpo de Bombeiros como coordenador do Sistema Estadual; incrementar a fiscalização e vistorias técnicas de edificações e áreas de risco, incentivando a cultura de prevenção, inclusive por meio da atividade de educação pública; facilitar o acesso aos serviços de bombeiros e defesa civil, buscando garantir pronta resposta ao cidadão em qualquer ponto do Estado.

Objetivo Estratégico nº 7: Promover o reaparelhamento da Polícia Militar.

Descrição: o presente objetivo visa ampliar a alocação de recursos em inovações tecnológicas, inteligência policial, modernização da frota, dos armamentos e equipamentos operacionais, bem como na reforma e construção de quartéis, a fim de aprimorar o ambiente e as condições de trabalho do policial militar e a prestação dos serviços de segurança pública pela Instituição.

Objetivo Estratégico nº 8: Aperfeiçoar os processos de planejamento e execução orçamentária.

Descrição: o presente objetivo visa promover o aperfeiçoamento dos processos de planejamento e alocação de recursos orçamentários, a fim de elevar a eficiência e eficácia da execução orçamentária, bem como promover medidas capazes de expandir o orçamento da Instituição.

Objetivo Estratégico nº 9: Promover o completamento do efetivo.

Descrição: o presente objetivo visa promover melhorias nos processos de seleção, admissão e formação de policiais militares, com ênfase na capacidade formadora da Instituição e, com isso, ampliar o efetivo existente.

Objetivo Estratégico nº 10: Aperfeiçoar os processos administrativos.

Descrição: o presente objetivo visa aperfeiçoar os processos administrativos das áreas de Gestão de Pessoas, Finanças e Logística, Comunicação Social e Tecnologia da Informação, simplificando e otimizando os padrões de trabalho, com a finalidade de potencializar o emprego dos recursos na atividade operacional (POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2020b, p. 7 e 8).

Além disso, os Objetivos Estratégicos da PMESP estão alinhados com a Política Estadual de Segurança Pública, aprovada pela Resolução nº SSP-99, de 25NOV19, especificamente em relação à Diretriz Nº III, que prevê a ampliar o sentimento de orgulho e **comprometimento** dos servidores, conforme Quadro 1, apresentado a seguir:

Quadro 1 - Alinhamento dos Objetivos Estratégicos da PMESP

Plano Estadual de Segurança Pública		Objetivos Estratégicos da PMESP
Diretriz	Objetivo estratégico	
III. Ampliar o sentimento de orgulho e de comprometimento dos servidores em relação às Instituições da Segurança Pública.	OE5 – Valorizar os servidores da Segurança Pública.	1. Valorizar o policial militar; 2. Aprimorar as ações de proteção à vida, à saúde física e psicológica do policial militar. 3. Aperfeiçoar os conhecimentos, habilidades e atitudes do policial militar.

Fonte: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 2020b, p. 10, adaptado e grifado pelo autor.

Não foi localizada por este autor, nas pesquisas realizadas nas bases de dados acadêmicas, publicação de estudo, de natureza quantitativa, que aborde os sentidos do trabalho do policial militar empregado no serviço operacional no Estado de São Paulo e sua relação com o comprometimento organizacional, foco desta dissertação.

Cabe destacar, também, na justificativa para a definição desta unidade de estudo, a inquietude do autor em relação ao problema de pesquisa apresentado e da experiência de mais de 26 anos na função de supervisão e comando, vivenciando os desafios de conduzir o efetivo para a execução das mais diversas atividades administrativas e operacionais ligadas à segurança pública, com a clara percepção de que há variedade no nível de comprometimento do efetivo na execução do serviço operacional, em que pese aparentemente estejam sujeitos a condições padronizadas de salário, normas, equipamentos, etc.

Ademais, registra-se a possibilidade do autor em acessar o efetivo por meio de grupos de *WhatsApp*, utilizados rotineiramente para transmissão de ordens e orientações em geral relacionados à rotina policial, o que permitiu a operacionalização da pesquisa.

Ressalta-se que este estudo se insere no campo indicado por Bergue (2020), que destaca a importância de os administradores públicos compreenderem os mecanismos motivacionais e de comportamento dos indivíduos no setor público, em especial as suas especificidades, tendo em vista que parte significativa da geração do valor público, materializada em bens e serviços públicos, se processa pelas pessoas e por meio delas.

Dessa forma, verifica-se a importância de se voltar o olhar para as pessoas que efetivamente prestam os serviços públicos, desde as atividades-meio, voltadas para a realização de rotinas tendentes à concretização dos processos internos organizacionais, que podemos chamar de “casa de máquinas” (COELHO *et al.*, 2020), até a atividade-fim, foco desta dissertação, com o atendimento das demandas da população pelos serviços de polícia, no contato direto dos policiais militares com a população, típica atividade de burocracia de nível de rua (LIPSKY, 2019).

Assim, a relevância e a inovação desta dissertação são reveladas ao se buscar aprofundamento dos saberes relacionados ao “indivíduo” policial-militar, colaborando para o avanço dos estudos acadêmicos voltados à administração pública, em especial na área da segurança pública.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Será apresentado, a seguir, o referencial teórico que dá suporte ao presente estudo, com a abordagem dos temas sentidos do trabalho e comprometimento organizacional.

2.1 Os Sentidos do Trabalho

É uma necessidade vital para o ser humano dar sentido para sua vida e a seus atos, sendo que os sentidos diferem de pessoa para pessoa, de um dia para outro, de uma hora para outra (FRANKL, 2021); da mesma forma, o ser humano busca atribuir sentido ao trabalho realizado, que se materializa pela definição que dá à atividade laboral desenvolvida e o valor que o trabalho tem para o indivíduo, pois lhe permite desenvolver sua capacidade criativa e de imaginar (MORIN; AUBÉ, 2009).

Esta percepção do ser humano do sentido em seu trabalho dependerá de vários fatores, como a representação pessoal que faz do trabalho, a centralidade do trabalho em sua vida em comparação às outras atividades que valoriza, das funções que o trabalho preenche em sua vida e principalmente o sentimento de coerência que aduz de seu trabalho (MORIN; AUBÉ, 2009).

Diversos autores apresentam definições de sentido e significado do trabalho, destacando-se Isaksen (2000, p. 87), para quem “[...] o significado no trabalho é considerado um fenômeno intrapsicológico que emerge na interação do indivíduo com seu ambiente de trabalho”, significados estes que estão presentes em três momentos: inicialmente, relacionado às razões que um indivíduo tem para trabalhar; em seguida, o que o indivíduo busca realizar trabalhando; e, por fim, a continuidade que o indivíduo vivencia no trabalho (ISAKSEN, 2000).

Vale destacar que serão adotados, no presente estudo, os termos “sentido do trabalho” e “significado do trabalho” como sinônimos, seguindo a linha de muitos trabalhos científicos, alguns deles aqui referenciados, que utilizam ambas as terminologias para designar o mesmo assunto, cabendo a observação de que há autores que discutem as suas diferenciações (TOLFO; PICCININI, 2007).

Neste ponto vale destacar a etimologia da palavra sentido, originada do latim *sensus*, que quer dizer percepção, **significado**, sentimento, logo, podendo ser adotadas como sinônimos as palavras sentido e significado (TOLFO; PICCININI, 2007).

Estudos no campo da administração apontam o sentido do trabalho como indicativo de motivação, engajamento, satisfação no trabalho, redução de estresse e ética em negócios, de forma que a relação do trabalhador com o trabalho vai além de questões racionais e

instrumentais, envolvendo subjetividade e geração de estado psíquico positivo no ambiente de trabalho e no trabalho em si (RODRIGUES *et al.*, 2017).

Serão abordados, a seguir, conhecimentos relacionados à evolução do trabalho ao longo do tempo, passando-se em seguida para a definição dos sentidos do trabalho e o estado da arte dos estudos relacionados a este tema, verificando-se a tendência de publicações no Brasil e no mundo.

2.1.1 A evolução do trabalho e seus sentidos ao longo da história

Ao se buscar a origem do trabalho ao longo da história, verifica-se que aspectos ligados à religiosidade e à mitologia se entrelaçam.

Uma dualidade envolvendo punição e missão divina é identificada ao se estudar a Bíblia, no livro de Gênesis, datado de aproximadamente 1500 a. C., que associa o trabalho ao pecado, sofrimento, obrigação, como um castigo ao homem, banido do paraíso em razão do pecado original, tendo que a partir de então “ganhar a vida” por meio de suas próprias forças; por outro lado, o trabalho também é associado a uma missão divina, com Adão atendendo ao chamamento de Deus para “[...] crescer, multiplicar e submeter a terra” (BENDASSOLLI, 2009, p. 1).

Ainda na antiguidade, por volta de 700 a. C., na Grécia antiga, o trabalho carregava o significado de punição divina, como uma atividade que o homem não poderia escapar, em contraposição ao ócio produtivo dos filósofos, o que pode ser exemplificado pela visão de Aristóteles, de que o trabalho manual era degradante e não deveria ser realizado por cidadãos livres, pois roubava um tempo precioso que poderia ser dedicado a atividades mais elevadas, como a reflexão. Ressalva-se que esta visão de Aristóteles não representava a maioria dos gregos, cuja sociedade estava composta em quase sua totalidade por pequenos produtores rurais e o trabalho tratava-se de um conjunto de atividades necessárias à sobrevivência (BENDASSOLLI, 2009).

Entre os gregos, o trabalho não era em si degradante, mas trabalhar para outra pessoa tinha aspecto negativo, como a situação do camponês que dependia de outro homem para sua sobrevivência; por outro lado, o artesão, ao ser autossuficiente, poderia ser livre (BENDASSOLLI, 2009).

Na Idade Média, o trabalho estava reservado aos escravos e aos servos, ou seja, às pessoas que faziam parte das classes sociais mais baixas (BENDASSOLLI, 2009). Este enfoque atravessou quase toda a Idade Média, sendo que somente a partir do Século XIV começa a

surgir a ideia do trabalho como conhecemos hoje, de aplicação dos talentos e forças para atingir determinado fim (AMARAL, 2007).

Com a Reforma Protestante o trabalho passa a ser visto como um instrumento de salvação e meio de realizar uma vontade divina (BASTOS, 1995), verificando-se uma importante mudança na interação homem-trabalho, motivada especialmente pela lógica do acúmulo de riqueza, com destaque para a Revolução Industrial e o trabalho assalariado (BENDASSOLLI, 2009), o que trouxe ao trabalho uma diversidade de significados, decorrentes desta especialização das atividades humanas impostas pela evolução cultural (AMARAL, 2007).

Verifica-se, assim, que os sentidos atribuídos ao trabalho são frutos de longa decantação histórica, variando conforme o trabalho foi sendo entendido pelas pessoas em cada época e em cada sociedade. Inicialmente visto como punição divina, ao longo do tempo diversos outros sentidos foram atribuídos ao trabalho, conforme ensina Bendassolli (2009, p. 2):

Com o decorrer dos séculos, vários outros sentidos lhe foram atribuídos: foi sendo experimentado como fonte de dor, sofrimento; símbolo de degradação humana ou atividade dos homens cativos, escravos; origem de exploração ou como exuberante forma de expressão de si mesmo e de conquista da dignidade. Dívida, pena, recurso de expiação do pecado, meio de sobrevivência física ou de elevar-se a Deus pela disciplina e pelo autocontrole. Fonte de integração social ou apanágio de decadência e vagabundagem.

Dessa forma, observa-se que os sentidos que o trabalho representam para os indivíduos são frutos do desenvolvimento da sociedade (SATUF; NEVES, 2021) e evoluíram de um lento processo, inicialmente envolvendo mitologia e espiritualização, culminando na centralidade que o trabalho representa para a vida das pessoas na atualidade, fruto de um processo de industrialização e racionalização dos processos, influenciado decisivamente pela ética protestante, que materializou a profissão como uma vocação, envolvendo o trabalho em um manto de dever implacável, com sedimentação de frases como “o trabalho dignifica o homem”, com a ideia de que quem trabalha será “salvo” (BENDASSOLLI, 2009).

A afirmação de que os significados do trabalho para o indivíduo variam conforme a época pode ser exemplificado pelo fato de que nossos bisavôs dificilmente mencionariam “ter prazer” no trabalho, ao passo em que se observa nas gerações atuais muitos significados relacionados ao trabalho, como prazer, felicidade, crescimento pessoal ou apenas ter uma fonte de renda (BENDASSOLLI, 2009).

Percebe-se ainda, ao longo da história, o aumento da importância e da centralidade do trabalho na vida das pessoas (MOW, 1987), de forma que as pessoas são identificadas e

reconhecidas na sociedade conforme a profissão exercida e o trabalho se tornou referência quando descrevemos nós mesmos (BENDASSOLLI, 2009).

Cabe registrar, ainda, que os estudos desenvolvidos pelo MOW (1987) registram que na tradição oriental o trabalho tende a ser visto como uma atividade que harmoniza o homem com a natureza e desenvolve seu caráter, apresentando, desta forma, um eixo valorativo positivo (BASTOS, 1995).

Desta forma, verifica-se que o trabalho está relacionado diretamente à definição da identidade do indivíduo, conforme destaca Bendassolli (2009, p. 27-28), ao tratar da posição de centralidade do trabalho nos diversos planos da vida em sociedade:

O trabalho tornou-se o centro de gravidade de grandes debates durante o transcorrer de todo o século XX. Poderíamos mesmo dizer que esse século foi o século do trabalho. Sua institucionalização ocorreu nos planos social, político e econômico. O trabalho tornou-se lugar de passagem para os debates sobre cidadania, inserção social, liberdade e autonomia, qualidade de vida e, mais importante neste estudo, para a definição da identidade.

Nesse sentido, Martin-Baró (1989), ao estudar as relações da convivência em grupos, aponta a relevância que o trabalho apresenta para grande parte das pessoas, cujas vidas são articuladas ao redor do trabalho, constituindo a atividade humana mais importante na definição do sentido da existência humana, além de ser um elemento de integração com a sociedade. Nessa linha de raciocínio, Morin (2008) defende que por meio do trabalho a pessoa se insere no mundo, exercita seus talentos, define sua identidade, coloca em prática seu potencial e cria valor, cujo retorno de um senso de realização pessoal e, possivelmente, um sentido na vida.

Outro ponto que chama a atenção em relação à importância que o trabalho tem na vida das pessoas é a ideia de que é um legitimador social de diferentes fases da vida – estudo, trabalho e aposentadoria (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Estudos sobre a hierarquização para as pessoas em relação às diversas esferas da vida (família, religião, trabalho, lazer e comunidade) indicam que o trabalho é a segunda faceta mais importante, superada somente pela família (BORGES; ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008).

Esta importância do trabalho para o indivíduo e a existência de múltiplos motivos que o levam a trabalhar além do salário recebido ficou evidente nos estudos seminais elaborados por Morse e Weiss (1955), que entrevistaram 401 homens trabalhadores norte-americanos, verificando-se que oitenta por cento continuariam a trabalhar, mesmo se tivessem dinheiro suficiente para viverem por toda a vida sem o recebimento de salário, por exemplo, se recebessem uma herança ou ganhassem na loteria; nesse estudo, surgiram como principais

razões positivas continuar trabalhando o fato de manter-se ocupado, gostar do trabalho realizado, manter-se saudável, associar-se a outras pessoas, sentimento de autoestima e justificar sua existência; e como razões negativas devido a não trabalharem, o fato de se sentir perdido e louco, inútil, entediado, não saber o que fazer com o tempo livre e sensação de inércia.

Morse e Weiss (1955) identificaram, ainda, que os sentidos do trabalho variam conforme as ocupações dos entrevistados. Para os típicos homens da classe média, o trabalho está ligado a um propósito, sendo de realização e auto expressão e não trabalhar significa ficar sem rumo e sem oportunidades de contribuir com o grupo social; já para o trabalhador “braçal”, trabalhar significa estar ocupado e não trabalhar o levaria a prejuízos para a sua saúde física; e para o agricultor, trabalhar também significa manter-se ocupado, mas o trabalho tem uma importância mais profunda que para o trabalhador “braçal”, pois os limites entre o trabalho e a vida pessoal não são tão nítidos, de forma que não se imagina viver sem trabalhar.

Neste sentido, a pesquisa desenvolvida por Isaksen (2000) apontou que oitenta e dois por cento dos trabalhadores pesquisados continuariam a trabalhar, mesmo se recebessem o mesmo salário para ficarem em casa, reforçando a ideia de que o trabalho possui associação com um objetivo de vida e a realização pessoal (GOULART, 2009).

A conclusão de que o trabalho não se restringe especificamente ao recebimento de salários foi reforçada pelos estudos desenvolvidos por Mengatto e Camargo (2019), que exploraram a motivação de servidores aposentados da Universidade Federal do Paraná para retornarem ao serviço ativo, ficando evidente que os principais motivos para voltarem ao trabalho foram o gosto pela atividade laboral e a sensação de manter-se ativo.

Interessante notar, também, que a atribuição de significados ao trabalho varia entre os gêneros e a idade, conforme verificaram Satuf e Neves (2021), em análise dos dados demográficos da amostra brasileira da 5ª onda do *World Values Survey* (WVS), com amostra de 1.500 participantes, cujos dados foram coletados entre novembro e dezembro de 2006, apontando que os homens atribuem maior significado ao trabalho em relação às mulheres e que o aumento da idade influencia a atribuição de significados do trabalho.

Em que pese não se relacionar diretamente com a profissão policial-militar, em razão da estabilidade típica do serviço público, na atualidade chama a atenção a chamada “uberização” das relações trabalhistas, caracterizada pela flexibilização e até ausência de vínculo empregatício, representada pelas novas formas de organização do trabalho, por meio de aplicativos, gerando o alerta para que as pesquisas sobre os sentidos do trabalho ampliem a concepção de trabalho como sinônimo de emprego e de centralidade na vida das pessoas (FERRAZ; FERNANDES, 2019).

Cabe esclarecer que o neologismo “uberização” é derivado da forma de organização da empresa norte-americana Uber, criada em 2008, que, baseada na a economia do compartilhamento, conectou por meio de *smartphone* motoristas *freelancers* (tanto desempregados quanto empregados que buscavam complementar a renda) e pessoas que necessitavam de transporte por um valor abaixo do praticado pelos táxis convencionais (FERRAZ; FERNANDES, 2019).

Podem ser apontadas algumas características da “uberização” do trabalho, como: o trabalhador assumindo os riscos para oferecer o serviço e a responsabilidade pelos meios de produção; relações de trabalho virtualizadas; ausência de vínculo empregatício, ou seja, o trabalhador é um autônomo; e, na legislação brasileira, desproteção em relação aos direitos trabalhistas (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Essa tendência contemporânea de flexibilidade e imaterialidade do trabalho tendem a colocar em xeque a tradicional centralidade do trabalho na vida das pessoas, afetando, conseqüentemente, os sentidos e significados atribuídos pelos trabalhadores, abrindo um campo extenso para debates daqui para frente (SATUF; NEVES, 2021).

2.1.2 Estudos sobre os sentidos do trabalho

Os estudos sobre os sentidos do trabalho têm suas origens nos campos da psicologia e da sociologia; enquanto a psicologia busca entender os sentidos atribuídos pelos trabalhadores conforme as interpretações subjetivas decorrentes das experiências e interações conforme referencial individual, a sociologia estuda as influências das visões de mundo e dos sistemas de valores sociais e culturais na formação dos sentidos atribuídos ao trabalho (SATUF; NEVES, 2021).

Nesse sentido, encontram-se as pesquisas multidisciplinares realizadas a partir de 1949 pelo Instituto Tavistock de Relações Humanas, sediado em Londres, baseadas principalmente em psicologia e sociologia, com destaque para os pesquisadores Eric L. Trist e Kenneth W. Bamforth, tendo como objeto de análise os trabalhadores em minas de carvão de Durham, ao norte da Inglaterra. Essas pesquisas objetivaram analisar os problemas relativos ao aumento das taxas de absenteísmo e rotatividade ocorridos após a mecanização em processos de mineração, cuja expectativa de aumento de produção não se concretizou após o investimento em novas técnicas de extração e utilização de maquinários (BIAZZI JR., 1994).

As pesquisas buscaram inter-relacionar aspectos técnicos, organizacionais, sociais e psicológicos do trabalho, na busca de explicações para os problemas de baixa produtividade,

absenteísmo e *turnover* verificados após a implementação da mecanização nas atividades de extração de carvão (BIAZZI JR., 1994).

Poucos anos mais tarde, a equipe liderada por Eric L. Trist retornou às minas de Durham e identificou, na Aldeia de Chopwell, os mesmos métodos e maquinários utilizados na extração de carvão, mas com resultados de produtividade maiores e com reduzidos absenteísmo e *turnover*. Verificou-se que naquela Aldeia houve um arranjo local, pelos próprios mineradores, em que os grupos tinham mais autonomia, alternância de papéis e um mínimo de supervisão, que recebeu a denominação “autonomia responsável” e “autorregulação interna”, rompendo com a lógica da organização anterior, que tendia ao maior fracionamento das tarefas e burocratização. Ficou clara, com a análise deste caso, a importância da participação dos trabalhadores na concepção da organização do trabalho, que não deve ser definida somente com base na tecnologia utilizada (BIAZZI JR., 1994).

Os estudos conduzidos por Eric L. Trist deram origem à chamada Escola Sociotécnica, que se baseava em dois subsistemas: o **técnico**, formado pelas máquinas, equipamentos, técnicas etc.; e o **social**, formado pelos indivíduos e grupo de indivíduos, seus comportamentos, cultura, capacidades, sentimentos e tudo que é inerente ao ser humano (BIAZZI JR., 1994).

Os estudos da Escola Sociotécnica apontaram que as pessoas apresentam diferentes necessidades e expectativas, portanto, os modelos e estruturas de trabalho que as motivam também não são únicos; estes estudos apontaram, ainda, que o desempenho nas tarefas realizadas e os sentimentos a elas relacionadas, como a responsabilidade, a realização e o reconhecimento, são fundamentais para que o indivíduo retire orgulho e satisfação de seu trabalho, emergindo a conclusão de que é preciso projetar em conjunto a tecnologia e o sistema social, traduzindo o trabalho em tarefas que considerem as necessidades e características das pessoas, para que os objetivos organizacionais sejam atingidos em paralelo ao desenvolvimento e integração das pessoas, cabendo a ressalva que o primeiro interesse desses estudos foi o desenvolvimento de organizações mais eficazes para a consecução do objetivo final, ou seja, a obtenção de lucros (BIAZZI JR., 1994).

Em meados da década de 1970, emergem as pesquisas realizadas por Hackman e Oldhan (1975), que buscaram encontrar soluções para problemas envolvendo a produtividade dos trabalhadores, evidenciados pela apatia, empobrecimento e “alienação” decorrentes da exigente divisão psíquica e física do trabalho. Estes autores ficaram conhecidos por apresentarem explicações de como a relação entre as características de um emprego e as diferenças individuais dos trabalhadores influenciavam a motivação para o trabalho, com destaque para a

conclusão de que, quanto maior for a necessidade de crescimento pessoal, mais o trabalhador demandará por um emprego que lhe facilite este crescimento (BENDASSOLLI, 2009).

Hackman e Oldham (1975) trouxeram à tona a conclusão de que um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha **importante, útil e legítimo**, apresentando três características que contribuem para dar sentido ao trabalho: a **variedade de tarefas** – que exigem consequentemente uma variedade de competências –, a **identidade do trabalho** – obtida por meio da capacidade do trabalho proporcionar um resultado tangível e identificável, por meio da realização de algo do começo ao fim –; e o **significado do trabalho** – relacionado ao impacto que um trabalho exerce sobre o bem-estar ou o trabalho de outros, ou seja, uma função cooperativa.

Representantes da denominada *Job Design Theory*, Hackman e Oldham (1975) desenvolveram, com base nos estudos acima apontados, o Modelo das Características do Trabalho e a escala *Job Diagnostic Survey* (JDS), para a avaliação de cinco dimensões do trabalho: variedade de aptidões, identidade, significado, autonomia e *feedback*, destacando-se como um dos principais instrumentos ainda utilizados em estudos que objetivam avaliar as características do trabalho nas organizações, compreender como ocorre a adaptação dos indivíduos ao trabalho e mensurar os impactos do trabalho na motivação, satisfação e desempenho (ALMEIDA; FAISCA; JESUS, 2009).

Na esteira dos estudos voltados a identificar os sentidos que as pessoas atribuem ao trabalho, Fox (1980) identificou oito significações:

1. o trabalho dá aos indivíduos o sentimento de pertencer à sociedade e o sentimento de poder trazer a ela uma contribuição útil;
2. o trabalho permite criar vínculos de amizade;
3. o trabalho é um instrumento que permite obter um *status* valorizado em uma sociedade e granjear o respeito dos outros;
4. o trabalho oferece ao indivíduo a possibilidade de definir a sua identidade social;
5. em razão de suas regras e de seu horário obrigatório, o trabalho permite organizar o tempo, ritmar as atividades da vida cotidiana;
6. o trabalho é um expediente que ajuda a superar os problemas existenciais do ser humano (por exemplo: a solidão e a morte);
7. o trabalho permite que os indivíduos se realizem ao proporcionar a eles oportunidades de aceitar desafios ou perseguir ideais;
8. o trabalho é também algo que permite transcender a existência humana, na medida em que os indivíduos se consagram a uma causa importante e significativa.

Verifica-se que, na década de 1980, os estudos sobre os sentidos do trabalho receberam maior destaque, após a realização da mais ampla pesquisa voltada a estudar este construto, coordenada pelo grupo de pesquisadores do *Meaning of Work International Research Team* (MOW), com o desenvolvimento de diversas metodologias no intuito de compreender o sentido

atribuído ao trabalho pelas pessoas (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011), pesquisa que envolveu a amostra de mais de 14.700 participantes em oito países: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e ex-Iugoslávia (MORIN, 2001).

O grupo multidisciplinar de pesquisadores do MOW, formado por sociólogos, psicólogos organizacionais e do trabalho, psicólogos sociais, economistas e administradores, reuniu-se em 1978 e fundou o *The MOW International Research Center* em 1980, cujos resultados obtidos ainda influenciam a maior parte dos estudos sobre o tema do sentido do trabalho na atualidade (SATUF; NEVES, 2021).

Para os pesquisadores do MOW, o sentido do trabalho é definido como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho, verificando-se que o trabalho pode assumir desde uma posição de neutralidade até uma condição de centralidade na identidade pessoal e social (MOW, 1987).

Satuf e Neves (2021) fazem a ressalva que os estudos desenvolvidos pelo MOW (1987) consideraram como trabalho apenas as atividades que envolvem retribuição salarial, não incluindo as pessoas que realizam serviços domésticos e aquelas envolvidas em serviços voluntários.

Wrzesniewski (2003) destaca que a definição dos sentidos do trabalho dependerá da orientação que a pessoa dá ao trabalho, que se divide em três possibilidades: primeiro como um emprego – sendo o trabalho uma forma de obter dinheiro e ocupar o tempo livre, o que acarreta, geralmente, a localização de desejos e ambições fora do domínio do trabalho, como *hobbies* e outros interesses; segundo, como uma carreira, em que os aumentos de salário, as promoções e aumento de prestígio e status na empresa são os principais fatores motivacionais; e terceiro, como vocação, ou chamado, em que a motivação principal não está relacionada ao salário nem ao crescimento na estrutura organizacional, mas sim pela própria natureza da atividade desenvolvida, sendo o trabalho um fim em si mesmo e geralmente atrelado à satisfação de contribuir para a realização de um mundo melhor.

Na continuidade dos estudos sobre os sentidos do trabalho, Estelle Morin, psicóloga e professora titular na HEC Montreal, escola de negócios da Universidade de Montreal, Canadá, elaborou diversas publicações voltadas a compreender os sentidos que os funcionários dão ao trabalho, bem como impactos do trabalho no bem-estar psicológico e no comprometimento dos funcionários com a organização (MORIN; CHERRÉ, 1999; MORIN, 2001; MORIN, 2008; MORIN; AUBÉ, 2009).

Os estudos de Morin tiveram como pergunta de partida o seguinte questionamento: O que é sentido do trabalho para você? Este estudo, publicado em 2001, de natureza qualitativa, envolveu executivos de diversos setores, inclusive servidores públicos da província de Quebec, no Canadá, e estudantes de administração, servindo de base para a elaboração de um questionário com seis construtos que dão origem ao sentido do trabalho (MORIN, 2001).

Morin (2001) identificou seis construtos antecedentes dos sentidos do trabalho, que são a utilidade social do trabalho, a autonomia, as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, a cooperação e relacionamento com colegas, o reconhecimento e a retidão moral.

A **autonomia** está relacionada a uma sensação de liberdade, resultante de poder controlar a sucessão de tarefas do trabalho sem a interferência indesejada por parte de seus superiores (ISAKSEN, 2000).

As **oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento** estão relacionadas à percepção do trabalhador de que está aprendendo coisas novas no trabalho, o que proporciona sensação de satisfação pelo prazer de aprender (ISAKSEN, 2000).

A **utilidade social do trabalho** liga-se ao sentimento do trabalhador de que aquilo com que se trabalha é importante para o bem-estar de outras pessoas, sentindo que realmente contribui para o bem-estar de outras pessoas (ISAKSEN, 2000). Este fator tende a ser mais relevante para os trabalhadores que enxergam o trabalho como um chamado, uma vocação (WRZESNIEWSKI, 2003).

A **cooperação e relacionamento** com os colegas é um fator ligado ao engajamento do trabalhador ao participar ativamente na construção e manutenção das relações sociais no local de trabalho, especialmente em oportunidades de esforços para o alcance de metas que envolvam a participação do grupo (ISAKSEN, 2000). Compreende a lógica de que a realização do trabalho envolve experiências de solidariedade com bons e relevantes relacionamentos com colegas e pares (PRATT; ASHFOTH, 2003; WRZESNIEWSKI, 2003).

O **reconhecimento** está ligado à experiência, no trabalho, de respeito e retorno positivo da parte de superiores e pares, da perspectiva de promoção, bem como do recebimento de salário, proporcionais à responsabilidade do trabalho e do esforço na sua realização. Chama a atenção que estudos relacionados a altos esforços no trabalho e baixas recompensas indicam maior incidência de estresse e de doenças cardiovasculares (SIEGRIST, 1996; SIEGRIST; LI; MONTANO, 2014).

Trabalhadores que orientam o trabalho como uma carreira tendem a direcionar maior relevância para este critério de reconhecimento, especialmente em relação às promoções na estrutura organizacional e aumento de salários (WRZESNIEWSKI, 2003).

A **retidão moral** é um aspecto relacionado à dimensão ética e pressupõe que o trabalho, tanto na sua execução, quanto nos seus objetivos, deve estar de acordo com os valores do indivíduo e ser realizado de maneira socialmente responsável, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade (MORIN, 2001).

Revisitando esses seis construtos e sua relação com a saúde mental e o comprometimento organizacional, em pesquisa com funcionários de quatro organizações diversas (Centro Hospitalar, Centro de Serviço Social e de Saúde, Centro de pesquisa agrícola e empresa de engenharia), durante os anos de 2001 a 2007, com a aplicação de questionário junto a 1.623 pessoas, Morin (2008) concluiu, em termos gerais, que os seis construtos antecedentes dos sentidos do trabalho estão positivamente relacionados uns aos outros; que os seis construtos antecedentes dos sentidos do trabalho estão positivamente relacionadas aos sentidos do trabalho, com destaque para a utilidade social e as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento com maior efeito significativo na construção dos sentidos do trabalho; os sentidos do trabalho influenciam positivamente o bem-estar psicológico; os sentidos do trabalho influenciam negativamente o estresse psicológico; e os sentidos do trabalho influenciam positivamente o comprometimento organizacional afetivo.

A linha de pesquisa de Morin sobre sentidos do trabalho foi replicada em diversos estudos no Brasil, com destaque para os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016) e os sentidos do trabalho para peritos criminais da Polícia Federal (RODRIGUES *et al.*, 2017), entre outros estudos, e serviu de inspiração para a presente pesquisa.

Mendes, Barrichello e Rodrigues (2022) aplicaram o modelo psicométrico desenvolvido por Morin (2001) para estudar os Sentidos do trabalho de policiais militares que atuam no serviço operacional na PMESP, concluindo que os construtos Utilidade Social e Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento constroem os Sentidos do Trabalho, bem como os Sentidos do Trabalho promovem o bem-estar psicológico para a amostra pesquisada, formada por 211 policiais militares.

Conforme lecionam Morin e Aubé (2009), interessar-se pelo sentido do trabalho é questionar-se como o indivíduo o concebe, quais são os valores subjacentes e o grau de coerência que o trabalho tem para ele. Neste sentido, as autoras indicam os três componentes

que ajudam a descrever o sentido do trabalho - significação, orientação e coerência -, nos seguintes termos:

Significação: é a definição do trabalho, isto é, o conhecimento e a compreensão que o indivíduo tem dele ou, em outras palavras, a representação do trabalho; a centralidade do trabalho, isto é, a importância ou o valor do trabalho para o indivíduo;
Orientação: a função do trabalho, isto é, a intenção, a finalidade ou o desejo pessoal associado ao trabalho, ou as razões pelas quais o indivíduo trabalha; os resultados pessoais buscados pelo trabalho;
Coerência: a relação do indivíduo com o trabalho, isto é, o equilíbrio que o indivíduo encontra graças às experiências e às imagens que lhe proporcionam seu trabalho. (MORIN; AUBÉ, 2009, p. 117, negrito do autor).

Certos aspectos indicam um trabalho significativo aos olhos de quem o executa, como a utilidade percebida do trabalho (a pessoa saber que o que ela faz serve para algo e tem valor), o sentimento de valor pessoal (a pessoa saber que não é facilmente substituível) e o interesse que o trabalho apresenta (oportunidade de exercer as habilidades pessoais e de desenvolver competências) (MORIN; AUBÉ, 2009).

Além da linha de pesquisa psicométrica sobre sentidos do trabalho desenvolvida por Morin (2001), é comum a utilização em trabalhos publicados no Brasil da escala psicométrica denominada Inventário do Significado do Trabalho (IST), desenvolvida em solo nacional após revisão multidisciplinar da literatura sobre sentidos do trabalho e entrevista junto a operários da construção habitacional, comerciários e costureiras, abordando os fatores: Êxito e Realização Pessoal, Sobrevivência Pessoal-Familiar, Justiça no Trabalho, Carga Mental e Independência Econômica (BORGES; ALVES FILHO, 2003).

Posteriormente, o IST foi ampliado para Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST), com a inclusão dos fatores: Autoexpressão, Responsabilidade e Dignidade, Desgaste e Desumanização, Recompensa Econômica e Condições de Trabalho, sendo formado por quatro escalas, duas voltada ao significado do trabalho (atributos valorativos, de como o trabalho deve ser, e atributos descritivos, de como o trabalho é concretamente) e duas escalas referentes aos componentes da motivação (BORGES; ALVES FILHO, 2003).

Cabe apontar, assim, que diversas abordagens teóricas estudam os sentidos do trabalho (ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; RODRIGUES *et al.*, 2018); assim, além da linha de pesquisa envolvendo os conceitos já apresentados, outras abordagens epistemológicas são realizadas, com destaque para Antunes (2009) e Dejours (1992).

Ricardo Antunes, sociólogo brasileiro, realiza uma reflexão dos sentidos do trabalho, com foco nas ideologias e relações de poder, utilizando bases marxistas para definir a “classe que vive do trabalho” como os homens e mulheres que são constrangidos a venderem sua força

de trabalho em troca de salário, por não possuírem os meios de produção, e o sistema de “metabolismo social do capital”, que produz a alienação e fetichização do trabalhador (ANTUNES, 2009).

Cristophe Dejours, psicanalista francês, apresenta linha de pesquisa baseada na psicodinâmica e psicopatologia do trabalho, igualmente com clara base marxista e olhar voltado para e denúncia da exploração do trabalhador pelo empregador, objetivando entender o impacto da organização do trabalho no aparelho psíquico do trabalhador, do sofrimento gerado a partir do “[...] choque entre uma história individual, portadora de projeto, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora” (DEJOURS, 1992, p. 133).

Verifica-se, assim, que em Dejours (1992) e Antunes (2009) o olhar é voltado para a exploração do trabalhador pelo empregador e os prejuízos físicos e, principalmente, psíquicos, que o sistema capitalista provoca na classe operária, com utilização dos paradigmas interpretativista e humanista radical, segundo as características delimitadas por Burrell e Morgan (1979), ao buscar a mudança das condições de trabalho e das relações laborais e evocando discussão sobre emancipação e dominação e a importância da transcendência das limitações da sociedade existente.

No presente estudo decidiu-se por adotar como base teórica o paradigma funcionalista, caracterizado pela Sociologia da Regulação, que reconhece a importância da mudança, mas com a manutenção da ordem e estabilidade social, ou seja, a busca pela explicação do *status quo*, da ordem social, consenso, integração social, solidariedade e necessidades de satisfação (BURRELL; MORGAN, 1979).

Cabe esclarecer que, em razão da incompatibilidade paradigmática, não é possível o emprego simultâneo das duas linhas de pesquisas citadas (BURRELL; MORGAN, 1979), que estão com os olhares focados em direções diversas e devem ser utilizados como referenciais teóricos conforme a linha de pesquisa adotada.

Essa variedade de abordagem epistemológica ficou evidente com a pesquisa bibliométrica desenvolvida por Ferraz e Fernandes (2019), nos portais CAPES, Spell e SciELO, entre os anos de 2000 a 2017, utilizando como palavras-chave “sentidos do trabalho” e “significados do trabalho”, trouxe como resultado 31 artigos que possuíam como marco teórico principal o sentido do trabalho; deste conjunto, os principais autores citados foram Morin (2001) com 20 (vinte) citações e Antunes (2009) com 14 citações.

Outra pesquisa bibliométrica realizada com o tema do sentido do trabalho, realizada por Passos, Passos e Passos (2020), tendo como objeto de estudo os docentes em administração, na base de dados do *Google Scholar*, relativa ao período entre os anos 2000 a 2019, trouxe como

resultado 11 (onze) estudos, com metodologia predominantemente com abordagem qualitativa, como a utilização de técnicas de estudos de casos, entrevistas e Análise de Conteúdo. Deste conjunto, igualmente os autores mais citados foram MOW (1987), Morin (2001), Antunes (2009) e Dejours (1992).

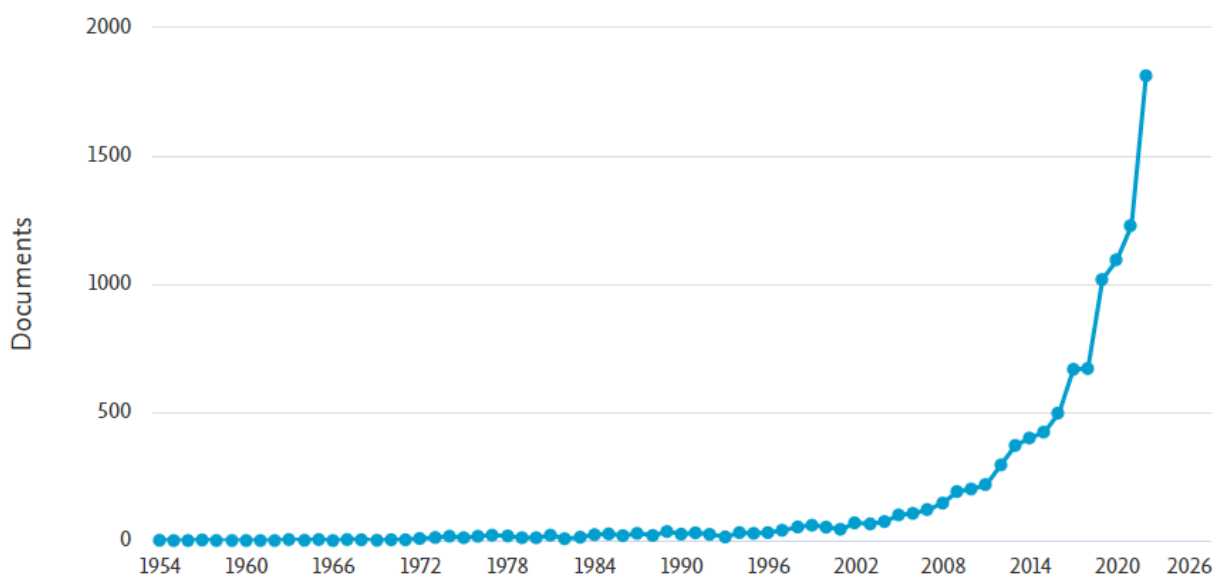
Desta forma, servirão de bases para esta dissertação as pesquisas desenvolvidas por Eric L. Trist e Kenneth W. Bamforth (BIAZZI JR, 1994), Hackman e Oldham (1975), MOW (1987) e Morin (2001), cujos estudos voltados para os sentidos do trabalho são vistos como uma forma de obter conhecimentos que levem à maior eficiência e produtividade do trabalhador, ao fortalecer os aspectos que dão mais sentido aos trabalhos executados, estando esta visão alinhada com os objetivos do presente estudo.

2.1.3 Tendência das publicações sobre sentidos do trabalho

Objetivando-se verificar o início e a tendência das publicações de estudos sobre sentidos do trabalho no mundo, foi realizada busca, em 31 de janeiro de 2023, na base de dados Scopus¹, sem limitar a data inicial e excluindo dados de 2023, utilizando-se os termos *meaning*, *sense*, *work e job*, termos estes ligados aos estudos voltados aos sentidos do trabalho. Para isso, utilizou-se o seguinte comando: ("meaning* of work*") OR ("meaning* of job*") OR ("meaningful* job*") OR ("meaningful* work*") OR ("sens* of work*") OR ("sens* of job*") AND (EXCLUDE (PUBYEAR, 2023)). Com estes critérios, foram localizados 10.546 documentos.

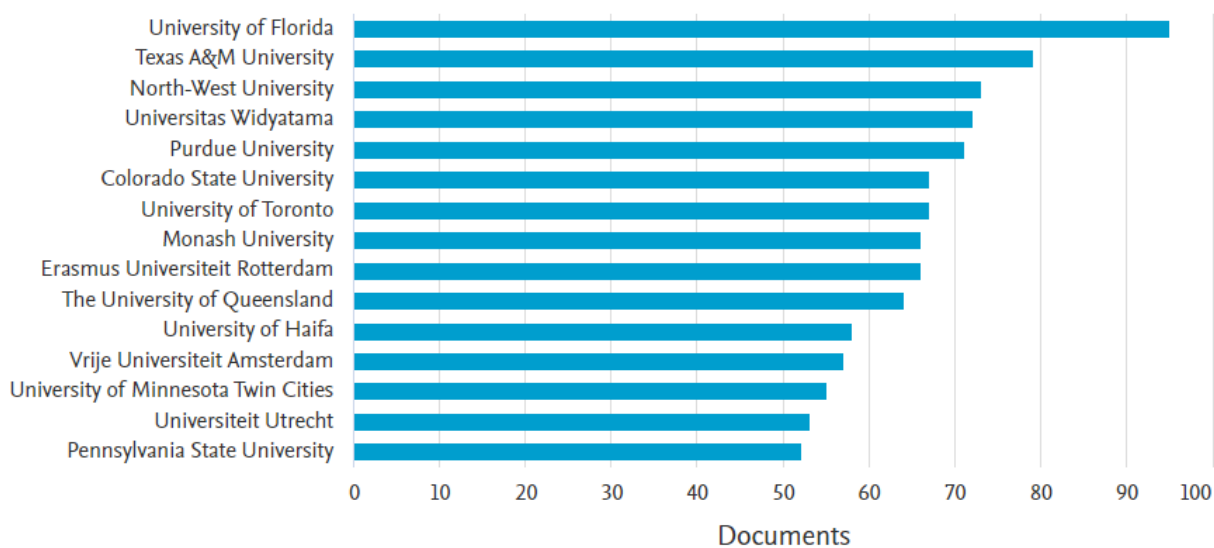
O primeiro registro apontado no portal Scopus com os termos acima descritos data de 1954, com aumento a partir dos anos 2000 e crescimento vertiginoso de produções na última década, verificando-se a tendência de crescimento exponencial nas produções relacionadas aos sentidos do trabalho, conforme apresentado no Gráfico 1, o que demonstra se tratar de tema em grande destaque na atualidade e foco cada vez maior de estudos acadêmicos, registrando-se, em 2022, 1813 publicações, maior registro ao longo da história.

¹ Scopus é considerada a maior plataforma mundial de resumos e citações de conteúdo acadêmico revisada por pares, com mais de 84 milhões de documentos indexados até abril de 2022 (artigos, capítulos de livros, publicações comerciais, publicações de conferências).

Gráfico 1 - Publicações sobre sentidos do trabalho

Fonte: Scopus, 2023.

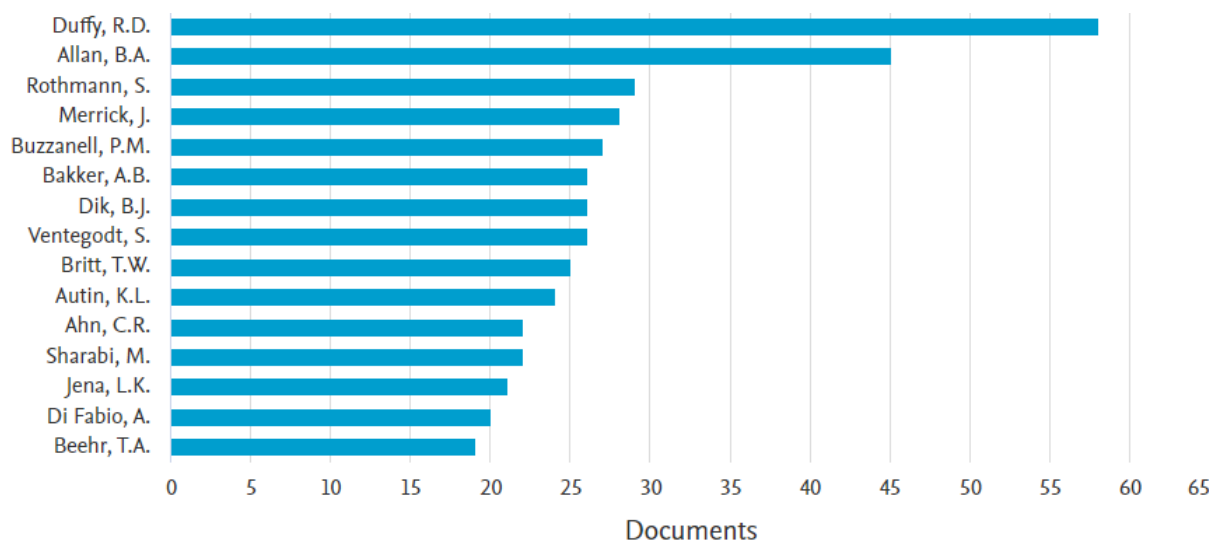
Verificando-se as afiliações relacionadas aos estudos sobre sentidos do trabalho, verifica-se que no Scopus que a lista é encabeçada pela *University of Florida*, com 95 documentos, seguida pela *Texas A&M University*, com 79 registros, conforme apresentado no Gráfico 2. Cabe observar que a instituição brasileira com maior número de documentos no Scopus é a Universidade de São Paulo, com 27 registros, que não aparece neste Gráfico das 15 instituições com mais documentos publicados.

Gráfico 2 - Instituições com mais publicações sobre sentidos do trabalho

Fonte: Scopus, 2023.

Em relação aos 15 autores com mais publicações, destacam-se DUFFY, R. D., com 58 documentos, e ALLAN, B. A., com 45 documentos, conforme apresentado no Gráfico 3; em relação a autores brasileiros, o autor que apresenta o maior registro de documentos, não presente nessa relação, é Pedro Bendassolli, com 13 documentos.

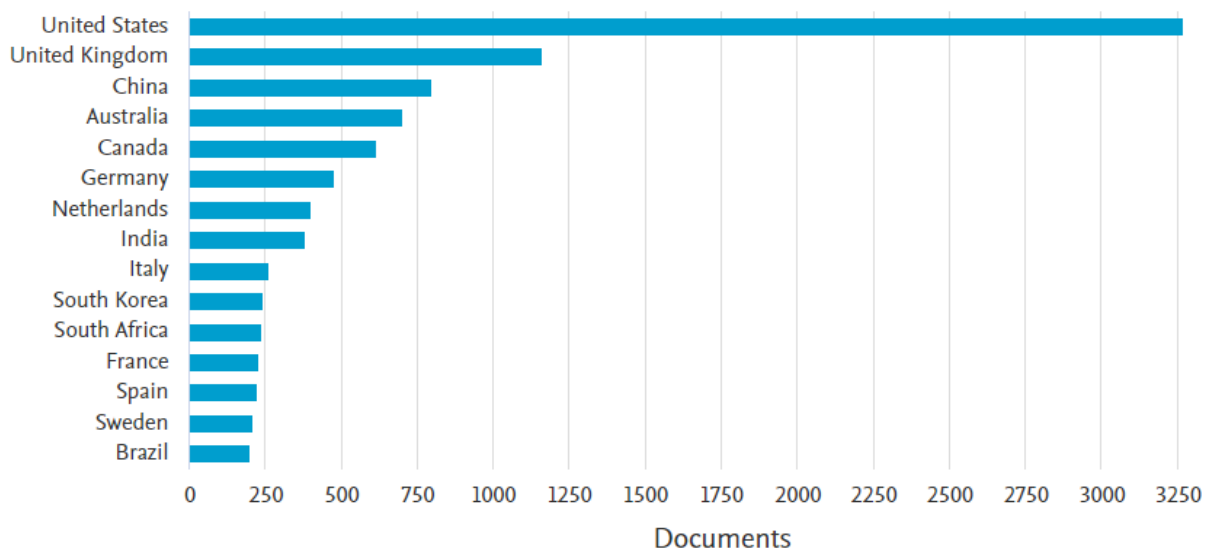
Gráfico 3 - Autores com mais publicações sobre sentidos do trabalho



Fonte: Scopus, 2023.

O Gráfico 4, apresentado a seguir, traz os dados dos 15 países com mais publicações sobre sentidos do trabalho, destacando-se os Estados Unidos com 3267 documentos, estando o Brasil na 15ª posição, com 198 documentos.

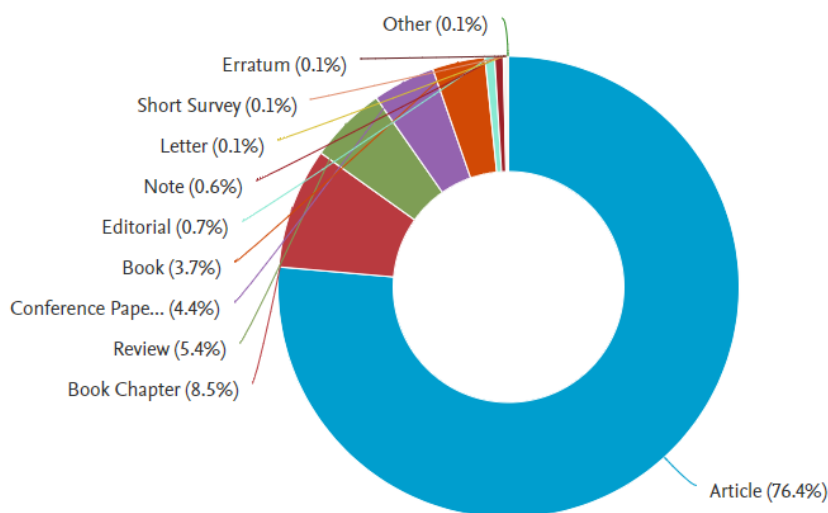
Gráfico 4 - Países com mais publicações sobre sentidos do trabalho



Fonte: Scopus, 2023.

Os artigos representam a maior parte das publicações sobre sentidos do trabalho, conforme se verifica no Gráfico 5.

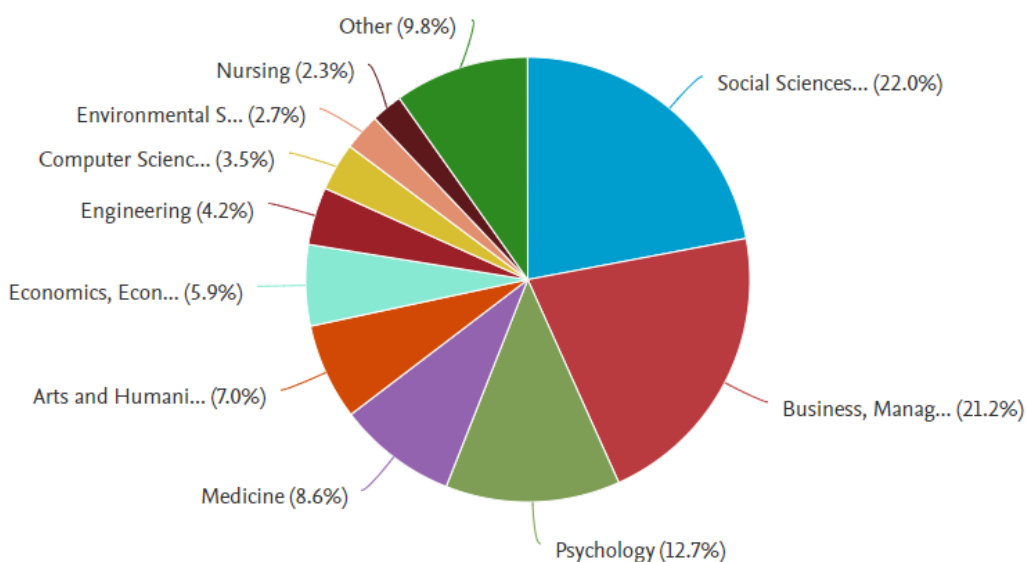
Gráfico 5 - Tipos de publicações sobre sentidos do trabalho



Fonte: Scopus, 2023.

A multiplicidade de áreas que estudam os sentidos do trabalho pode ser verificada na no Gráfico 6, destacando-se as ciências sociais, administração e psicologia.

Gráfico 6 - Áreas que estudam sentidos do trabalho



Fonte: Scopus, 2023.

A fim de se verificar a tendência das publicações sobre o tema sentidos do trabalho, além da revisão de publicações seminais sobre o tema e a identificação da evolução das

publicações ao longo do tempo, foram realizadas pesquisas na base de dados Scopus nos últimos 3 anos (2020, 2021 e 2022) utilizando-se as palavras-chaves “sentidos do trabalho” e “significados do trabalho”; foram selecionadas somente publicações de autores brasileiros e que analisam trabalhadores brasileiros, independente da base de divulgação e da língua utilizada. Resultante desta busca no Scopus, foram identificadas 5 publicações, na seguinte conformidade:

a) Artigo desenvolvido por Sousa Filho *et al.* (2022), tratando dos sentidos do trabalho dos enfermeiros, durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. Este estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa em dados bibliográficos, tendo como base a abordagem de sentidos do trabalho de Morin (2001), e concluiu que os desafios impostos pelo tempo pandêmico estão relacionados ao aumento do reconhecimento social para o exercício dessa profissão, fazendo sentido para os profissionais de enfermagem a valorização profissional, especificamente o reconhecimento salarial;

b) Artigo elaborado por Souza e Borges (2021), tendo como objetivo identificar a diferenciação do significado do trabalho entre trabalhadores de salões de beleza (cabeleireiros e manicures) segundo os vínculos de trabalho (empregado, informal, MEI pejetizado e MEI não pejetizado) e a hierarquia interna entre as profissões. Foram aplicados 171 questionários a manicures e cabeleireiros do município de Belo Horizonte/MG, com a realização de análise quantitativa dos dados com o uso do *software* IBM SPSS. O instrumento de pesquisa utilizado foi composto por questões sociodemográficas, questões sobre a centralidade do trabalho e questões do Inventário do Significado do Trabalho (IST). Concluiu-se que os trabalhadores empregados percebem com maior intensidade o trabalho como responsabilidade e como maneira de ser socialmente incluído, além de sentirem maior proporcionalidade na retribuição social e financeira que o grupo dos “pejetizados”. Além disso, confirmou-se a hipótese de hierarquia das profissões nos salões de beleza, com maior reconhecimento social da atividade desenvolvida pelos cabeleireiros, refletindo em maior remuneração e nos significados do trabalho percebidos, enquanto as manicures vivenciam mais intensamente características de embrutecimento, discriminação e demanda;

c) Artigo elaborado por Satuf e Neves (2021), tendo como objetivo estudar o sentido do trabalho entre os brasileiros e a influência de elementos demográficos e estruturais nessa atribuição; foi utilizada a base de dados desenvolvida pelo *World Values Survey*, 5ª onda, e realizada análise quantitativa dos dados com emprego do *software* STATA para a Modelagem de Equações Estruturais, com base nos estudos desenvolvidos pelo MOW (1987). Esse estudo, que utilizou a amostra de 1.500 participantes, com dados coletados entre novembro e dezembro

de 2006, indicou a alta valorização do trabalho entre os brasileiros, indicando centralização do trabalho na vida das pessoas, com a forte percepção de ser uma obrigação social trabalhar, características típicas de sociedades menos desenvolvidas, que apresentam alta desigualdade social e baixa distribuição de renda, como o Brasil; além disso, o estudo concluiu que os homens atribuem maior significado ao trabalho que as mulheres e que, quanto mais idade, maior a percepção de centralidade do trabalho e a atribuição de significados; concluiu o estudo, ainda, que os trabalhadores que ocupam posições socioeconômicas mais baixas indicam maior centralidade do trabalho e maior significado do trabalho, podendo ser explicado pelo fato de atribuírem maior valor subjetivo por ser o trabalho um elemento garantidor de subsistência e segurança;

d) Artigo elaborado por Barros (2021), fruto de tese de Doutorado apresentada na Universidade Federal de Minas Gerais, teve como objetivo investigar as funções que os significados do trabalho e o dinheiro exercem na vida dos trabalhadores da construção civil; para isso, desenvolveu triangulação metodológica (revisão de literatura, aplicação de questionários estruturados com base no Inventário do Significado do Trabalho (IST) e realização de entrevistas semiestruturadas); concluiu que a produção de significados do trabalho mudam conforme as condições econômicas vivenciadas, de forma que em momentos de crise econômica, os trabalhadores tendem a se ajustar às oportunidades concretas de trabalho, enquanto nos momento de crescimento econômico, tais aspirações tendem a se elevar, no sentido de melhoria nas condições de vida;

e) Artigo desenvolvido por Costa, Moreira e Brito (2020), teve por objetivo compreender os sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais da Estratégia Saúde da Família (ESF), um dos principais programas da Sistema Único de Saúde (SUS); o estudo, de natureza qualitativa, com base no estudos de Morin (2001), envolveu 62 profissionais de área da saúde, entre médicos, enfermeiras e agentes comunitários de saúde, atuantes no município de Alto Sertão/PB, que participaram de entrevista semiestruturada; concluiu-se que, para o grupo analisado, os sentidos do trabalho estão articulados aos mecanismos de risco e proteção, favorecendo os processos de resiliência, decorrentes da falta de recursos materiais e humanos para atendimento da população.

Realizada a abordagem da evolução do trabalho e seus sentidos ao longo da história, com destaque para os estudos sobre este tema e a tendência das publicações, será tratado, a seguir, o construto do comprometimento organizacional.

2.2 Comprometimento Organizacional

Há diversas definições sobre comprometimento organizacional, sem consenso na literatura, variando conforme a abordagem realizada e as respectivas disciplinas científicas que buscam contribuir para o entendimento deste construto (BASTOS, 1993). Na busca de se definir este construto, Mowday, Steers e Porter (1979) destacam que as principais ideias que emergem são os vínculos, a lealdade e a contribuição espontânea das pessoas com a organização, envolvimento afetivo com os objetivos da empresa e a integração com os objetivos pessoais, sentimento de pertencimento e a relação de trocas laterais (*side-bets*), que se trata da relação entre o trabalhador e a organização e a percepção de quanto o indivíduo perderia se deixasse de permanecer prestando serviços na organização, considerando a remuneração recebida, o tempo empregado e o esforço realizado.

Os estudos sobre o comprometimento organizacional foram motivados, principalmente, para a criação um preditor para o *turnover*, entender como se dá a lealdade dos funcionários com a empresa, compreender como se dá o processo de identificação das pessoas com as empresas e o que dá sentido às pessoas neste ambiente de trabalho, o que pode ajudar a explicar como as pessoas encontram propósito na própria vida (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979).

Bergue (2020) destaca que o nível de comprometimento com o trabalho está ligado à percepção das pessoas em relação à inserção e à contribuição da atividade exercida para a consecução dos propósitos institucionais, especialmente quando percebidos no contexto maior do serviço público.

Serão tratados, a seguir, o estado atual dos estudos relacionados a este tema e a revisão das publicações no Brasil e no mundo, a fim de se trazer à tona a tendência das produções acadêmicas nesta área do conhecimento.

2.2.1 Estudos sobre Comprometimento Organizacional

A partir dos anos 1970, foram intensificados os estudos relacionados ao vínculo indivíduo-organização, focados em potencializar os resultados do patrimônio humano por meio do comprometimento com trabalho, sendo que grande parte dessas pesquisas indicam que altos níveis de comprometimento são benéficos tanto para o trabalhador quanto para a empresa (BASTOS, 1993).

Com a finalidade de construir um instrumento que fosse capaz de medir com confiabilidade este construto do comprometimento organizacional, destaca-se, inicialmente, o

desenvolvimento do *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), formado por quinze questões, utilizando-se a escala tipo *Likert* de 7 pontos, fruto de nove anos de estudos, envolvendo dois mil e quinhentos empregados de nove organizações norte-americanas diferentes, nas mais diversas funções (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979).

Conforme destaca Bastos (1993), a preocupação em conhecer os construtos psíquicos, principalmente a motivação e o comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho, efetivada por teóricos das relações humanas, representou uma ruptura com a tradição taylorista, que até então centrava os estudos nos aspectos biológicos dos trabalhadores e no ambiente físico de trabalho.

Bergue (2020, p. 100) destaca a importância de o servidor público ter a percepção de que sua atividade está ligada aos propósitos institucionais da organização para que ocorra o comprometimento com o trabalho:

O nível de comprometimento das pessoas com o trabalho capaz de conduzir ao engajamento institucional não se constrói se não a partir da percepção de inserção e de contribuição da atividade para a consecução dos propósitos institucionais da organização, mormente quando percebido no contexto maior do serviço público.

Dentre os diversos estudos sobre comprometimento organizacional, destaca-se a classificação e divisão tripartite realizada por Meyer e Allen (1991), em que o comprometimento organizacional pode ser **normativo**, quando a permanência do empregado na organização se dá em razão de normas e cria a sensação de dever permanecer na organização; pode ser **instrumental**, quando o trabalhador precisa permanecer na organização por uma necessidade, pois os benefícios superam os custos; e pode ser **afetivo**, quando os trabalhadores permanecem na organização por vontade íntima.

Siqueira (1995) desenvolveu as medidas brasileiras de mensuração do comprometimento organizacional denominadas Escala do Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF), Escala do Comprometimento Organizacional Normativo (ECON) e Escala do Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC), em uma tradução nacional da medida tridimensional de Meyer e Allen (1991).

Medeiros (2003) também desenvolveu uma escala psicométrica, no Brasil, para mensuração do Comportamento Organizacional, denominada Escala de Bases do Comportamento Organizacional (EBACO); composta por sete dimensões; este modelo surgiu após entrevistas com funcionários de lojas de *shopping centers* e de hotéis na região Norte do Brasil, utilizando 18 questões do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) para

averiguação dos construtos afetivo, normativo e instrumental, 12 questões desenvolvidas por O'Reilly e Chatman (1986) para o construto afiliativo e 30 questões com base na literatura sobre comprometimento organizacional; destas 60 questões, resultaram no modelo com 28 questões.

As sete dimensões da EBACO são as seguintes: afetiva, obrigação de permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidade, linha consistente de atividade e escassez de alternativas (MEDEIROS, 2003).

Vale destacar, ainda, que se observa, nos últimos anos, a linha de estudos sobre os vínculos dos trabalhadores com as organizações com a mensuração a partir de três construtos: comprometimento, consentimento e entrincheiramento organizacional, em substituição à tradicional abordagem de comprometimento organizacional e suas abordagens unidimensionais e multidimensionais. O primeiro construto é o entrincheiramento organizacional, que está relacionado à permanência do indivíduo na organização em razão de falta de alternativas ou o custo financeiro de sair será muito alto, sentindo-se “preso” à organização; o segundo construto é o comprometimento organizacional, que está relacionado à sensação de pertencimento e identificação com os valores da organização; e o terceiro construto é o consentimento organizacional, ligado à relação de obediência do empregado à autoridade do empregador e às regras da organização, com o dever do empregado em cumprir seu papel no contexto organizacional (PINHO; BASTOS; ROWE, 2010).

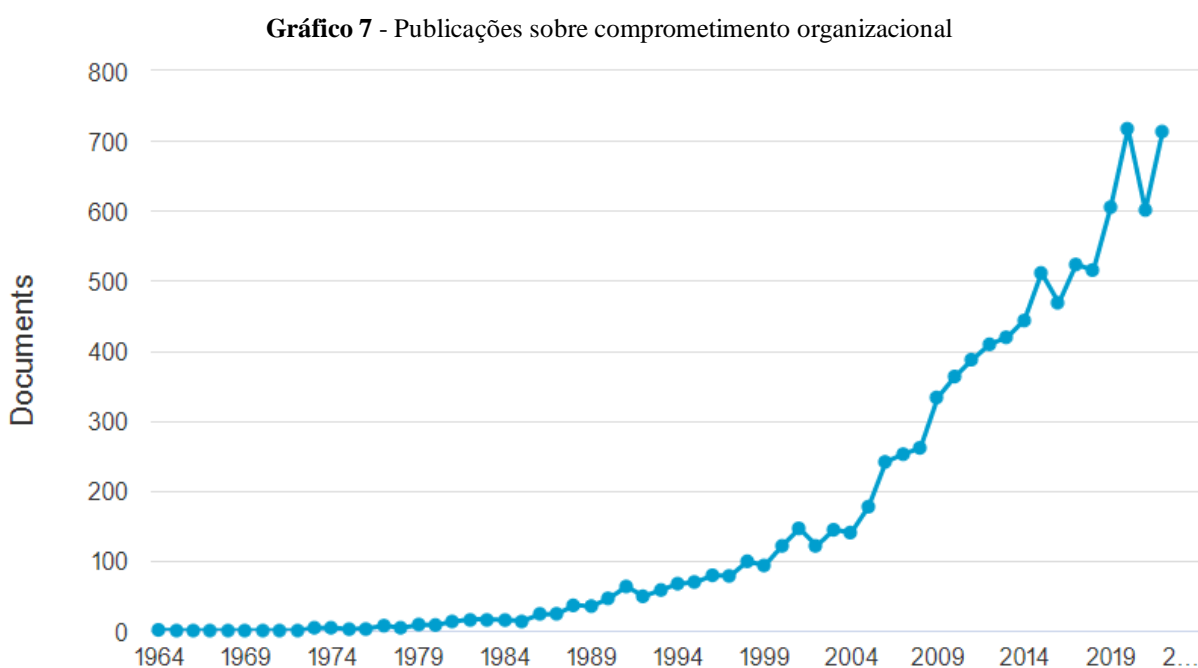
Verifica-se, assim, que o estudo sobre comprometimento organizacional é marcado pela diversidade de medidas (PINHO *et al.*, 2021), desde a forma unidimensional, que considera o comprometimento organizacional em seu viés afetivo (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979), até as diversas formas de mensuração multidimensionais e a abordagem do consentimento e do entrincheiramento organizacional apartados do comprometimento.

Decidiu-se, no presente estudo, por empregar o modelo de mensuração psicométrica do comprometimento organizacional denominado EBACO (MEDEIROS, 2003), tendo em vista sua elaboração envolver os principais estudos relacionados ao tema e ser desenvolvido por meio de pesquisas junto a trabalhadores brasileiros, com potencial de emprego junto aos policiais militares. Vale destacar, ainda, que Medeiros (2003) comprovou, empiricamente, a relação positiva e significativa entre comprometimento organizacional e desempenho organizacional.

2.2.2 Tendência das publicações sobre Comportamento Organizacional

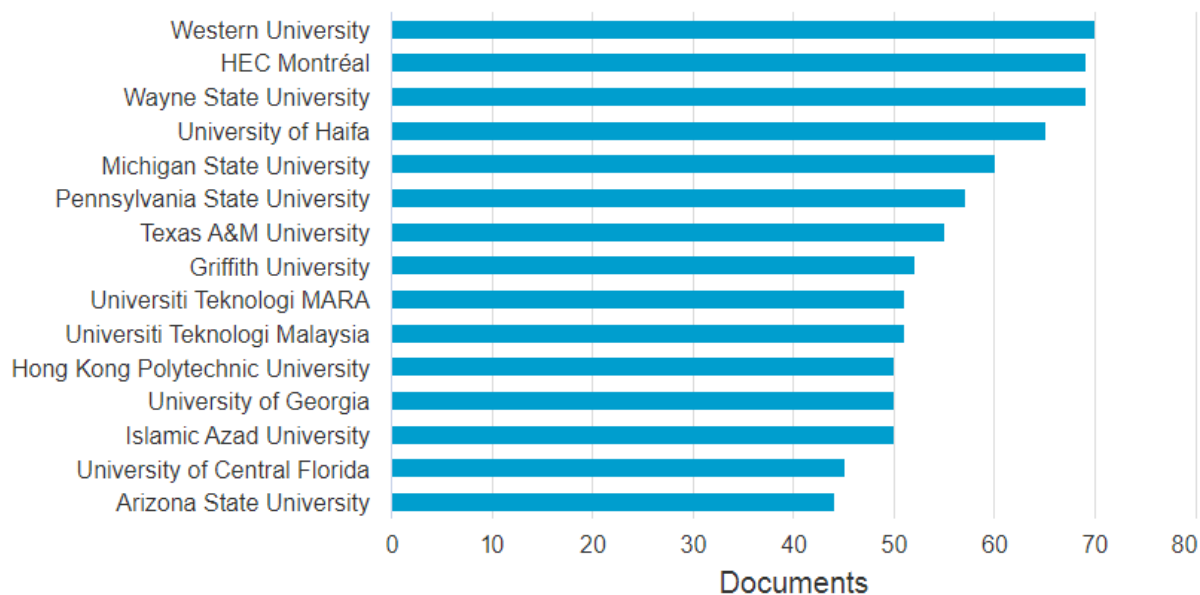
A fim de verificar a tendência dos estudos sobre comprometimento organizacional no Brasil e no mundo, foi realizada busca na base de dados Scopus, utilizando-se o termo o termo

“comprometimento organizacional” em inglês, ou seja, “*organizational commitment*”, sem limitar a data de início e com término em 2022, utilizando-se a seguinte linha de comando: TITLE-ABS-KEY ("organizational commitment") AND (EXCLUDE (PUBYEAR, 2023)). Com estes parâmetros, foram apontados 9.544 documentos, com o primeiro registro em 1964, seguido de um período sem publicações até 1973, quando houve 4 publicações, seguido do aumento constante na quantidade de documentos, intensificado principalmente a partir de 2000, tendo a maior produção em 2020, com 717 casos, conforme apresentado no Gráfico 7.



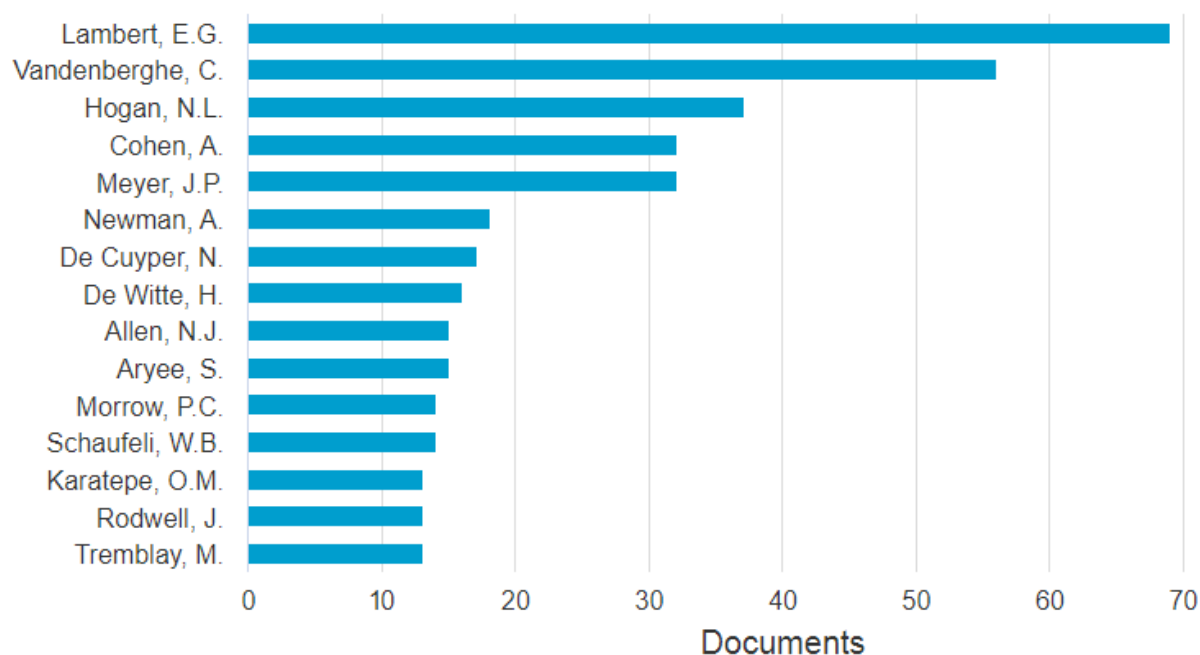
Fonte: Scopus, 2023.

Em relação às afiliações relacionadas aos estudos sobre comprometimento organizacional, verifica-se que a lista é encabeçada pela *Western University*, com 70 documentos, seguida pela *HEC Montréal* e *Wayne State University*, ambas com 69 registros, conforme apresentado no Gráfico 8. Cabe observar que não consta instituição brasileira na relação gerada pelo Scopus.

Gráfico 8 - Instituições com mais publicações sobre comprometimento organizacional

Fonte: Scopus, 2023.

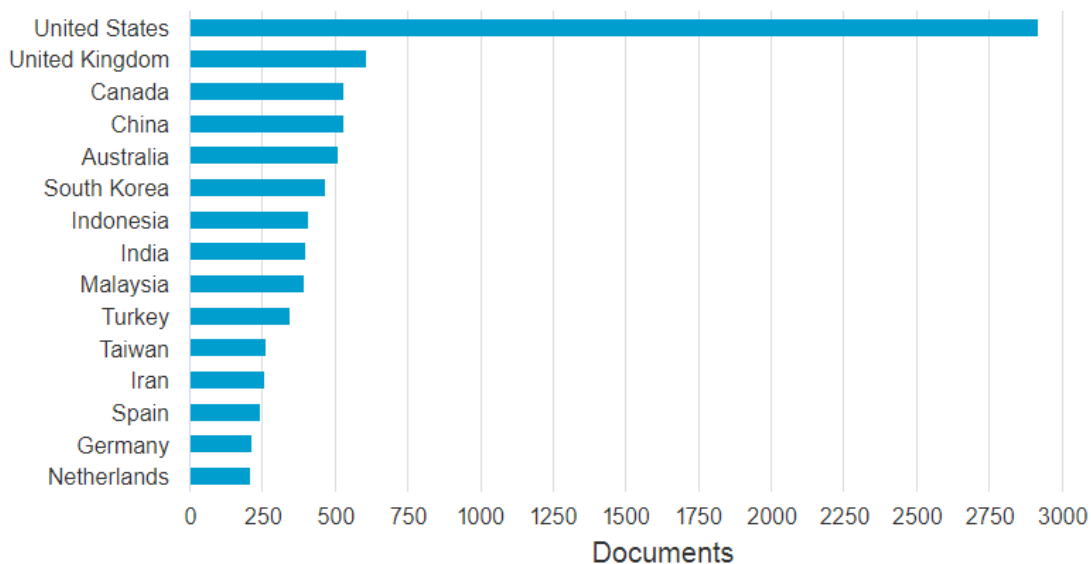
Em relação aos 15 autores com mais publicações sobre comprometimento organizacional, destacam-se LAMBERT, E. G., com 69 documentos, e VANDENBERGHE, C., com 56 documentos, conforme apresentado no Gráfico 9; em relação a autores brasileiros, o autor que apresenta o maior registro de documentos, não presente nessa relação, é Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, com 9 documentos.

Gráfico 9 - Autores com mais publicações sobre comprometimento organizacional

Fonte: Scopus, 2023.

O Gráfico 10, apresentado a seguir, traz os dados dos 15 países com mais publicações sobre comprometimento organizacional, destacando-se os Estados Unidos com 2912 documentos, estando o Brasil fora desta lista, com 92 documentos.

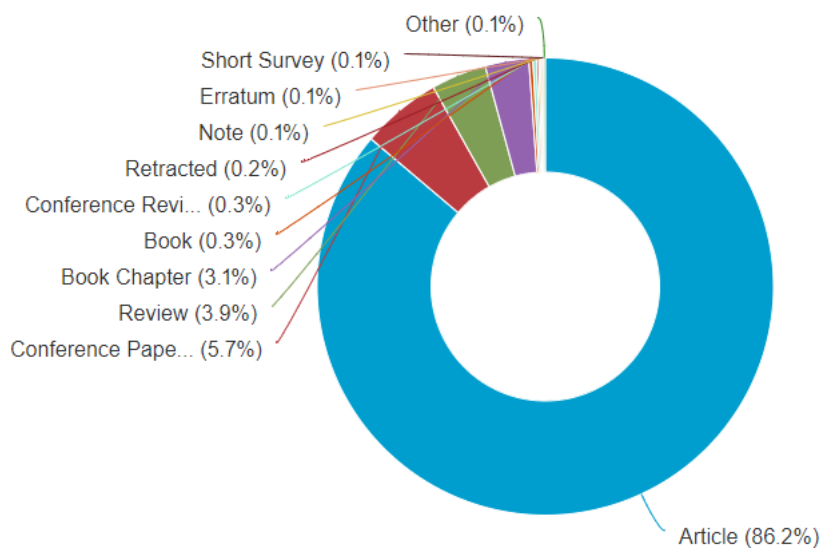
Gráfico 10 - Países com mais publicações sobre comprometimento organizacional



Fonte: Scopus, 2023.

Os artigos representam a maior parte das publicações sobre comprometimento organizacional, conforme se verifica no Gráfico 11.

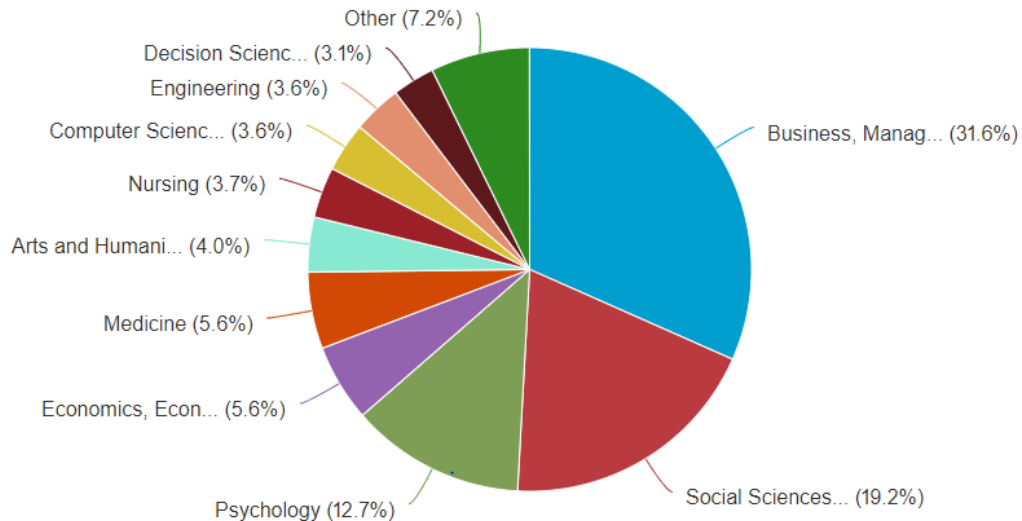
Gráfico 11 - Tipos de publicações sobre comprometimento organizacional



Fonte: Scopus, 2023.

A multiplicidade de áreas que estudam o comprometimento organizacional pode ser verificada na no Gráfico 12, destacando-se a administração, as ciências sociais e a psicologia.

Gráfico 12 - Áreas que estudam comprometimento organizacional



Fonte: Scopus, 2023.

Com vistas ao objetivo específico de verificar a tendência das publicações sobre o comprometimento organizacional, além da revisão de publicações seminais sobre o tema e a verificação da evolução das publicações ao longo do tempo, foram realizadas pesquisas na base de dados Scopus nos últimos 3 anos (2020, 2021 e 2022) utilizando-se a palavra-chave “comprometimento organizacional”; foram selecionadas somente publicações de autores brasileiros e que analisam trabalhadores brasileiros, independente da base de divulgação e da língua utilizada.

Resultante desta busca no Scopus, foram identificadas 4 publicações, na seguinte conformidade:

a) Artigo elaborado por Genari e Macke (2022), que tratou de práticas de Gestão Sustentável de Recursos Humanos (GSRH) e os impactos no comprometimento organizacional. O estudo contou com a amostra de 290 funcionários de empresas classificadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial do Bovespa, que responderam ao questionário, por e-mail, onde o Comprometimento Organizacional foi mensurado com base em Allen e Meyer (1990), utilizando-se para análise dos dados a Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Concluiu-se que as práticas de GSRH têm impacto positivo e significativo no comprometimento afetivo (identificação com a empresa e desejo em permanecer) e no comprometimento normativo (sentimento de obrigação e dever de lealdade com a empresa), sendo representadas por três

dimensões: 1) atração e retenção de profissionais; 2) manutenção de profissionais saudáveis e motivados; e 3) desenvolvimento de competência dos profissionais;

b) Artigo elaborado por Queiroz, Abreu e Rebouças (2022), que avaliou a percepção de funcionários acerca de práticas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) sobre o Comprometimento organizacional. Trata-se de estudo quantitativo, com a participação de 539 funcionários de três empresas têxteis localizadas no Estado do Ceará, que responderam questionário em que o comprometimento organizacional foi mensurado por meio da teoria tripartite de Meyer e Allen (1991), com emprego de análise fatorial exploratória e confirmatória e Modelagem de Equações Estruturais, utilizando o *software* IBM SPSS e a extensão AMOS. O estudo concluiu que as práticas de RSC orientadas para empregados, fornecedores e clientes possuem impacto positivo para o comprometimento afetivo e normativo, e, em sentido contrário, as práticas de RSC voltadas para a sociedade e meio ambiente resultaram em impacto negativo para o comprometimento organizacional.

c) Artigo elaborado por Monteiro *et al.* (2021), que trata da influência do clima ético, justiça procedimental e participação orçamentária no comprometimento organizacional. Foi desenvolvida pesquisa quantitativa, empregando-se o *software* PLS para a Modelagem de Equações Estruturais, com a participação de gestores de 150 empresas brasileiras listadas na B3. Para a mensuração do Comprometimento Organizacional, foi utilizado o modelo psicométrico desenvolvido por Allen e Meyer (1990). Concluiu-se que o clima ético e a participação dos gestores na elaboração do orçamento refletem positivamente sobre o comprometimento organizacional;

d) Artigo desenvolvido por Oliveira e Honório (2020), que aborda as práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional em uma grande empresa pública de saneamento básico que atua na região metropolitana de Belo Horizonte/MG, em 34 municípios. Participaram do estudo 349 funcionários e os dados foram analisados por meio de regressão múltipla. Concluiu-se que o comprometimento organizacional é influenciado positivamente pela maior parte das práticas de recursos humanos, principalmente as bases afetiva e normativa, com predomínio do comprometimento afetivo (desejo de estar e permanecer na empresa) e menor influência do comprometimento de continuação.

2.2.3 Estudos que relacionam Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional

A fim de contribuir para o adensamento desta dissertação, que tem como tema a relação entre Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional, foi realizada, ainda, pesquisa

na base de dados Scopus, sem delimitar a data, com os parâmetros: ("sentidos do trabalho") OR ("significados do trabalho") AND ("comprometimento organizacional), na busca de estudos que relacionam sentidos do trabalho e comprometimento organizacional publicados em língua portuguesa e envolvendo trabalhadores brasileiros, não sendo localizados documentos com estes parâmetros.

Pesquisou-se no Scopus, também, os termos em inglês, sem delimitar a data, com os seguintes parâmetros: ("meaning* of work*") OR ("meaning* of job*") OR ("meaningful* job*") OR ("meaningful* work*") OR ("sens* of work*") OR ("sens* of job*") AND ("organizational commitment"), na busca de estudos publicados em inglês que relacionam sentidos do trabalho e comprometimento organizacional, independente da nacionalidade dos trabalhadores objeto de pesquisa, sendo localizados 47 documentos adotando-se estas métricas de pesquisa.

Desses 47 resultados, somente um estudo foi realizado com brasileiros, desenvolvido por Rodrigues *et al.* (2017), que investiga os sentidos do trabalho dos peritos criminais da Polícia Federal, concluindo-se pela existência de relação positiva e significativa dos sentidos do trabalho com o comprometimento afetivo.

Fica evidente, assim, a inovação trazida por esta dissertação, ao produzir conhecimentos que abordam a relação entre sentidos do trabalho e comprometimento organizacional dos policiais militares paulistas que atuam no serviço operacional.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Para responder ao problema de pesquisa formulado e atingir os objetivos geral e específicos delineados, testando as hipóteses elencadas, foram utilizados no presente estudo os procedimentos de revisão bibliográfica e de pesquisa de campo, por meio da aplicação de questionário eletrônico ao efetivo policial-militar que atua na atividade operacional na Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte (RMVale-LN).

A fim de expor com detalhes a metodologia de pesquisa adotada, são apresentados, a seguir, o sujeito de pesquisa, o instrumento de pesquisa e a estratégia de análise de dados.

3.1 Sujeito de pesquisa

Atualmente com aproximadamente 83 mil integrantes no serviço ativo, a PMESP está estruturada em órgãos operacionais e administrativos, sendo que a organização das unidades responsáveis pelo policiamento ostensivo se dá com a divisão de atuação conforme limites de área previamente definidos.

Em síntese, há o Comando de Policiamento da Capital (CPC), responsável pelo policiamento na Capital do Estado; o Comando de Policiamento Metropolitano (CPM) responsável pelo policiamento na região da grande São Paulo; e dez Comandos de Policiamento do Interior (CPI), que cuidam do policiamento nas regiões interioranas do Estado.

O policiamento ostensivo na RMVale-LN, que está sob responsabilidade do Comando de Policiamento do Interior-1 (CPI-1), foi o local escolhido para o desenvolvimento do presente estudo, tendo em vista a possibilidade deste autor em contatar os policiais militares que atuam nesta região, pois exerce o subcomando de um dos Batalhões subordinados ao CPI-1.

O CPI-1 é formado sete Batalhões, sendo o 3º Batalhão de Ações Especiais de Polícia (3º BAEP) – com atuação em toda a região, e seis Batalhões com atuação em territórios específicos: 1º BPM/I – com sede em São José dos Campos/SP –, 5º BPM/I – com sede em Taubaté –, 20º BPM/I – com sede em Caraguatatuba –, 23º BPM/I – com sede em Lorena –, 41º BPM/I – com sede em Jacareí – e 46º BPM/I - com sede em São José dos Campos/SP.

O **sujeito desta pesquisa** é o policial militar que atua no serviço operacional na área do CPI-1, nas diversas formas de interação com a população, desde o contato telefônico e pessoal nas bases policiais até o atendimento de ocorrências, excluindo-se da pesquisa, assim, o efetivo empenhado em atividades de suporte administrativo e que não mantém contato regular com os

cidadãos durante a execução das atividades de rotina. Decidiu-se por este foco por se tratar da atividade-fim desenvolvida pelos integrantes da instituição.

Cabe esclarecer que o serviço operacional é realizado por Soldados PM e Cabos PM, que estão no nível de execução, bem como por Sargentos PM, Subtenentes PM e Tenentes PM, que estão no nível de supervisão. Cabe esclarecer, ainda, que se denominam “graduação” os níveis hierárquicos ocupados por Soldados PM, Cabos PM, Sargentos PM e Subtenentes PM, e se denominam como “posto” os níveis hierárquicos ocupados por Tenentes PM, Capitães PM, Majores PM, Tenentes Coronéis PM e Coronéis PM.

O efetivo existente na área da RMVale-LN, sob responsabilidade do CPI-1, com dados atualizados em dezembro de 2022, é de aproximadamente 2.800 policiais militares, formado por 90% de homens e 10% de mulheres. Considerando o efetivo empregado no serviço operacional, a proporção aproximada de distribuição é de 85% de Soldados PM e Cabos PM, 13% de Sargentos PM e Subtenentes PM e 2% de Tenentes PM².

Cumprе esclarecer que a RMVale-LN é uma região metropolitana do Estado de São Paulo, formada por 39 municípios, localizada entre a Grande São Paulo e o Estado do Rio de Janeiro. Foi criada em 09 de janeiro de 2012 pela Lei Complementar 1.166, com a finalidade de integrar o poder público, a iniciativa privada e a sociedade civil organizada na busca de solução de problemas que os municípios têm em comum, como a segurança pública, mobilidade urbana, moradia, saneamento básico, saúde, habitação, educação, entre outros. Com a população estimada em aproximadamente 2 milhões e seiscentos mil habitantes, é a 12ª região metropolitana mais populosa do país (SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO URBANO E HABITAÇÃO, 2023).

3.2 Instrumentos de pesquisa

A pesquisa de campo foi desenvolvida no período de 10 a 14 de junho de 2022, por meio da aplicação de questionário estruturado ao efetivo que atua no serviço operacional na RMVale-LN, desenvolvido no aplicativo *Google Forms* e enviado *link* por meio do aplicativo *WhatsApp*.

Lennan e Avrichir (2013) destacam que a aplicação de pesquisas tipo *survey*, a exemplo deste estudo, apresenta grande contribuição para o progresso do conhecimento científico, pois

² Dados fornecidos pela Seção de Pessoal do CPI-1.

permite checar as teorias os achados científicos, avaliando sua replicabilidade, bem como possibilita comparar dados com os resultados de pesquisas anteriores.

3.2.1 Mensuração dos Sentidos do Trabalho

Dentre as diversas metodologias de mensuração dos sentidos do trabalho, decidiu-se por empregar no presente estudo o modelo de investigação psicométrica originalmente desenvolvido por Morin (2001) e aperfeiçoado pela mesma autora em 2008 (MORIN, 2008), tendo em vista que se mostrou altamente adequado em pesquisas desenvolvidas com profissionais de diversas categorias, como enfermeiras (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016), peritos criminais da Polícia Federal (RODRIGUES *et al.*, 2017) e, recentemente, policiais militares (MENDES; BARRICHELLO; RODRIGUES, 2022). Este modelo envolve questões ligadas aos seis construtos antecedentes ligados à experiência de sentido do trabalho, que são: utilidade social do trabalho; autonomia; oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento; cooperação e relacionamento com colegas; reconhecimento e retidão moral.

O modelo envolve, ainda, questões ligadas ao construto central, ou seja, o próprio sentido do trabalho, desenvolvidas por May, Gilson e Harter (2004).

Seguem, nos Quadros 2 e 3, as questões utilizadas para mensurar os construtos antecedentes aos sentidos do trabalho e o próprio construto sentido do trabalho.

Quadro 2 - Questões relacionadas aos construtos antecedentes ao sentido do trabalho

Construtos antecedentes aos Sentidos do trabalho	Questões
Utilidade Social do Trabalho (US)	Meu trabalho é útil para sociedade (US1). Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade (US2). Meu trabalho é útil para outras pessoas (US3).
Autonomia (AU)	Eu tenho autonomia em meu trabalho (AU1). Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz (AU2). Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho (AU3).
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento (OA)	Meu trabalho me permite atingir meu potencial (OA1). Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades (OA2). Meu trabalho me dá oportunidade de aprender (OA3).
Cooperação e Relacionamento com Colegas (CR)	Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho (CR1). Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos (CR2). Eu posso contar com apoio de meus colegas (CR3). Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe (CR4).
Reconhecimento (RE)	Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores (RE1). Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho (RE2). Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho (RE3). O salário que recebo é justo, considerando meus esforços (RE4).

Retidão Moral (RM)	Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana (RM1). Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos (RM2). Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas (RM3). Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas (RM4).
---------------------------	---

Fonte: Rodrigues *et al.*, 2017; adaptado pelo autor.

Quadro 3 - Questões relacionadas aos sentidos do trabalho

Construto central	Questões
Sentidos do Trabalho (ST)	O trabalho que faço é muito importante para mim (ST1). O trabalho que faço aqui tem valor (ST2). O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim (ST3). Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado (ST4). O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim (ST5). O trabalho que faço nesta organização tem valor (ST6). O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim (ST7). Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso (ST8). Meu trabalho é importante para esta organização (ST9).

Fonte: Rodrigues *et al.*, 2017; adaptado pelo autor.

3.2.2 Mensuração do Comprometimento Organizacional

Assim como ocorre com os sentidos do trabalho e apresentado no referencial teórico, há multiplicidade de linhas de pesquisa envolvendo o comprometimento organizacional, sendo um campo em permanente desenvolvimento, reflexo do crescente interesse dos gestores em medir o nível de envolvimento dos colaboradores com as organizações e reter pessoas comprometidas, em um cenário de constantes mudanças nas relações de trabalho (TRIGUEIRO-FERNANDES *et al.*, 2019); assim, verifica-se diversidade de instrumentos voltados à medição do comprometimento organizacional, desde aqueles focados na unidimensionalidade de abordagem do tema, até outras linhas de estudo que defendem a necessidade de emprego de modelos multidimensionais para a melhor medição do construto e a divisão entre comprometimento, consentimento e entrincheiramento organizacional.

Dentre as diversas opções possíveis, adotou-se, para o presente estudo, o modelo de mensuração do comprometimento organizacional denominado Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), desenvolvido por Medeiros (2003). Esta escala psicométrica EBACO foi publicada originalmente na tese apresentada no Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, fruto do esforço acadêmico no sentido de identificar componentes ligados ao comprometimento organizacional que estejam presentes no contexto brasileiro.

A decisão por utilizar no presente trabalho acadêmico o modelo EBACO deu-se por diversas razões: ser empregado em diversos estudos de comprometimento organizacional no contexto brasileiro (TRIGUEIRO-FERNANDES *et al.*, 2019); ser uma escala psicométrica desenvolvida no Brasil, que procurou incorporar as especificidades socioculturais regionais, tendo brasileiros como sujeitos da pesquisa; por basear-se nos principais modelos teóricos de medição empregados em pesquisas sobre este tema, em especial os modelos de O'Reilly e Chatman (1986) e de Meyer e Allen (1991); por ser formado por questões que se aplicam, em primeira análise, à realidade enfrentada pelos policiais militares do Estado de São Paulo na rotina diária operacional.

Para o desenvolvimento da EBACO, Medeiros (2003) realizou, inicialmente, pesquisa exploratória junto a integrantes de 170 lojas em *shopping centers* na cidade de Natal, com a aplicação de um questionário com 60 questões, utilizando instrumentos de mensuração do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991) da tradicional tripartição em três dimensões (afetiva, normativa e instrumental) e composta por 18 questões; o instrumento desenvolvido por O'Reilly e Chatman (1986), formado por 12 questões em três dimensões (internalização, identificação e submissão); e um conjunto de 30 questões construídas por meio de revisão teórica e organizadas em quatro dimensões (afetiva, normativa, instrumental e afiliativa).

Na segunda etapa de desenvolvimento da EBACO, Medeiros (2003) realizou pesquisa confirmatória junto a funcionários de 82 hotéis nas cidades de Fortaleza, Recife e Natal, por meio da aplicação de 28 questões, sendo 24 questões retiradas das 60 utilizadas da primeira etapa exploratória e 4 questões introduzidas nesta segunda fase da pesquisa, identificando sete dimensões que compõem o construto comprometimento organizacional, cada dimensão, denominada pelo autor como “base”, medida por meio de quatro questões.

Para o presente estudo, foram adaptadas as questões do modelo EBACO para a aplicação junto ao efetivo policial-militar, conforme segue no Quadro 4, onde constam as definições das sete dimensões latentes, denominadas de “bases”, e as vinte e oito variáveis observáveis, descritas em formato de perguntas, voltadas a mensurar o comprometimento organizacional.

Quadro 4 - Bases do Comprometimento Organizacional e questões utilizadas

Bases do Comprometimento Organizacional	Questões
Afetiva (AF): Crença e identificação com a filosofia, valores e objetivos organizacionais	Desde que me juntei à PMESP, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares (AF1). A razão de eu preferir a PMESP em relação a outras instituições é por causa do que ela simboliza, de seus valores (AF2). Eu me identifico com a filosofia da PMESP (AF3). Eu acredito nos valores e objetivos da PMESP (AF4).
Obrigação em Permanecer (OP): crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.	Eu não deixaria a PMESP agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui (OP1). Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar a PMESP agora (OP2). Eu me sentiria culpado se deixasse a PMESP agora (OP3). Acredito que não seria certo deixar a PMESP porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui (OP4).
Obrigação pelo Desempenho (OD): crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.	Todo policial deve buscar atingir os objetivos da PMESP (OD1). Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na PMESP (OD2). O bom policial militar deve se esforçar para que a PMESP tenha os melhores resultados possíveis (OD3). O policial militar tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas (OD4).
Afiliativa (AFI): crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	Na PMESP, eu sinto que faço parte do grupo (AFI1). Sou reconhecido por todos na PMESP como um membro do grupo (AFI2). Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho (AFI3). Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar pela PMESP (AFI4).
Falta de Recompensas e Oportunidades (FR): crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidades.	Se eu já não tivesse dado tanto de mim na PMESP, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar (FR1). A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta organização (FR2). Minha visão pessoal sobre a PMESP é diferente daquela que eu expresso publicamente (FR3). Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim na PMESP (FR4).
Linha Consistente de Atividade (LA): crença que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.	Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre manterei meu emprego (LA1). Na situação atual, ficar na PMESP � na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo (LA2). Para conseguir ser recompensado aqui � necessário expressar a atitude certa (LA3). Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego (LA4).
Escassez de Alternativas (EA): crença que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.	Se eu decidisse deixar a PMESP agora, minha vida ficaria bastante desestruturada (EA1). Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse a PMESP (EA2). Uma das consequências negativas de deixar a PMESP seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho (EA3). Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho (EA4).

Fonte: Medeiros, 2003, adaptado pelo autor.

É importante destacar que Medeiros (2003) apontou, em sua tese, limitações em duas das sete dimensões latentes do comprometimento organizacional. Quanto   dimensão “obriga o pelo desempenho”, Medeiros (2003) decidiu pela exclusão por não ter apresentado validade convergente (adequação da escala   teoria, ou seja, medir de fato o que se pretende

medir). Em relação à dimensão “falta de recompensas e oportunidades”, Medeiros (2003) indicou ter ocorrido baixa consistência interna, em que pese possuir consistência teórica.

Assim, Medeiros (2003) sugeriu que outros estudos tentem repetir este modelo a fim de verificar a sua consistência, aplicando-se a contextos culturais e populações diversas, buscando-se o desenvolvimento de melhores indicadores em futuras pesquisas, otimizando a consistência do modelo EBACO.

Nesse sentido, Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019) realizaram estudo em duas organizações, uma privada e outra pública, realizando 149 observações e aplicando o modelo EBACO, com 28 questões, por meio de entrevistadores e de forma presencial, utilizando a escala Likert de 6 pontos e empregando o *software* IBM SPSS para a análise de dados; com esse estudo, apresentam importante contribuição para o desenvolvimento do modelo EBACO, sugerindo um refinamento, a fim de corrigir o fato deste modelo não ter comprovado sua validade convergente, de forma a apresentar um instrumento com melhores propriedades psicométricas e maior adequação à teoria.

Dessa forma, Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019) indicaram a redução de 7 para 5 dimensões, passando a empregar o termo EBACO-R para a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional Reduzida. Neste modelo da EBACO-R, foram excluídas as bases “falta de recompensas e oportunidades” e “obrigação pelo desempenho”, passando de 28 variáveis observáveis para 20 com a exclusão dessas duas bases. Com a EBACO-R, foram apontados melhores ajustes de KMO, Alfa de Cronbach e variância total explicada.

Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019) realizaram, ainda, Análise Fatorial Confirmatória (AFC), na segunda fase da pesquisa, investigando 45 organizações, sendo 27 públicas e 18 privadas, totalizando 812 observações válidas, a fim de avaliar as propriedades psicométricas e adequação teórica do modelo EBACO-R, especificamente em relação aos testes da validade convergente e confiabilidade composta, verificando-se que ambos os testes demonstraram resultados adequados, com valores acima de 0,5 e 0,7, respectivamente. Nesta segunda fase, foram utilizadas as 20 variáveis da EBACO-R, igualmente com o emprego da escala Likert de 6 pontos e análise com o *software* IBM SPSS, também empregando o *software* Stata/SE12.

Destaca-se, ainda, o alerta apresentado por Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019), em relação à base “linha consistente de atividade”, que ficou composta por apenas três indicadores, mínimo aceitável para o atendimento do pressuposto de validade de múltiplos indicadores, após a necessidade de exclusão de uma variável para que fossem atingidos os patamares de confiabilidade aceitáveis, sugerindo explorar esta questão em novos estudos.

Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019), ao proporem o modelo EBACO-R, reforçam a importância de simplificação da escala psicométrica, a fim de aproximar ainda mais os resultados pretendidos com a essência do construto pesquisado, no caso em tela, o comprometimento organizacional, evitando-se o “esticamento do conceito” por meio da sobreposição de conceitos, discussão trazida por Osigweh (1989) e reforçada por Rodrigues (2009) no caso do comprometimento organizacional, no sentido de que a ampliação excessiva e inapropriada de medidas e dimensões para se medir o construto dificultam a aplicação prática e sua abstração nos diversos contextos das organizações.

3.3 Estratégia de coleta e análise dos dados

Em relação às medidas ligadas à ética da pesquisa, foram adotados alguns procedimentos para garantir a confiabilidade³ e a validade⁴ dos resultados. Como forma de garantir a confiança nos resultados da pesquisa, na apresentação do questionário foi esclarecido que se trata de pesquisa voluntária, anônima, os dados seriam tratados de forma coletiva, não se trata de avaliação de desempenho e todos os dados individuais seriam mantidos em sigilo.

Além disso, as perguntas foram randomizadas, na busca de garantir a confiabilidade e a validade dos resultados (THIEL, 2014), para evitar qualquer interferência nos resultados em razão do efeito natural do cansaço dos respondentes em relação às questões finais, bem como as perguntas “demográficas”, ou seja, que caracterizam os respondentes, como a idade, o tempo de serviço, o posto e a graduação, atividade exercida e gênero, questões que foram alocadas no fim do questionário, para evitar que o eventual “cansaço” dos respondentes influenciasse a qualidade das respostas.

Desta forma, as medidas adotadas para a realização do questionário para esta pesquisa objetivaram possibilitar futuras replicações e comparações com novos estudos semelhantes realizados na PMESP e em outras categorias profissionais, possibilitando, inclusive, a realização de meta análises, validade conferida em razão da adoção do protocolo de pesquisa utilizado, reforçando o critério de confiabilidade, que busca garantir ao pesquisador que uma pesquisa semelhante poderá ser realizada, alcançando-se resultados aproximados (PAIVA JÚNIOR; LEÃO; MELLO, 2011).

³ Confiabilidade relaciona-se ao quanto provável será encontrar uma relação similar se o experimento fosse feito com outras amostras retiradas da mesma população. Refere-se ao modo como é realizada a medida (ASSIS; SOUSA; DIAS, 2019).

⁴ Validade é a característica de um instrumento verificada quando ele mede o que se espera que meça. Refere-se ao que deveria ser medido (ASSIS; SOUSA; DIAS, 2019).

Cumpra registrar, também, que outra medida adotada na formatação do questionário foi a classificação das perguntas como obrigatórias, para impedir o preenchimento parcial pelos respondentes, evitando perda de informações e o conseqüente prejuízo na avaliação das repostas.

Foi encaminhado o questionário para todo o efetivo operacional, de Soldado a Tenente, que atua no serviço operacional da RMVale-LN, que conta, atualmente, com aproximadamente 2.800 integrantes, utilizando-se como medida a escala do tipo *Likert*, variando de 1 a 6 (1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = discordo parcialmente; 4; concordo parcialmente; 5 = concordo; 6 = concordo totalmente). Decidiu-se por um número par de alternativas, a fim de evitar respostas neutras, bem como foram utilizadas escalas crescentes. Foram obtidas 607 respostas válidas, em amostra não probabilística, obtida por conveniência.

O questionário foi desenvolvido eletronicamente *on line* pelo aplicativo *Google Forms*, possibilitando a participação dos policiais militares por meio de acesso a um *link* que foi encaminhado para os grupos de *WhatsApp* utilizados pelo efetivo para transmissão de ordens e orientações em geral relacionados à rotina policial. Decidiu-se pelo uso de questionário *on line* em razão de permitir inserir os resultados diretamente na matriz, evitando a necessidade de digitar as folhas de respostas e evitando eventuais erros de digitação.

No presente estudo, foi utilizado o método quantitativo para o tratamento dos dados coletados pelos questionários, com análise estatística descritiva, por meio do *software* IBM *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics®*, e Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e Modelagem de Equações Estruturais (MEE), por meio da extensão *Amos®* deste *software*.

Primeiramente, procedeu-se à Análise Fatorial Confirmatória (AFC), buscando-se estabelecer um modelo de mensuração confiável e válido, técnica estatística que permite a mensuração de construtos, que são variáveis latentes⁵, a partir de um conjunto de indicadores observáveis (NEVES, 2018).

A AFC é uma ferramenta estatística utilizada para avaliar as cargas fatoriais, ou seja, avaliar o coeficiente que indica o peso de cada variável observada para a mensuração do construto (NEVES, 2018). Seu emprego é apropriado quando o pesquisador tem conhecimento sobre ligações das variáveis latentes, baseado em teoria ou em pesquisa empírica (ou ambas) e postula relações entre estas variáveis, ou seja, desenha hipóteses, testando estatisticamente estas relações, possibilitando desenvolver o modelo de mensuração e verificando se a “régua”

⁵ Construtos ou variáveis latentes são conceitos teóricos que não podem ser diretamente medidos. Podem ser aproximadamente medidos por meio de indicadores (ASSIS; SOUSA; DIAS, 2019).

adotada é adequada, por meio na análise das ligações entre os fatores e suas variáveis mensuráveis (BYRNE, 2010).

Em seguida, realizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), método estatístico com ampla utilização em estudos nas áreas das Ciências Sociais, Ciências Sociais Aplicadas e das Ciências Humanas, especialmente pela disponibilidade de *softwares* de fácil utilização, permitindo a avaliação simultânea de múltiplas variáveis e seus relacionamentos (HAIR; GABRIEL; PATEL, 2014). Trata-se de uma técnica de modelagem estatística multivariada, que combina análise fatorial e regressão, possibilitando a análise de construções teóricas desenvolvidas a partir de construtos latentes e permitindo o desenho de modelos a partir de diagramas, objetivando-se verificar se os caminhos entre os construtos, ou seja, as hipóteses elencadas, são significantes (NEVES, 2018).

Neves (2018) ressalva, no entanto, que a MEE não se destina à exploração de dados. Presta-se, fundamentalmente, à análise estatística confirmatória, ou seja, trata-se de uma análise que busca avaliar os efeitos de uma ou mais variáveis independentes sobre uma variável dependente.

Neves (2018) destaca, ainda, que a MEE não se trata de apenas mais uma técnica estatística multivariada, mas acima disso, trata-se de uma forma de testar teorias, situação enfrentada no presente estudo, em que foram testados dois grupos de relações – antecedentes aos sentidos do trabalho e sentidos do trabalho; e sentidos do trabalho e comprometimento organizacional.

Hair, Gabriel e Patel (2014) enumeram, ainda, o benefício da utilização da MEE no sentido de permitir a modulação dos erros para cada indicador, possibilitando a identificação e a eliminação de indicadores com grandes desvios, otimizando a qualidade dos construtos latentes em análise.

Uma limitação importante no uso de MEE, derivada de sua característica intrínseca confirmatória, é a utilização de um modelo que se tenha forte confiança teórica, que deriva de fortes fundamentos teóricos e empíricos que ligam as variáveis, não sendo adequado o seu uso em situação que se tenha pouco conhecimento sobre o modelo inicial (NEVES, 2018). No presente estudo esta confiança teórica se funda em estudos que aplicaram o modelo de mensuração dos Sentidos do Trabalho (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES *et al.*, 2017) e do Comprometimento Organizacional (MEDEIROS, 2003; TRIGUEIRO-FERNANDES *et al.*, 2019).

Dentre os diversos *softwares* dedicados à análise de dados quantitativos, no presente estudo decidiu-se utilizar o IBM SPSS *Statistics*® e a sua extensão *Amos*®, por ser um dos

pacotes estatísticos mais utilizados nas universidades, pela facilidade de seu uso e pelo complexo conjunto de opções para testes estatístico (FIELD, 2009), sendo o mais frequentemente utilizado em pesquisas quantitativas na Administração Pública e Gestão Pública (THIEL, 2014).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Serão detalhados, a seguir, os passos adotados para a análise dos resultados, realizados por meio da análise estatística descritiva, Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e Modelagem de Equações Estruturais (MEE), com a correspondente discussão dos achados na Seção 5.

4.1 Análise estatística descritiva

Foram obtidas 621 respostas, sendo 14 descartadas (destas 14, 3 foram utilizadas para testes e 11 foram respostas de participantes que apontaram não serem voluntários para a pesquisa), totalizando 607 respostas válidas, de policiais militares que atuam em todos os 39 municípios da RMVale-LN, de Soldados a Tenentes PM que atuam no serviço operacional. Inicialmente, realizou-se a análise estatística descritiva, a fim de caracterizar o perfil dos respondentes. Os dados foram organizados em diversas tabelas, de acordo com a característica envolvida, conforme é apresentado a seguir, iniciando-se pela Tabela 1, que apresenta o perfil dos respondentes.

Considerando que o questionário aplicado, conforme segue no Apêndice A, foi composto por 64 questões (21 sobre os aspectos antecedentes aos Sentidos do Trabalho, 9 sobre os Sentidos do Trabalho, 28 sobre o Comprometimento Organizacional e 6 questões demográficas), verifica-se que a amostra de 607 respostas válidas é adequada para a presente pesquisa, considerando-se a recomendação acadêmica para que sejam obtidos 5 a 10 respondentes para cada questão, a fim de que seja realizada com eficiência a MEE (HAIR; GABRIEL; PATEL, 2014).

Verifica-se, na Tabela 1, que a grande maioria da amostra é formada por Soldados PM e Cabos PM, seguida por Sargentos PM e Subtenentes PM, tendo a menor parcela de respondentes Tenentes PM, proporção esta que reflete a atual distribuição de efetivo na área do CPI-1, conforme distribuição de efetivo apresentada na caracterização do sujeito de pesquisa.

Tabela 1 - Graduação / Posto dos respondentes

Graduação / Posto	Frequência	Porcentagem
Soldado/Cabo PM	460	75,8
Sargento/Subtenente PM	112	18,5
Tenente PM	35	5,8

Fonte: elaborado pelo autor.

A preponderância de respondentes do gênero masculino, apresentado na Tabela 2, igualmente reflete a distribuição do efetivo total da região do CPI-1, que conta com aproximadamente 90% de homens e 10% de mulheres, conforme já apresentado na descrição do sujeito de pesquisa.

Tabela 2 - Gênero dos respondentes

Gênero	Frequência	Porcentagem
Masculino	564	92,9
Feminino	43	7,1

Fonte: elaborado pelo autor.

Chama a atenção, na Tabela 3, as diversas formas de atividades operacionais desenvolvidas na PMESP, com a observação que algumas delas não constam nos resultados da pesquisa, pois não tiveram respondentes, que são: Policiamento de Trânsito, Policiamento Ostensivo a Pé, Guarda em Fórum, Policiamento com Cães e Patrulha Rural.

Tabela 3 - Atividade operacional desenvolvida pelos respondentes

Atividade operacional desenvolvida	Frequência	Porcentagem
Comando e Supervisão (CFP E CGP)	90	14,8
Radiopatrulha (RP)	299	49,3
Radiopatrulha com moto (RPM)	11	1,8
Força Tática (FT) - viatura 4 rodas	29	4,8
Força Tática (FT) - viatura 2 rodas (ROCAM)	9	1,5
Ações Especiais de Polícia (BAEP/CAEP)	27	4,4
Ronda Escolar (RE)	3	0,5
Ronda de Apoio (RA)	7	1,2
Policiamento Comunitário (BCM/BCS/BCSD/Patrulha Comunitária)	3	0,5
Serviço de Dia/Guarda da OPM	25	4,1
Atendimento e Despacho de ocorrências no COPOM	44	7,2
Serviço de Atendimento ao Público (SAP)	10	1,6
Videomonitoramento em central de operação municipal (COI/CSI)	3	0,5
Patrulha Maria da Penha	2	0,3
PROERD	9	1,5
Atividade de Inteligência	19	3,1
Policiamento com bicicletas	4	0,7
Escolta	2	0,3
Permanência em GP/Pel/Chuzaiashô	6	1,0
Policiamento voltado ao Programa Vizinhança Solidária (PVS)	2	0,3
Policiamento com cavalos	2	0,3
Patrulha Rural	1	0,2

Fonte: elaborado pelo autor.

Verifica-se que, aproximadamente, metade dos respondentes realizam a atividade de Radiopatrulha (RP), atividade básica da Instituição e onde está empregado prioritariamente o

policia militar, responsável pelo policiamento preventivo e pelo atendimento das demandas geradas pelo serviço de emergência 190.

Conforme se observa na Tabela 4, foram obtidas respostas de policiais que trabalham nos 39 municípios da RMVale-LN, com a concentração maior dos respondentes nas localidades com maior população, como São José dos Campos e Jacareí.

Tabela 4 - Município de atuação dos respondentes

Município de atuação	Frequência	Porcentagem
Aparecida	7	1,2
Arapeí	2	0,3
Areias	1	0,2
Bananal	2	0,3
Caçapava	27	4,4
Cachoeira Paulista	8	1,3
Campos do Jordão	11	1,8
Canas	3	0,5
Caraguatatuba	22	3,6
Cruzeiro	17	2,8
Cunha	12	2,0
Guaratinguetá	14	2,3
Igaratá	5	0,8
Ilha Bela	15	2,5
Jacareí	84	13,8
Jambeiro	5	0,8
Lagoinha	2	0,3
Lavrinhas	2	0,3
Lorena	16	2,6
Monteiro Lobato	2	0,3
Natividade da Serra	2	0,3
Paraibuna	4	0,7
Pindamonhangaba	5	0,8
Piquete	4	0,7
Potim	2	0,3
Queluz	8	1,3
Redenção da Serra	2	0,3
Roseira	3	0,5
Santa Branca	3	0,5
Santo Antônio do Pinhal	10	1,6
São Bento do Sapucaí	9	1,5
São José do Barreiro	3	0,5
São José dos Campos	186	30,6
São Luís do Paraitinga	6	1,0
São Sebastião	42	6,9
Silveiras	7	1,2
Taubaté	36	5,9
Tremembé	5	0,8
Ubatuba	13	2,1

Fonte: elaborado pelo autor.

Na sequência, é apresentada a Tabela 5, com a distribuição de idade dos respondentes. A idade variou entre 23 e 58 anos, com a média de 41 anos, concentrando-se principalmente na faixa entre 33 e 51 anos. A idade elevada do efetivo participante da pesquisa pode ser explicada

pelo fato que, em regra, os policiais ao se formarem trabalham em Unidades localizadas na Capital/SP, sendo transferidos para o interior do Estado após alguns anos de serviço.

Tabela 5 - Idade dos respondentes

Idade	Frequência	Porcentagem
23	1	0,2
24	1	0,2
25	4	0,7
26	3	0,5
27	10	1,6
28	10	1,6
29	9	1,5
30	12	2,0
31	10	1,6
32	16	2,6
33	19	3,1
34	19	3,1
35	24	4,0
36	29	4,8
37	19	3,1
38	25	4,1
39	35	5,8
40	35	5,8
41	25	4,1
42	29	4,8
43	28	4,6
44	29	4,8
45	28	4,6
46	27	4,4
47	34	5,6
48	33	5,4
49	23	3,8
50	31	5,1
51	17	2,8
52	9	1,5
53	6	1,0
54	2	0,3
55	3	0,5
56	1	0,2
58	1	0,2

Fonte: elaborado pelo autor.

Quanto ao tempo de serviço, segue a Tabela 6, com a distribuição em relação aos policiais militares respondentes. O tempo de serviço do efetivo que formou a amostra está na faixa entre 3 e 38 anos, com a média de 17 anos de serviço e a maior frequência na faixa dos 16 anos de serviço, o que reflete, na mesma lógica da distribuição etária, que os policiais militares que trabalham na RMVale-LN tendem a ter mais tempo de serviço, pois em regra os recém-formados são empregados em Unidades da Capital assim que se formam e são transferidos para o interior do Estado após alguns anos.

Tabela 6 - Tempo de serviço dos respondentes

Tempo de serviço	Frequência	Porcentagem
3	2	0,3
4	2	0,3
5	3	0,5
6	10	1,6
7	34	5,6
8	39	6,4
9	19	3,1
10	23	3,8
11	23	3,8
12	41	6,8
13	21	3,5
14	9	1,5
15	17	2,8
16	63	10,4
17	19	3,1
18	10	1,6
19	43	7,1
20	33	5,4
21	19	3,1
22	40	6,6
23	4	0,7
24	5	0,8
25	30	4,9
26	27	4,4
27	16	2,6
28	25	4,1
29	18	3,0
30	8	1,3
31	2	0,3
33	1	0,2
35	1	0,2

Fonte: elaborado pelo autor.

4.2 Análise Fatorial Confirmatória

Após a caracterização da amostra, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), objetivando analisar se as escalas utilizadas se apresentam confiáveis e válidas, em que pesem já terem sido utilizadas em estudos anteriores desenvolvidos (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES *et al.*, 2017; MENDES; BARRICHELLO, RODRIGUES, 2022; MEDEIROS, 2003; TRIGUEIRO-FERNANDES *et al.*, 2019).

Foram verificados os índices de ajustamento do modelo de mensuração pelo método da máxima verossimilhança, envolvendo todas as variáveis (autonomia, utilidade social, retidão moral, cooperação e relacionamento entre colegas, reconhecimento, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, sentidos do trabalho e bases do comprometimento organizacional), com a obtenção de resultados adequados, conforme preconizado na literatura

(BYRNE, 2010; MARÔCO, 2014), na seguinte conformidade: qui-quadrado_(gl)⁶ = 2027,895₍₈₅₉₎, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = 0,047 [0,045 : 0,050], *Normed Fit Index* (NFI) = 0,904, *Relative Fit Index* (RFI) = 0,890, *Incremental Fit Index* (IFI) = 0,942, *Tucker-Lewis Index* (TLI) = 0,933 e *Comparative Fit Index* (CFI) = 0,942. É importante registrar que as correlações verificadas entre os itens do mesmo construto foram incorporadas ao modelo, a fim de otimizar o seu ajustamento, sem comprometer as análises (BYRNE, 2010).

Dando continuidade à avaliação do modelo de mensuração, passou-se à verificação da validade fatorial dos itens, considerando os respectivos construtos que fazem parte, procedendo-se à verificação das cargas fatoriais de cada um deles, da Confiabilidade Composta (CC) e da validade convergente, por meio da análise da variância média extraída (*Average Variance Extracted* - AVE). A Tabela 7 apresenta os itens com as respectivas cargas fatoriais, AVE e CC.

Tabela 7 - Análise Fatorial Confirmatória

Construto	Item	Carga fatorial	AVE	CC
Utilidade Social	Meu trabalho é útil para outras pessoas.	0,926	0,752	0,901
	Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade.	0,826		
	Meu trabalho é útil para sociedade.	0,846		
Autonomia	Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.	0,882	0,724	0,887
	Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.	0,815		
	Eu tenho autonomia em meu trabalho.	0,855		
Oportunidades de Aprendizagem e desenvolvimento	Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.	0,735	0,704	0,876
	Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.	0,867		
	Meu trabalho me permite atingir meu potencial.	0,906		
Cooperação e relacionamento entre colegas	Eu posso contar com apoio de meus colegas.	0,823	0,589	0,850
	Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.	0,804		
	Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	0,626		
Reconhecimento	Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.	0,801	0,721	0,885
	Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.	0,878		
	Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho.	0,776		
Retidão Moral	Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores.	0,888	0,675	0,892
	Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.	0,850		
	Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.	0,774		
	Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana.	0,810		
Sentido do Trabalho	Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	0,850	0,596	0,929
	O trabalho que faço é muito importante para mim.	0,747		
	O trabalho que faço aqui tem valor.	0,610		

⁶ O qui-quadrado é uma técnica estatística que possibilita o estudo da associação entre duas ou mais variáveis para ajudar a responder se as frequências observadas na amostra diferem significativamente daquelas esperadas na população, ou seja, permite testar o ajuste do modelo teórico em relação à amostra utilizada. Vem acompanhada dos graus de liberdade (gl). É representado pelo símbolo $\chi^2_{(gl)}$ (ASSIS; SOUSA; DIAS, 2019).

	O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.	0,857		
	Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.	0,872		
	O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim.	0,816		
	O trabalho que faço nesta organização tem valor.	0,643		
	O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.	0,866		
	Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso.	0,727		
	Meu trabalho é importante para esta organização.	0,761		
Base Afetiva	Desde que me juntei à PMESP, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	0,766	0,606	0,822
	Eu me identifico com a filosofia da PMESP.	0,757		
	Eu acredito nos valores e objetivos da PMESP.	0,812		
Base Obrigação de Permanecer	Eu não deixaria a PMESP agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	0,827	0,596	0,853
	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar a PMESP agora.	0,660		
	Eu me sentiria culpado se deixasse a PMESP agora.	0,686		
	Acredito que não seria certo deixar a PMESP porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	0,890		
Base Obrigação pelo Desempenho	Todo policial deve buscar atingir os objetivos da PMESP.	0,902	0,605	0,814
	O bom policial militar deve se esforçar para que a PMESP tenha os melhores resultados possíveis.	0,860		
	O policial militar tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	0,513		
Base Afiliativa	Na PMESP, eu sinto que faço parte do grupo.	0,834	0,616	0,827
	Sou reconhecido por todos na PMESP como um membro do grupo.	0,776		
	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	0,741		
Base Escassez de Alternativas	Se eu decidisse deixar a PMESP agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	0,690	0,547	0,783
	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse a PMESP.	0,802		
	Uma das consequências negativas de deixar a PMESP seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	0,722		

Fonte: elaborado pelo autor.

Quatro afirmações do questionário inicial foram excluídas no modelo final, devido à baixa carga fatorial, com pouca contribuição para a qualidade do modelo, conforme demonstrado na Tabela 8. Vale destacar que, com as exclusões realizadas, permaneceram três indicadores nos respectivos construtos, mínimo recomendado para a mensuração de construtos (HAIR *et al.*, 2010).

Tabela 8 - Itens excluídos do questionário inicial

Construto	Item	Carga fatorial
Obrigação pelo desempenho	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na PMESP (OD2)	0,581
Reconhecimento	O salário que recebo é justo, considerando meus esforços (RE4)	0,493
Base Afiliativa	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar pela PMESP (AFI4)	0,655
Base Afetiva	A razão de eu preferir a PMESP em relação a outras instituições é por causa do que ela simboliza, de seus valores (AF2)	0,697

Fonte: elaborado pelo autor.

Foram excluídos do modelo, ainda, duas Bases do Comprometimento Organizacional, por não terem obtido validade convergente, com valores de AVE abaixo de 0,5 (MARÔCO, 2014): o construto Falta de Recompensas e Oportunidades, que registrou AVE 0,355; e o construto Linha Consistente de Atividade, que registrou AVE 0,278. Vale lembrar que, no trabalho original de desenvolvimento da EBACO, das sete dimensões latentes do comprometimento organizacional identificadas, Medeiros (2003) alertou que a base Falta de Recompensas e Oportunidades não apresentou dados consistentes na análise fatorial confirmatória, em que pese possuir consistência teórica em indicadores da escala de O'Reilly e Chatman (1986), indicando a exclusão desta base do modelo.

Vale destacar, ainda, que Medeiros (2003), ao manter seis dimensões latentes do comprometimento organizacional, apontou que a Linha Consistente de Atividades apresentou o menor valor de Alfa de Cronbach⁷ entre as seis dimensões, 0,63, enquanto as demais cinco dimensões registraram Alfa de Cronbach acima de 0,77.

Medeiros (2003) destacou, ainda, na conclusão de sua tese, que o comprometimento organizacional é um construto multidimensional, explicado por um conjunto de dimensões latentes, simultâneas e complexas, que estão relacionadas, sugerindo que outros estudos repitam o modelo EBACO a fim de verificar sua consistência, inclusive testando em diferentes populações e contextos culturais, a fim de se definir pela exclusão de alguma de suas bases.

Assim como ocorreu no modelo original desenvolvido por Medeiros (2003) e confirmado no estudo do EBACO-R (TRIGUEIRO-FERNANDES *et al.*, 2019), o comprometimento organizacional por meio da escala EBACO é um processo em construção, merecendo novos estudos para otimizar sua validação. Desta forma, permaneceram no presente estudo 5 das 7 bases originalmente desenvolvidas por Medeiros (2003).

⁷ Alfa de Cronbach é uma medida de confiabilidade utilizada para um conjunto de dois ou indicadores de um construto, variando de 0 a 1, com as medidas mais altas indicando maior confiabilidade entre os indicadores. Consideram-se valores aceitáveis quando estão acima de 0,7 e limites inferiores de aceitabilidade de 0,6 a 0,7 (ASSIS; SOUSA; DIAS, 2019).

Apresenta-se, a seguir, a Tabela 9, com a validade discriminante das escalas usadas, para verificar se as questões estão medindo outros construtos que não aqueles a que estão ligadas, com a utilização do critério denominado Fornell-Larcker (FORNEL; LARCKER, 1981), que compara a raiz quadrada da AVE de cada construto com a correlação de Pearson entre os construtos. Vale destacar que a existência de validade discriminante é verificada quando as correlações dos construtos ficam abaixo da raiz quadrada da AVE (FORNEL; LARCKER, 1981).

Tabela 9 - Validade discriminante das escalas usadas-critério Fornell-Larcker

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Utilidade Social	0,867											
2. Autonomia	0,360	0,851										
3. Oportunidade de Aprendizagem	0,478	0,840	0,839									
4. Cooperação e Relacionamento	0,570	0,653	0,682	0,768								
5. Reconhecimento	0,350	0,836	0,803	0,641	0,849							
6. Retidão Moral	0,446	0,799	0,819	0,653	0,806	0,822						
7. Sentidos do Trabalho	0,709	0,541	0,640	0,62	0,513	0,583	0,772					
8. Base Afetiva	0,507	0,670	0,652	0,573	0,643	0,724	0,734	0,779				
9. Base Obrigação em Permanecer	0,206	0,492	0,428	0,309	0,416	0,452	0,35	0,557	0,772			
10. Base Obrigação pelo Desempenho	0,416	0,511	0,473	0,436	0,441	0,479	0,605	0,727	0,386	0,778		
11. Base Afiliativa	0,563	0,706	0,694	0,818	0,752	0,750	0,707	0,829	0,462	0,623	0,785	
12. Base Escassez de Alternativas	0,093	0,276	0,261	0,098	0,237	0,227	0,114	0,250	0,514	0,165	0,196	0,740

Nota: os valores na diagonal e em negrito são a raiz quadrada da AVE de cada construto.

Fonte: elaborado pelo autor.

A Tabela 9 mostra que a correlação entre os construtos ficou, em geral, abaixo da raiz quadrada da AVE, indicando haver validade discriminante entre os construtos, com exceção das relações entre Base Afiliativa com Cooperação e Relacionamento (0,818 vs. 0,875) e entre Base Afiliativa e Base Afetiva (0,829 vs. 0,875), entretanto, como estas diferenças foram

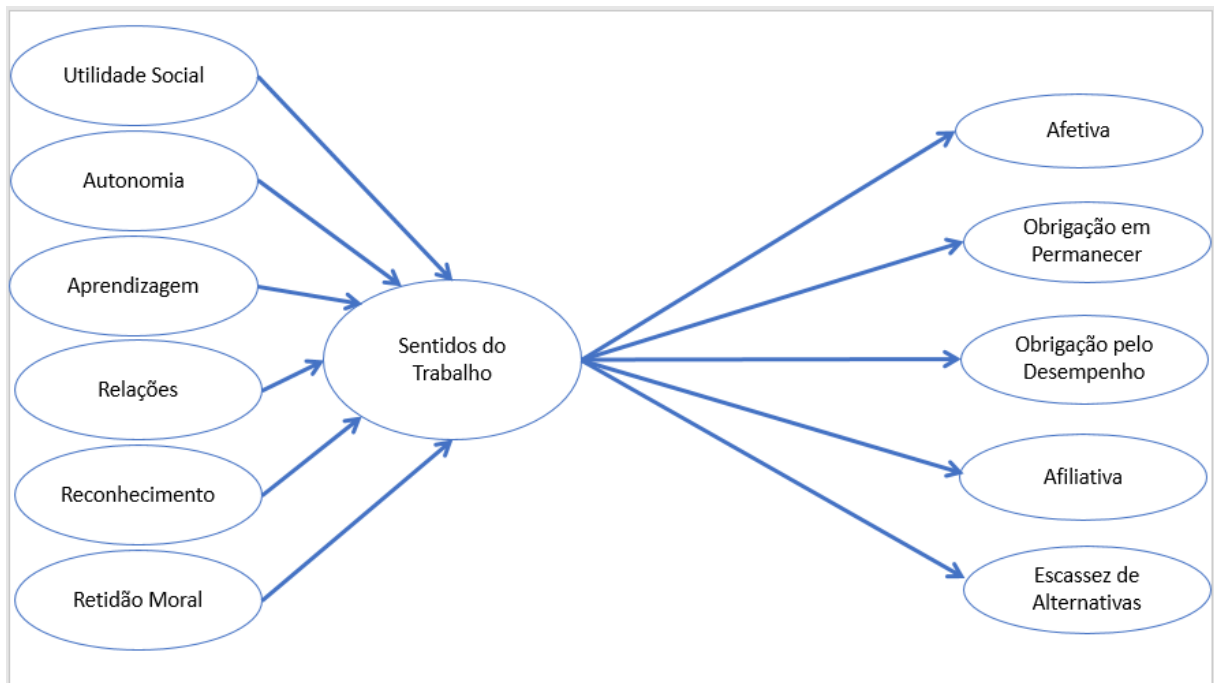
centesimais, concluiu-se que estes valores não foram suficientes para comprometer a validade discriminante dos construtos em análise.

4.3 Modelagem de Equações Estruturais (MEE)

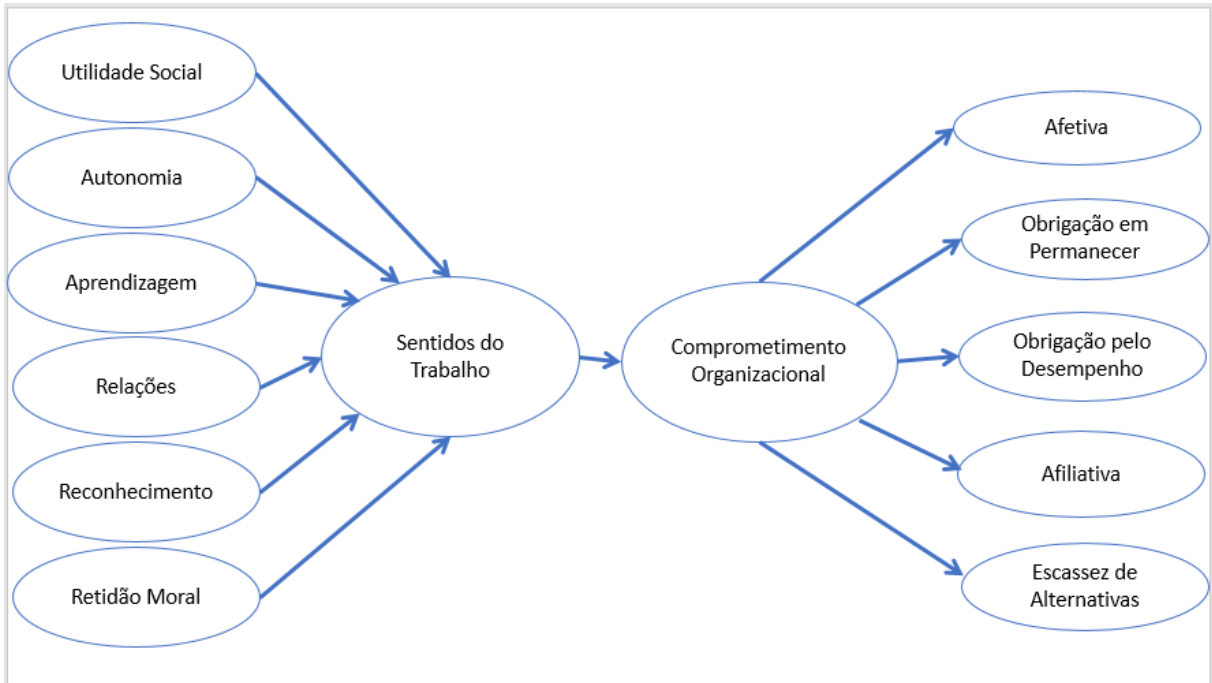
Realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), com os devidos ajustes, a fim de garantir que as escalas utilizadas foram confiáveis e válidas para a mensuração pretendida, passou-se à Modelagem de Equações Estruturais (MEE), que se trata de um método estatístico com uso cada vez maior nas pesquisas em ciências sociais aplicadas, especialmente pela disponibilidade de *softwares* de fácil utilização, permitindo a avaliação simultânea de múltiplas variáveis e seus relacionamentos (HAIR; GABRIEL; PATEL, 2014).

Uma questão inicial que surgiu foi a utilização do construto “Comprometimento Organizacional” como construto de segunda ordem ou realizar a ligação direta dos Sentidos do Trabalho com as bases do comprometimento organizacional do modelo EBACO (MEDEIROS, 2003). Nas Figuras 1 e 2, seguem os dois modelos possíveis:

Figura 1 - Modelo estrutural sem Comprometimento Organizacional como construto de segunda ordem



Fonte: elaborado pelo autor.

Figura 2 - Modelo estrutural com o Comprometimento Organizacional como construto de segunda ordem

Fonte: elaborado pelo autor.

O teste de diferença de qui-quadrado mostrou diferença significativa entre os dois modelos, conforme se verifica, a seguir, na Tabela 10 (diferença de qui-quadrado para 1 grau de liberdade $> 3,84$), indicando que o modelo com construto de segunda ordem é significativamente melhor do que o modelo somente com construtos de primeira ordem. (MARÔCO, 2014). Assim, adotou-se para o presente estudo o modelo apresentado na Figura 2, que prevê o Comprometimento Organizacional como construto de segunda ordem, entre os Sentidos do Trabalho e as Bases do Comprometimento Organizacional.

Tabela 10 - Comparativos de Fit entre modelos sem Comprometimento Organizacional e com Comprometimento Organizacional como construto de segunda ordem

	Modelo sem Comprometimento Organizacional	Modelo com Comprometimento Organizacional	Diferença
Qui ²	2775,541	2525,585	229,956
Graus de Liberdade	898	897	1

Fonte: elaborado pelo autor.

Realizadas as análises que provaram as escalas utilizadas serem válidas e confiáveis, o próximo passo adotado foi a avaliação do modelo conceitual em proposição, com a verificação

das relações (coeficientes de caminho) entre os construtos, conforme apresentado na sequência, na Tabela 11.

Tabela 11 - Coeficientes de caminho

Caminhos (relações)	Beta	Valor p
Utilidade Social → Sentidos do Trabalho	0,464	<0,001
Autonomia → Sentidos do Trabalho	0,075	0,338
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento → Sentidos do Trabalho	0,226	0,004
Cooperação e Relacionamento entre Colegas → Sentidos do Trabalho	0,119	0,013
Reconhecimento → Sentidos do Trabalho	-0,006	0,932
Retidão Moral → Sentidos do Trabalho	0,104	0,138
Sentidos do Trabalho → Comprometimento Organizacional	0,808	<0,001

Nota: destacam-se em negrito os valores de $p < 0,05$, que indicam relação significativa entre os construtos, considerando-se o erro máximo assumido de 5% (MARÔCO, 2014).

Fonte: elaborado pelo autor.

Cumprido esclarecer que, para a avaliação da Tabela 11, nos casos em que o valor p se apresenta inferior a 0,05, ou seja, estatisticamente tem menos de 5% de probabilidade de erro, indicando que a relação entre os construtos é significativa (MARÔCO, 2014).

Verifica-se, assim, que dos seis construtos antecedentes aos Sentidos do Trabalho, três apresentaram relação positiva e significativa ($p < 0,05$) com Sentidos do Trabalho: Utilidade Social, Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento e Cooperação e Relacionamento entre colegas, destacando-se a Utilidade Social com o registro do maior Beta, ou seja, estatisticamente, para esta amostra, pode-se afirmar que a Utilidade Social é o aspecto mais importante para a formação dos Sentidos do Trabalho.

Em relação aos demais construtos antecedentes aos Sentidos do Trabalho – Autonomia, Reconhecimento e Retidão Moral – por não terem apresentado relação significativa com Sentidos do Trabalho (p foi maior que 0,05), considerando-se o erro assumido de 5% no presente estudo, estatisticamente não se pode afirmar que estes construtos são significantes para a construção dos Sentidos do Trabalho para a amostra participante da pesquisa; vale frisar, no entanto, que isso não significa que estes construtos não contribuam para a formação dos Sentidos do Trabalho do policial militar.

Destacou-se, ainda, a existência de relação positiva e significativa entre Sentidos do trabalho e o Comprometimento Organizacional, com $p < 0,001$, para a amostra como um todo.

4.4 Análise entre grupos

A fim de otimizar os resultados da análise geral dos dados obtidos com a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), os participantes da pesquisa foram divididos em grupos, de forma a possibilitar a comparação em relação ao gênero, ao Posto e à Graduação, à atividade desenvolvida, ao tamanho da população do município de atuação, ao tempo de serviço e à idade do policial militar, conforme é apresentado na Tabela 12.

Tabela 12 - Agrupamento dos respondentes

Característica	Frequência	Porcentagem
Gênero		
Masculino	564	92,9
Feminino	43	7,1
Graduação / Posto		
Soldado/Cabo PM	460	75,8
Sargento/Subtenente PM	112	18,5
Tenente PM	35	5,8
Atividade desenvolvida		
Comando e Supervisão	90	14,8
Radiopatrulha	310	51,1
Outras atividades operacionais	207	34,1
Município de atuação		
Mais de 100 mil hab	347	57,2
Menos de 100 mil hab	260	42,8
Faixa etária		
Até 40 anos	281	46,3
Acima de 40 anos	326	53,7
Tempo de serviço		
Até 15 anos	243	40
Acima de 15 anos	364	60

Fonte: elaborado pelo autor.

É importante destacar que, nas avaliações comparativas entre grupos, ocorreram algumas situações em que houve significância para ambos os grupos nas relações entre os mesmos construtos. Nestes casos, buscou-se identificar se um dos grupos apresenta relações mais intensas que o outro. Para tanto, empregou-se a técnica estatística denominada “teste de invariância”.

Cumpre esclarecer que o “teste de invariância” é realizado por meio da comparação dos valores do qui-quadrado e dos graus de liberdade do modelo original e do modelo com um determinado caminho restrito, de forma que, quando a variação do qui-quadrado tem número superior a 3,84 por graus de liberdade, significa que o modelo restrito apresenta diferença em relação ao modelo original. Desta forma, é possível verificar se diferenças entre relações significantes em dois grupos são relevantes ou não. (MARÔCO, 2014).

Serão apresentadas, a seguir, as avaliações entre os grupos, destacando-se que não foi possível realizar a avaliação em relação ao gênero, pois a baixa quantidade de respondentes femininos em relação ao efetivo masculino prejudicou o processamento de dados pelo *software* AMOS.

4.4.1 Tenente PM, Subtenente PM e Sargento PM vs. Cabo PM e Soldado PM

Este primeiro agrupamento, representado na Tabela 13, teve por finalidade verificar se existem diferenças nos resultados da comparação entre o grupo formado pelos responsáveis pela supervisão operacional – que são os Oficiais que ocupam o Posto de Tenente PM e os Praças que ocupam as graduações de Subtenente PM e Sargento PM – e o grupo responsável pela execução do serviço operacional, que são os Praças que ocupam a graduação de Cabos PM e Soldados PM. Decidiu-se por esta divisão, tendo em vista que os grupos possuem características próprias e exercem funções distintas, tornando-se importante identificar quais elementos são significantes para a construção dos Sentidos do Trabalho, bem como a relação dos Sentidos do Trabalho com o Comprometimento Organizacional para cada grupo.

Tabela 13 - Comparativo entre Ten/Subten/Sgt PM e Cb/Sd PM

Caminhos (relações)	Ten/Subten/Sgt PM		Cb/Sd PM		Diferença entre os grupos
	Beta	Valor p	Beta	Valor p	
Utilidade Social → Sentidos do Trabalho	0,603	<0,001	0,452	<0,001	Sim
Autonomia → Sentidos do Trabalho	0,036	0,762	0,060	0,547	Não
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento → Sentidos do Trabalho	0,095	0,681	0,241	0,007	Sim
Cooperação e Relacionamento entre Colegas → Sentidos do Trabalho	0,225	0,017	0,096	0,083	Sim
Reconhecimento → Sentidos do Trabalho	0,096	0,485	-0,022	0,793	Não
Retidão Moral → Sentidos do Trabalho	-0,45	0,842	0,145	0,069	Não
Sentidos do Trabalho → Comprometimento Organizacional	0,763	<0,001	0,813	<0,001	Não

Nota: destacam-se em negrito os valores de $p < 0,05$, que indicam relação significativa entre os construtos, considerando-se o erro máximo assumido de 5% (MARÔCO, 2014).

Fonte: elaborado pelo autor.

Inicialmente, chama a atenção que, para ambos os grupos, a Utilidade Social é significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho e há relação positiva e significativa entre os Sentidos do Trabalho e o Comprometimento Organizacional, refletindo os resultados que emergiram na avaliação geral dos dados, já apresentados na Tabela 11.

Realizado o teste de invariância, verificou-se que há diferença estatística entre os grupos na relação entre a Utilidade Social e os Sentidos do Trabalho, sendo mais intensa esta relação para os Tenentes, Subtenentes e Sargentos, que apresentaram maior valor de Beta. Por outro lado, o teste de invariância indicou que não há diferença estatística entre os grupos na relação entre Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional.

Quanto às demais diferenças de resultados entre esses grupos, observa-se que para os Tenentes, Subtenentes e Sargentos PM a Cooperação e o Relacionamento entre os colegas apresentaram-se significantes para a formação dos Sentidos do Trabalho, enquanto que, para os Cabos e Soldados PM, foi o construto antecedente Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento que se mostrou significativo para a formação dos Sentidos do Trabalho.

Cumprido esclarecer, ainda, que não foi possível avaliar somente o grupo dos Tenentes PM, pois a baixa quantidade de respondentes em relação ao total da amostra impediu o processamento de dados pelo *software* AMOS. Além disso, na simulação excluindo os Tenentes, e mantendo os Subtenentes e Sargentos, os resultados foram muito próximos, não havendo a necessidade de constar nesta análise dos dados.

4.4.2 Atividade operacional exercida

Outra comparação realizada entre grupos foi entre os policiais que exercem a atividade de Comando e Supervisão, os policiais que exercem a atividade de radiopatrulha e aqueles que exercem as demais atividades operacionais, conforme apresentado na Tabela 14. Com esta divisão, procurou-se verificar as variações de percepção sobre os construtos antecedentes aos Sentidos do Trabalho e o Comprometimento Organizacional entre os policiais que exercem a supervisão das atividades operacionais, aqueles responsáveis pelo radiopatrulhamento, que é a atividade mais corriqueira operacional, responsável pelo atendimento das demandas geradas pelo serviço de emergência 190, e as demais atividades operacionais desenvolvidas pela Instituição policial-militar, que possuem características próprias, exercidas geralmente por policiais selecionados especificamente para cada atividade, após terem se destacado na execução do radiopatrulhamento.

Tabela 14 - Comparativo entre atividade operacional exercida

Caminhos (relações)	Comando e Supervisão		Radiopatrulhamento		Demais atividades operacionais		Diferença entre os grupos
	Beta	Valor p	Beta	Valor p	Beta	Valor p	
Utilidade Social → Sentidos do Trabalho	0,516	<0,001	0,452	<0,001	0,548	<0,001	Não
Autonomia → Sentidos do Trabalho	0,015	0,916	0,017	0,913	0,140	0,270	Não
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento → Sentidos do Trabalho	0,077	0,875	0,318	0,008	0,003	0,980	Sim
Cooperação e Relacionamento entre Colegas → Sentidos do Trabalho	0,386	0,010	0,058	0,392	0,188	0,055	Sim
Reconhecimento → Sentidos do Trabalho	0,076	0,671	0,014	0,899	0,084	0,495	Não
Retidão Moral → Sentidos do Trabalho	-0,009	0,982	0,113	0,276	0,017	0,886	Não
Sentidos do Trabalho → Comprometimento Organizacional	0,707	<0,001	0,813	<0,001	0,777	<0,001	Não

Nota: destacam-se em negrito os valores de $p < 0,05$, que indicam relação significativa entre os construtos, considerando-se o erro máximo assumido de 5% (MARÓCO, 2014).

Fonte: elaborado pelo autor.

Novamente se verificou, na avaliação entre grupos, que a Utilidade Social é significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho e há relação positiva e significativa entre os Sentidos do Trabalho e o Comprometimento Organizacional.

Realizado o teste de invariância, verificou-se que não há diferença estatística entre os grupos na relação entre a Utilidade Social e os Sentidos do Trabalho, nem em relação aos Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional.

Quanto às demais diferenças de resultados entre esses grupos, reforçam-se os resultados já mencionados anteriormente, que o efetivo empregado no Comando e Supervisão indicam que a Cooperação e o Relacionamento entre os colegas é significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho; já para o efetivo empregado no radiopatrulhamento, foi o construto antecedente Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento que se mostrou significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho; e, para os policiais militares que atuam nas demais atividades operacionais, não foi registrada significância para construto antecedente aos Sentidos do Trabalho, além da Utilidade Social.

4.4.3 População do Município de atuação

A Tabela 15, apresentada a seguir, registra a relação de comparação dos dados do efetivo que atua em municípios com até 100 mil habitantes e do efetivo que atua nas localidades com mais de 100 mil habitantes. Esta divisão tem por objetivo verificar as percepções dos policiais militares que trabalham em grandes municípios e comparar com as percepções do efetivo que atua nas menores cidades, considerando-se que nos municípios menos populosos a dinâmica do serviço é diversa, mais próxima da população, geralmente sendo os policiais militares conhecidos na região, sendo inclusive moradores locais, além de trabalharem em menor quantidade de policiais para o serviço diário, contando com menor reforço em caso de necessidade de apoio em ocorrências. Cabe esclarecer que, dos 39 municípios que formam a RMVale-LN, 6 (seis) possuem mais de 100 mil habitantes: São José dos Campos, Taubaté, Jacareí, Pindamonhangaba, Caraguatatuba e Guaratinguetá.

Tabela 15 - Comparativo entre município de atuação

Caminhos (relações)	Até 100 mil hab		Mais de 100 mil hab		Diferença entre os grupos
	Beta	Valor p	Beta	Valor p	
Utilidade Social → Sentidos do Trabalho	0,531	<0,001	0,421	<0,001	Não
Autonomia → Sentidos do Trabalho	0,058	0,653	0,065	0,505	Não
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento → Sentidos do Trabalho	0,214	0,124	0,22	0,027	Sim
Cooperação e Relacionamento entre Colegas → Sentidos do Trabalho	0,048	0,62	0,162	0,007	Sim
Reconhecimento → Sentidos do Trabalho	-0,046	0,709	0,047	0,573	Não
Retidão Moral → Sentidos do Trabalho	0,156	0,242	0,079	0,359	Não
Sentidos do Trabalho → Comprometimento Organizacional	0,783	<0,001	0,807	<0,001	Não

Nota: destacam-se em negrito os valores de $p < 0,05$, que indicam relação significativa entre os construtos, considerando-se o erro máximo assumido de 5% (MARÔCO, 2014).

Fonte: elaborado pelo autor.

Assim como emergiu nas avaliações anteriores, para ambos os grupos a Utilidade Social é significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho e há relação positiva e significativa entre os Sentidos do Trabalho e o Comprometimento Organizacional.

Realizado o teste de invariância, verificou-se que não há diferença estatística entre os grupos na relação entre a Utilidade Social e os Sentidos do Trabalho, nem em relação aos Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional.

Quanto às demais diferenças de resultados entre esses grupos, chama a atenção que, para o grupo dos policiais que trabalham em municípios com até 100 mil habitantes, não se mostrou significativo outro construto antecedente aos Sentidos do Trabalho, além da Utilidade

Social, já mencionada. Já para os policiais militares que atuam nos municípios com mais de 100 mil habitantes, apresentaram-se significantes para a formação dos Sentidos do Trabalho os construtos antecedentes Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento e Cooperação e Relacionamento entre os Colegas.

4.4.4 Tempo de serviço

Apresenta-se, a seguir, a Tabela 16, com o comparativo de dados entre os grupos de policiais com até 15 anos de serviço e com mais de 15 anos de serviço. Objetivou-se verificar as diferenças dos resultados da comparação entre estes dois grupos, tendo em vista que o tempo de serviço está relacionado à experiência na atividade exercida e à eventual variação na formação dos Sentidos do Trabalho e na relação dos Sentidos do Trabalho com o Comprometimento Organizacional.

Tabela 16 - Comparativo entre tempo de serviço

Caminhos (relações)	Até 15 anos de serviço		Mais de 15 anos de serviço		Diferença entre os grupos
	Beta	Valor p	Beta	Valor p	
Utilidade Social → Sentidos do Trabalho	0,376	<0,001	0,573	<0,001	Sim
Autonomia → Sentidos do Trabalho	0,058	0,671	0,079	0,408	Não
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento → Sentidos do Trabalho	0,318	0,025	0,122	0,166	Sim
Cooperação e Relacionamento entre Colegas → Sentidos do Trabalho	0,096	0,229	0,142	0,018	Sim
Reconhecimento → Sentidos do Trabalho	-0,033	0,791	0,026	0,752	Não
Retidão Moral → Sentidos do Trabalho	0,148	0,195	0,045	0,61	Não
Sentidos do Trabalho → Comprometimento Organizacional	0,843	<0,001	0,772	<0,001	Não

Nota: destacam-se em negrito os valores de $p < 0,05$, que indicam relação significativa entre os construtos, considerando-se o erro máximo assumido de 5% (MARÔCO, 2014).

Fonte: elaborado pelo autor.

Verifica-se que, para ambos os grupos, que Utilidade Social é significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho e há relação positiva e significativa entre os Sentidos do Trabalho e o Comprometimento Organizacional, refletindo os resultados que emergiram na avaliação geral dos dados e na avaliação entre os grupos realizadas.

Realizado o teste de invariância, verificou-se que há diferença estatística entre os grupos na relação entre a Utilidade Social e os Sentidos do Trabalho, intensa esta relação para o efetivo com mais de 15 anos de serviço, que apresentaram maior valor de Beta. Por outro lado, o teste de invariância indicou que não há diferença estatística entre os grupos na relação entre Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional.

Quanto às demais diferenças de resultados entre esses grupos, observa-se que para os policiais militares com até 15 anos de serviço as Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento que se mostraram significantes para a formação dos Sentidos do Trabalho; por outro lado, para o efetivo com mais de 15 anos de serviço a Cooperação e o Relacionamento entre os colegas apresentaram-se significantes para a formação dos Sentidos do Trabalho.

4.4.5 Idade

Por fim, foi realizada a análise entre grupos de policiais com até 40 anos de idade e de policiais com mais de 40 anos de idade, conforme se verifica na Tabela 17. Pretendeu-se verificar as diferenças das percepções acerca dos Sentidos do Trabalho e do Comprometimento Organizacional entre estes grupos, que representam gerações diversas e, naturalmente, submetidos a contextos históricos e culturais próprios.

Tabela 17 - Comparativo entre faixa etária

Caminhos (relações)	Até 40 anos		Mais de 40 anos		Diferença entre os grupos
	Beta	Valor p	Beta	Valor p	
Utilidade Social → Sentidos do Trabalho	0,433	<0,001	0,515	<0,001	Sim
Autonomia → Sentidos do Trabalho	0,116	0,342	0,082	0,422	Não
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento → Sentidos do Trabalho	0,198	0,056	0,198	0,093	Não
Cooperação e Relacionamento entre Colegas → Sentidos do Trabalho	0,187	0,006	0,059	0,413	Sim
Reconhecimento → Sentidos do Trabalho	0,002	0,982	-0,015	0,903	Não
Retidão Moral → Sentidos do Trabalho	0,065	0,482	0,109	0,350	Não
Sentidos do Trabalho → Comprometimento Organizacional	0,807	<0,001	0,768	<0,001	Não

Nota: destacam-se em negrito os valores de $p < 0,05$, que indicam relação significativa entre os construtos, considerando-se o erro máximo assumido de 5% (MARÔCO, 2014).

Fonte: elaborado pelo autor.

Seguindo o padrão das avaliações anteriores, para ambos os grupos a Utilidade Social é significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho e há relação positiva e significativa entre os Sentidos do Trabalho e o Comprometimento Organizacional.

Realizado o teste de invariância, verificou-se que há diferença estatística entre os grupos na relação entre a Utilidade Social e os Sentidos do Trabalho, sendo mais intensa esta relação para policiais militares com mais de 40 anos, que apresentaram maior valor de Beta. Por outro lado, o teste de invariância indicou que não há diferença estatística entre os grupos na relação entre Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional.

Quanto às demais diferenças de resultados entre esses grupos, chama a atenção que, para o grupo dos policiais com até 40 anos de idade, a cooperação e o relacionamento entre colegas se mostrou significativa como construto antecedente aos Sentidos do Trabalho, além da Utilidade Social, já mencionada. Já para os policiais militares que contam com mais de 40 anos de idade, não se apresentou significativa para a formação dos Sentidos do Trabalho outro construto além da Utilidade Social.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Verificou-se, na análise dos dados gerais da amostra, que dos seis construtos antecedentes aos Sentidos do Trabalho do modelo desenvolvido por Morin (2001), três apresentaram relação positiva e significativa com Sentidos do Trabalho: Utilidade Social, Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento e Cooperação e Relacionamento entre colegas.

Destacou-se a Utilidade Social como construto antecedente mais importante para a formação dos Sentidos do Trabalho, resultado também percebido em todas as análises comparativas entre grupos, nas diferentes hierarquias, atividades operacionais exercidas, locais de trabalho, tempo de serviço e idade dos policiais militares.

A importância da Utilidade Social para a formação dos Sentidos do Trabalho do policial militar encontra alinhamento com os estudos seminais desenvolvidos por Morse e Weiss (1955), de que o trabalho está ligado a um propósito e é uma oportunidade de contribuir com o grupo social; alinha-se, ainda, com uma das significações do trabalho apresentadas por Fox (1980), de permitir transcender a existência humana, com os indivíduos se consagrando a uma causa importante e significativa; e reforça a ideia que a utilidade social tende a ser mais relevante para os trabalhadores que enxergam o trabalho como um chamado, uma vocação (WRZESNIEWSKI, 2003).

Esse resultado vai ao encontro, ainda, dos estudos seminais desenvolvidos por Hackman e Oldham (1975), de que um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, **útil** e legítimo, ou seja, realizado com **variedade de tarefas** (exigindo variedade de competências), com **identidade do trabalho** (proporcionando resultado tangível e identificável, por meio da realização de algo do começo ao fim) e com **significado do trabalho** (impacto que um trabalho exerce sobre o bem-estar de outros).

Os resultados da presente pesquisa também guardaram similaridade com a pesquisa realizada por Mendes, Barrichello e Rodrigues (2022), que aplicaram o modelo psicométrico desenvolvido por Morin (2001) para estudar os Sentidos do trabalho de policiais militares, concluindo que os construtos Utilidade Social e Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento constroem os Sentidos do Trabalho.

Em relação aos demais construtos antecedentes aos Sentidos do Trabalho – Autonomia, Reconhecimento e Retidão Moral – por não terem apresentado relação significativa com Sentidos do Trabalho (p foi maior que 0,05), considerando-se o erro assumido de 5% no presente estudo, estatisticamente não se pode afirmar que estes construtos contribuem de

maneira significativa para a construção dos Sentidos do Trabalho para a amostra participante da pesquisa; vale frisar, no entanto, que isso não significa que estes construtos não contribuem para a formação dos Sentidos do Trabalho do policial militar.

Na análise comparativa entre grupos, foram observadas variações nas influências entre os construtos. Oportunidade de Aprendizagem e Desenvolvimento apresentou relação significativa com Sentidos do Trabalho somente para os grupos dos Soldados e Cabos, especificamente aqueles envolvidos na atividade de radiopatrulha, para o efetivo que atua nas cidades com mais de 100 mil habitantes e para os policiais com até 15 anos de serviço. Um caminho para se buscar a explicação para a influência do construto oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento para estes grupos pode ser o fato de estarem formados, geralmente, por policiais com menos tempo de serviço e que tiveram a oportunidade de realização de poucos cursos além da formação no momento de ingresso na carreira, fato que não se verifica em relação aos policiais com mais tempo de serviço, que atuam em atividades operacionais especializadas e com maior ascensão na carreira, o que pode ser verificado, em futuros estudos, por meio de pesquisas qualitativas.

Já o construto Cooperação e Relacionamento entre colegas apresentou relação significativa com Sentidos do Trabalho apenas para os grupos dos Tenentes, Subtenentes e Sargentos, envolvidos nas atividades de Supervisão e Comando, para o efetivo que atua nas cidades com mais de 100 mil habitantes, para os policiais militares com mais de 15 anos de serviço e com até 40 anos de idade. Pode-se buscar explicações para este achado pelo fato destes grupos serem formados, em geral, por policiais com mais tempo de serviço e que exercem atividades de gestão do grupo, de forma que a cooperação e o relacionamento ficam mais evidentes durante o exercício de suas funções, o que pode ser verificado, em futuros estudos, por meio de pesquisas qualitativas.

Destacou-se, ainda, a existência de relação positiva e significativa entre Sentidos do Trabalho e o Comprometimento Organizacional, fato que se repetiu mesmo nas análises entre grupos, corroborando com os estudos realizados por Morin (2008), ao aperfeiçoar o modelo de mensuração dos sentidos do trabalho, quando confirmou igualmente a relação significativa e positiva entre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional, ficando evidente que os esforços organizacionais voltados a fortalecer os Sentidos do Trabalho tendem a afetar positivamente o comprometimento dos policiais militares com a Instituição.

Assim, é fortemente recomendável que sejam desenvolvidas ações gerenciais que potencializem e reconheçam a utilidade social dos serviços desempenhados pelos policiais militares, que tenderão a reforçar os sentidos do trabalho e, conseqüentemente, trarão ganhos

para o comprometimento organizacional. Nesse sentido, pode-se citar, como exemplo, a disponibilização de meios legais (normas internas e externas à Instituição), técnicos (capacitação e treinamento constante) e materiais (equipamentos de proteção individual e equipamentos para emprego operacional) aos policiais militares que atuam no serviço operacional que potencializem a solução de problemas das pessoas e da sociedade, com resultados tangíveis, do começo ao fim, a exemplo da realização do Termo Circunstanciado para o registro de ocorrências e envio direto ao Ministério Público e Poder Judiciário, sem necessidade de duplicidade de registros em Delegacias de Polícia, como ocorre atualmente no Estado de São Paulo.

É interessante apontar que o estímulo ao reforço da utilidade social encontra alinhamento com o Objetivo Estratégico da PMESP nº 4 (Ampliar a aproximação da Polícia Militar com a sociedade), de forma a facilitar a identificação e o atendimento das demandas locais de segurança pública; com o Objetivo Estratégico nº 3 (Aperfeiçoar os conhecimentos, habilidades e atitudes do policial militar); e com o Objetivo Estratégico da PMESP nº 7 (Promover o reaparelhamento da Polícia Militar) (Polícia Militar do Estado de São Paulo, 2020b).

Desta forma, emergem com a presente pesquisa subsídios voltados a contribuir nas tomadas de decisão nas políticas de gestão de pessoas, especificamente voltadas ao efetivo que atua no serviço operacional, sugerindo-se que tenham foco voltado para os construtos que se mostraram significantes e sejam direcionadas para os grupos específicos conforme suas peculiaridades, a fim de que se criem condições favoráveis para o atingimento do objetivo de aumentar o comprometimento organizacional, por meio do fortalecimento dos sentidos atribuídos ao trabalho.

Apresenta-se, ainda, contribuição com a comunidade acadêmica em relação à avaliação dos modelos de mensuração do comprometimento organizacional EBACO, desenvolvido por Medeiros (2003), pois nesta pesquisa houve a necessidade de exclusão de duas das sete bases, Falta de Recompensas e Oportunidades e Linha Consistente de Atividade, por não terem obtido validade convergente, corroborando com o alerta feito pelo próprio Medeiros (2003) no desenvolvimento desta escala psicométrica e por Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019) ao proporem o EBACO-R, reforçando a discussão trazida por Osigweh (1989) na importância de simplificação das escalas psicométricas, a fim de aproximar ainda mais os resultados pretendidos com a essência do construto pesquisado, evitando-se o “esticamento do conceito” por meio da sobreposição de conceitos.

6 CONCLUSÃO

Os estudos sobre sentidos do trabalho e comprometimento organizacional, iniciados a partir da segunda metade do século XX, apresentam-se relevantes e atuais, registrando grande volume de publicações ao redor do mundo, com tendência expressiva de aumento nos últimos anos, refletindo os interesses das organizações e da comunidade acadêmica e em entender cada vez mais os sentidos que as pessoas atribuem ao trabalho desenvolvido e como se dá o vínculo de comprometimento com as organizações.

Diversas escalas psicométricas foram criadas para conhecer melhor os construtos dos sentidos do trabalho e do comprometimento organizacional, não havendo consenso em relação às formas ideais de mensuração, verificando-se a evidente multidisciplinariedade nos enfoques das pesquisas em relação a ambos os construtos, desenvolvidas principalmente pelas áreas da administração, psicologia e ciências sociais, indicando serem áreas do conhecimento em constante desenvolvimento.

Inovou a presente dissertação ao relacionar estes dois construtos, sentidos do trabalho e comprometimento organizacional, por meio de pesquisa quantitativa aplicada a policiais militares que atuam no serviço operacional na RMVale-LN.

Guiou-se o estudo na obtenção de respostas para o problema de pesquisa, representado pela questão: como os fatores que formam os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional estão presentes entre os policiais militares paulistas que atuam no serviço operacional e qual é a relação entre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional para esse efetivo?

Quanto às três hipóteses inicialmente estabelecidas, confirmou-se em parte a primeira assertiva (H1), de que os seis construtos antecedentes aos sentidos do trabalho, definidos por Morin (2001), apresentam influência positiva para a formação dos sentidos do trabalho do efetivo que atua no serviço operacional (utilidade social do trabalho, autonomia, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, cooperação e relacionamento com colegas, reconhecimento e retidão moral). A pesquisa apontou que somente três dos seis construtos afetam positivamente os sentidos do trabalho para a amostra analisada, considerando-se a análise geral dos dados: utilidade social, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento e a cooperação e relacionamento entre colegas, destacando-se a utilidade social o construto antecedente que apresenta maior influência, considerando-se tanto os dados gerais da amostra,

quanto os dados dos diversos agrupamentos realizados (atividade exercida, nível hierárquico, local de trabalho, idade e tempo de serviço).

Em relação à segunda hipótese (H2), foi confirmado que os construtos antecedentes aos sentidos do trabalho do policial militar que atua no serviço operacional apresentam variação na sua influência de acordo com o agrupamento realizado. Nesse sentido, o construto Oportunidade de Aprendizagem e Desenvolvimento apresentou relação significativa com os Sentidos do Trabalho somente para os grupos dos Soldados e Cabos, especificamente aqueles envolvidos na atividade de radiopatrulha, para o efetivo que atua nas cidades com mais de 100 mil habitantes e para os policiais com até 15 anos de serviço. Já o construto Cooperação e Relacionamento entre colegas apresentou relação significativa com os Sentidos do Trabalho apenas para os grupos dos Tenentes, Subtenentes e Sargentos, envolvidos nas atividades de Supervisão e Comando, para o efetivo que atua nas cidades com mais de 100 mil habitantes, para os policiais militares com mais de 15 anos de serviço e com até 40 anos de idade.

Quanto à terceira hipótese (H3), foi confirmado que os sentidos do trabalho afetam positivamente o comprometimento organizacional, tanto na análise geral da amostra quanto na análise entre os diversos agrupamentos. Assim, pode-se afirmar que ações voltadas a potencializar os sentidos do trabalho conduzem ao aumento do comprometimento organizacional, fortalecendo os vínculos do policial militar com a organização e criando condições favoráveis para uma melhor prestação de serviços à comunidade.

As conclusões acima apresentadas atingem o objetivo geral deste estudo, voltado a produzir conhecimentos tendentes a contribuir para o aprimoramento da gestão de pessoas na Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP), indicando subsídios que possam colaborar para a melhoria das condições de trabalho e dos benefícios disponibilizados aos policiais, que correspondam às suas reais aspirações. Assim, sugere-se que as políticas de gestão de pessoas voltadas ao efetivo que atua no serviço operacional tenham foco voltado para os construtos que se mostraram significantes e sejam direcionadas para os grupos específicos conforme suas peculiaridades, a fim de que se criem condições favoráveis para o atingimento do objetivo de aumentar o comprometimento organizacional, por meio do fortalecimento dos sentidos atribuídos ao trabalho.

Insta ressaltar, ainda, que, além do fato deste estudo ter por objetivo o estudo dos sentidos do trabalho e do comprometimento organizacional do policial militar, buscou-se contribuir com a comunidade acadêmica em relação à avaliação dos modelos de mensuração. Em relação aos sentidos do trabalho, as escalas baseadas nos estudos de Morin (2001) se mostraram adequadas para os fins pretendidos, sem necessidade de ajustes. Já em relação ao

comprometimento organizacional, verificou-se que o modelo EBACO, desenvolvido por Medeiros (2003) indica ajustes a serem realizados; assim, nesta pesquisa, houve a necessidade de exclusão de duas das sete bases, corroborando com o alerta feito pelo próprio Medeiros (2003) e por Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019) e reforçam a discussão trazida por Osigweh (1989) na importância de simplificação das escalas psicométricas, a fim de aproximar ainda mais os resultados pretendidos com a essência do construto pesquisado, evitando-se o “esticamento do conceito” por meio da sobreposição de conceitos.

Como limitações na pesquisa, não foi possível analisar diferenças entre homens e mulheres, tendo em vista que a baixa proporção de respondentes do gênero feminino impediu que o *software* IBM SPSS processasse os dados e gerasse resultados para este grupo específico; limitou-se a pesquisa, também, por não terem sido pesquisados os policiais militares empregados nas atividades administrativas; além disso, tratou-se de uma amostra obtida por conveniência e restrita a uma região do Estado de São Paulo, impedindo a generalização para todo o efetivo policial-militar; aponta-se como limitação para a pesquisa, ainda, a utilização de escalas psicométricas não desenvolvidas especificamente para policiais militares.

Assim, para o avanço na obtenção de conhecimentos que possam potencializar as políticas de gestão de pessoas na área da segurança pública, em continuidade aos achados desta dissertação, sugere-se que futuros estudos realizem a comparação de resultados entre os gêneros masculino e feminino; que sejam sujeitos de pesquisa também os policiais militares que atuam nas atividades de suporte administrativo; a realização de estudos que incluam abordagens qualitativas, a fim de se aprofundar os motivos relacionados às variações nos aspectos antecedentes aos sentidos do trabalho verificadas na comparação entre grupos; o desenvolvimento de pesquisas em outras regiões do Estado de São Paulo e em outras Unidades da Federação, de forma a permitir a generalização dos resultados; e, ainda, o desenvolvimento de escalas psicométricas relacionadas aos sentidos do trabalho e ao comprometimento organizacional tendo como sujeitos policiais militares, a fim de se mensurar com mais assertividade esses construtos, considerando-se as especificidades da profissão.

REFERÊNCIAS

- ALCADIPANI, Rafael; LOTTA, Gabriela; RODRIGUES, Cintia. Police Officers and the Meaning of Work: The Forgotten Dimension. **Public Organization Review**, vol. 22, p. 1081–1097, 2021.
- ALCADIPANI, Rafael; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. O herói-envergonhado: tensões e contradições no cotidiano do trabalho policial. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo vol. 10, n. 2, 134-153, Ago/Set 2016.
- ALLEN, Natalie J.; MEYER, John. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, vol. 63(1), p. 1-18, 1990.
- ALMEIDA, Maria Helena Rodrigues Guita; FAISCA, Luís Miguel Madeira; JESUS, Saul Neves. Estrutura factorial da versão portuguesa do Job Diagnostic Survey (JDS) – um estudo confirmatório de validação do instrumento. **FACES R. Adm**, Belo Horizonte, vol. 8, n. 1, p. 64-86, jan./mar. 2009.
- AMARAL, Rosana Aparecida do. **O sentido do trabalho**: visões de um problema nos séculos XIX e XX. Dissertação (Mestrado em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ASSIS, Janilson Pinheiro de; SOUSA, Roberto Pequeno de; DIAS, Carlos Tadeu dos Santos. **Glossário de estatística**. Mossoró: EdUFERSA, 2019.
- BARROS, Sabrina Cavalcanti. O operário da construção civil: as funções dos significados do trabalho e do dinheiro. **Athenea Digital**, 21(2): e2817, jul. 2021.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; MENEZES, Igor Gomes. Comprometimento organizacional. In: Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, vol. 33, n. 3, p. 52-64, maio/jun. 1993.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, vol. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 51, n. 2, p. 143-159, mar./abr. 2011.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Psicologia e Trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: CENGAGE Learning, 2009.

BERGUE, Sandro Trecastró. **Gestão Estratégica no Setor Público**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

BIAZZI JR, Fábio de. O trabalho e as organizações na perspectiva sócio-técnica. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 34, n. 1, 1994.

BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. **Aval. Psicol.** Porto Alegre, vol. 2, n. 2, p. 123-145, dez. 2003.

BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio; TAMAYO, Álvaro. Motivação e significado do trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BURRELL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Sociological paradigms and organisational analysis. Elements of the Sociology of Corporate**. 1. ed. Burlington: Ashgate, 1979.

BYRNE, Barbara M. **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming**. 2. ed. Nova York: Routledge, 2010.

COELHO, Fernando de Souza; CORRÊA, Victor; LISBOA, Rafael Lincoln; RESC, Sibelly. A Casa de Máquinas da administração pública no enfrentamento à COVID-19. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, n. 54, p. 839-959, jul. – ago. 2020.

COSTA, Ilusca Pinto da; MOREIRA, Danielle de Araújo; BRITO, Maria José Menezes. Meanings of work: Articulation with mechanisms of risk and protection for resilience. **Texto & Contexto Enfermagem**, vol. 29, p. 1-16, 2020.

CUNHA, Cristiane Martins; ALMEIDA NETO, Omar Pereira; STACKFLETH, Renata. Principais métodos de avaliação psicométrica da validade de instrumentos de medida. **Rev. Aten. Saúde**, São Caetano do Sul, vol. 14, n. 47, p. 75-83, jan./mar. 2016.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FERNANDES, Paula Cristina de Moura. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 22, n. 2, P. 165-184, 2019.

FIELD, Andy. **Descobrendo a estatística usando SPSS**. Tradução Lorí Viali. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FORNELL, V. E.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50, 1981.

FOX, Alen. The meaning of work. In: ESLAND, G.; SALAMAN, G. (Org.). **The politics of work and organizations**. Milton Keynes: Open University Press, 1980.

FRAGA, Cristina K. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 6, dez. 2006.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, vol. 17, edição especial, nov. 2019.

FRANKL, Victor E. **Em busca de sentido**: um psicólogo no campo de concentração. Traduzido por Walter O. Schlupp e Carlos C. Aveline. 53 ed. São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes, 2021.

GENARI, Denise; MACKE, Janaína. Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment. **RAE Revista de Administração de Empresas**, vol. 62, Issue 5, 2022.

GOULART, Patrícia Martins. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 12, n. 1, pp. 47-55, 2009.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, vol. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J., ANDERSON, R. E. **Multivariate Data Analysis**. 7th Edition. NJ: Prentice Hall, 2010.

HAIR, Joseph F. Jr.; GABRIEL, Marcelo L. D. S.; PATEL, Vijay K. Modelagem de Equações Estruturais baseada em covariância (CB-SEM) com o AMOS: orientações sobre a sua aplicação como uma ferramenta de pesquisa de marketing. **REMark - Revista Brasileira de Marketing**. Edição especial, vol. 13, n. 2, maio/2014.

ISAKSEN, Jesper. Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. **Journal of Humanistic Psychology**, vol. 40, n. 3, p. 84-107, jul. 2000.

LENNAN, Maria Laura Ferranty Mac; AVRICHIR, Ilan. A prática da replicação em pesquisas do tipo survey em administração de empresas. **RAEP Administração: Ensino e Pesquisa**. Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração. Rio de Janeiro: vol. 14, jan./mar. 2013, p. 39-61.

LIPSKY, Michael. **Burocracia de nível de rua**: dilemas do indivíduo nos serviços públicos, edição expandida do 30º aniversário. Tradutor: Arthur Eduardo Moura da Cunha. Brasília: ENAP, 2019.

MARÔCO, João. **Análise de equações estruturais**: fundamentos teóricos, software e aplicações. 2. ed. Pero Pinheiro: Report Number, 2014.

MAY, Douglas R.; GILSON, Richard L.; HARTER, Lynn M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, vol. 77, n. 1, p. 11-37, mar. 2004.

MAYNARD-MOODY, Steven; MUSHENO, Michael. **Cops, Teachers, Counselors: Stories from the Front Lines of Public Service**. University of Michigan, 2003.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. Tese (Programa de Pós-graduação em Administração) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 2003.

MENDES, Fernando Edson; BARRICHELO, Alcides; RODRIGUES, Andrea Leite. Construção de Sentido do Trabalho e Bem-Estar Psicológico: um estudo na Polícia Militar do Estado de São Paulo. **In XXV SEMEAD - Seminários em Administração**, Universidade de São Paulo, nov. 2022.

MENGATTO, Ângela Pereira De Farias; CAMARGO, Denise de. O Programa Sênior da UFPR e o significado do trabalho para aposentados. **Interação em Psicologia**, vol 23, n. 03, 2019.

MEYER, John; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational comitente. **Human Resource Management Review**, vol. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MONTEIRO, Januário José; BORTOLUZZI, Daiane Antonini; LUNKES, Rogério João; ROSA, Fabrícia Silvia da. The influence of the ethical climate on procedural justice and organizational commitment: The interaction of budgetary participation. **Revista de Contabilidade e Organizações**, vol. 15, 10 fev. 2021.

MORIN, Estelle M. The meaning of work, mental health and organizational commitment. **Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail**. Quebec, october 2008.

MORIN, Estelle M.; AUBÉ, Caroline. **Psicologia e Gestão**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 1, n. 3, jul./set. 2001.

MORIN, Estelle M; CHERRÉ, Bernoit. Les cadres face au sens du travail. **Revue Française de Gestion**, n. 126, p. 83-93, 1999.

MORSE, Nancy C.; WEISS, Robert S. The Function and Meaning of Work and the Job. **American Sociological Review**, vol 20, n. 2, p. 191-198, 1955.

MOW. International Research Team. **The meaning of working**. New York: Academic Press, 1987.

MOWDAY, Richard T.; STEERS, Richard M.; PORTER, Lyman. W. The measurement of organizational commitment: a progress report. **Journal of Vocational Behavior**, n. 14, p. 224-247, 1979.

NEVES, Jorge Alexandre Barbosa. **Modelo de equações estruturais: uma introdução aplicada**. Brasília: Enap, 2018.

NOGUEIRA, Adriana Nunes. **Análise e diagnóstico dos vínculos organizacionais:** comprometimento, consentimento e entrincheiramento na PMESP. Tese (Programa de Pós-graduação em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública) - Centro de Altos Estudos de Segurança, Polícia Militar do Estado de São Paulo. São Paulo, 2020.

OLIVEIRA, Heloíza H.; HONÓRIO, Luiz C. Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization. **Revista de Administracao Mackenzie**, vol. 21, Issue 4, 2020.

O'REILLY, C. A.; CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 492-499, 1986.

OSIGWEH, C. A. Concept fallibility in organizational Science. **Academy of Management Review**, 14(4), 579-594, 1989.

PASSOS, Janduhy Camilo; PASSOS, John Rhayllander Botelho; PASSOS, Naiara Raissa da Silva. **Um estudo bibliométrico sobre os sentidos do trabalho na docência em administração.** In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, Ponta Grossa/PR, 2020.

PAIVA JÚNIOR, Fernando Gomes de; LEÃO, André Luiz Maranhão de Souza; MELLO, Sérgio Carvalho Benício de. Validade e Confiabilidade na Pesquisa Qualitativa em Administração. **Revista de Ciências da Administração**, vol 13, núm. 31, p. 190-209, maio/ago., 2011.

PINHO, Ana Paula Moreno; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; ROWE, Diva Ester Okazaki. Comprometimento, Entincheiramento e Consentimento Organizacionais: o conceito desses vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações. **VI Encontro de Estudos Organizacionais da Anpad**, Florianópolis, p. 1-17, maio 2010.

PINHO, Ana Paula Moreno; FURTADO, Valéria Araújo; MONTENEGRO, Adauto de Vasconcelos; OLIVEIRA, Evalda Rodrigues da Silva. Comprometimento Organizacional: mapeamento e análise sobre escalas validadas no Brasil. **Revista de Ciências da Administração**, vol. 23, n. 60, p. 88-104, mai.-ago. 2021.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Manual de fundamentos:** polícia ostensiva e preservação da ordem pública. São Paulo, 2020.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Plano de Comando 2020-2023.** São Paulo, 2020.

QUEIROZ, Giselle Cavalcante; ABREU, Mônica Cavalcanti Sá de; REBOUÇAS, Sílvia Maria Dias Pedro. Do responsible practices enhance employee organizational commitment? A study of brazilian textile companies. **RAE Revista de Administração de Empresas**, vol. 62, Issue 5, 2022.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; IRIGARAY, Hélio Artur Reis; SOARES, Donaldson Resende; MORIN, Estelle M. O trabalho e seus sentidos: um estudo com

peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, n. 51, p. 1058-1084, nov. – dez. 2017.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 56, n. 2, março-abril 2016.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre construtos**. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Salvador, 2009.

ROSSO, Brent. D.; DEKAS, Kathryn. H.; WRZESNIEWSKI, Amy. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in Organization Behavior**, vol. 30, p. 91-127, 2010.

SATUF, Cibele; NEVES, Jorge Alexandre Barbosa. A influência de fatores demográficos e estruturais nos significados do trabalho entre brasileiros: evidências do World Values Survey. **Opinião Pública**, Campinas, vol. 27, n. 2, p. 476-508, mai./ago, 2021.

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO URBANO E HABITAÇÃO. **O que é a RMVALE LN?**, 2023. Disponível em: <https://agemvale.sp.gov.br/o-que-e-a-rmvale-ln/>. Acesso em: 17 fev. 2023.

SIEGRIST, Johan. Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. **Journal of Occupational Health Psychology**, vol. 1, p. 27-41, 1996.

SIEGRIST, Johan; LI, Jian; MONTANO, Diego. **Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire**. Department of Medical Sociology. Duesseldorf: Faculty of Medicine, Duesseldorf University, Germany, 2014.

SIQUEIRA, M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. Tese (Programa de Pós-graduação em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 1995.

SOUSA FILHO, Jorge Domingos de; SOUSA, Kayo Henrique Jardel Feitosa; SILVA, Ítalo Rodolfo; ZEITOUNE, Regina Célia Gollner. Pandemia da Covid-19 e a Enfermagem brasileira: desvelando sentidos do trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem**, vol. 56, 2022.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. Significados do Trabalho para Manicures e Cabeleireiros: Empregados e Pejotizados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 37, e 37544, 2021.

THIEL, Sandra Van. **Research methods in public management: an introduction**. New York: Routledge, 2014.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, vol. 19, Edição Especial 1: p. 38-46, 2007.

TRIGUEIRO-FERNANDES, Leandro; LINS FILHO, Marcos Luiz; MÓL, Anderson Luiz Rezende; AÑEZ, Miguel Eduardo Moreno. EBACO-R: Refinamento da escala de bases do comprometimento organizacional. **Brazilian Business Review**, 2019.

WRZESNIEWSKI, Amy. Finding positive meaning in work. In: CAMERON, Kim S.; DUTTON, Jane E.; QUINN, Robert E. (Ed.) **Positive organizational scholarship**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2003.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO JUNTO AO EFETIVO POLICIAL-MILITAR QUE ATUA NO SERVIÇO OPERACIONAL

Seção 1 de 5

Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional do policial militar

Prezado (a) policial militar, sou o Maj PM Mendes, Subcomandante do 41º BPM/I.

Sua participação nesta pesquisa é muito importante, pois contribuirá para produzir conhecimentos voltados ao aperfeiçoamento da gestão de pessoas na PMESP, especificamente em relação efetivo que atua na atividade operacional na área do CPI-1.

Trata-se de pesquisa quantitativa sobre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional, que fará parte de minha dissertação de mestrado em Gestão de Políticas Públicas, na Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo.

A participação é gratuita, voluntária e anônima; os dados serão tratados de forma sigilosa e analisados em conjunto com as demais respostas, ou seja, não haverá resultados no nível individual e você não estará sendo avaliado(a).

Algumas perguntas são parecidas, o que é necessário para o tratamento estatístico que será aplicado posteriormente aos dados coletados.

Marque as opções de resposta conforme o número: 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = discordo parcialmente; 4 = concordo parcialmente; 5 = concordo; 6 = concordo totalmente.

Após os esclarecimentos apresentados, aceita participar de forma livre desta pesquisa?

Sim

Não

Seção 2 de 5

Meu trabalho é útil para sociedade.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu trabalho é útil para outras pessoas.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu tenho autonomia em meu trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu trabalho me permite atingir meu potencial.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu posso contar com apoio de meus colegas.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O salário que recebo é justo, considerando meus esforços.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Seção 3 de 5

O trabalho que faço é muito importante para mim.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O trabalho que faço aqui tem valor.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O trabalho que faço nesta organização tem valor.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu trabalho é importante para esta organização.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Seção 4 de 5

Desde que me juntei à PMESP, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

A razão de eu preferir a PMESP em relação a outras instituições é por causa do que ela simboliza, de seus valores.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu me identifico com a filosofia da PMESP.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu acredito nos valores e objetivos da PMESP.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu não deixaria a PMESP agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar a PMESP agora.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu me sentiria culpado se deixasse a PMESP agora.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Acredito que não seria certo deixar a PMESP porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Todo policial deve buscar atingir os objetivos da PMESP.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na PMESP.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O bom policial militar deve se esforçar para que a PMESP tenha os melhores resultados possíveis.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O policial militar tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Na PMESP, eu sinto que faço parte do grupo.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sou reconhecido por todos na PMESP como um membro do grupo.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar pela PMESP.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Se eu já não tivesse dado tanto de mim na PMESP, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta organização.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Minha visão pessoal sobre a PMESP é diferente daquela que eu expresso publicamente.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim na PMESP.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantere meu emprego.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Na situação atual, ficar na PMESP é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Se eu decidisse deixar a PMESP agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse a PMESP.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Uma das consequências negativas de deixar a PMESP seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Seção 5 de 5

A seguir serão apresentadas questões gerais, que auxiliarão na interpretação dos dados da pesquisa.

Posto/Graduação:

1. Ten PM
2. Subten/Sgt PM
3. Cb/Sd PM

Atividade operacional desenvolvida predominantemente:

1. Comando e Supervisão (CFP e CGP)
2. Radiopatrulha (RP)
3. Radiopatrulha com moto (RPM)
4. Força Tática (FT) - viatura 4 rodas
5. Força Tática (FT) - viatura 2 rodas (ROCAM)
6. Ações Especiais de Polícia (BAEP/CAEP)
7. Ronda Escolar (RE)
8. Ronda de Apoio (RA)
9. Policiamento Comunitário (BCM/BCS/BCSD/Patrulha Comunitária)
10. Policiamento de Trânsito
11. Serviço de Dia/Guarda da OPM
12. Atendimento e Despacho de ocorrências no COPOM
13. Serviço de Atendimento ao Público (SAP)
14. Videomonitoramento em central de operação municipal (COI/CSI)
15. Patrulha Maria da Pena
16. Policiamento ostensivo a pé
17. PROERD
18. Guarda em Fórum
19. Atividade de Inteligência
20. Policiamento com bicicletas
21. Escolta
22. Permanência em GP/Pel/Chuzaiashô
23. Policiamento voltado ao Programa Vizinhança Solidária (PVS)
24. Policiamento com cães
25. Policiamento com cavalos
26. Policiamento contra perturbação do sossego
27. Patrulha Rural

Gênero

1. Masculino
2. Feminino

Município de trabalho (ou sede da OPM se atuar em diversos municípios) _____

Idade (anos) _____

Tempo de serviço (anos) _____

Caso queira receber uma cópia dos resultados e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, digite seu e-mail funcional abaixo. _____