

REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS POLICIAIS

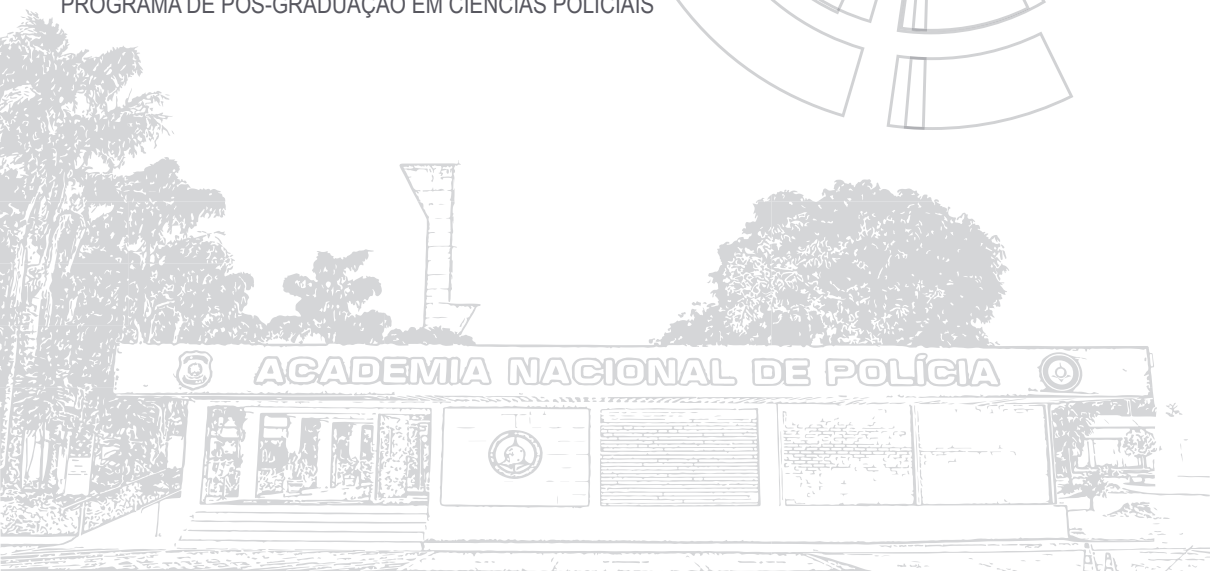
RBCP

Jan-Abr./2021 - Vol. 12

ISSN IMPRESSO 2178-0013

ISSN ELETRÔNICO 2318-6917

COORDENAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS POLICIAIS



BRAZILIAN
JOURNAL OF
POLICE
SCIENCES

REVISTA
BRASILEIRA DE
CIÊNCIAS DE
POLÍCIA

REVUE
BRASILIENNE
DES SCIENCES
POLICIÈRES

RIVISTA
BRASILIANA DI
SCIENZE
DI POLIZIA



A ESSÊNCIA DO RAIOS IMORTAL: ANÁLISE DOS VALORES PESSOAIS DOS CURSADOS DE GRUPOS TÁTICOS DE BRASÍLIA

FAGNER DE OLIVEIRA DIAS

POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL

EDGAR REYES JR

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)

FLÁVIO SILVESTRE ALENCAR

POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL



RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar os valores pessoais dos membros dos grupos táticos da Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, em Brasília, e como se comportam esses valores entre os grupos conforme realização de treinamento especializado, aqui chamado de curso operacional. Como método de pesquisa foi aplicada uma *survey* com 171 respondentes dos grupos táticos da ROTAM e PATAMO da PMDF, utilizando o questionário QVB de valores funcionalistas. Foi utilizada a Análise Fatorial Confirmatória para validação do instrumento e ANOVA para análise dos grupos. Como resultado, os dois grupos analisados apresentaram diferenças intergrupo nos valores Suprapessoal e Interativo, confirmando diferenças características de maturidade e integração conforme dados sociométricos e relatos de diferença na alternância de membros nas pequenas equipes. Quanto ao curso operacional, aqueles que realizaram os cursos em sua unidade policial apresentaram maior valor “Experimentação e Realização”, que denotam valores inovativos que influenciam positivamente na eficiência da equipe. No âmbito gerencial, o estímulo à realização do curso operacional, bem como uma verificação de valores pessoais dos futuros integrantes pode melhorar a eficiência da equipe.

PALAVRAS-CHAVE: Curso operacional. Valores pessoais. Teoria funcionalista. Equipe. Polícia Militar.

INTRODUÇÃO

No convívio social, o relacionamento entre as pessoas, seja no cotidiano ou no ambiente de trabalho, é basilar para o desenvolvimento pessoal e das tarefas, pois aprendemos e nos aperfeiçoamos como seres humanos ao compartilhar nossas crenças e valores nos relacionamentos e nas mais diversas situações cotidianas. Em um ambiente profissional como os grupos táticos policiais somos expostos a um novo clima organizacional e estimulados a novos relacionamentos interpessoais, e isso pode impactar no comportamento e desempenho organizacional.

Não basta que os membros sejam altamente qualificados para que se tenha um bom desempenho e efetividade da equipe. É necessário que a equipe seja capaz de trabalhar em conjunto, com redução de conflitos internos para obter sucesso em seu objetivo. Uma das formas de se reduzir esse conflito é com os membros em sintonia com os valores e clima da organização. Por esse motivo, se torna essencial avaliar os valores pessoais de membros de equipes para a melhoria de sua efetividade.

Dos relacionamentos baseados na confiança é que surge o compartilhamento de valores pessoais que formam o caráter, determinam o comportamento e influenciam nas atitudes dos indivíduos no grupo, os valores pessoais são concepções próprias de um indivíduo que tem em sua função mais que ser um orientador de ações, mas um representante dos princípios, critérios ou metas que guiam a vida dos seres humanos (SCHWARTZ, 1992). Uma outra forma de alterar comportamentos e atitudes de uma pessoa é submetendo-a a uma dissonância cognitiva. Essa dissonância pode ser definida como uma angústia psicológica que uma pessoa sente ao tomar consciência que possui pensamentos ou crenças contraditórias sobre algum elemento relevante, como, por exemplo, a inconsistência lógica advinda de hábitos culturais diversos ou antagônicos, ou o reflexo de uma experiência passada (ANDRADE, 2019).

Assim, no ambiente policial, quando expomos um aluno a um treinamento rigoroso, em situação adversa, como nos cursos chamados “operacionais”, provocamos nele uma dissonância cognitiva. Essa

dissonância deve-se ao desconforto psicológico gerado pela mudança de hábitos e inconsistência lógica gerada pela pressão imposta pelos instrutores em busca de um comportamento diferente do comportamento cotidiano anterior daquele aluno, surgindo assim novos comportamentos dentro do ambiente profissional.

Apesar da mudança de comportamento e atitude diante da dissonância cognitiva causada pelo rigor do curso operacional, não se pode afirmar claramente, conforme a literatura, que haja uma alteração de valores pessoais, pelo fato de os valores serem considerados constructos de difícil mutabilidade. Considerando que os valores pessoais representam os princípios que guiam a vida dos seres humanos, guiando também seus relacionamentos, comportamentos e atitudes que podem impactar no desempenho organizacional, surge a seguinte pergunta: **Existe diferença nos valores pessoais de policiais dos grupos táticos que realizaram, ou não, curso operacional?**

Para responder à pergunta, a população escolhida foi a dos grupos táticos da polícia militar de Brasília, capital do Brasil. Tais grupos caracterizam-se por terem a missão específica de enfrentamento a ocorrências policiais de alto risco, envolvendo arma de fogo, e por serem submetidos a treinamentos de extremo rigor, físico e psicológico. Por esse motivo, carregam consigo características típicas para responder ao questionamento em tela.

REFERENCIAL TEÓRICO

VALORES HUMANOS E A TEORIA FUNCIONALISTA

O valor humano pode ser definido como princípio desejável: “concepção, explícita ou implícita, própria de um indivíduo ou característica de um grupo, acerca do desejável, o que influencia a seleção dos modos, meios e fins de ações acessíveis” (KLUCKHOHN, 1951, p. 473) Tal definição foi essencial para a evolução de outros pesquisadores como Rokeach (1973), Schwartz (1992, 2012) e Gouveia (2003). Com o passar dos anos, os modelos de valores passaram dos estudos de Rokeach (1973) como referência obrigatória nos estudos

de valores humanos, até os principais teóricos atuais como Schwartz e Gouveia. O total dos valores de uma pessoa podem ser representados em um número relativamente pequeno e de valores idênticos, organizados de maneira sistêmica para todas as pessoas, variando somente em intensidade (ROKEACH, 1973).

A principal referência em valores humanos atualmente é o modelo de valores de Schwartz (1992, 2012), que tem como entendimento que esses valores são critérios ou metas que transcendem atitudes específicas, sendo utilizado como guia para avaliar ações, eventos e outras pessoas conforme importância relativa de cada valor.

Em sua teoria, diferentemente do simples estudo de uma lista de valores, o autor passou a estudar um conjunto de metas motivacionais na tomada de decisão, com capacidade de previsão de atitudes e comportamentos.

O segundo modelo referência em valores humanos, que surgiu e foi validado no Brasil, é o modelo da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos (GOUVEIA, 2003). Tal teoria começou a ser desenvolvida no final da década de 1990 e tem evoluído desde então (GOUVEIA; MILFONT; GOUVEIA, 2003; MEDEIROS *et al.*, 2012; GUERRA, 2014;). Por mais que tal estudo seja menos conhecido que o de Schwartz (1992), até o ano de 2011 já haviam sido realizados estudos com mais de 50.000 pessoas de doze países diferentes, incluindo o Brasil (MEDEIROS, 2011), além do mais, pode-se dizer que seu instrumento de coleta é mais parcimonioso que o de Schwartz.

Para Gouveia (2003), os valores são vistos como princípios-guias que estão disponíveis para qualquer pessoa, diferindo apenas em magnitude, os quais têm influência pelo tipo de socialização e o contexto sociocultural de cada indivíduo. O autor propõe em sua teoria duas funções consensuais na literatura: 1) *tipo orientação*, que guiam as ações dos homens (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ *et al.*, 2012) e; 2) *tipo motivador*, que expressam as necessidades humanas (MASLOW, 1954). Desta forma, as funções dos valores são definidas como aspectos de cunho psicológico que guiam comportamentos e representam necessidades humanas cognitivas (GOUVEIA *et al.*, 2009).

A primeira função, de guiar as condutas humanas, denominada tipo orientador, é composta por três possibilidades de orientação: *social, central e pessoal*. As dimensões valorativas *pessoal e social*, já definidas nos valores terminais de Rokeach (1973), vêm sendo vistas como importantes na orientação humana (HOFSTEDÉ, 1980). Esses guiam as pessoas por valores opostos, sendo que os valores pessoais possuem foco intrapessoal, mais egocêntricas, enquanto as pessoas guiadas por valores sociais possuem foco interpessoal, centradas na sociedade. Já a *central* refere-se a valores que se posicionam entre os sociais e os pessoais, sendo o valor de base estruturante e de referência para os outros dois, também considerado como propósito geral de vida, como a sobrevivência (GOUVEIA; MILFONT; GUERRA, 2014).

A segunda função, de expressar as necessidades humanas, denominada *tipo motivador*, é composta por duas classificações de necessidades cognitivas: *materialistas (pragmáticos)* e *humanitários (idealistas)*. Os valores materialistas expressam necessidades básicas, biológicas e sociais que evidenciam objetivos específicos de interesse imediato, observância de regras normativas, dando importância às condições que podem assegurar sua própria existência. Já os valores *humanitários* expressam objetivos universais, baseado em ideias e princípios mais abstratos, valorizando suas relações interpessoais como um fim em si mesmas (GOUVEIA *et al.*, 2009).

Ao combinar as duas funções, obtêm-se as seis subfunções que são a base da teoria funcionalista dos valores. Assim, as seis subfunções são: 1) *normativa* (social-pragmático); 2) *interativa* (social-idealista); 3) *existência* (central-pragmático); 4) *suprapessoal* (central-idealista); 5) *realização* (pessoal-pragmático); e 6) *experimentação* (pessoal-idealista). Podendo ser representado pela Figura 1. Nessa figura, o desenho proposto em forma de hexágono conforme estrutura de congruências (SOUZA *et al.*, 2018)

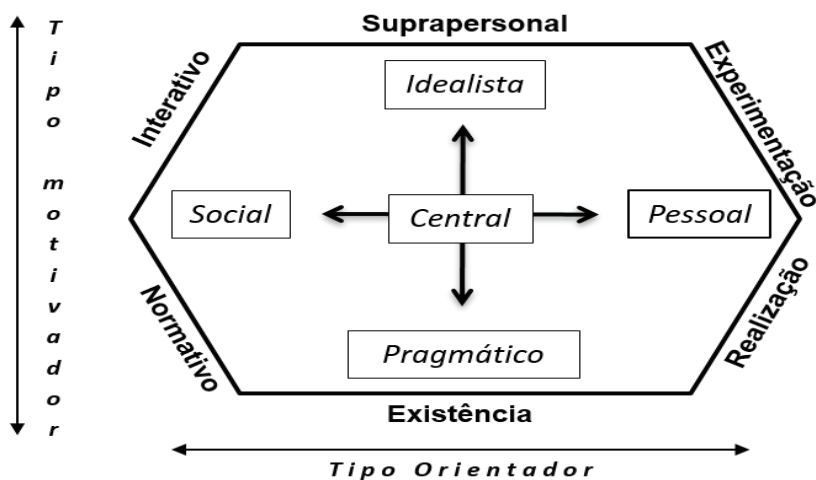


Figura 1. Dimensões e subfunções dos valores básicos
Fonte: adaptado de Gouveia *et al.* (2009) e Souza *et al.* (2018)

Apesar de ser possível que outros pesquisadores considerem, de acordo com sua cultura ou contexto ambiental, um conjunto diferente de valores, serão descritas a seguir as seis subfunções e os valores selecionados para representá-las (GOUVEIA *et al.*, 2009):

- (1) *Normativa*. Tem tipo social-pragmático, refletindo a importância da manutenção das normas e culturas sociais. Normalmente guiam pessoas mais velhas, seguindo as normas convencionais e se opondo a comportamentos não convencionais. Tem como valores básicos: obediência, religiosidade e tradição (BRAITHWAITE e SCOTT, 1991; SCHWARTZ, 1992).
- (2) *Interativa*. Tem tipo social-idealista, refletindo a importância na experiência afetiva entre indivíduos, e representa as necessidades de pertencimento, amor e afiliação. Enfatizam atributos mais afetivos e abstratos. Normalmente, guiam pessoas mais jovens e orientadas para relações íntimas estáveis, sobretudo na constituição familiar. Tem como valores básicos: afetividade, convivência e apoio social (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1992).
- (3) *Existência*. Tem tipo central-pragmático, refletindo a subfunção mais importante do motivador pragmático, pois seu propósito principal é assegurar as condições básicas para a sobrevivência biológica e psicológica do indivíduo. Normalmente, guiam pessoas

em contexto de escassez econômica ou que foram socializados em ambientes com tais características. Tem como valores básicos: saúde, estabilidade pessoal e sobrevivência (BRAITHWAITE; LAW, 1985; LEVY, 1990).

- (4) *Suprapessoal*. Tem tipo central-idealista, refletindo a subfunção mais importante do motivador idealista, pois seu propósito principal é suprir a necessidade superior de autorrealização, bem como estética e cognição. Indicam importância de ideias abstratas, com menor ênfase em coisas concretas e materiais. Normalmente guiam pessoas que pensam de forma mais ampla e geral. Tem como valores básicos: beleza, conhecimento e maturidade (BRAITHWAITE; LAW, 1985; LEVY, 1990; ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1992).
- (5) *Realização*. Tem tipo pessoal-pragmático, refletindo as necessidades de autoestima, por meio da realização material. Representa imediatismo com foco em realização material e pessoal. Normalmente guiam pessoas que dão importância à hierarquia baseada em competência pessoal, sendo muitas vezes jovens adultos, em fase produtiva, ou indivíduos educados em contextos disciplinares e formais que apreciam uma sociedade organizada e estruturada. Tem como valores básicos: poder, êxito (BRAITHWAITE; SCOTT, 1991) e prestígio (SCHWARTZ, 1992).
- (6) *Experimentação*. Tem tipo pessoal-idealista, refletindo as necessidades fisiológicas de satisfação, ou o princípio do prazer. Sua busca por status, harmonia e segurança social é menos pragmática e seus valores tem foco em promover mudanças e inovações nas organizações sociais. Normalmente guiam pessoas jovens, que tendem a não se conformarem com regras sociais. Tem como valores básicos: emoção (SCHWARTZ, 1992), prazer e sexualidade (BRAITHWAITE; SCOTT, 1991).

Deste modo, a estrutura dos valores de Gouveia (GOUVEIA *et al.*, 2009; GOUVEIA; MILFONT; GUERRA 2014) tem como principal arcabouço a combinação de duas dimensões funcionais que são congruentes entre si (SOUZA *et al.*, 2018). Uma correspondendo ao tipo de orientação (social, central ou pessoal) e outra ao tipo de motivação (pragmático ou idealista), que ao serem combinadas, são obtidos seis subfunções, que são os marcadores valorativos da teoria.

Mesmo com a existência de todas as subfunções valorativas no indivíduo, obter os valores preponderantes dos membros de uma equipe e relacioná-los com o desempenho em equipe, poderá indicar os valores desejáveis entre os componentes para um resultado mais eficiente. No caso da pesquisa de Riviera, Domenico e Sauaia (2014), obteve-se que o valor de abertura à mudança de líderes, em casos precedentes a problemas mal estruturados, foi positivamente relacionado ao desempenho dos membros da equipe. Já Van Dun e Wilderom (2016) concluíram em seu estudo que valores altruístas estão positivamente relacionados à eficácia de uma equipe enquanto os valores conservadores estão relacionados negativamente.

Tanto Riviera *et al.* (2014) como Van Dun e Wilderom (2016), apesar de analisarem sob perspectivas diferentes, um com grupos de alta gestão e o outro somente com os líderes de pequenos grupos, observaram semelhanças nos valores correlacionados à eficácia ou desempenho, dos grupos de trabalho, para os autores, as diferenças de valores conservadores intragrupo ou a prevalência deles na liderança são negativamente relacionadas ao desempenho. Ambos também partiram de uma análise baseada na teoria dos Valores Pessoais Básicos refinada de Schwartz *et al.* (2012), sendo a teoria atualmente dominante no mundo e importante a sua avaliação sob a perspectiva de outra escala de valores, tal qual a Teoria Funcionalista.

Cabe assim, compreender os valores pessoais nos grupos de trabalho e como se caracterizam no grupo conforme o curso operacional para melhor compreensão do comportamento e desempenho.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se como pesquisa de campo descritiva com abordagem quantitativa. Para tal análise, foi realizada uma pesquisa com policiais militares de Brasília-DF, que compõem os batalhões de grupos táticos motorizados da Polícia Militar do Distrito Federal – PMDF. Tais características se encaixaram nos grupos táticos da ROTAM - Rondas Ostensivas Táticas Motorizadas - e do PATAMO - Patrulhamento Tático Móvel. Por abordar a totalidade dos policiais militares que trabalham na atividade fim, este estudo é considerado

censitário, englobando a totalidade do universo em questão (MARCONI; LAKATOS, 2003).

O Instrumento de Coleta de Dados – ICD utilizado foi composto por dois blocos, sendo que o primeiro contém dados sociodemográficos, já o segundo bloco está formado pelo Questionário de Valores Básicos – QVB, elaborado por Gouveia (2003), já testado e com índices de validação em diversos países, incluindo o Brasil. O QVB contempla perguntas fechadas, respondidas dentro da escala contínua intervalar de 1 a 7, sendo 1 para menos intensidade (totalmente não importante) e 7 para a maior intensidade (extremamente importante).

Com a finalidade de validar o instrumento de coleta de dados utilizado para mensuração dos valores pessoais, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Neste estudo, como sugerido por Hair *et al.* (2009), utilizou-se a AFC para validar o modelo de mensuração com finalidade de determinar se as relações entre os 18 marcadores valorativos e os seis valores funcionalistas de Gouveia (2003) são suportados pelos dados, de acordo com os objetivos da pesquisa.

Os agrupamentos formados nas variáveis métricas em variáveis categóricas foram analisados mediante variação da média. Para descrever as diferenças nas variáveis do modelo, com base em variáveis categóricas, foi utilizada a análise de variância (ANOVA). Para os casos em que o teste ANOVA for significativo ($p < 0,05$) e houver mais de dois grupos, foi realizado também o teste *Post-hoc* de Turkey. Com os resultados significativos, foram feitos gráficos de barras no *software Excel* com a barra de erro experimental expressa pelo erro padrão da ANOVA.

No período de junho a agosto de 2018, quando foi realizada a coleta de dados, os batalhões da ROTAM e do PATAMO tinham, respectivamente, 122 e 76 policiais na atividade fim, totalizando 198. Ao aplicar a *survey* nos batalhões, obteve-se 107 respondentes na ROTAM (87,7% dos policiais da atividade fim) e 64 no PATAMO (84,2% dos policiais da atividade fim), uma população total de 171 respondentes dos 198 totais. Os 27 policiais não entrevistados (15 da ROTAM e 12 do PATAMO) não puderam participar, pois se encontravam em uma das seguintes situações: férias, dispensa médica, cedido para instrução em outro órgão do governo ou dispensa paternidade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto aos dados sociodemográficos, foram coletados os dados quanto ao nível hierárquico, estado civil, religião e tempo de serviço policial. O nível hierárquico foi separado em quatro grupos: a) soldados e cabos; b) 3º e 2º Sargentos; c) 1º Sargento e Subtenente e; d) Oficiais. Apesar no nível mais básico da divisão militar seja entre Praças (elementos de execução) e os Oficiais (elementos de planejamento e tarefas estratégicas), a atividade fim dos grupos táticos é exercido em sua maioria por Praças e comandado por um ou dois Oficiais. Por esse motivo os Praças foram divididos em três grupos e os Oficiais em um só grupo. No total, 46,2% são soldados ou cabos, 39,8% são terceiro ou segundo sargentos, 8,8% são primeiro sargento ou subtenente e 5,3% são oficiais.

Quanto ao estado civil, 69,6% são casados ou em regime de união estável, 21,1% são solteiros e 9,4% são divorciados ou viúvos. Quanto a religião, 56,7% são católicos, 19,3% evangélicos, 18,1% cristãos, 3,5% espírita, 1,2% não responderam, 0,6% ateu e 0,6% umbanda. Por fim, na tabela 1 podemos observar a distribuição por tempo de serviço dos policiais militares dos grupos táticos, sendo quase a metade formada por policiais com até 10 anos de serviço (48,5%).

TABELA 1. Frequência e porcentagem total do tempo de serviço

	Frequência	Porcentagem
1 a 5 anos	40	23,4%
6 a 10 anos	43	25,1%
11 a 15 anos	14	8,2%
16 a 20 anos	43	25,1%
21 a 25 anos	21	12,3%
26 a 30 anos	10	5,8%
Total	171	100%

Os valores pessoais foram coletados com base na escala da Teoria Funcionalista, Questionário dos Valores Básicos (QVB), composto por três marcadores valorativos, totalizando 18 que representam seis valores. Para analisar os seis valores funcionais foi necessário confirmar a validação da referida escala no contexto da pesquisa,

sendo realizada também uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) do Questionário (QVB). Para a AFC, verificou-se inicialmente a normalidade para os 18 itens do questionário, em que todos os itens foram significativos, $p < 0,001$, para os testes de Kolmogorov-Smirnov (K-S) e Shapiro-Wilk (S-W). A medida da normalidade é importante, pois se a variação em relação à distribuição normal é suficientemente grande todos os testes estatísticos são inválidos (HAIR *et al.*, 2009). Quanto à fatorabilidade da matriz, obteve-se como resultado um índice de adequação da amostra KMO de 0,75 e significância $p < 0,001$, resultado considerado moderado quando à fatorabilidade da matriz (HAIR *et al.*, 2009). Para se analisar o ajuste do modelo foram considerados (BYRNE, 2001): GFI, CFI, RMSEA e SRMR. No presente estudo os valores encontrados apresentaram-se como satisfatórios e corroboram com os valores de outras pesquisas (GOUVEIA *et al.*, 2010; MEDEIROS, 2011) sendo eles: GFI = 0,87, CFI = 0,82, RMSEA = 0,07 e SRMR = 0,07, valores consideráveis aceitáveis para o modelo.

Os resultados podem ser vistos na Tabela 2, em que os resultados médios (m) das respostas, bem como seu desvio-padrão (dp), como resultado das respostas médias de todos os respondentes, além da ordenação dimensional dos valores. A maior média encontrada foi do valor de religiosidade ($m = 6,54$, $dp = 0,92$) e menor média para o valor Beleza ($m = 4,21$, $dp = 1,52$). Verificando as médias em ordem decrescente, juntamente com seu desvio-padrão, em uma observação inicial os marcadores valorativos apresentaram em suas cinco maiores médias, todos pertencentes ao tipo de valor motivador *Pragmático* com tipo orientador entre *Central* e *Social*. Verifica-se ainda que os marcadores valorativos de maior média também foram os de menor desvio-padrão, denotando uma menor variância de respostas. Já aqueles marcadores de menor média, abaixo de 5,00, também tiveram alto desvio padrão e conseqüentemente maior variação de respostas.

É possível observar que as maiores médias com menores variações de respostas então nos valores Normativos e Existência, excetuando o marcador Tradição, sendo valores mais constantes nos grupos táticos. O valor Suprapessoal apresentou uma grande dissonância de respostas entre os marcadores Beleza e Maturidade, denotando que os grupos táticos tem uma homogeneidade no marcador Maturidade,

com maior média e baixa variação, e mais heterogêneo em Beleza, menor média com alta variação. No valor Realização o marcador Êxito destacou-se com maior média e menor desvio, denotando a importância de alcançar os objetivos acima de Poder e Prestígio.

Os dois valores de Tipo Orientador Social obtiveram maior média enquanto o Pessoal foram os dois de menor média. Conforme a Teoria Funcionalista (GOUVEIA, 2013), o tipo orientador guiam as ações humanas, sendo classificadas em *social*, pessoas que pautam por valores sociais ou possuem foco interpessoal (metas sociais), *pessoal*, guiadas por valores pessoais são egocêntricas ou possuem um foco intrapessoal (metas pessoais), e *centrais*, ou mistos, aparecem entre os *sociais e pessoais*, representando cognitivamente o eixo principal das necessidades humanas. Além disso, o Tipo motivador tem a função de dar expressão às necessidades humanas, sendo elas pragmáticas ou idealistas.

TABELA 2. Médias, desvios e características dos valores funcionais.

Valor Funcional	DESCRITIVO		DIMENSÃO	
	m	dp	Tipo Orientador	Tipo Motivador
EXISTÊNCIA	6,39	0,72		
Estabilidade	6,39	0,97	CENTRAL	PRAGMÁTICO
Saúde	6,37	1,04		
Sobrevivência	6,40	0,85		
NORMATIVO	6,20	0,73		
Obediência	6,47	0,80	SOCIAL	PRAGMÁTICO
Tradição	5,59	1,17		
Religiosidade	6,54	0,92		
INTERATIVO	5,66	1,06		
Convivência	5,25	1,43	SOCIAL	IDEALISTA
Afetividade	5,89	1,36		
Apoio Social	5,85	1,45		
SUPRAPESSOAL	5,39	0,90		
Conhecimento	5,67	1,29	CENTRAL	IDEALISTA
Beleza	4,14	1,52		
Maturidade	6,36	0,77		

EXPERIMENTAÇÃO	5,39	0,87		
Sexualidade	6,14	1,08	Pessoal	Idealista
Prazer	5,57	1,29		
Emoção	4,46	1,35		
REALIZAÇÃO	5,01	0,96		
Poder	4,32	1,43	PESSOAL	PRAGMÁTICO
Prestígio	4,58	1,67		
Êxito	6,12	0,97		

A dimensão na Tabela 2, evidencia uma prevalência de orientação de comportamento mais social e pragmático, corroborando com o encontrado por Van Dun & Wilderom (2016), em que equipes de alto desempenho, têm prevalência de valores mais altruístas, na dimensão do tipo orientador, acrescido da dimensão motivadora pragmática, ou seja, além de altruísta, provavelmente apresentam-se valores mais pragmáticos. Os valores com maior média, Existência e Normativo (acima de 6,00), podem representar pessoas que foram socializados em ambientes de restrição e que tem adesão a normas convencionais (GOUVEIA, 2013), tais características corroboram com o ambiente militar em que grupos táticos passam por treinamentos rigorosos e normas rígidas para atuar em ambiente de risco. Já o valor Realização, com média 5,01, foi considerado o valor menos importante para os policiais de grupos táticos, os marcadores valorativos de *poder* e *prestígio* foram os principais com baixa avaliação de importância, enquanto o marcador êxito apresentou média alta. Tal característica pode representar que os policiais de grupos táticos valorizam o êxito em sua vida e profissão, mas não dão tanta importância ao reconhecimento pessoal, podendo refletir valores referentes ao espírito de grupo, que repudia aquele que quer se sobressair diante dos companheiros de serviço, priorizando o reconhecimento do grupo sobre o individual. Cabe ressaltar ainda que o valor Suprapessoal, apesar de ser um valor central do ser humano, não teve grande importância final, principalmente devido ao marcador valorativo *beleza*, que apresentou a menor média de importância, tal resposta pode representar o contexto dos grupos táticos, de valorizar o grupo sobre o destaque individual.

ANÁLISE DE VARIÂNCIA

Antes de avaliar a relação dos valores no curso operacional, foi verificado se havia distinção entre os valores dos dois grupos analisados. Ao analisar as diferenças sociométricas entre os grupos, obteve-se como destaque que o grupo da ROTAM é composto, em sua maioria, por policiais com mais de 10 anos de serviço, 66,35%, enquanto o grupo PATAMO é composto, em sua maioria, por policiais com menos de 10 anos de serviço, 73,44%. Por esse motivo, foi necessário avaliar a diferença de valores entre grupos antes da análise do todo. Foram considerados significativos os valores $p < 0,05$. Os grupos ROTAM e PATAMO apresentaram diferença significativa para valores Interativos, $m = 5,82$ e $m = 5,40$ respectivamente, e Suprapessoais, $m = 5,51$ e $m = 5,18$. Corroborando com a teoria funcionalista, que indica que as pessoas que valorizam mais o Suprapessoal costumam ser pessoas mais velhas e maduras. Já o valor interativo pode estar relacionado com o fato relatado pelas equipes, em que os integrantes do grupo ROTAM preferem preservar os grupos com os mesmos integrantes nas viaturas, enquanto o grupo PATAMO tem uma política de rodízio de membros para que todos consigam trabalhar com todos, com interações mais amplas e menos profundas.

Quanto ao Estado Civil houve diferença significativa do valor Experimentação entre os respondentes solteiros ($m = 5,69$) e os divorciados ($m = 5,04$), não sendo significativa a diferença dos casados para ambos. O valor de experimentação representa a necessidade fisiológica de satisfação, em sentido amplo, ou princípio de prazer (GOUVEIA, 2003).

Analisando também os marcadores valorativos, observa-se que o valor Experimentação teve a *sexualidade* com maior média, tal marcador valorativo enfatiza a obtenção de satisfação nas relações sexuais (GOUVEIA, 2013). A diferenciação de tal valor para o respondente solteiro justifica-se uma vez que este, normalmente, está à procura de parceiros sexuais, já a experiência do casamento e separação do divorciado, ou morte para o viúvo, podem ter sido responsáveis pela mudança na valorização da sexualidade.

O Nível Hierárquico, Tempo de Serviço, Religião e Escolaridade não apresentaram diferença significativa com relação aos valores

funcionalistas. A maior diferença de valores no presente estudo foi referente aos grupos que realizaram cursos operacionais em seus batalhões, em outros batalhões e os que não fizeram curso. Para as análises de curso operacional apenas o valor Normativo não foi significativo entre os grupos na ANOVA, sendo que três valores funcionais foram significativos a $p < 0,01$ (Interativo, Experimentação e Realização), dois valores funcionais foram significativos a $p < 0,05$ (Suprapessoal e Existência). Acredita-se que a não diferenciação do valor Normativo deve-se ao fato do clima organizacional militar ter como pilar a valorização das regras convencionais.

Conforme Tabela 3, os respondentes com Curso da ROTAM apresentaram os maiores resultados para todos os valores funcionais. Quanto aos menores resultados obtidos, o grupo “Curso em outra UPM” liderou nos valores Existência e Experimentação; o grupo “Não fez curso”, nos valores: Interativo e Realização; e o grupo “Curso do PATAMO” teve a menor magnitude no valor Suprapessoal. A significância da ANOVA na diferenciação de grupos está expressa na Tabela 3.

As diferenças para os valores Suprapessoal ($p < 0,05$) e Interativo ($p < 0,01$) foram referentes ao “Curso da ROTAM” e ao “Curso do PATAMO”, corroborando com a diferenciação geral entre os grupos vista anteriormente. Desta forma, não é prudente analisar a relação entre os cursos para esses dois valores uma vez que foi verificada uma diferença de valores em nível de grupo. Por esse motivo, as conclusões do resultado corroboram com as análises iniciais na diferenciação do tempo de serviço dos policiais para o valor Suprapessoal, e em seu processo de interação entre os membros, para o valor Interação, dentro da ROTAM e do PATAMO.

TABELA 3. Médias dos valores funcionalistas e curso operacional.

	Interativo**	Suprapessoal*	Existência*	Experimentação**	Realização**
Curso da ROTAM	5,95	5,57	6,52	5,49	5,11
Curso do PATAMO	5,42	5,13	6,31	5,51	5,09
Curso em outra UPM	5,52	5,28	5,98	4,83	4,89
Não fez curso	4,97	5,52	6,46	4,91	4,00

* significativo a $p < 0,05$.

** significativo a $p < 0,01$.

O valor Existência tem diferença significativa ($p < 0,05$) entre “Curso da Rotam” e “Curso de outra UPM”, denotando que os respondentes que fizeram curso na ROTAM podem ter vivido em ambientes de restrição maior do que os que fizeram curso em outra unidade policial, conforme definição de Gouveia (2013). Isso pode significar que o curso feito na ROTAM submete o policial a convivência de maior restrição, seja de comida, sono, tempo ou outros elementos essenciais para sua existência. Porém, a grande variação entre aqueles que não fizeram curso operacional impossibilita uma avaliação mais assertiva.

Na Figura 2, o valor Experimentação tem diferença significativa ($p < 0,01$) entre o grupo “Curso de outra UPM” e os grupos “Curso da ROTAM” e “Curso PATAMO”, denotando que policiais que fizeram curso operacional em outra unidade policial se conformam mais facilmente com regras sociais e com mais metas fixas do que os policiais que fizeram seu curso na ROTAM ou PATAMO e, conseqüentemente, provocam menos mudanças e inovações na estrutura organizacional (GOUVEIA, 2013). Logo, a prioridade por realizar cursos dentro da própria UPM tática pode propiciar policiais mais inovadores e propositivos.

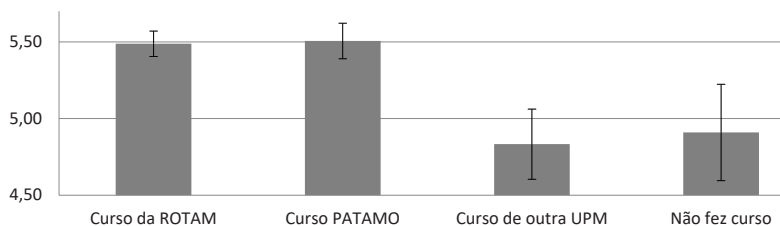


Figura 2. Valor Experimentação e grupo de curso operacional.

Na Figura 3, o valor Realização tem diferença significativa ($p < 0,01$) entre o grupo “Não fez curso” e os grupos “Curso da ROTAM” e “Curso PATAMO”, tal valor enfatiza logros materiais: a realização pode ser uma exigência para interações sociais prósperas e funcionamento institucional adequado (SCHWARTZ, 1992; GOUVEIA, 2013). Em especial, o marcador valorativo êxito, por indicar a eficiência e capacidade

de alcançar metas (GOUVEIA, 2013), denota que policiais que efetivaram o curso operacional da unidade em que trabalham valorizam mais o obter *êxito*, podendo ser esse um valor pré-requisito para a conclusão do curso, ou moldado durante o curso, tornando tal valor de maior importância após o término do período de treinamento.

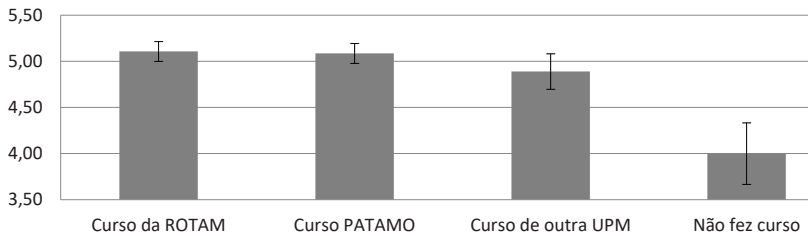


Figura 3. Valor Realização e grupo de curso operacional.

Assim, cursos realizados em ambiente interno podem ser melhor para o desenvolvimento inovativo da organização, além disso, o curso interno apresenta maior valorização do êxito. Logo, priorizar cursos internos para estes tipos de profissionais pode melhorar a valorização do êxito na tarefa e desenvolvimento organizacional.

Resultados de pesquisas anteriores mostraram que a diferença de valores Conservadores, ou Normativos, é prejudicial às equipes, bem como que os valores de abertura à mudança, aqui relacionados à Experimentação, estão positivamente relacionados à inovação e eficácia de uma equipe (RIVIERA; DOMENICO; SAUAIA, 2014; VAN DUN; WILDEROM, 2016) introduced by Placet, Anderson and Fowler (2005). Logo, apesar da ausência de diferença significativa para o valor Normativo, a diferença do valor Experimentação em membros que realizaram o curso operacional denota a influência positiva do curso para o desempenho individual e organizacional.

CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O objetivo do presente estudo foi analisar os valores pessoais nos grupos táticos da Polícia Militar do Distrito Federal, bem como o modo como se comportam entre grupos, conforme a realização de treinamento especializado, aqui chamado de curso operacional. Como

resultado, os dois grupos analisados, cito, ROTAM e PATAMO, apresentaram significativas diferenças de valores Suprapessoal e Interativo, confirmando o previsto na teoria em que grupos com mais idade e mais maduros tendem a valorizar mais o Suprapessoal e enaltecer a valorização da integração em grupos que mantêm os mesmos membros trabalhando juntos de forma constante e em pequenas equipes, em comparação aos rodízio de policiais nas viaturas, denotando que manter a mesma equipe pode ser mais proveitoso do que realizar trocas constantes de membros.

Quanto aos cursos operacionais, obteve-se destaque para os valores de Experimentação e Realização. Os policiais que fizeram o curso em seu próprio batalhão apresentaram valor Experimentação significativamente maior que os que o fizeram em cursos de outros batalhões, ademais, apresentaram valor Realização maior do que os que não fizeram ou não concluíram o curso. Tais resultados denotam que realizar o curso da própria unidade operacional em que trabalham pode ter interferência na alteração dos valores pessoais, de forma a terem características mais inovadoras e a estarem abertos a mudanças. Características essas que já se mostraram importantes, em estudos anteriores, para a melhoria do desempenho organizacional. Os policiais que fizeram curso no próprio batalhão também apresentaram valor Realização maior do que os que não fizeram curso. Logo, valorizar o fato de alcançar um objetivo, ou obter êxito nas tarefas, é uma característica de quem fez o curso na própria unidade; tal valor já se apresentou como influenciador de relacionamentos interpessoais profissionais e pessoais e, nesses últimos, influenciadores do desempenho. Por esse motivo, o elevado valor Realização é importante para tais grupos.

No que tange ao âmbito gerencial, o presente estudo corrobora com a necessária realização dos cursos operacionais em unidades táticas de polícia, principalmente dos cursos da própria unidade, inclusive podendo reduzir a eficiência de grupos táticos compostos por muitos policiais que não realizaram algum curso operacional. No âmbito geral de gestão de grupos de trabalho, o gestor deve avaliar se seus grupos de alto desempenho estão equalizados quanto a valores experimentais e de realização para uma melhor eficiência da equipe.

Quanto a limitações e recomendações, a pesquisa foi realizada

com dados transversais, não permitindo uma análise de causalidade, ou seja, não se sabe se os valores dos grupos táticos foram pré-requisitos para a conclusão do curso ou se foram moldados após o curso. Assim, sugere-se realizar novas pesquisas de forma longitudinal, preferencialmente antes e após a realização dos cursos operacionais, para se verificar a causalidade. É importante também realizar a análise dos valores pessoais em outras equipes de trabalho, tais como equipes de cirurgia médica e outras profissões com alto grau de pressão e atenção.

FAGNER DE OLIVEIRA DIAS

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB. INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS POLICIAIS -ISCP

DOUTORANDO E MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO PELA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB), GRADUADO E PÓS-
GRADUADO EM SEGURANÇA PÚBLICA PELO INSTITUTO
SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS (ISCP) GRADUADO
EM FÍSICA (UNB) E GRADUANDO EM ECONOMIA (UCB).
ATUALMENTE É OFICIAL DA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO
FEDERAL.

EDGAR REYES JR

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB

DOUTOR EM ADMINISTRAÇÃO PELA UNIVERSIDADE DO VALE
DO RIO DOS SINOS (UNISINOS). PROFESSOR ADJUNTO DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB) E PROFESSOR VISITANTE
NA UNIVERSITAT JAUME I DA ESPANHA E UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL LITORAL DA ARGENTINA.

FLÁVIO SILVESTRE ALENCAR

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB. INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS POLICIAIS -ISCP

MESTRE EM CIÊNCIAS MECÂNICA PELA UNIVERSIDADE
DE BRASÍLIA (UNB). GRADUADO E PÓS-GRADUADO EM
SEGURANÇA PÚBLICA PELO INSTITUTO SUPERIOR DE
CIÊNCIAS POLICIAIS (ISCP). ATUALMENTE É OFICIAL DA
POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL

THE ESSENCE OF THE IMMORTAL LIGHTNING: ANALYSIS OF PERSONAL VALUES OF OFFICERS ENROLLED IN COURSES OF TACTICAL GROUPS IN BRASÍLIA

ABSTRACT

This research aimed at analyzing the personal values of members of tactical groups of the Military Police of the Federal District – PMDF, in Brasília, and how these values behave among the groups according to specialized training, hereinafter referred to as an operational course. As a research method, a survey was conducted with 171 interviewees from the tactical groups of ROTAM and PATAMO of PMDF, using the QVB questionnaire of functionalist values. Confirmatory Factor Analysis was used to validate the instrument and ANOVA was used for the group analysis. As a result, both groups analyzed showed intergroup differences in the Suprapersonal and Interactive values, confirming differences typical of maturity and integration, according to sociometric data and reports of difference in the alternation of members in small teams. As for the operational course, those who took the courses in their police unit had a higher value of “Experimentation and Achievement”, which denote innovative values that positively influence the efficiency of the team. At the managerial level, the encouragement to take the operational course, as well as the verification of personal values of future members, can improve the efficiency of the team.

KEYWORDS: Operational course. Personal values. Functionalist theory. Team. Military Police.

LA ESENCIA DEL RAYO INMORTAL: ANÁLISIS DE LOS VALORES PERSONALES DE LOS CURSOS DE GRUPOS TÁCTICOS EN BRASÍLIA

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar los valores personales de los integrantes

de los grupos tácticos de la Policía Militar del Distrito Federal - PMDF, en Brasilia, y cómo estos valores se comportan entre los grupos de acuerdo con la formación especializada, aquí llamada curso operativo. Como método de investigación, se aplicó una encuesta a 171 encuestados de los grupos tácticos de ROTAM y PATAMO del PMDF, utilizando el cuestionario QVB de valores funcionalistas. Se utilizó el Análisis Factorial Confirmatorio para validar el instrumento y ANOVA para el análisis grupal. Como resultado, los dos grupos analizados mostraron diferencias intergrupales en los valores Suprapersonal e Interactivo, confirmando diferencias características en madurez e integración según datos sociométricos e informes de diferencia en la alternancia de miembros en equipos pequeños. En cuanto al curso operativo, quienes tomaron los cursos en su unidad policial tuvieron un mayor valor de Experimentación y Logro que denotan valores innovadores que influyen positivamente en la eficiencia del equipo. En el ámbito empresarial, el estímulo para realizar el curso operativo, así como la verificación de los valores personales de los futuros miembros pueden mejorar la eficiencia del equipo.

PALABRAS CLAVE: Curso Operativo. Valores personales. Teoría funcionalista. Equipo. Policía militar.

REFERÊNCIA

ANDRADE, Flávio Da Silva. A dissonância cognitiva e seus reflexos na tomada da decisão judicial criminal. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 1651, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v5i3.227>

BRAITHWAITE, V. A.; LAW, H. G. Structure of Human Values. Testing the Adequacy of the Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, [S. l.], v. 49, n. 1, p. 250–263, 1985.

BRAITHWAITE, V. A.; SCOTT, W. A. Values. In: *Measures of personality and social psychological attitudes*. [S. l.: s. n.]. p. 661–749. E-book.

BYRNE, B. M. *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. [S. l.]: Lawrence Erlbaum, 2001. E-book.

GOUVEIA, V. *et al.* Teoria funcionalista dos valores humanos: Aplicações para organizações. *RAM - Revista de Administração McKenzie*, [S. l.], p. 34–59, 2009.

GOUVEIA, Valdiney V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia (Natal)*, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 431–443, 2003.

GOUVEIA, Valdiney V. *et al.* Teoría Funcionalista de los Valores Humanos en España: Comprobación de las Hipótesis de Contenido y Estructura. *Interamerican Journal of Psychology*, [S. l.], v. 44, n. 2, p. 213–224, 2010.

GOUVEIA, Valdiney V.; MILFONT, Taciano L.; GUERRA, Valeschka M. Functional theory of human values: Testing its content and structure hypotheses. *Personality and Individual Differences*, [S. l.], v. 60, p. 41–47, 2014.

GOUVEIA, Valdiney Veloso. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. 1a ed ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013. E-book.

HAIR, Joseph F. *et al.* Multivariate Data Analysis. [S. l.: s. n.]. E-book.

HOFSTEDE, Geert H. Culture's consequences: international differences in work-related values. [S. l.: s. n.]. v. 41E-book.

KLUCKHOHN, C. Values and value-orientation in the theory of action: An exploration in definition and classification. *Toward a General Theory of Action*, [S. l.], p. 388–433, 1951.

LEVY, Shlomit. Values and Deeds. *Applied Psychology*, [S. l.], v. 39, n. 4, p. 379–400, 1990.

MARCONI, Maria; LAKATOS, Eva. Fundamentos de metodologia científica. [S. l.: s. n.]. E-book.

MASLOW, Abraham H. Motivation and Personality. [S. l.: s. n.]. E-book.

MEDEIROS, E. *et al.* Teoria Funcionalista Dos Valores Humanos : Evidências de Sua Adequação No Contexto Paraibano. *RAM - Revista de Administração McKenzie*, [S. l.], v. 13, n. 3, p. 18–44, 2012.

MEDEIROS, Emerson Diógenes. Teoria Funcionalista Dos Valores Humanos: testando sua adequação intra e interculturalmente. 2011. - Universidade Federal da Paraíba, [s. l.], 2011.

RIVIERA, Jorge R.; DOMENICO, Silvia M. R.; SAUAIA, Antonio C. A. Influence of individual values dissimilarity in the outcome of top

management teams: a study in a management lab. *Review of Business Management*, [S. l.], v. 16, n. 50, p. 60–74, 2014.

ROKEACH, M. *The Nature of Human Values*. [S. l.: s. n.]. v. 70E-book.

SCHWARTZ, Shalom H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, [S. l.], v. 25, n. C, p. 1–65, 1992.

SCHWARTZ, Shalom H. *et al.* Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, [S. l.], v. 103, n. 4, p. 663–688, 2012.

SOUZA, Gustavo Henrique Silva de *et al.* Disposições Valorativas entre Empreendedores Informais Brasileiros. *Revista de Administração da UFSM*, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 1030–1050, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1983465919401>

VAN DUN, Desirée H.; WILDEROM, Celeste P. M. Lean-team effectiveness through leader values and members' informing. *International Journal of Operations & Production Management*, [S. l.], v. 36, n. 11, p. 1530–1550, 2016.

