

Símbolos e poder: um estudo sobre valores sociais compartilhados por servidores públicos

CLIVIA EZAKI DE SIQUEIRA

Universidade Presbiteriana Mackenzie
sclivia@hotmail.com

MARIA LUISA MENDES TEIXEIRA

Universidade Presbiteriana Mackenzie
malluluisa@gmail.com

Símbolos e poder: um estudo sobre valores sociais compartilhados por servidores públicos

RESUMO

Este estudo, alicerçado pela perspectiva do interacionismo simbólico, teve como propósito identificar – por meio da interpretação de símbolos e da apreensão dos significados empregados – os principais valores sociais relacionados a poder, que são compartilhados por servidores públicos. Almejou-se, além disso, compreender as implicações desses valores na vivência cotidiana desses indivíduos, cujo impacto é refletido nos serviços por eles prestados. Para o alcance do objetivo, foram realizadas 30 entrevistas com servidores públicos de uma organização federal da área jurídica. Por meio do estudo, foi percebido que os valores sociais podem ser representados por diferentes símbolos e que um mesmo símbolo pode se referir a diferentes valores sociais. Observou-se que existe uma contradição inerente aos valores sociais e que os símbolos podem estabelecer associações entre si, de modo que novos significados sejam produzidos. Ainda, a questão de poder, no serviço público, traz implicações de aspectos éticos e da utilização indevida dos poderes estatais. Outro ponto destacado foi a percepção de que o cargo público, como um valor social, pode ser fonte de poder de *status* social perante as pessoas e, ao mesmo tempo, fonte de baixa estima associada a estigmas sociais. Por fim, os poderes relacionados ao estatuto dos servidores públicos parecem estar atrelados à qualidade de vida, tanto dentro, quanto fora do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Valores sociais. Poder. Servidores públicos.

INTRODUÇÃO

O fenômeno valor tem sido objeto de estudo desde tempos longínquos. No passado, o fenômeno foi abarcado como um tema notadamente filosófico. O filósofo grego Platão, por exemplo, alicerçado pelo sistema metafísico, indicou a verdade, a beleza e o bem como valores fundamentais a serem alcançados pela reflexão racional. Outros filósofos da Idade Média e da Renascença trataram da questão e no século XIX, impulsionado pela escola neokantiana alemã, emergiu um estudo filosófico específico acerca dos valores, que recebeu o nome de axiologia (GOUVÊA, 2008). Contudo, no campo das ciências sociais, os primórdios da pesquisa em torno dos valores data do início do século XX. Duas abordagens da psicologia social se destacaram na investigação desse fenômeno: a vertente sociológica, dentro de uma perspectiva interpretativista, cujo primeiro trabalho é atribuído ao estudo de Thomas e Znaniecki (1918) (ROS, 2006); e a vertente psicológica, dentro da perspectiva evolucionária, cujas principais investigações tiveram início com Allport e Vernon (1931), Kluckhohn e Strodtbeck (1961) e Rokey (1973) e que teve destaque acentuado a partir da teoria dos valores básicos de Schwartz (SCHWARTZ, 1992, 2006, 2012) (TEIXEIRA; MONTEIRO, 2008; TEIXEIRA et al., 2014).

Dentro da perspectiva sociológica da psicologia social, em uma vertente do interacionismo simbólico, destaca-se a abordagem dos valores empregada por Thomas e Znaniecki na obra *The polish peasant in Europe and America* (1918) e desenvolvida ao longo da construção teórica de Znaniecki. Para esses autores, os valores sociais são “objetos” que possuem um “conteúdo” empírico, acessível aos membros de um grupo social e um “significado” em relação aos quais podem se tornar um objeto de atividade. O significado desses valores se torna explícito quando nós os levamos em conexão a ações humanas (THOMAS; ZNANIECKI, 1918). Os valores sociais, como objetos concretos, em seu conteúdo e significados totais, se tornam reais em um constante processo de “vir a ser”, a partir de suas produções ou reproduções nas atividades de vários indivíduos em vários momentos. Por essa razão, os valores sociais são repletos de contradições. A objetivação do “conteúdo” desses objetos ocorre mediante o emprego de “símbolos” atrelados a determinados “significados” e que impactam na determinação prática da atividade humana (ZNANIECKI, 1919, 1934).

Dentro do contexto do serviço público, não há estudos acerca do poder a partir do ponto de vista dos servidores públicos enquanto valor social. Uma busca pela temática de poder, valores e servidores públicos nas bases de dados nacionais, Spell e Sciello, e na base de dados internacional Ebsco, teve como retorno poucos resultados, cujos enfoques giraram em torno de questões éticas, reformas da administração pública, poder pela perspectiva de Weber, Foucault e Bourdieu, valores pela perspectiva de Schwartz e alguns outros pontos específicos.

É válido observar que o estudo dos valores humanos, pela perspectiva dos valores sociais, traz a vantagem de se compreender as ações dos indivíduos a partir do compartilhamento coletivo de significados atrelados a objetos sociais específicos. Aos gestores das organizações, conhecer os símbolos e identificar os objetos (valores sociais) representados pelos mesmos, implica em uma maneira diferenciada de se abordar as motivações dos funcionários, com base no sistema de valores próprio do grupo.

Considerando a lacuna e as vantagens advindas da abordagem exposta, o estudo teve por objetivo identificar – por meio da interpretação de símbolos e da apreensão dos significados empregados – os principais valores sociais relacionados a poder, que são compartilhados por servidores públicos. Almejou-se, além disso, compreender as implicações desses valores na vivência cotidiana desses indivíduos, cujo impacto é refletido nos serviços por eles prestados.

Para o alcance da proposta, foram realizadas entrevistas com 30 servidores públicos pertencentes a uma organização pública federal da área jurídica, localizada na cidade de São Paulo, cuja questão central girou em torno dos símbolos de poder para esses indivíduos. O conteúdo coletado foi tratado por meio do procedimento de codificação e de categorização proposto por Flores (1994).

OS SERVIDORES PÚBLICOS

Os servidores públicos constituem uma subespécie dos agentes públicos (MEIRELLES, 1998), que são todos aqueles que exercem mandato, cargo, emprego ou função pública, seja de forma remunerada ou gratuita, definitiva ou transitória, administrativa, política ou jurídica. O agente público é a pessoa mediante a qual o Estado se faz presente (ALEXANDRINO; PAULO, 2008). Nesta pesquisa, serão considerados servidores públicos regidos pelo regime jurídico único (estatuto) e ocupantes de cargo público efetivo. A Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988) instituiu o regime jurídico único para os servidores civis da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, isto é, afasta-se o regime trabalhista geral a esse grupo de trabalhadores. Excluem-se desse regime os empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista, contudo, as disposições constitucionais referentes ao ingresso mediante concurso público devem ser respeitadas por todas essas organizações (MEIRELLES, 1998).

O regime jurídico único estabelece preceitos sobre ingresso no serviço (mediante concurso público), forma e limites de remuneração, deveres e direitos dos servidores, planos de carreira, entre outras especificidades. O concurso público é o meio técnico instituído à Administração Pública para contratação de seu pessoal, de modo que se busque garantir moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, que propicie igual oportunidade a todos os brasileiros interessados, que atendam aos requisitos da lei (MEIRELLES, 1998).

Por fim, um aspecto relevante acerca dos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo, alvo da pesquisa, se refere à estabilidade no emprego, que é uma garantia constitucional de permanência no serviço público aos servidores efetivos que tenham transposto o estágio probatório de três anos. A estabilidade não se refere ao cargo ocupado, mas sim ao serviço público, em qualquer outro cargo equivalente ao da nomeação efetiva. O servidor estável, que satisfaz as três condições constitucionais (concurso público, nomeação efetiva e estágio probatório), não pode ser exonerado por conveniência da administração, nem demitido sem a apuração de infração. Somente mediante apuração judicial ou administrativa, em que se comprove o motivo que justifique a dispensa, é que se legitima a demissão do servidor efetivo. Ressalta-se que, sempre, deverá ser assegurada ampla defesa ao servidor. Por ampla defesa, no caso de um processo administrativo disciplinar, entende-se a vista do processo, com a faculdade de resposta e de produção de provas contrárias à acusação (MEIRELLES, 1998).

VALORES PELA CONCEPÇÃO DE THOMAS E ZNANIECKI

Thomas e Znaniecki, na obra *The polish peasant in Europe and America* (1918), trouxeram aos estudos sociais a concepção de sociedade enquanto formada por elementos objetivos da vida grupal e por elementos subjetivos dos membros dos grupos sociais. Para os autores, a influência de qualquer fator objetivo é dependente da receptividade seletiva e inclinação positiva das pessoas. A mudança de um fator objetivo implicará em novo ponto de vista ou em uma nova orientação subjetiva. É essa ideia que os autores expressaram em sua declaração que tanto aspectos objetivos (refletidos no conceito de valores), quanto as experiências subjetivas (refletidas no conceito de atitude), devem ser tomados em consideração nos estudos das transformações sociais (BLUMER, 1969).

A concepção de valores proposta por esses pesquisadores, primeiramente, remete à preocupação quanto à necessidade de se aplicar uma abordagem que capturasse o carácter único da mudança ou da interação, como ocorre no caso da vida social humana. Por meio dessa perspectiva, Thomas e Znaniecki (1918) propuseram ser por meio do convívio social, ocorrido mediante as interações, que as pessoas atribuem significados às coisas, materiais ou abstratas, que passam, desse modo, a ser denominadas valores sociais, as quais se tornam objetos de suas atitudes e ações. Os valores são concebidos enquanto concepção de ser humano em interação, inserido em um contexto sociocultural, no qual, motivado por seus desejos e pela adaptação à convivência grupal, desenvolve valores e atitudes que o habilita à ação (DOMENICO, 2008).

Conforme posto, Thomas e Znaniecki (1918) invocaram a consideração da subjetividade dos indivíduos e de suas interações em contextos sociais específicos, bem como a consideração dos elementos culturais objetivos da vida social. Para tanto, sugeriram que fossem utilizados os termos valores sociais e atitudes para abarcar os fenômenos da vida em sociedade (THOMAS; ZNANIECKI, 1918). Segundo os autores:

Por valores sociais entendemos por quaisquer dados que tenham um conteúdo empírico acessível aos membros de um grupo social e um significado em relação aos quais podem se tornar um objeto de atividade. Assim, um alimento, um instrumento, uma moeda, um pedaço de poesia, uma universidade, um mito, uma teoria científica, são valores sociais. Cada um deles tem um conteúdo que é sensorial, no caso do alimento, do instrumento, da moeda; parte sensorial, parte imaginário, no pedaço de poesia [...]; ou, finalmente, apenas imaginário, no caso de uma personalidade mítica ou de uma teoria científica. O significado desses valores se torna explícito quando nós os levamos em conexão a ações humanas (THOMAS; ZNANIECKI, 1918, p. 21).

E por atitude, Thomas e Znaniecki (1918, p. 22) indicaram entender:

[...] ser um processo individual consciente que determina atividades reais e possíveis do indivíduo no mundo social. Assim, a fome que obriga ao consumo do alimento; a decisão do trabalhador pela utilização do instrumento; a tendência do consumista a gastar a moeda; os sentimentos do poeta e as ideias expressadas na poesia e a simpatia e admiração do leitor; as necessidades que a instituição procura satisfazer e a resposta que provoca; o interesse em criar, entender ou aplicar uma teoria científica e os modos de pensamento implícitos – todas essas são atitudes.

A atitude envolve uma “tendência” à ação e os objetos de todas as ações podem ser mencionados como valores sociais, isto porque possuem um conteúdo que pode ser acessível a outros membros do grupo e cujo significado produzido pode se tornar objeto de atividade de toda a coletividade. Até mesmo as atitudes excepcionais podem se revelar importantes em conexão com atitudes compartilhadas e fundamentais do grupo, haja vista poderem introduzir uma crise ou um elemento de desordem, a partir da criação e da destruição de valores sociais (THOMAS; ZNANIECKI, 1918).

Ressalta-se que o conceito de valores já vinha sendo desenvolvido por Znaniecki (ZNANIECKI, 1934) e ganhou novos contornos ao ser combinado com o conceito de atitudes proposto por Thomas (WILEY, 2007). Nos anos que se seguiram, após a publicação de *The polish peasant*, e ao longo da produção científica de Znaniecki, é possível verificar a utilização desse conceito em meio as construções teóricas do autor (PEREIRA, 2014). Em *The method of sociology* (1934), Znaniecki contextualizou a origem do conceito proposto:

Eu não sei quem – depois dos economistas – foi o primeiro a utilizar o termo "valor" para denotar fenômenos culturais em geral. Pessoalmente, o retirei das obras de Frederic Nietzsche. No entanto, assim como tentei demonstrar no trabalho *The Problem of Values* referido no texto, os "valores" não são claramente distinguidos das coisas "naturais" como uma categoria separada de dados objetivos, e prevalece a visão de que as coisas se tornam valores apenas por possuírem “volições” subjetivas ou "sentimentos" anexados a eles, o conceito é de pouca utilidade para uma ciência positiva da cultura. Ao invés de investigar as relações objetivas entre valores, somos forçados então a investigar o processo psicológico subjetivo de "valorização" (ZNANIECKI, 1934, p. 84-85).

Em *The method of sociology* (1934), Znaniecki enfatizou os valores em conexão aos sistemas culturais, estruturas cujos elementos constituintes emergem nas experiências das pessoas. Segundo o autor, é a atividade humana que constrói o sistema, por meio da seleção e combinação de seus elementos e da exclusão de fatores incompatíveis. Essa atividade é responsável por manter o sistema unido e, de certa forma, isolado de outros sistemas. Nesse sentido, Znaniecki (1934) afirmou que existe, nos sistemas culturais, um coeficiente humanístico, atuante tanto na composição, quanto na estruturação desses sistemas.

Para se compreender os valores, Znaniecki (1934) sinalizou a diferença essencial entre “objetos naturais”, que são elementos dos “sistemas naturais”, e “objetos culturais” (valores sociais), que são os elementos dos “sistemas culturais”. Os objetos culturais diferem dos objetos naturais na medida em que possuem tanto um “conteúdo”, que distingue um objeto empírico de qualquer outro objeto empírico, quanto um “significado”; enquanto os objetos naturais não possuem significado, apenas um conteúdo, de modo que não tenham relação direta com a atividade humana.

Em *Cultural Reality* (1919), Znaniecki havia se referido aos valores como objetos históricos:

Chamamos um objeto empírico concreto, em seu conteúdo e significado total, de objeto histórico. [...] o objeto concreto, em seu conteúdo e significado total, não se torna real de uma só vez, mas se realiza, mais e mais, em sua inteira existência histórica, simultaneamente ou sucessivamente, produzido ou reproduzido por vários indivíduos em vários momentos. [...] o objeto histórico é – deve ser – cheio de contradições, precisamente porque não é limitado em sua existência a um único sistema racional (ZNANIECKI, 1919, p. 94 e 96).

De acordo com Znaniecki (1919), o “conteúdo” é a base de todos os objetos, uma vez que cada objeto deve ser um conteúdo antes de ser qualquer outra coisa. Já o “significado” é uma sugestão para reproduzir, na realidade, a conexão que foi estabelecida entre o objeto, a que se refere, e outros objetos. O significado não é dado com o conteúdo, nem é o conteúdo; e ainda sim é empírico, pois empiricamente qualifica o conteúdo como real. O significado é a característica do objeto relacionada ao pensamento real que o reproduz. Znaniecki (1919) indicou que um mesmo conteúdo pode adquirir os mais diversos significados e um mesmo significado pode qualificar tantos outros conteúdos.

Ao definir o valor como um objeto que possui um significado, objetivamente e independentemente de qualquer aspecto psicológico individual, e que é distinto do objeto “natural”, que como tal, não tem nenhum significado, expressa-se simplesmente o carácter essencial que os valores possuem na experiência humana. Eles são apreciados porque são significativos em si mesmos e não vice-versa e seus significados axiológicos são dependentes de sua relação com outros valores no decurso de uma atividade (ZNANIECKI, 1934).

A objetivação do conteúdo de um objeto cultural ocorre mediante o emprego de um *símbolo*, que, por sua vez, está atrelado a um significado. Segundo Znaniecki (1919), o significado colocado no símbolo é meramente uma sugestão para a ocorrência de um mesmo ato de simbolização já realizado no passado – quando o mesmo conteúdo emerge na atualidade. Quanto mais frequentemente um ato é repetido, mais forte se torna a sugestão e mais fixo se torna o significado (ZNANIECKI, 1919).

Os símbolos sociais são responsáveis pela extensão, intencional e seletiva, dos valores a novas esferas de experiência e de reflexão das pessoas. Caso não houvesse uma comunicação organizada, a extensão dos objetos sociais ocorreria apenas ao acaso. Por meio dos símbolos sociais, a percepção dos valores se torna similar, justamente pelo fato de que esses símbolos oferecerem sugestões semelhantes quanto à determinação dos objetos (ZNANIECKI, 1919).

Para Znaniecki (1934), os objetos culturais/históricos (valores) têm uma determinação prática na atividade humana, sendo que os sistemas culturais, propostos pelo autor, são construídos por essa mesma atividade. Cada atividade tem uma forma e uma função objetiva. Sua forma é a maneira pela qual os valores são suportados e sua função é a parte relativa à construção, manutenção ou modificação de um sistema cultural. Do ponto de vista da experiência das pessoas, a atividade é uma *tendência* para a construção de um *sistema de valores* no curso de sua realização. A atitude pode ser considerada como um potencial substituto para um ato (ZNANIECKI, 1934). Segundo o autor:

“A *tendência cultural* pode se manifestar empiricamente não apenas no curso de sua realização como atividade, mas também como uma atitude [...]. Uma tendência não é, entretanto, realizada em um ato singular, relativo a um valor, mas em uma série de atos – a atividade total de construção de um sistema de valores” (ZNANIECKI, 1934, p. 60-61).

Os valores não são apreciados, a menos que haja uma tendência potencial para utilizá-los em um sistema cultural. E, por sua vez, não há nenhuma tendência potencial para a construção de um sistema cultural, se os valores pertencentes a este sistema não são apreciados pelas pessoas (ZNANIECKI, 1934).

Para Znaniecki (1934), um valor é tão objetivo quanto um objeto “natural”, no sentido de que tanto a experiência de um significado, como a experiência de um conteúdo, pode ser repetida, indefinidamente, por um número ilimitado de pessoas. Conforme entendimento de Znaniecki, é necessário, contudo, certa preparação ou “aprendizagem” para se experimentar um significado: “o indivíduo deve ser colocado em condições definitivas e ser ensinado a usar o valor determinado” (ZNANIECKI, 1934, p. 42).

Znaniecki indicou, ainda, uma significância axiológica positiva ou negativa aos valores:

Quando um valor é tomado com referência a um determinado sistema, ele pode aparecer como “desejável” ou “indesejável”, “útil” ou “prejudicial”, etc., em conexão com os outros valores envolvidos nele e do ponto de vista da sua realização. Chamamos esta característica do valor de seu significado axiológico positivo ou negativo (ZNANIECKI, 1934, p. 42).

Os valores sociais, portanto, remetem a elementos objetivos do mundo social e, a partir de seus significados compartilhados, impelem os membros dos grupos a atividades específicas. Essas atividades, realizadas frequentemente e transmitidas a novos indivíduos, perpetuam a existência desses valores sociais na realidade concreta da experiência humana.

PERCURSO METODOLÓGICO

Com o intuito de identificar – por meio da interpretação de símbolos e da apreensão dos significados empregados – os principais valores sociais relacionados a poder, que são compartilhados por servidores públicos; e compreender as implicações desses valores na vivência cotidiana desses indivíduos, foi utilizada a metodologia qualitativa interpretativa – sob o enfoque do interacionismo simbólico – de modo a subsidiar a construção e interpretação dos dados.

O estudo interpretativista busca entender os significados dos fenômenos a partir da perspectiva das pessoas envolvidas e visa entender a produção de significados e de conceitos efetuada pelos atores sociais nos cenários reais. O objetivo primário desse tipo de pesquisa é a interpretação de como os significados são construídos e de como as pessoas atribuem sentido às suas vidas e aos seus mundos (BRYMAN, 1984; FLICK; KARDORFF; STEINKE, 2004; GEPHART, 2004; MERRIAM, 2002).

Segundo Flick, Kardorff e Steinke (2004), o estudo interpretativista focaliza atenção aos processos e aos padrões de significados. Ao enfatizar a apreensão da realidade por meio das lentes dos indivíduos, a metodologia qualitativa reivindica um envolvimento próximo entre pesquisador e campo de estudo (BRYMAN, 1984). A realidade social deve ser entendida como resultado de significados e contextos, que são criados e combinados nas

interações sociais, a partir da interpretação dos participantes das situações concretas, de acordo com seus esquemas subjetivos. Esses esquemas constituem as bases dos significados compartilhados atribuídos a objetos, eventos, situações e pessoas (FLICK; KARDORFF; STEINKE, 2004).

Dentre as escolas de pensamento atreladas à abordagem interpretativa, é possível destacar o *interacionismo simbólico* (HATCH; YANOW, 2003). O termo *simbólico* se refere aos fundamentos lingüísticos subjacentes da vida do grupo humano, e o termo *interação* se refere ao fato de que as pessoas não agem em direção às outras, mas interagem com elas (DENZIN, 2004). Blumer (1969) indicou que o interacionismo simbólico se baseia em três premissas: os seres humanos agem em direção aos objetos com base nos significados que esses têm para eles; o significado das coisas deriva da interação social; e que esses significados são tratados e modificados mediante o processo interpretativo. A abordagem do interacionismo simbólico concebe que as pessoas vivem em mundos de objetos e são guiadas, em suas orientações e ações, pelo significado desses objetos. Os objetos, por sua vez, incluindo objetos de nós mesmos, são formados, sustentados, enfraquecidos e transformados mediante a interação das pessoas (BLUMER, 1969).

Tendo em vista que os *valores sociais* são construídos e compartilhados por uma coletividade, acreditou-se ser adequada a escolha de um grupo de sujeitos que tivessem vivências em comum, de modo a configurar um conjunto de pessoas com uma forma de agir e pensar específica. Assim, considerou-se que os servidores públicos formam um grupo propício para abordar a proposta do estudo.

A pesquisa foi conduzida em uma organização pública federal da área jurídica – localizada na cidade de São Paulo. Foram selecionados 30 servidores públicos, com diferentes perfis etários e tempo de serviço público. A seleção foi embasada pelo critério de intencionalidade e de acessibilidade (GODOI; MATTOS, 2010). O perfil dos servidores públicos é apresentado no Quadro 1.

Servidor Público	Sexo	Idade (anos)	Escolaridade	Tempo no serviço público (anos)
S1	Feminino	61	Superior	8
S2	Feminino	37	Superior	1
S3	Masculino	29	Superior	5
S4	Feminino	28	Superior	1
S5	Feminino	42	Superior	5
S6	Feminino	37	Pós-graduação	2
S7	Masculino	33	Superior	5
S8	Masculino	33	Médio	7
S9	Masculino	35	Médio	6
S10	Feminino	36	Pós-graduação	5
S11	Masculino	44	Pós-graduação	17
S12	Feminino	29	Superior	4
S13	Feminino	33	Superior	9
S14	Feminino	33	Pós-graduação	6
S15	Feminino	31	Superior	6
S16	Feminino	31	Superior	7
S17	Feminino	40	Superior	6
S18	Feminino	30	Superior	1
S19	Feminino	29	Superior	4
S20	Feminino	47	Médio	18
S21	Masculino	46	Pós-graduação	15
S22	Masculino	54	Superior	33
S23	Feminino	39	Superior	5
S24	Masculino	64	Superior	5
S25	Feminino	35	Superior	1
S26	Feminino	35	Superior	2
S27	Feminino	36	Superior	15
S28	Feminino	39	Superior	15
S29	Feminino	40	Superior	19
S30	Masculino	26	Médio	1

Quadro 1. Perfil dos servidores públicos entrevistados.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta pesquisa, a construção dos dados ocorreu por meio da realização de entrevistas semiestruturadas, que possibilitam uma investigação aberta acerca de significados situacionais e viabilizam o entendimento discursivo por meio das interpretações (HOPF, 2004). A entrevista semiestruturada (baseada em roteiro) é caracterizada pela preparação de um roteiro prévio, que concede ao pesquisador flexibilidade para ordenar e formular perguntas durante a entrevista (GODOI; MATTOS, 2010). O roteiro desta pesquisa consistiu em duas perguntas abertas, com os seguintes motes: a) quais são os símbolos de poder para os servidores públicos?; e b) quais são os símbolos de poder para os servidores públicos dessa organização?

O processo de análise foi fundamentado pela perspectiva de Flores (1994), que define a análise de dados como “o conjunto de manipulações, transformações, operações, reflexões e comprovações realizadas a partir dos dados com o objetivo de extrair significado relevante em relação a um problema de investigação” (FLORES, 1994, p. 33). Esse processo é pautado pela ocorrência de atividades dirigidas à redução dos dados, à disposição dos dados e à extração e identificação de conclusões. Um dos principais processos de obtenção de conclusões é a comparação, que permite separar as semelhanças e as diferenças entre as unidades incluídas dentro de uma categoria e que torna possível a formulação de suas propriedades fundamentais (FLORES, 1994). No presente estudo, foi selecionado o sistema de classificação indutivo, em que se buscou conceitos relevantes advindos dos próprios dados. A partir desse processo foram definidas categorias. O sistema de categorias desenvolvido nesta pesquisa está disposto na Figura 1.

DISCUSSÃO ACERCA DOS VALORES SOCIAIS RELATIVOS A PODER PARA SERVIDORES PÚBLICOS E SUAS IMPLICAÇÕES

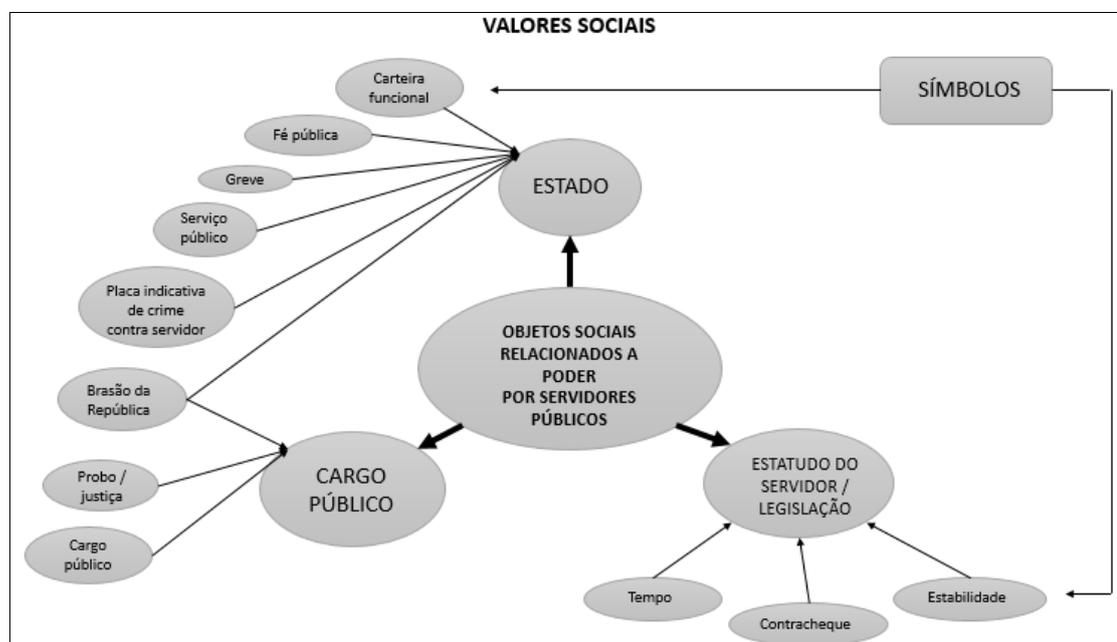


Figura 1. Sistema de categorização dos dados da pesquisa.

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise dos dados permitiu identificar os principais valores sociais relacionados a poder pelos servidores públicos entrevistados. Os três objetos sociais (valores) identificados estão dispostos na Figura 1 (Estado, Estatuto do Servidor e Cargo Público), bem como os símbolos que os representam e que carregam significados específicos. A seguir, o Quadro 2 apresenta esses valores sociais e os símbolos, significados, atividades e as evidências empíricas (extraídas das entrevistas) associados aos mesmos.

Nº	VALOR SOCIAL (Objeto)	SÍMBOLO	SIGNIFICADO	ATIVIDADE	EVIDÊNCIA EMPÍRICA
1	Estado	Brasão da República	Personificação do Estado e utilização dos poderes advindos do mesmo.	Atitudes e ações em que os poderes do Estado se fazem presentes.	S4: Um símbolo de poder fácil de imaginar é o brasão da república. [...] Você pensa na questão de poder, de status, poder do Estado. [...] Falar em nome do Estado, o servidor fala em nome do Estado, exerce o poder impositivo, que não deixa de ser um poder do servidor público, que tem acesso ao poder do órgão. Ao Estado estão incluídos poderes como de imposição, de fiscalização, de investigação, de requisição de documentos e informações, de investigação. Poderes exercidos pelos servidores públicos. [...] Porque para a sociedade, a gente reflete a instituição, você acaba refletindo o poder do órgão.
2	Estado	Brasão da República	Personificação e representação do Estado. Cuidado social.	Atitudes e ações em que as questões relacionadas à prestação de serviço à sociedade, inerentes ao Estado, se fazem	S1: O símbolo de poder mais visto externamente é o brasão da república, eu acho que é o mais forte, nos remete a um símbolo nacional, de poder, de abrangência desse imenso país, você faz parte de um governo federal, parece que você está cuidando também do país, fazendo com que o país vá para frente. [...] O brasão da república nos remete a saber que fazemos parte de uma organização que está em prol da sociedade, em benefício dos brasileiros. [...] Eu tenho orgulho de falar que trabalho aqui. Esse órgão tem uma visão para a população, é dirigido à população.
3	Estado	Carteira funcional	Personificação do Estado e utilização dos poderes advindos do mesmo.	Atitudes e ações em que os poderes do Estado se fazem presentes.	S18: Então eu vejo a carteira funcional com um símbolo de poder, e as pessoas sabem que dá um poder, inclusive alguns fazem a "carteirada" nesse sentido. Por exemplo, surge uma situação em uma fila de banco ou alguma situação em que a pessoa foi contrariada, ela pega e mostra a carteira funcional para se beneficiar, para conseguir uma vaga de estacionamento, para ser atendido prioritariamente. As pessoas veem o brasão, não sabem nem o que você faz, nem quais são as suas funções, mas já falam 'opa doutor, já vou resolver essa situação' ou 'já vejo isso para você', são situações em que se a pessoa não tivesse aquela carteira, de repente ela não conseguiria o que ela deseja. Então, alguns servidores públicos utilizam, indevidamente, um 'RG profissional' para poderem fazer jus a uma vantagem pessoal.
4	Estado	Fé pública	Personificação do Estado e utilização dos poderes advindos do mesmo.	Atitudes e ações relacionadas à certificação de documentos, de modo que adquiram	S6: talvez o poder que o servidor tenha seja a fé pública naquilo que ele fala e certifica, basicamente, não deixa de ser um poder, pois quando um servidor certifica algo, esta informação ganha um peso grande, transmite veracidade e confiabilidade. Assim, a fé pública do servidor tem um impacto.
5	Estado	Placa indicativa de crime contra servidor público	Personificação do Estado e utilização dos poderes advindos do mesmo.	Atitudes e ações que gerem algum retorno ao servidor, decorrente da indicação de que constitui crime desacatá-lo.	S13: Tem algumas prerrogativas atribuídas ao servidor público advindas da própria lei. O servidor acaba sendo a personificação do que é o órgão. Algo que me chama a atenção é quando uma pessoa chega em uma repartição pública e a primeira coisa que ela vê é uma placa, onde está escrito que constitui crime desacato a servidor público, inclusive se indica o artigo do código penal. Uma placa dessa, ao lado do balcão de atendimento, é algo muito impositivo. Colocar isso na cara das pessoas, é algo que intimida, que as deixam cautelosas, soa como um poder, desnecessário. [...] a primeira coisa que a pessoa vê é isso, não é o horário de atendimento, não é o setor em que você se encontra, nem qualquer informação útil, é isso, constitui crime desacato ao servidor público. Eu lembro de uma servidora pública, de uma prefeitura, que colou várias folhas impressas, com esse artigo do código penal, que dizia ser crime desacato a servidor público.
6	Estado	Serviço público	Prestação, ou não, do serviço público à população. Auxiliar ou perturbar à sociedade.	Atitudes e ações em que as questões relacionadas à prestação de serviço à sociedade, inerentes ao Estado, se fazem	S11: O poder é muito relativo, quanto maior o poder, maior a responsabilidade em servir. Você se torna mais escravo. A organização pública tem um poder e cabe ao servidor público fazer a intermediação entre as funções públicas e o cidadão. Um poder do servidor público é justamente o poder de servir à população. Muitas vezes o servidor também tem o poder de atrapalhar a vida do cidadão, quando presta mal um serviço, ou quando nem presta esse serviço, que é um direito. Então eu também vejo esse poder de perturbar.

7	Estado	Greve	Não prestação do serviço público à população. Perturbar à sociedade.	Atitudes e ações em que as questões relacionadas à não prestação de serviço à sociedade, inerentes ao Estado, se fazem	S16: Talvez a greve possa simbolizar uma espécie de poder, pois tem muito peso na sociedade. Caso uma organização pública entre em greve, com certeza haverá um impacto social. Assim, acho que existe esse poder, pois de certa forma você tem o poder de não oferecer o serviço público, que é essencial à população.
8	Cargo público	Brasão da República	Conquista do cargo público. Remete a status social.	Atitudes e ações em que o status positivo advindo do cargo público se fazem presentes.	S17: Eu acho que o servidor que usa um uniforme, um brasão da república, tem esses símbolos de poder bem visíveis. Acho interessante, porque as pessoas já te reconhecem como servidor público, que batalhou para chegar onde chegou, que ele prestou um concurso público difícil. Aqui nesse órgão a gente usa um crachá, mas todo mundo aqui da região utiliza um crachá, não dá para saber quem é servidor público e quem é trabalhador da iniciativa privada. Assim um uniforme com brasão é um bom símbolo. Também vai depender se as pessoas entendem que o servidor público batalhou para chegar onde chegou, que ele prestou um concurso difícil, que é bem mais complicada
9	Cargo público	Cargo público	Ausência de poder; desprestígio. Remete a status social negativo	Atitudes e ações em que o status negativo advindo do cargo público se fazem presentes.	S16: Na verdade eu vejo até um pouco de desdém das pessoas em relação ao servidor público. Caso você comente que é servidor público, as pessoas já pensam que o serviço é tranquilo, que você trabalha bem menos, que você não passa por estresse. Eu não vejo isso como um símbolo de poder. [...] eu vejo que as pessoas olham de uma forma negativa. [...] existe essa imagem muito negativa do servidor público, falta de eficiência, eu já escutei coisas do tipo 'como é que conseguiu essa boquinha?', ué, eu estudei e prestei um concurso. Também tem a questão da corrupção, que é tão propagada pela mídia, embora seja feita, normalmente, em instâncias superiores, onde existe muita influência política, óbvio que também existe corrupção em pequenas esferas, mas essa grande corrupção acaba refletindo essa imagem negativa para todo o serviço público. E a gente fica com essa fama do tipo 'que será que esse fulano está fazendo?', por mais que você seja correto, 'que será que fulano está levando com isso? Qual o benefício está por trás disso? O que é que ele está ganhando com isso, porque ele está me negando isso?', e sempre existe essa desconfiança.
10	Cargo público	Probo / justiça	Status; reputação de honestidade e justiça.	Atitudes e ações em que reputação de honestidade e justiça advindo do cargo público se fazem presentes.	S30: Outro símbolo é o probo, a probidade, todos enxergam o servidor como uma pessoa boa, pessoa conforme, um homem médio, um homem centrado, um homem justo. O homem médio é aquele que faz o justo, de todas as escolhas ele escolhe aquela que está delimitada na lei, seria o símbolo da justiça. Dentre tantas opções, poderia ser corrupto, poderia ser desleixado e ele escolhe ser o homem justo, nos órgãos públicos isso é muito bem visto. Tem o código de ética e a pessoa, quando entra no serviço público, tem que estar consciente de que o trabalho dela tem que ser em prol da justiça, não em prol de si mesmo, da corrupção. Então, a justiça é um símbolo de poder importantíssimo
11	Estatuto do servidor público	Estabilidade	Usufruto das condições de trabalho estabelecida aos servidores pela legislação. Estabilidade no emprego. Segurança e confiança.	Atitudes e ações relacionadas à estabilidade no emprego. Segurança e confiança.	S26: Eu acho que um símbolo de poder que representa o servidor público, para mim é a estabilidade, porque é a estabilidade que dá a segurança. Como servidor público a gente sente muito mais segurança do que na área privada Na área privada a gente sempre tá com aquela coisa né, 'será que eu vou ser mandado embora? Será que eu não vou?' e no serviço público não, a gente tem outros tipos de preocupações. Na iniciativa privada a gente sempre tá com medo de ser mandado embora, principalmente eu, que trabalhava na área de cobranças e a gente tinha que bater meta. Então todo mês você não sabia se ia estar ou não dentro da empresa. Você não pode se programar e sempre paira a dúvida e a insegurança. Na área pública não, você sente que ninguém nem toca nesse assunto de demissão, pode ocorrer um processo administrativo, mas se você fizer as coisas certinhas, não tem como alguém te colocar para fora da organização. Então, você se sente mais confiante. Assim eu acho que a estabilidade é o que representa um

12	Estatuto do servidor público	Estabilidade	Usufruto das condições de trabalho estabelecida aos servidores pela legislação. Estabilidade no emprego.	Atitudes e ações relacionadas à estabilidade no emprego. Autonomia no trabalho.	S8: A estabilidade é o único símbolo de poder que eu consigo imaginar ao servidor público, pois você se dá ao direito de fazer certas coisas que se não houvesse a estabilidade, você não faria. Como exemplos, eu diria que você pode discordar de decisões superiores e tem maior liberdade para agir no trabalho e para expressar a sua opinião. Outra coisa associada à estabilidade é a própria segurança financeira.
13	Estatuto do servidor público	Contracheque	Usufruto das condições de trabalho estabelecida aos servidores pela legislação. Estabilidade no emprego e poder de crédito.	Atitudes e ações relacionadas à estabilidade no emprego, que repercutam no poder de crédito junto ao mercado.	S18: Eu vejo que o servidor público busca muito a estabilidade, e uma forma de ter essa estabilidade é simbolizada nos contracheques. [...] Eu vejo que o contracheque é uma forma de poder, em saber que não será barrado, porque já se subentende que o servidor público, por ter estabilidade, seja diferenciado e confiável. Assim, eu vejo o contracheque como um poder, principalmente quando você precisa utilizá-lo. [...] quando ele vai abrir uma conta, vai fazer um financiamento de uma casa.
14	Estatuto do servidor público	Tempo	Usufruto das condições de trabalho estabelecida aos servidores pela legislação. Jornada de trabalho. Tempo livre.	Atitudes e ações relacionadas à jornada de trabalho. Tempo livre.	S30: Tem a questão de ter seu horário certo de trabalho e não precisar ficar estendendo, trabalhando em casa. Quando eu entrei no serviço público foi exatamente isso que descobri, que meu tempo é muito mais valorizado, eu tenho tempo livre para fazer o que eu gosto. O tempo é fundamental, o tempo não tem preço. Com tempo, você consegue aproveitar mais a vida, não precisa usar esse tempo somente para o trabalho, então o tempo é um grande símbolo de poder. As pessoas pensam que o servidor público, justamente pelo tempo, tem uma vida boa, não faz muita coisa, não trabalha muito... E é exatamente isso, existem os dias úteis, os dias de trabalho, acabou isso, vou para minha casa e aproveito a família, aproveito a vida com os amigos.

Quadro 2. Valores sociais relativos a poder para servidores público e seus símbolos, significados, atividades e evidências empíricas.

Fonte: Dados da pesquisa.

Uma observação se faz necessária quanto à disposição das informações no Quadro 2. Os valores sociais indicados fazem alusão ao “conteúdo” desses objetos, pois, conforme o conceito de valores proposto (THOMAS; ZNANIECKI, 1918; ZNANIECKI, 1919, 1934), esses são objetos que possuem, simultaneamente, um “conteúdo” acessível aos membros do grupo e um significado compartilhado. A partir dos extratos selecionados no Quadro 2, é possível discutir acerca de alguns aspectos relevantes de cada um dos valores sociais identificados, bem como de suas relações com os símbolos, significados e atividades a eles associados. Outro ponto a ser destacado é que se chegou aos valores sociais por intermédio dos símbolos de poder enunciados pelos servidores públicos e por suas interpretações acerca dos mesmos.

Conforme observado no **Quadro 2**, o valor social “Estado” (**itens 1 a 7**) tem como “conteúdo” alguns aspectos estatais que se fazem presente na vida cotidiana das pessoas. Esse valor foi expressado mediante diferentes símbolos (Brasão da República, Carteira funcional, Fé pública, Placa de crime contra servidor, Serviço público e Greve), sendo que alguns remetem a significados e atividades semelhantes e outros remetem a aspectos contrastantes em relação ao mesmo valor social. O Brasão da República, a Carteira funcional, a Fé pública e a Placa de crime contra servidor, no contexto do valor social “Estado”, expressam significado atrelado ao caráter de personificação do Estado e de apropriação de seus poderes por parte dos servidores. Os poderes do Estado passam a ser incorporados pelos indivíduos em suas vivências cotidianas. Percebe-se que, relativamente a esse valor social, as motivações dos servidores público estão atreladas ao controle sobre as situações e sobre as pessoas. O valor social compartilhado conduz os servidores públicos a agirem, ou a tenderem a agir, de forma que os eventos sejam convergidos aos seus interesses.

Ainda em relação ao valor social “Estado”, os símbolos do Serviço público e da Greve estão associados à prestação de serviço à sociedade, que é outro ponto relativo aos

aspectos estatais contido no valor. O significado e as atividades atreladas a esses símbolos se referem ao poder que o servidor tem em relação a essa prestação de serviço, ao poder que o servidor detém quanto à disponibilização ou não do mesmo; poder quanto a beneficiar ou atrapalhar a população. Convém observar que um mesmo símbolo, como no caso do Brasão da República, e do Serviço Público, podem carregar significados distintos ou mesmo conflitante de um mesmo valor social. O Brasão da República observado na linha 1 (Quadro 2) se relaciona aos poderes impositivos e de intimidação do “Estado” e na linha 2 se relaciona aos cuidados e à proteção social colocada nesse mesmo valor social. Já o símbolo do Serviço público traz tanto aspectos positivos à sociedade (quando de sua prestação), quanto negativos (quando de sua não prestação).

O valor social “Cargo público”, verificado nos **itens 8, 9 e 10 (Quadro 2)**, cujo “conteúdo” remete, de certa forma, à identidade e à estima social dos servidores públicos, foi percebido mediante os símbolos Brasão da República, Cargo público e Probo/Justiça. Nota-se que o símbolo Brasão da República também é associado a outro valor social, “Estado”, contudo, nesse caso remete a significado e atividade distintos. O valor social “Cargo público” é impregnado por significados relacionados a *status* social, positivo ou negativo, associados a prestígio ou desprestígio e à reputação do servidor público. Pode desempenhar uma função social atrelada a poder de *status* perante as pessoas, relacionada à obtenção ou manutenção de uma posição dominante dentro de um sistema social geral; bem como pode desempenhar uma função social atrelada à baixa estima, ligada a estereótipos negativos e preconceitos, conforme observado no item 9. Atividades de conquista e esforço para alcançar esse valor são destacados, assim como atitudes e ações em que esses *status* sociais, advindos do cargo público, se fazem presentes.

Por fim, o valor social “Estatuto do Servidor Público”, **itens 11 a 14 (Quadro 2)**, traz como “conteúdo” os aspectos legais que estabelecem as condições de trabalho dos servidores públicos. O significado geral a esse valor girou em torno do usufruto dessas condições de trabalho, como o poder de crédito, a autonomia na relação com a organização, segurança, confiança e tempo livre (atrelado à jornada de trabalho). O símbolo da Estabilidade remete ao significado de garantia legal de permanência no serviço público e impele os servidores públicos a determinadas atividades, como o não cumprimento de ordens superiores e a liberdade para certas ações no trabalho. Existe uma instância de poder subjacente a esse valor, o poder da não dependência do outro e da não dependência de fatores externos para a concretização de ações. Os servidores públicos relataram que não dependem do humor do chefe e de oscilações do mercado para permanecerem em seus postos de trabalho. O símbolo da Estabilidade está atrelado ao poder sobre si na relação com a organização. Nesse sentido, esse valor proporciona segurança e confiança no ambiente de trabalho. Outro símbolo explicitado em referência ao valor social “Estatuto” foi o Contracheque, cujo significado está ligado ao poder de obtenção de crédito junto ao mercado financeiro. A atitude pela busca por financiamento, para compra de bens materiais como casa e carro, indica a propensão para a realização dessa atividade. Cabe observar que o símbolo do Contracheque remete a outro símbolo, a Estabilidade, pois, segundo o relato constante do item 13 (Quadro 2), é a estabilidade no emprego que embasa a credibilidade do servidor para horar os pagamentos junto ao mercado de crédito. O último símbolo destacado desse valor social é o Tempo, que, vinculado à jornada de trabalho do servidor, cumprida estritamente no horário estabelecido, traz o significado de tempo livre fora do ambiente laboral. Esse aspecto do valor social indica um poder que o servidor tem sobre a administração de seu tempo.

É oportuno salientar algumas implicações advindas dos valores sociais relacionados a poder pelos servidores públicos entrevistados. Pode-se inferir que existe uma linha tênue entre a execução das atribuições estatais inerentes ao cargo público e a utilização indevida dos poderes do Estado, cuja relação com o abuso de poder se faz presente. O cargo

público, almejado por muitos servidores, traz uma questão de estima social elevada, fonte de satisfação ou depreciação pessoal; o servidor pode se sentir valorizado ou estigmatizado pela sociedade. Interessante observar que o valor social contido no Estatuto do servidor carrega aspectos relacionados à qualidade de vida, tanto no ambiente de trabalho (por intermédio da estabilidade no emprego), quanto fora dele, haja vista o controle e aproveitamento do tempo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de identificar os principais valores sociais relacionados a poder por servidores públicos, bem como de compreender as implicações desses valores na vivência cotidiana desses indivíduos, o presente estudo buscou preencher uma lacuna verificada na literatura: a ausência de estudos acerca do poder, enquanto valor social (a partir do ponto de vista de servidores públicos); e também buscou disponibilizar uma nova ferramenta de gestão: a compreensão das motivações dos funcionários, por meio da interpretação de símbolos e da apreensão dos significados empregados.

A partir da interpretação dos dados resultantes da pesquisa, foi percebido que os valores sociais podem ser representados por diferentes símbolos e que um mesmo símbolo pode se referir a diferentes valores sociais. Também se observou a possibilidade de que um valor social esteja atrelado a significados distintos, que podem ser compatíveis ou conflitantes entre si, justamente pelo fato de que o mesmo não está limitado à experiência de um único indivíduo. Outro ponto verificado foi a relação que os símbolos podem estabelecer entre si, de modo que novos significados sejam produzidos.

Além dessas considerações, outras inferências foram fomentadas pela interpretação dos valores sociais identificados: a questão de poder, no serviço público, traz implicada aspectos éticos e da utilização indevida dos poderes inerentes ao Estado; o cargo público pode ser fonte de poder de *status* social perante as pessoas, ou fonte de baixa estima associada a estigmas sociais; e os poderes relacionados ao Estatuto dos servidores públicos parecem estar atrelados à qualidade de vida, tanto dentro, quanto fora do ambiente de trabalho. Considerando que essas implicações, possivelmente, repercutem nos serviços prestados por esses indivíduos, entender, avaliar e buscar transformar os valores sociais suportados por esse grupo, pode trazer um impacto positivo ao serviço público de um modo geral.

Cabe ressaltar a sugestão de que novas pesquisas, nesse sentido, sejam conduzidas em outras áreas da administração pública, de modo que seja possível compreender outras peculiaridades relativas aos valores sociais compartilhados por esse grupo. Desse modo, haverá maior amplitude para a teorização sobre valores sociais no âmbito dos servidores públicos, que oportunize desvendar outras implicações e compreender melhor as motivações refletidas no exercício das funções públicas.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, M.; PAULO, V. **Direito administrativo descomplicado**. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2008.
- ALLPORT, G. W., VERNON, P. E. A. **A study of values: manual of directions**. New York: Houghton Mifflin, 1931.
- BLUMER, H. **Symbolic interactionism: perspective and method**. Berkeley: University of California Press, 1969.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Seção 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 abr. 2015.

BRYMAN, A. The debate about quantitative and qualitative research: a question of method or epistemology? **The British Journal of Sociology**, v. 35, n. 1, p. 75-923, mar. 1984.

DENZIN, N. Symbolic interactionism. In: FLICK, U; KARDORFF, E. V.; STEINKE, I. **A companion of qualitative research**. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage, 2004. p. 81-87.

DOMENICO, S. M. R. D. Valores relativos à competição organizacional: um novo olhar na pesquisa de valores em ambientes empresariais. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores Humanos e Gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Editora Senac, 2008.

FLICK, U; KARDORFF, E. V.; STEINKE, I. What is qualitative research? An introduction to the field. In: FLICK, U; KARDORFF, E. V.; STEINKE, I. (ed.) **A companion of qualitative research**. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage, 2004.

FLORES, J. G. **Análisis de datos cualitativos** - aplicaciones a la investigación educativa. Barcelona: PPU, 1994.

GEPHART, R. From the editors: qualitative research and the Academy of Management Journal. **Academy of Management Journal**, v. 47, n. 4, p. 454-461, 2004.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. de Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R; SILVA, A. B. da. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOUVÊA, R. Q. Da filosofia dos valores a uma ciência dos valores. In: TEIXEIRA, M. L. M. **Valores Humanos e Gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Editora Senac, 2008. p. 17-45.

HATCH; M. J.; YANOW, D. Organization theory as an interpretive science. In: TSOUKAS, H.; KNUDSEN, C. (Org.). **The oxford handbook of organization theory**. Oxford: Oxford University Press, 2003.

HOPF, C. Qualitative interviews: an Overview. In: FLICK, U; KARDORFF, E. V.; STEINKE, I. (ed.) **A companion of qualitative research**. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage, 2004.

KLUCKHOHN, F. R.; STRODTBECK, F. L. **Variations in value orientations**. Evanston, IL: Row, Peterson, 1961.

MEIRELLES, H.L. **Direito administrativo brasileiro**. 23 ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research in practice**. Examples for discussion and analysis. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

PEREIRA, K. T. **Florian W. Znaniecki e Henri Poincaré: uma proposta de reconstrução metodológica**, 2014. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: Free Press, 1973.

- ROS, M. Psicologia social dos valores humanos: uma perspectiva histórica. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. **Psicologia social dos valores humanos**. São Paulo: Editora Senac, 2006.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, 1992.
- SCHWARTZ, S. H. Les valeurs de base de la personne: théorie, mesures et applications. **Revue française de sociologie**, v. 42, p. 249-288, 2006.
- SCHWARTZ, S. H. et al. Refining of theory of basic individual values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 103, n. 4, 2012.
- TEIXEIRA, M. L. M.; MONTEIRO, R. S. Valores pessoais no ambiente de negócios. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores Humanos e Gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Editora Senac, 2008.
- TEIXEIRA, M. L. M et. al. Peculiaridades da estrutura de valores básicos dos brasileiros. Revista Psicologia: **Organizações e Trabalho**, v. 42, n. 2, p. 139-152, 2014.
- THOMAS, W. I.; ZNANIECKI, F. The polish peasant in Europe and America, v. 1. Boston: **University of Chicago Press**, 1918.
- WILEY, N. Znaniecki's key insight: the merger of pragmatism and neo-kantianism. **Polish Sociological Review**, 2(158), 2007.
- ZNANIECKI, F. **Cultural reality**. Chicago: The University of Chicago Press, 1919.
- ZNANIECKI, F. **The method of sociology**. New York: Rinehart & Company, 1934.