

1. Definições de identidade

1.1. Identidade

O conceito de identidade tem sua origem na filosofia. Utiliza-se este conceito para descrever algo que é diferente dos demais, porém idêntico a si mesmo. A esse respeito, Habermas¹ faz a seguinte proposta: “a autoidentificação predicativa que efetua uma pessoa é, em certa medida, condição para que essa pessoa possa ser identificada genericamente e numericamente pelas demais” (Habermas, p.147, tradução nossa) Assim a identidade é formada dialeticamente entre indivíduo e sociedade sendo mutável em boa medida inconscientemente, num processo que inclui a identificação própria e a identificação reconhecida por outros.

Habermas concebe que um indivíduo é responsável pela condução de sua biografia e pode construir novas identidades ao longo de sua existência motivado por fragmentações e rupturas que conduzem a uma superação, permitindo um novo reconhecimento nas interações sociais em que faz parte.

Por sua vez, Ricoeur² contribui para o conceito de identidade quando trata da dualidade que percebe e manifesta-se como identidade-idem (mesmidade³, ser idêntico a si e imutável no tempo) e identidade-ipse (ipseidade⁴, identidade pessoal e reflexiva, talhada pela alteridade). A alteridade levada ao máximo, ou seja, a capacidade de se colocar no lugar do outro, evidencia a ipseidade do si-mesmo como um outro, sendo que a alteridade não se deixa pensar sem a ipseidade. É nessa identidade-ipse reflexiva que cabe a possibilidade de mudança, diferente da identidade-idem que é genética (socialização primária).

¹ HABERMA.S, Jurgen 1988 – *Teoria de la acción comunicativa*. Madrid, Taurus, Vol II

² TEIXEIRA, Joaquim de Souza. 2004 - *Iipseidade e alteridade. Uma leitura da obra de Paul Ricoeur*. Lisboa: Imprensa Nacional: Casa da Moeda.

³ Mesmidade significando o que tornava esse sujeito um ente social, da espécie humana, como era percebido pelos outros.

⁴ Ipseidade significando aquilo que caracteriza o indivíduo como ser único, singular, como nenhum outro era, o que o mesmo dizia de si.

O si mesmo (*Self*) passa por transformações ao longo da vida do indivíduo, mas mantém um estilo constante, algo pessoal que ele reconstitui a partir das suas vivências. “Esse ato passa, mas eu sou e permaneço daqui por diante um eu que decidi desta ou daquela maneira, [...] enquanto ela [a decisão] é válida para mim, posso voltar a ela muitas vezes” (Husserl, p.83).⁵

Para a Sociologia toda e qualquer identidade é construída. A questão é como se dá esse processo de construção, sua origem, finalidade e peculiaridades, como indica Castells.

A construção de identidades vale-se da matéria-prima fornecida pela história, geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, pela memória coletiva e por fantasias pessoais, pelos aparatos de poder e revelações de cunho religioso. Porém, todos esses materiais são processados pelos indivíduos, grupos sociais e sociedades, que organizam seu significado em função de tendências sociais e projetos culturais enraizados em sua estrutura social, bem como em sua visão tempo/espço. (Castells, p. 23)

Instituições dominantes também podem formar identidades quando os atores sociais as interiorizam, construindo o seu significado com base nessa interiorização. Castells apresenta, além da individual, a identidade coletiva e diz que a construção social da identidade ocorre por relações de poder entre formas e origens. Uma identidade é considerada por ele como “legitimadora” quando é introduzida por uma instituição dominante visando sua expansão e também a racionalização da sua dominação. A identidade “de resistência” é criada por atores desfavorecidos ou desvalorizados, segundo a lógica da dominação, que constroem trincheiras de resistência e sobrevivência para si. A identidade “de projeto” caracteriza-se por ser construída por atores visando uma redefinição das suas posições na sociedade, provocando transformações sociais, como, por exemplo, o feminismo.

A formação da identidade passa por uma gama de sentimentos e decisões racionais e irracionais na escolha dos investimentos pessoais que o sujeito faz para sua identificação. A subjetividade sugere a compreensão que temos sobre o nosso eu. É ela que permite explicar o motivo de um sujeito se apegar a uma identidade peculiar. “As posições que assumimos e com as quais nos identificamos

⁵ Husserl, Edmund, 2001. *Meditações Cartesianas: introdução à fenomenologia*. São Paulo: Madras.

constituem nossa identidade. A subjetividade inclui as dimensões inconscientes do eu, o que implica a existência de contradições.” (Woodward⁶, p.55)

1.2. Diferença e identidade

1.2.1. Multiculturalismos

Para entendermos como se dá a formação de identidades vamos nos apropriar primeiramente do conceito de multiculturalismo que inicialmente se sustentava sobre uma concepção essencialista de identidade. Nessa concepção essencialista “há uma identidade profunda e autêntica, anterior à política e às negociações.” (Vieira⁷, p.36) Os críticos contemporâneos a essa concepção essencialista argumentam que só se pode pensar em identificações quando essas são constituídas no âmbito político. “É a existência de tais políticas que cria essas identidades.” (Vieira, p. 36) A concepção essencialista cedeu lugar para a concepção pós-estruturalista que descarta qualquer possibilidade de um sujeito individual ou coletivo existir antes da política. Assim, a possibilidade de uma identidade construída por homogeneização na concepção essencialista torna-se inviável na concepção pós-estruturalista que apresenta a ideia de diferença de forma articulada e contextualizada nos espaços que formam as fronteiras culturais. Uma diferença que não expressa herança biológica, geográfica ou cultural, mas é construída por sua própria manifestação, em fluxos de representações das identidades.

O Multiculturalismo pode ser entendido como um conceito empírico em que tradições, valores, práticas, relações e identidades culturais se manifestam dentro de uma mesma comunidade política. Dessa forma, os grupos sociais reivindicam do Estado um reconhecimento público na forma de materialização

⁶ Woodward, Katrin. Escreve um dos capítulos do livro organizado por Tomas Tadeu Silva: *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais* Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

⁷ Liszt Vieira é o organizador do livro *Identidade e Globalização – Impasses e perspectivas da identidade e a diversidade cultural*. O capítulo *Diferença e Identidade* é de autoria de Sérgio Costa (páginas 33 à 60).

dos seus direitos coletivos específicos que não são contemplados por ações gerais desse Estado aos seus cidadãos.

Duas correntes do multiculturalismo podem ser diferenciadas e são denominadas de multiculturalismo liberal e multiculturalismo comunitarista. As duas correntes convergem no ponto da pertença cultural e da preservação dos vínculos entre os indivíduos e seus grupos culturais, ação de preservação esta que deve ser de responsabilidade do Estado. A divergência entre as correntes está no argumento utilizado para a defesa de seus princípios em que os liberais defendem a neutralidade do Estado que não deve interferir normatizando os vínculos de pertença dos indivíduos aos grupos sociais, enquanto que os comunitaristas defendem que a diversidade cultural é um bem público cabendo ao Estado preservá-la e criando vínculos compulsórios de indivíduos a grupos culturais.

O argumento dos comunitaristas é que os valores e reconhecimentos pretendidos são decorrentes do contexto cultural no qual os indivíduos estão enraizados, portanto não há autonomia individual absoluta. A autonomia decorre do processo de autodescobrimento como fruto das disposições culturais assimiladas junto ao grupo de pertença. A constituição do *self* para os comunitaristas é explicada na medida em que os indivíduos

[...]são seres sociais cujas identidades são moldadas pelas práticas, relações e narrativas comuns da sociedade em que estão imersos.[...] o *self* é construído por fins que ele não escolhe, mas que descobre em função de sua existência incorporada em contextos culturais compartilhados. Trata-se, portanto, de buscar desvendar os nexos existentes entre a experiência do reconhecimento [...] e a formação da identidade, apresentando duas formas interligadas do discurso do reconhecimento: a esfera íntima [...] e a esfera pública – e a interpretação de que a identidade se constitui num diálogo aberto. (Vieira, p. 39)

Já para os multiculturalistas liberais, os indivíduos utilizam seus repertórios culturais a partir de seus juízos e processos próprios de reflexão, portanto com pleno exercício de autonomia individual. Para os liberais, a pertença cultural promove o bem-estar dos indivíduos ao fornecer escolhas significativas de condução de vida, sendo um espaço primário de identificação, para a autoidentificação.

Consequentemente, a comunidade política teria a função de proteger e estimular a diversidade cultural e, em alguns casos, reconhecer os direitos de grupos culturais minoritários, para que os cidadãos possam constituir sua identidade individual e contar com um contexto cultural que empresta razão e sentido a suas escolhas pessoais. (Vieira, p. 40)

1.2.2. A concepção pós-estruturalista de identidade

Para os pós-estruturalistas não pode haver sujeito individual ou coletivo anterior à política. Eles tratam da ideia de diferença de forma articulada e contextualizada nas brechas formadas entre as fronteiras culturais. Essa diferença não é posta por herança biológica ou geográfica, mas por sua manifestação, pelo fluxo de representações, articulando-se nos espaços existentes entre as identidades totalizantes e essencialistas. Dessa maneira, uma suposta legitimidade decorrente de uma tradição original, pura ou autêntica deve ser encarada como parte da performatização da diferença. Nesse contexto Sérgio Costa faz citação de Bhabha⁸:

Termos do engajamento cultural, sejam eles antagonistas ou de filiação, são produzidos performaticamente. A representação da diferença não tem de ser interpretada apressadamente como um conjunto pré-fornecido de caracteres étnicos ou culturais no âmbito de um corpo fixo da tradição. Da perspectiva da minoria, a articulação social da diferença representa uma complexa negociação em curso que busca autorizar os hibridismos que aparecem nos momentos de transformação histórica. O “direito” de significar a partir da periferia do poder autorizado e privilegiado não depende da persistência da tradição; tal direito está fundado no poder da tradição de ser reinscrita por meio de condições de contingência e contradição que respondem às vidas daqueles que “estão em minoria”. O reconhecimento que a tradição louva é uma forma parcial de identificação. Retomando o passado, tal reconhecimento introduz outras temporalidades culturais na invenção da tradição. Esse processo torna estranho qualquer acesso imediato a uma identidade original ou tradição “recebida”.

1.3. Identidade profissional

Antes de ver a conceituação de identidade profissional sob a ótica da sociologia, creio ser útil observar como este conceito é descrito pela psicologia social, na qual o termo identidade profissional expressa um processo de construção de sujeitos enquanto profissionais. A construção passa pelo reconhecimento do sujeito nas relações sociais. Além do reconhecimento, outros

⁸ BHABHA, Homi. *The Location of Culture*. Londres e Nova York: Routledge, 1994.

aspectos podem ser reunidos na construção da identidade profissional, entre eles o aspecto consciente, a constância, a continuidade e as semelhanças e diferenças, conforme apresenta Galindo⁹. O aspecto consciente se dá na verbalização do sujeito que busca uma unicidade e coerência no seu discurso para outros sujeitos do meio social. A constância se apresenta pela lógica que envolve os elementos que representam o sujeito. A continuidade se mostra existente entre passado, presente e futuro na construção da identidade do sujeito como um profissional inserido em um projeto de vida. As semelhanças estão posicionadas em relação aos parceiros do grupo profissional e as diferenças se realçam em relação a outros sujeitos que não compartilham da mesma identidade. Dessa maneira, a identidade profissional está mais voltada para uma compreensão coletiva do que uma compreensão individual de identidade. A identidade profissional caracteriza sujeitos mesmo sem eles estarem fisicamente unidos, próximos. É uma caracterização por semelhança e não por igualdade, ou seja, sujeitos que são diferentes, mas que compartilham da mesma identidade social.

É na representação social que este sujeito mostra sua identidade profissional através da simbolização, vivificando e expressando seus significados pela linguagem verbal e corporal, organizando comportamentos e consolidando crenças. Além da cognição, esse processo reúne crenças, valores e sentimentos. É esse conjunto de atributos que torna um profissional especial, um sujeito com uma identidade profissional.

Nas pesquisas da socióloga Maria da Glória Bonelli¹⁰, que dá ênfase nos seus estudos à Sociologia das Profissões, é apresentada uma teorização sobre as formas identitárias que clarifica bem como pode ocorrer esse processo da identificação profissional. Segundo a pesquisadora, são quatro as formas identitárias possíveis:

⁹ GALINDO, Wedna Cristina Marinho. A construção da identidade profissional docente. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 24, n. 2, jun. 2004. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932004000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 17 out. 2011.

¹⁰ Bonelli, Maria da Glória... et al. *Profissões jurídicas, identidades e imagem pública*. São Carlos: EDUFSCAR, 2006.

- 1) A forma “biográfica para os outros” é do tipo comunitária, centrada em um “eu nominal”, na qual perdura o pertencimento herdado culturalmente e a supremacia do Nós sobre o Eu, caracterizando a identificação cultural.
- 2) A “forma relacional para os outros” refere-se às interações no seio de um sistema instituído e hierarquizado, como uma família, a escola, os grupos profissionais, o Estado. É uma identidade que implica um “eu socializado” pelo desempenho de papéis, caracterizando as identificações estatutárias ou categoriais.
- 3) A forma “relacional para si” provém de um si mesmo reflexivo, engajado ativamente na construção de um projeto, em associação com pares que também o partilham. Caracteriza a identidade em rede, por solidariedade e afinidades.
- 4) A forma “biográfica para si” provém de um narrativo, que busca ser reconhecido não só pelos outros significativos, como no eu reflexivo, mas também pelos outros generalizados. É um processo biográfico acompanhado de crises. A identidade narrativa é aquela de uma visão ética que dá sentido à existência inteira. (Bonelli, p.15)

Na mesma obra organizada por Bonelli, a socióloga Rennê Martins acrescenta que as profissões não são formadas por grupos homogêneos. As disputas internas no grupo mostram que há muita heterogeneidade. O fato de partilharem os mesmos valores durante a sociabilização na formação não garante a homogeneidade e a mesma identidade profissional. Como exemplo cita o que ocorre no mundo do direito. A formação é a mesma, baseada nos mesmos valores, porém uns escolhem ser juízes, outros advogados, promotores e delegados.

A trajetória profissional, os valores compartilhados pelo grupo, os papéis exercidos, o perfil biográfico, a percepção da população sobre as carreiras, as imagens interna e externa do grupo, sua presença na mídia, enfim, a dinâmica das relações sociais do grupo profissional tanto interna como externamente vai contribuindo para estimular e fortalecer sua identidade, que pode tanto ser questionada nas redes internas de socialização como pode ser percebida de maneira homogênea, fazendo com que a imagem externa seja de um grupo coeso, por exemplo, os advogados. [...] É um espaço também para o fortalecimento do grupo, por meio da divulgação da ideologia compartilhada pela elite profissional que a socializa não só para os outros membros do grupo, mas também para a sociedade em geral, buscando consolidar uma imagem positiva, quer defendendo-se dos ataques sofridos, quer expondo e confirmando o seu ideal de serviço. (Bonelli, p. 101 e 102)

1.4. Comportamento, atitude e valor

A questão que se apresenta é da relação entre comportamento, atitude, valor e identidade. Muitos esforços são envidados pelos cientistas sociais na tentativa de explicar a cadeia dos antecedentes diretos e indiretos que culminam no comportamento humano. Isso é de interesse no estudo da identidade e, dos diversos ingredientes que podem fazer parte para moldar uma identidade,

destacamos os valores e as atitudes, nas suas evidências sobre o comportamento do sujeito. Certos modelos¹¹ de psicologia social foram desenvolvidos tendo por base a relação entre atitudes e comportamento enquanto outros modelos foram desenvolvidos sobre as relações entre valores e comportamento.

Iniciando por entender as atitudes, Ros e Gouveia¹² as definem como orientações avaliativas sobre um objeto, seja ele físico ou social. Essas orientações avaliativas podem ser evidenciadas por aspectos cognitivos das informações acerca do objeto, afetivos de atração ou repulsa pelo objeto, ou uma pré-disposição, intenção de comportamento. Uma atitude pode ser benéfica para o sujeito por sua vertente de utilidade maximizando as recompensas e reduzindo castigos e também pela proteção ao ego de impulsos inaceitáveis que levariam à ansiedade ou angustia. As atitudes também podem cumprir funções de conhecimento que dão significado ao *self*, por exemplo, quando uma pessoa busca informações precisas sobre futebol é porque provavelmente é aficionada por esse esporte. Outra função das atitudes é a de expressão de valores centrais do autoconhecimento, assim, como exemplo, uma atitude contrária à discriminação expressa que a pessoa valoriza a igualdade. Ros apresenta que as atitudes são variáveis mediadoras entre valores e condutas.

Os modelos que consideram as atitudes como antecedentes dos comportamentos são a Teoria da ação Racional (TAR), a Teoria da Ação Planejada (TAP) e a Teoria da Auto-regulação (TA). A TAR considera que as pessoas raciocinam antes de agir, sendo o fator determinante a intenção ou não de adotar uma conduta. Uma pessoa pensa antes de correr vinte quilômetros se tem plenas condições físicas para isso e o benefício que essa ação trará para melhorar sua saúde. A TAP acrescenta ao conceito da TAR o quanto custa adotar o comportamento, como o quanto é fácil ou difícil praticar a ação. A pessoa pondera, por exemplo, o custo de correr vinte quilômetros num dia de chuva à noite, após ter trabalhado e se cansado durante toda a tarde. Apesar de normalmente ter condições físicas para correr essa distância, naquela noite o custo

¹¹ Três modelos de expectativa-valor podem ser destacados: Ação Racional, Ação Planejada e Ação Motivada.

¹² María Ros e Valdiney Gouveia são psicólogos sociais e organizadores do livro “Psicologia Social dos Valores Humanos”. São Paulo: Editora SENAC, 2006.

será mais alto e isso interfere no comportamento habitual de correr. A TA acrescenta o aspecto motivacional da intenção. Quanto mais uma pessoa deseja fazer algo, mais ela fará, e quanto mais deseja fazer, mais se sentirá pressionada pelo entorno social a fazer. Assim, se diante de sua janela estiver um grupo de corredores chamando por ela para correr mesmo à noite na chuva, ela se sentirá motivada para a ação, esquecerá o cansaço e só pensará nos benefícios da corrida para a saúde.

Para entender os valores podemos adotar a definição de Ros baseada em Rokeach¹³:

Os valores são crenças hierarquizadas sobre os estilos de vida e formas de existência que orientam nossas atitudes e comportamentos. Rokeach destacou que os valores são o componente central da personalidade, enquanto as atitudes e comportamentos seriam mais periféricos e, portanto, os valores seriam o núcleo central do autoconhecimento e da auto-estima. (Ros, p.96)

O modelo que liga os valores diretamente ao comportamento foi proposto por Rokeach que defendia a centralidade dos valores e não das atitudes como antecedentes do comportamento de um sujeito. Para ele, o *self* é composto por valores. A partir dos valores é que um sujeito forma atitudes e pode vir a manifestar certo comportamento. É interessante perceber que Rokeach defendia a autoconfrontação do sujeito com valores relevantes para ajudá-lo a se comportar de acordo com eles, pois cria que os sujeitos não são conscientes dos valores que orientam suas condutas.

O polonês Milton Rokeach criou uma técnica de autoconfrontação que se mostrou francamente efetiva na modificação das prioridades de valores. Convém ressaltar que esta técnica não incute valores no sujeito, mas é eficaz na alteração da hierarquia dos valores de um sujeito. Usando esta técnica sujeitos podem ter suas atitudes e comportamentos modificados.

Outro autor citado por Ros que também estudou as prioridades dos valores pessoais e o comportamento humano foi Schwartz¹⁴. Segundo ele a estrutura de valores humanos é formada por dez tipos motivacionais: universalismo,

¹³ M. Rokeach, *The Nature of Human Values* (Nova York: Free Press, 1973)

¹⁴ Shalom. H. Schwartz, psicólogo social, especialista em escala de valores humanos.

benevolência, tradição, conformidade, segurança, poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação.

Esses dez tipos motivacionais formam entre si uma estrutura de relações de compatibilidade e conflito que se reflete em seu agrupamento em duas dimensões: 1) autopromoção *versus* autotranscendência; e 2) abertura à mudança *versus* conservação. A primeira dimensão agrupa os tipos de valores de realização e poder por desejar comportamentos que facilitem a promoção pessoal diante do universalismo e benevolência, que se caracterizam por compartilhar o desejo de transcender os interesses pessoais em favor dos outros. A segunda dimensão agrupa os valores de estimulação e autodeterminação, que implicam metas de mudança, contra os valores de segurança, tradição e conformidade, que dividem a meta da manutenção do *status quo*. (Ros, p. 103)

O resultado dessa teoria é que o comportamento de cada pessoa estará mais relacionado com alguns tipos de valor do que com outros. Ao se verificar qual o tipo de valor está associado a uma certa conduta, os demais valores decrescem de importância numa estrutura circular até que o último valor corresponda ao valor oposto ao primeiro que motivou a conduta. Por exemplo, uma pessoa que tem a igualdade como valor, sua conduta estará de acordo com o tipo motivacional de universalismo, agirá também com benevolência e se afastará da tendência à realização e poder. Schwartz destaca como muito importante essa evidência da relação que considera monotônica entre as prioridades de valor e os efeitos sobre a conduta de cada pessoa.

Ros também apresenta uma proposta integradora dos dois modelos propostos de 1) expectativa-valor (atitude>comportamento) e 2) Rokeach e Schwartz (valores>comportamento).

Esse modelo integrativo foi postulado por Kristiansen e Hotte que concluem ser pequena a relação entre valores, atitudes e comportamento. O comportamento seria mais a expressão das variáveis de autoconceito, desenvolvimento moral e raciocínio moral.

A variável de autoconceito leva em conta duas maneiras de socialização cultural do *self* sendo a primeira de independência e a segunda maneira de interdependência em relação aos outros. De forma geral, no ocidente as pessoas seriam mais independentes e seus comportamentos seriam mais ligados aos seus

valores, enquanto que no oriente seriam mais interdependentes umas das outras e seus comportamentos teriam menor consistência com seus valores.

Mediante a variável de desenvolvimento moral, as pessoas são separadas em três grupos diferentes, os grupos dos pré-convencionais, convencionais e pós-convencionais. Os pré-convencionais, formados normalmente por crianças, evitam o castigo de forma egoísta através da obediência visando uma auto-satisfação. O grupo dos convencionais, formado por adolescentes e a maioria dos adultos, preocupa-se com o desejo de ser aceito e com o cumprimento de regras, convenções e papéis sociais. Apenas 10% ou 20% dos adultos formam o grupo dos pós-convencionais que se preocupam com critérios pessoais e os valores que eles mesmos definem, independentemente dos critérios e valores da sociedade a que pertencem.

A variável da orientação moral toma duas formas: a orientação moral no sentido da justiça e a orientação voltada para o cuidado com os outros. Assim, as pessoas orientadas para o cuidado com os outros seriam mais afetadas pelos indicadores de necessidades de pessoas concretas envolvidas em dilemas morais. As pessoas com orientação moral no sentido da justiça agem conforme considerações racionais e parciais sobre direitos e obrigações analisados caso a caso.

A conclusão de Ros sobre o trabalho de Kristiansen e Hotte é que esse novo modelo procura “integrar os efeitos da cultura sobre a identidade do eu no sentido da independência ou interdependência com fatores mais tradicionais presentes nos modelos de expectativa-valor e com novos desenvolvimentos do conceito de norma social, de orientação moral e de desenvolvimento moral.” (Ros, p. 109) Ros acrescenta que esse novo modelo que agrega um verniz cultural às relações entre valores, atitudes e comportamento carece de uma melhor e mais apurada verificação. Ela ressalta o trabalho de Smith e Bond acerca da variação cultural em termos da dimensão de individualismo-coletivismo como um exemplo de aprofundamento que poderia ser somado aos estudos de Kristiansen e Hotte. Destaca-se no trabalho de Smith e Bond uma visão interessante de coletivismo:

A pessoa adquire sua identidade segundo os grupos de que faz parte. As metas e os critérios grupais são interiorizados pela pessoa como sendo dela mesma, e em caso de conflito entre seus desejos e os do grupo predomina o critério grupal. As pessoas que vivem em sociedades coletivas se diferenciam por ser socializadas para estar em harmonia com o grupo; a lealdade ao grupo, mediante a conformidade social, assegura sua proteção e em muitos casos a sobrevivência de seus membros. A honra é o sentimento coletivo que reflete o reconhecimento e o status quo do grupo.” (Ros, p. 110)

Essas análises dos antecedentes do comportamento humano, dos conceitos de atitude e valores e suas relações, são ditos por Ros como ainda insuficientes para se declarar a evidência suficiente para permitir avaliar isso. Todos os modelos focam os comportamentos individuais. Falta a análise de comportamentos de persuasão, negociação e liderança, além dos interpessoais, grupais e intergrupais para aumentar o conhecimento das influências culturais das sociedades sobre os comportamentos das pessoas.

1.5. Valores do trabalho e das organizações

Nas organizações também ocorrem preferências por certas condutas. Álvaro Tamayo e Livia de Oliveira Borges¹⁵ analisaram os valores do trabalho e das organizações e afirmam que elas criam seus próprios valores partindo do interesse da vida organizacional de parte ou todos os seus integrantes. Os autores distinguem valores do trabalho como sendo valores pessoais enquanto os organizacionais são os escolhidos pelas organizações, cabendo às pessoas aceitá-los, mesmo que sejam conflitantes com seus próprios valores.

Analisando os valores do trabalho no contexto das organizações os autores encontraram trabalhos anteriores que pressupõem uma hierarquia entre as esferas da vida de trabalho, família, ócio e religião. Nos estudos realizados com norte-americanos e japoneses verificou-se que os primeiros colocam a família à frente do trabalho na hierarquia das esferas da vida, enquanto os japoneses privilegiam o trabalho e depois a família. Na Espanha ocorreu o mesmo que no Japão e o Brasil se aproximou dos norte-americanos. As estatísticas por nacionalidade apresentaram uma maior variação quando comparadas com outros fatores como faixa etária, gênero ou ocupação. De todas as análises feitas em diversas

¹⁵ Capítulo 13 da coletânea organizada por Maria Ros e Valdiney V. Gouveia: Psicologia Social dos Valores Humanos. São Paulo: Editora SENAC, 2006.

localidades verifica-se que a variável de trabalho sempre ocupa a primeira ou segunda posição em relação às outras esferas da vida.

Para melhor identificar os valores do trabalho é preciso compreender os aspectos socionormativos que congregam o sentido de obrigação geral e de dever, de fins sociais e de direitos. É impressionante a constatação que fazem de que no Brasil esses aspectos socionormativos não são facilmente percebidos, provavelmente porque o trabalho em nosso país tem um forte significado de garantia da sobrevivência diferentemente do que ocorre em países desenvolvidos.

Nas organizações os valores tem uma função integradora. Eles orientam a vida da organização, mesmo não tendo força explícita como as normas que são concretas.

A percepção dos valores de uma organização por parte de seus membros é um fenômeno que ocorre espontaneamente, permitindo que eles estabeleçam comparações entre diversos setores de uma mesma organização ou entre diversas organizações. As prioridades axiológicas de uma organização podem ser percebidas por seus membros como estando focalizadas nos valores relativos à qualidade de vida dela, à inovação e à produtividade, enquanto as de outra organização podem ser vistas como estando centradas na pontualidade, na conservação do *status quo* e no respeito à autoridade. A percepção dos valores organizacionais faz parte do cotidiano da vida organizacional e pode ser facilmente identificada no discurso dos empregados. Isso é muito importante porque revela uma espécie de modelo mental que o empregado tem em relação à organização. A avaliação dos valores organizacionais percebidos é perfeitamente possível e mais rica do que a avaliação dos valores contidos nos documentos oficiais. (Ros, p.418-419)

Os valores organizacionais nem sempre coincidem com os valores dos seus membros. Os valores dos membros foram adquiridos antes do seu ingresso na instituição no seio da família, da escola, da sociedade. Os valores organizacionais normalmente são introduzidos pelo fundador da instituição ou por membros influentes nela e se desenvolvem em paralelo com as necessidades internas e externas da instituição. “Os valores organizacionais constituem também um componente importante na construção da identidade social da organização, determinando parcialmente o que ela é e a forma como ela se percebe.” (Ros, p. 423) A abordagem cultural dos valores proposta por Schwartz e Ros¹⁶ aponta para três dimensões bipolares em que qualquer organização se enquadra. A primeira

¹⁶ Capítulo 2 do livro Psicologia Social dos Valores Humanos (2006) Ros e Gouveia

dimensão polariza autonomia *versus* conservadorismo, expressando como ocorrem as mudanças, iniciativas e inovações na organização. Destaca-se que o conservadorismo consiste na manutenção do *status quo* e os interesses individuais e coletivos são percebidos como iguais. No outro polo, da autonomia, ocorre o contrário. A criatividade, liberdade e inovação são estimuladas levando à transformação constante da organização.

Hierarquia *versus* igualitarismo é o que define a segunda dimensão de enquadramento. A hierarquia busca garantir o compromisso dos integrantes com os interesses da organização e para isso são privilegiados valores como fiscalização, supervisão e autoridade. No outro polo a justiça, a equidade e a responsabilidade é que são valorizados numa organização igualitária.

A terceira dimensão trata da relação entre as organizações e o meio ambiente físico e social em que estão inseridas e a polaridade se dá entre harmonia e domínio.

Na avaliação do clima organizacional medido por Tamayo a dimensão mais significativa foi a da hierarquia *versus* igualitarismo. A hierarquia foi considerada como a preditora axiológica mais significativa do clima organizacional.

É preciso também medir os valores organizacionais a partir da percepção dos seus integrantes para se distinguir os valores reais dos ideais. Os valores reais agem como princípios que se consolidam em comportamento organizacional.

1.6.

Identidade e caráter

A narrativa da vida do indivíduo, sua biografia, conforma-se como o seu *caráter*, o que Ricoeur define como um conjunto de traços e identificações sedimentados pelo hábito que acaba por construir a identidade total do indivíduo. O hábito dá uma história ao caráter. O hábito sedimenta o que foi inovação no passado. Essa força do hábito é que dá a permanência no tempo ao caráter.

Cada hábito assim contraído, adquirido e tornado disposição durável, constitui um traço – um traço de caráter, precisamente – isto é, um signo distintivo com o que reconhecemos uma pessoa, identificamo-la novamente como a mesma, não sendo o caráter outra coisa que o conjunto desses signos distintivos. (Ricoeur, p.146 e 147)

Sennett¹⁷ define caráter como “valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e às nossas relações com os outros.” (Sennett, p. 10) O caráter para Sennett se expressa em longo prazo e ocorre pelo adiar de prazeres visando um fim futuro. O caráter, então, é formado por traços pessoais a que o próprio sujeito atribui valor e pelos quais espera que os outros o valorizem.

No meio militar, o conceito de identidade não é empregado e o termo que mais se aproxima de identidade é *caráter militar*. Brochado¹⁸ apresenta que o caráter militar é formado pelos valores coletivos cultuados na *caserna*¹⁹, sendo o conjunto desses valores a base profissional dos militares quando em contexto de combate. O coronel foi buscar em Lusíadas de Camões uma estrofe que indica a maneira de se forjar um militar, de formar sua identidade:

De Phormião, philosopho elegante,
Vereis como Annibal escarnecia,
Quando das artes bellicas diante
D'elle com larga voz tratava e lia.
A disciplina militar prestante
Não se aprende, senhor, na phantasia,
Sonhando, imaginando ou estudando;
Senão vendo, tratando e pelejando.
(Lusíadas, Canto X, estrofe CLIII)

É, portanto, segundo a interpretação de Brochado, por intermédio da vida prática que se deve consolidar os valores profissionais em cada militar. A disciplina militar prestante deve ser útil e objetiva para a formação do caráter militar. O coronel também adverte que, sem um caráter militar, soldados transformam suas organizações em meros corpos cerimoniais, dispendiosos e inócuos. O fato tão somente de vestir vistosos uniformes, usar armas e insígnias

¹⁷ Sennett, Richard. A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2010.

¹⁸ Brochado, João Manoel Sinch. É coronel reformado do Exército Brasileiro, reconhecido como sociólogo militar e autor de uma trilogia em que o segundo volume é intitulado “O Caráter dos Soldados”. (Rio de Janeiro: Biblioteca de Exército Editora, 2001)

¹⁹ Caserna é termo do jargão militar que expressa o local de trabalho, o alojamento, o quartel.

não é suficiente para se caracterizar um militar. Essa maneira de interpretar a sedimentação do hábito como a expressão do caráter do sujeito é o que aproxima o conceito de Brochado aos conceitos de Sennett e Ricoeur.

1.7. Identidade e reconhecimento

A importância do reconhecimento como tema na contemporaneidade está posta na medida em que movimentos políticos nacionalistas tratam o reconhecimento como sua força propulsora. A necessidade de entendimento sobre “quem somos”, nesse contexto de nacionalismo, leva aos supostos vínculos entre reconhecimento e identidade. A identidade é vista como capaz de designar as características fundamentais dos seres humanos e é moldada pelo reconhecimento ou ausência dele. Uma visão distorcida da identidade de uma pessoa pela sociedade pode causar sérios prejuízos a essa pessoa em forma de opressão ou redução de oportunidades. “O devido reconhecimento não é uma mera cortesia que devemos conceder às pessoas. É uma necessidade humana vital.” (Taylor, 1995: 242)

No século XVIII surge a concepção de identidade individual, individualizada ou particular em que a moralidade tem uma voz interior. É a originalidade como princípio em que “cada voz tem algo peculiar a dizer.” (Taylor, 1995: 245) Essa originalidade não se aplica apenas às pessoas, mas também aos povos que têm suas culturas próprias.

Através do diálogo, cada indivíduo negocia com os outros sua identidade e o rótulo que uma pessoa recebe é o reconhecimento que tem dos outros. “Minha própria identidade depende crucialmente de minhas relações dialógicas com os outros.” (Taylor, 1995: 248)

O autor destaca que a preocupação com a identidade ou reconhecimento não foi sempre sentida. Na pré-modernidade não havia problemas na sociedade que justificassem essa preocupação como tivemos na modernidade e temos na contemporaneidade.

Dois níveis bem caracterizados tornam familiar o discurso do reconhecimento. O primeiro nível é na esfera íntima, como já vimos, na necessidade de ser visto pelo outro como se é interiormente. O outro nível ocorre na esfera pública onde se faz necessária uma política pública de reconhecimento igual para todos. É nesse sentido que o liberalismo pode contribuir para o reconhecimento, ou seja, proporcionando um campo, dito como neutro pelos liberais, em que as pessoas de todas as culturas possam coexistir.

1.8. Institucionalização e identidade

“O Homo sapiens é sempre, e na mesma medida, homo socius.” (Berger, p. 73) Dessa maneira Berger se apoia em Durkheim e prossegue ditando o hábito como formador de toda atividade humana. Para ele, a institucionalização ocorre sempre que há uma tipificação recíproca de ações habituais por tipos de atores. As ações habituais tornam-se partilhadas por grupos de pessoas e passam a ser reconhecidas reciprocamente, tornando-se instituições sociais. Determinados tipos de ações serão sempre realizados por tipos específicos de atores. Isso decorre também de uma história comum compartilhada entre os atores. “É impossível compreender adequadamente uma instituição [social] sem entender o processo histórico em que foi produzida.” (Berger, p. 77) A realidade do mundo social, conforme é transmitida entre gerações, torna-se cada vez mais maciça. Como não é realidade decorrente de experiência própria, passa a ser histórica e encarada como tradição pelas novas gerações. Essas tradições precisam ser legitimadas a fim de levarem a convicção às novas gerações. Objetos simbólicos servem muito bem para este papel legitimador. Como exemplo, distintivos militares provérbios ou medalhas servem para transmitir significados institucionais implicando também em procedimentos de controle e legitimação. A legitimação é o processo que explica e justifica a ordem institucional. A legitimação não é apenas uma questão de valores, mas é também ligada ao conhecimento. “A legitimação não apenas diz ao indivíduo por que deve realizar uma ação e não outra; diz-lhe também por que as coisas são o que são. Em outras palavras, o “conhecimento” precede os “valores” na legitimação das instituições.” (Berger, p. 124)

É interessante ver a constatação de Berger para universos sociais próprios e nesses tipos podemos incluir o dos militares.

O universo simbólico é evidentemente construído por meio de objetivações sociais. No entanto sua capacidade de atribuição de significações excede de muito o domínio da vida social, de modo que o indivíduo pode “localizar-se” nele, mesmo em suas mais solitárias experiências.

Neste nível de legitimação a integração reflexiva de processos institucionais distintos alcança sua plena realização. Um mundo inteiro é criado. Todas as teorias legitimadoras menores são consideradas como perspectivas especiais sobre fenômenos que são aspectos desse mundo. Os papéis institucionais tornam-se modos de participação em um universo que transcende e inclui a ordem institucional. (Berger, p. 128)

Lauriani Albertini, cientista política, ao pesquisar em 2009 as estratégias de relacionamento do Exército Brasileiro com a sociedade, ou com setores civis desta, constatou, segundo processo de pesquisa etnográfica, que:

[...] os militares pretendem estender sua visão de mundo à “sociedade civil” – visão essa construída a partir de um imenso processo de socialização profissional, que ocorre em relativo isolamento e autonomia dos civis, baseado em valores e crenças inerentes e específicos do *ethos* castrense. (Castro e Leiner, p. 80 e 81)

Ela cita vários momentos em que, durante sua pesquisa, percebeu que havia real interesse dos militares em transmutar sua opinião para uma mais correta daquilo que o Exército Brasileiro realmente seria na visão deles, uma instituição com valores e crenças, com amor à Pátria. Com o tempo e constantes contatos, ela percebeu que passou a ser considerada como “porta-voz” do Exército junto à universidade pública que estava vinculada. “Você é uma pessoa muito especial para o Exército e tem compromissos conosco de divulgar nossas ações no meio acadêmico” (Castro e Leiner, p. 86) Esse papel atribuído a ela de porta-voz, decorre da visão dos militares de que existem dois mundos: o de dentro e o de fora da instituição.

Voltando ao texto de Berger, uma identidade é fundamentalmente legitimada pela colocação dela no contexto de um universo simbólico, estabelecendo uma hierarquia da mais real até a mais fugitiva autoapreensão da identidade. A instituição e os papéis particulares são legitimados por sua localização em um mundo compreensível e também dotado de significação. Mesmo parecendo ser concreta para todos os membros da sociedade, uma

identidade é sempre precária e subjetiva, pois decorre da própria natureza da socialização, variando conforme as relações individuais que podem mudar ou desaparecer.

Em relação ao processo de transmissão do universo simbólico de uma geração para outra, Berger afirma que a socialização nunca é completamente bem-sucedida.

Justamente porque o universo simbólico não pode ser experimentado como tal na vida cotidiana, mas transcende esta última por sua própria natureza, não é possível ensinar sua significação pela maneira direta em que se ensinam os significados da vida cotidiana. [...] Este problema intrínseco acentua-se quando versões divergentes do universo simbólico começam a ser partilhadas por grupos de habitantes. [...] os procedimentos repressivos habitualmente empregados contra tais grupos pelos guardiães das definições oficiais da realidade não nos dizem respeito neste contexto. O que importa para nossas considerações é a necessidade dessa repressão ser legitimada, o que naturalmente implica por em ação vários mecanismos conceituais destinados a manter o universo oficial contra o desafio herético. (Berger, p. 140)

Com essa explicação de Berger, temos diante de nós uma resposta plausível a uma das indagações iniciais desta dissertação. A hipótese de que a identidade militar pode ser fixa ou imutável cai por terra diante da impossibilidade de existir uma socialização perfeita, completa e bem sucedida de uma geração para outra.

1.9. A identidade profissional dos militares

Ainda na sociologia, os estudos de Goffman²⁰ sobre instituições acrescentam os quartéis no rol das instituições que considera como totais. No quartel o indivíduo assume uma identidade profissional. É pertinente citar que os quartéis conquistam parte do tempo e da atenção de seus membros dando em troca uma visão de mundo, fato natural, já que toda instituição apresenta tendência ao fechamento. O autor destaca que na sociedade um indivíduo tende a dormir, brincar e trabalhar em ambientes diferentes, mas nas instituições totais esses espaços são únicos e sob a mesma autoridade. É fácil perceber isso nos grupos

²⁰ Ervin Goffman, *Manicômios prisões e conventos*, 1961.

militares. Existem os quartéis onde se exercem as atividades de trabalho, ao sair o militar normalmente vai para uma vila militar onde reside com sua família e sua área de lazer é o clube militar onde é incentivado a ser sócio. Nesses três ambientes a autoridade é a mesma. Existe um termo para essa unidade: “guarnição militar” – é a localidade formada por uma ou mais cidades sob a responsabilidade de uma autoridade militar. Normalmente, em uma guarnição militar existem, além dos quartéis, hospitais militares, colégios militares, clubes militares e vilas militares. Nesses ambientes, a predominância da frequência é de militares, sendo aceitos civis, mas sempre em exigida minoria. Nos clubes militares existe, normalmente, a obrigatoriedade de que o número de associados civis não ultrapasse o número de sócios militares e a presidência do clube deve ser exercida exclusivamente por um militar. “O controle de muitas necessidades humanas pela organização burocrática de grupos completos de pessoas [...] é o fato básico das instituições totais.” (Goffman, p. 18) Esse controle exercido, que Goffman chama de vigilância, ocorre com maior frequência nas guarnições militares das cidades pequenas, onde as opções de lazer são restritas e os poucos espaços sociais propiciam o contato constante entre os chefes que exercem a vigilância e seus subordinados. É comum essa vigilância se estender aos familiares dos militares que passam a ter restrições até mesmo na forma de se vestir ou de se comportar em eventos sociais da localidade, mesmo os que não são organizados por militares. Certa vez, já na década de 2000, um chefe militar encontrou um subordinado no supermercado da cidade pequena em que viviam e chamou-lhe a atenção porque estava com a barba por fazer num sábado à tarde, sem expediente. Para aquele chefe, e é certo que para alguns outros, mesmo sem estar fardado, a aparência do militar deve diferencia-lo dos civis em qualquer momento. Nas grandes cidades a vigilância ocorre em menor grau, mas não deixa de existir. Em alguns eventos a presença dos subordinados é obrigatória e a dos familiares é “recomendada” em grau quase que de exigência, sendo comum o registro das faltas refletir-se numa conceituação negativa para os militares. Existe um item na conceituação anual dos militares que é denominado “conduta civil”. Qualquer fato que se refira à vida do militar fora do quartel pode refletir-se nessa conceituação. Até dívidas financeiras ou multas de trânsito de um militar podem dar motivo para

uma avaliação negativa nesse critério do conceito. O código de ética da profissão militar, o Estatuto dos Militares²¹, contempla o seguinte: Artigo 28, Preceitos da ética militar – item XII: “cumprir seus deveres de cidadão” - item XIII: “proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular” – item XIV: “observar as normas da boa educação”. A interpretação/aplicação desse código de ética é prerrogativa do chefe de cada militar, a quem cabe responsabilidade por exercer a disciplina e, sendo subjetiva a interpretação, pode ser tendenciosa. Uma conceituação anual baixa pode trazer prejuízos à carreira de um militar, retardando promoções, impedindo acessos a cursos ou até mesmo levando-o a ser transferido para outra função ou cidade, independentemente de sua vontade.

Voltando ao texto de Goffman, salta aos olhos uma importante característica do que ocorre com indivíduos que assumem uma identidade profissional nas instituições totais que é a possibilidade do “descultramento” ou “destreinamento”. O autor diz que os integrantes chegam à instituição com uma cultura aparente, formada pela sua cultura específica. Assim, “Aparentemente, as instituições totais não substituem algo já formado pela sua cultura específica.” (Goffman, p. 23) Porém, quando o tempo de internamento é longo, os integrantes podem se tornar temporariamente incapazes de enfrentar alguns aspectos da vida diária, refletindo-se em fracasso para acompanhar mudanças sociais recentes no mundo externo. Celso Castro verificou isso com os cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) na década de 1980.

Um caso ocorrido com um cadete durante o período de férias serve de bom exemplo. Ele conheceu uma garota e logo começaram a namorar, mas ele não disse que estudava na AMAN; o cabelo crescido não o denunciou. No entanto, na véspera da volta à AMAN ele teve que cortar o cabelo curto conforme o padrão militar, o que revelou à namorada sua condição de militar. Ela na mesma hora desmanchou o namoro. [...] A maioria dos cadetes exprime com bastante clareza e desconforto a sensação de um descompasso entre eles e os jovens civis. Para lidar com isso, a opção preferida por uma significativa parte dos cadetes é o desejo de cursarem um curso universitário civil, após o término do curso da AMAN e paralelamente ao início da carreira militar. (Castro, 2004, p. 83)

²¹ Estatuto dos Militares: Lei Nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Disponível no sítio eletrônico http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6880.htm

Conclusão

Relembrando os conceitos sociológicos apresentados, aos quais foram somados textos da psicologia social e da filosofia, podemos concluir que não há, até o momento, comprovação sociológica da existência de um modelo eficiente de formação de identidade tanto individual como profissional que produza indivíduos ou grupos profissionais totalmente homogêneos. Mesmo nas instituições totais, fechadas, isoladas, as identidades são heterogêneas. Certo grupo limitado e selecionado de valores pode ser compartilhado por um grupo profissional, mas não garante que os comportamentos dos indivíduos do grupo sejam sempre os mesmos, pois não há determinismo que produza tamanha exatidão. O homem é um ser social e seu comportamento varia conforme a conveniência do momento que passa. Mesmo tendo fortes valores introjetados, mesmo havendo uma forte atitude (pré-disposição para ação) treinada exaustivamente, diante da realidade do momento ele poderá se comportar de maneira diferente da esperada e não há como prever isso. Os valores do grupo também são encarados com pesos diferentes em cada indivíduo. Podemos concluir que é impossível a transmissão perfeita de uma instituição social entre gerações diferentes. O que uma geração sentiu e viveu não conseguirá transmitir integralmente para as seguintes. O significado de um valor para uma geração não será o mesmo para outras. Os valores são conceitos fundamentais para o reconhecimento entre grupos ou indivíduos, geram identidades sempre provisórias, dinâmicas e vivas, conseqüentemente não podemos esperar inflexibilidade ou determinismo no comportamento entre os que os compartilham. Nisso Sigmund Freud parece ter percebido bem essa incongruência que provoca o termo “identidade” e parece mesmo que o uso do termo “identificação” seria mais coerente para expressar uma classificação de algo que é dinâmico, mutável a todo instante, bastando o grupo ou indivíduo experimentar algo novo para ser diferente do que era ou acreditava.

No próximo capítulo serão apresentadas as conformações e as diferenças entre a identidade na modernidade e na pós-modernidade. Os conceitos que veremos serão somados aos que temos até agora a fim de montarmos uma base sólida para analisarmos posteriormente a identidade dos oficiais do Exército Brasileiro.