

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

Tatuagens e Comportamento Desviante  
Ocupacional: Um Estudo sobre o Setor da  
Indústria Farmacêutica em Portugal.

GONÇALO OLIVEIRA LOURENÇO

OUTUBRO - 2020

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

Tatuagens e Comportamento Desviante  
Ocupacional: Um Estudo sobre o Setor da  
Indústria Farmacêutica em Portugal.

GONÇALO OLIVEIRA LOURENÇO

**ORIENTAÇÃO:**  
PROFESSOR DR. DANIEL SEABRA LOPES

OUTUBRO - 2020



## **Lista de Acrónimos**

GRH – Gestão de Recursos Humanos

CWB – *Counter Productive Work Behavior*

CWB-I – *Interpersonal counter productive work behavior*

CWB-O – *Organizational counter productive work behavior*

MDS – *Multi Dimensional Scalling Technique*

DP – Desvio Padrão

HRM – *Human Resources Management*

## Resumo

As tatuagens são um adorno corporal cada vez mais comum no quotidiano e na cultura moderna. Esta assunção implica reconhecer a inevitabilidade da sua inserção no contexto profissional e, assim, a sua pertinência para a GRH. Enquanto, originalmente, este fenómeno estava associado a grupos marginais e desviantes, o que se verifica é uma generalização da sua adoção, com um aumento significativo do número de indivíduos tatuados.

A presente dissertação debruçou-se sobre esta temática com o intuito de averiguar se, apesar da generalização da tatuagem para além das subculturas marginais, o indivíduo tatuado contemporâneo ainda apresenta um comportamento mais desviante que o não tatuado, especificamente na indústria farmacêutica portuguesa. Para o efeito, foi distribuído um questionário neste setor, que inquiria a frequência com que os colaboradores protagonizavam determinado comportamento considerado desviante e se tinham, ou não, pelo menos uma tatuagem. Os dados apresentados consideram a visibilidade, quantidade, área corporal ocupada e estilo da tatuagem. Os resultados obtidos através desta amostra apontam para uma dissociação entre o preconceito do desvio e a presença da tatuagem, em todas as dimensões e, conseqüentemente, para uma homogeneização do comportamento de indivíduos tatuados e não tatuados.

**Palavras-Chave:** comportamento desviante ocupacional; tatuagem; indústria farmacêutica

## **Abstract**

Tattoos are becoming a common feature in modern culture. This statement implies recognizing the inevitability of the introduction of tattoos in the professional sector of society and, therefore, its significance for HRM. While originally associated with deviant subcultures on the fringes of society, a significant increase of tattooed individuals in mainstream society has been witnessed.

This dissertation is focused on this subject with the intention of investigating if, despite the fact that tattoos are becoming part of modern culture and not only of marginal individuals, the tattooed worker stills presents a more deviant behavior when compared with the non-tattooed, specifically in the Portuguese pharmaceutical industry. For this purpose, a survey was distributed within the sector, inquiring about the frequency with which workers would involve themselves in behaviours classified as deviant and if these workers had tattoos or not. Certain tattoo characteristics were considered, such as: visibility, quantity, area occupied and style. The results obtained with this sample indicate a dissociation between the preconceived association of deviant behavior and tattoos in all the considered dimensions, which supports the idea of a coalescence between tattooed and non-tattooed individuals in terms of their behavior.

**Keywords:** counterproductive work behaviour, tattoo; pharmaceutical industry

## Índice

Lista de Acrónimos.....	i
Resumo .....	ii
Abstract.....	iii
Índice .....	iv
Agradecimento.....	vii
1. Introdução.....	1
2. Revisão da Literatura.....	5
2.1. <i>O Estudo do Desvio em Contexto Laboral</i> .....	5
2.1.1. <i>As diferentes perspetivas no estudo do desvio ocupacional</i> .....	6
2.2. <i>A génese e evolução da tatuagem</i> .....	8
2.2.1. <i>A tatuagem no contexto laboral</i> .....	10
2.3. <i>Hipóteses</i> .....	11
3. Estudo Empírico.....	13
3.1. <i>Método</i> .....	13
3.1.1. <i>Instrumento</i> .....	14
3.1.2. <i>Participantes</i> .....	15
3.1.3. <i>Análise da Fiabilidade da Escala</i> .....	17
4. Resultados.....	18
4.1. <i>Hipótese 1</i> .....	18
4.2. <i>Hipótese 2</i> .....	20
4.3. <i>Hipótese 3</i> .....	21
4.4. <i>Hipótese 4</i> .....	22
4.5. <i>Hipótese 5</i> .....	23
4.6. <i>Hipótese 6</i> .....	25

5. Discussão de Resultados .....	25
6. Conclusão.....	28
Bibliografia .....	31
ANEXO I – INSTRUMENTO .....	37
ANEXO II – TABELAS ESTATÍSTICAS .....	39

### Índice de Tabelas e Figuras

Figura 1 – Percentagem de adultos tatuados nos EUA .....	3
Figura 2 – Crescimento da percentagem de adultos tatuados nos EUA .....	3
Figura 3 – As diferentes tipologias de desvio em contexto laboral .....	7
Figura 4 – Exemplo de tatuagem do estilo “tribal” .....	12
Figura 5 – Exemplo de tatuagens do estilo “Old School” .....	16
Figura 6 – Diagrama de caixas com a distribuição da variável “score de comportamento” .	18
<i>Tabela V – Teste de Shapiro Wilk “Score de Comportamento” vs Presença de Tatuagem .</i>	<b>18</b>
<i>Tabela VI – Grupos do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs presença de tatuagem .....</i>	<b>19</b>
<i>Tabela VII – Resultados do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs presença de tatuagem .....</i>	<b>19</b>
<i>Tabela VIII – Grupos do teste de Mann-Whitney “score de comportamento CWB-I” vs presença de tatuagem .....</i>	<b>20</b>
<i>Tabela IX – Resultados do teste de Mann-Whitney “score de comportamento CWB-I” vs presença de tatuagem .....</i>	<b>21</b>
<i>Tabela X – Resultados do teste do coeficiente de correlação tau de Kendall “score de comportamento” vs quantidade de tatuagens .....</i>	<b>22</b>
<i>Tabela XI – Descrição dos grupos da variável “Área Tatuada” .....</i>	<b>22</b>
<i>Tabela XII – Resultados do teste do coeficiente de correlação tau de Kendall “score de comportamento” vs área tatuada .....</i>	<b>23</b>

<i>Tabela XIII - Grupos do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs visibilidade da tatuagem.....</i>	<b>24</b>
<i>Tabela XIV - Resultados do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs visibilidade da tatuagem.....</i>	<b>24</b>
<i>Tabela XV – Medidas de tendência central do “score de comportamento” dos diferentes estilos de tatuagem.....</i>	<b>25</b>
<i>Tabela XVI – Medidas de tendência central grupo tatuado vs não tatuado .....</i>	<b>26</b>
<i>Tabela I - Fiabilidade da escala CWB-O e CWB-I.....</i>	<b>39</b>
<i>Tabela II - Correlação entre os itens da escala CWB-O .....</i>	<b>39</b>
<i>Tabela III - Correlação entre os itens da escala CWB-I .....</i>	<b>40</b>
<i>Tabela IV - Média e Desvio Padrão do Score de Comportamento .....</i>	<b>40</b>

## **Agradecimento**

Este trabalho reflete o culminar de um esforço contínuo ao longo dos últimos 2 anos. Devo a conclusão desta etapa a todos aqueles que me são próximos e que tantas vezes me apoiaram. Por isso estou imensamente agradecido.

Primeiramente, aos meus pais, Paulo e Margarida, por terem investido na minha educação, por me terem facultado todas as ferramentas necessárias para cumprir os meus objetivos e pelo apoio incondicional. A eles devo uma enorme parte do meu sucesso académico e pessoal.

Ao meu irmão Tiago, por tão bem representar aquilo que um irmão deve ser.

Aos amigos que me acompanham, “desde sempre”, Inês, Margarida, Martim, Mariana e Nuno, pela união, amizade e a compreensão por todos os planos a que o TFM não me deixou comparecer.

Aos amigos que o mestrado me apresentou, Afonso, Margarida e Mariana, pela partilha de conhecimento, momentos de aflição e pelo companheirismo.

Ao Professor Dr<sup>o</sup> Daniel Seabra Lopes com quem tive o prazer de trabalhar. Por todo o conhecimento que partilhou comigo, o tempo que empreendeu e pela sua orientação.

À Marta. Por ser um suporte inabalável, por nunca me ter deixado desviar do objetivo, por ter tolerado e ajudado a superar todos os maus momentos desta fase e, sobretudo, ter sido toda a fonte de vontade quando esta me faltava. Por ter sido o meu maior apoio.

Finalmente, mas não menos importante, um agradecimento a todos os amigos e familiares que, direta ou indiretamente, contribuíram para que aqui chegasse.

## 1. Introdução

A arte corporal na forma de tatuagem e a sua representatividade em contexto laboral são, regra geral, um tema controverso para as organizações, sobretudo devido ao estigma que este fenómeno ainda comporta (Tews & Stafford, 2020; Broussard & Harton, 2018). Durante muitos anos, a decisão de demarcar o corpo de forma deliberada e indelével por via da tatuagem era sinónimo de marginalidade, indício de psicopatologia, delinquência, criminalidade (Camacho & Brown, 2018), sendo que estas são conotações que não coadunam com as expectativas e normas vigentes nas demais esferas sociais, nomeadamente a laboral. Uma das manifestações deste estigma traduz-se, por exemplo, em situações de discriminação em vários processos de GRH (Burgess & Clark, 2010).

Este estigma poderá, em parte, estar relacionado com o facto de a introdução da tatuagem no mundo ocidental ter sido veiculada por personagens características de diferentes subculturas posicionadas à margem da sociedade: desde os tribais que eram trazidos da Nova Zelândia, cujas tatuagens atuavam como mais um elemento representativo da imagem que a sociedade ocidental tinha destes – uns seres selvagens e incivilizados –, até aos motards, criminosos e prostitutas (Ferreira, 2017). No entanto, a partir de 1950, as tatuagens passaram por aquilo a que Rubin (cit. in Larsen, 2014) intitulou como “Tattoo Renaissance”. Este evento demarcou a reinvenção da tatuagem a nível da técnica e de público-alvo, o que levou à sua elevação a uma forma de arte mais *mainstream*, ampliando e diversificando as motivações para alguém adquirir uma (Pentina & Spears, 2011). Ou seja, o que se verificou foi uma potencial alteração do paradigma da tatuagem que sugere uma decadência do fundamento do estereótipo desviante que é inculcado aos indivíduos tatuados (Swami, et al., 2015). Apesar desta hipótese que acabo de enunciar, alguns estudos que procuraram construir uma “demografia” da população tatuada e das suas consequências sociais apontam para uma associação entre a tatuagem e, por exemplo, períodos de encarceramento prolongados, alcoolismo e uso de drogas recreativas (Laumann & Derick, 2006).

Posto isto, a questão que motivou a elaboração da presente tese foi a de saber se, considerando a sociogénese desviante da tatuagem, o estigma que esta ainda transporta e, em contrapartida, a sua reinvenção como uma forma de expressão de identidade pessoal (Ferreira, 2016) e a sua inclusão nos circuitos *mainstream* da cultura ocidental (Burgess

& Clark, 2010), ainda se verificará uma maior tendência por parte dos indivíduos tatuados para manifestar comportamentos desviantes quando comparados com os não tatuados.

Para este efeito, o presente estudo exploratório focar-se-á numa análise do comportamento de colaboradores da indústria farmacêutica portuguesa, com base em dados empíricos em primeira mão, resultantes da aplicação de um inquérito a profissionais do setor. A limitação da investigação a apenas um setor pode desvirtuar a capacidade de generalização das ilações retiradas, no entanto permitirá uma aplicação clara e precisa da teoria. A preferência por uma perspetiva exploratória deve-se a uma necessidade de, primeiramente, compreender e descrever este tema ainda relativamente inexplorado, principalmente neste contexto específico, antes de procurar inferir relações causais. A escolha da indústria farmacêutica deveu-se ao facto de se tratar de um setor altamente regulado, disciplinado, quase como que um arquétipo da formalidade, potenciando a perceção da tatuagem, por parte de terceiros, como um adorno intrinsecamente desviante (aqui aplica-se a conceção de desviante como algo que se destaca face à norma vigente numa dada localização espaço-temporal (Best, 2011), como será descrito mais adiante).

O comportamento dos colaboradores será analisado utilizando a Counterproductive Behavior Checklist (CWB-C) (Spector, et al., 2006) na sua versão de 43 itens. Através dos resultados obtidos iremos proceder à análise estatística de modo a determinar a existência, ou não, de diferenças no comportamento entre pessoas tatuadas e não tatuadas. Para além da presença de tatuagens, também serão tidas em consideração a sua quantidade e visibilidade, visto que estudos anteriores, não especificamente na área farmacêutica, demonstram haver correlação entre estas variáveis e o tipo de comportamento verificado (Tews & Stafford, 2019). A preferência pelo CWB-C prende-se com o facto de este ter sido construído considerando antecedentes e motivos mais variados do que a literatura anterior, como o conflito interpessoal, as restrições organizacionais, a justiça distributiva ou procedimental, a satisfação laboral, o tédio e o enfado.

Relativamente à pertinência deste estudo, verificamos, olhando para as estatísticas mais recentes, que a tatuagem é um fenómeno que tem registado uma crescente adesão, especialmente por parte daqueles a que alguns autores apelidariam de “millenials”. Em 2015, num inquérito denominado “*Tattoo Takeover*”, com uma amostra de 2255 cidadãos adultos e realizado pelo *The Harris Pole* nos EUA, 47% dos respondentes com idades

entre os 18 e os 35 anos afirmaram ter pelo menos uma tatuagem, seguidos pelos inquiridos com idades entre os 36 e os 50 anos, em que 36% destes afirmaram também ter pelo menos uma tatuagem (ver Figura 1).

Figura 1 – Percentagem de adultos tatuados nos EUA

	Total	Generation				Children in HH		Metro Status			Have a Tattoo
		Millennials (18-35)	Gen X (36-50)	Baby Boomers (51-69)	Matures (70+)	Yes	No	Urban	Suburban	Rural	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	
None	71	53	64	87	90	57	79	67	75	65	—
One or more (NET)	29	47	36	13	10	43	21	33	25	35	100

Fonte: The Harris Poll: “Tattoo Takeover” (2015)

Abaixo, na figura 2, está representada a percentagem de pessoas que responderam “uma ou mais” à questão “Quantas tatuagens tens atualmente no teu corpo”. Estes dados foram extraídos do mesmo inquérito “*The Harris Poll*”, realizado em anos anteriores, podendo-se verificar um decréscimo de 2 pontos percentuais entre 2003 e 2008, sendo que de 2008 para 2012 há um avanço considerável, com mais 7% do total de inquiridos a responderem que têm pelo menos uma tatuagem. Estes valores tornam a aumentar, desta vez consideravelmente, entre 2012 e 2015, passando de 21% para 29% dos inquiridos a afirmarem que têm uma ou mais tatuagens, conforme verificado através da comparação com a figura 1.

Figura 2 – Crescimento da percentagem de adultos tatuados nos EUA

	2003	2008	2012
	%	%	%
All Adults	16	14	21

Fonte: The Harris Poll (2012)

Estes dados representam então a primeira justificação para a pertinência de abordar este tema. Aceitando o crescimento deste fenómeno, e tendo em conta a “corrida” pelos

mais criativos e talentosos jovens no mercado de trabalho, podemos antever um aumento da probabilidade de uma empresa se deparar com um colaborador tatuado, não descartando a possibilidade de estes até já fazerem parte da organização, suscitando assim a necessidade de observar e descrever esta questão que se impõe como um potencial novo desafio para a GRH. A abordagem deste tema é legitimada não só pela crescente dimensão do fenómeno e ingresso das tatuagens no mercado de trabalho, como também pelo facto de a literatura acerca deste tema ser ainda bastante escassa no ramo da GRH. Apesar de já surgir alguma literatura sobre o tema das tatuagens em contexto profissional, o ramo de GRH que mais se debruçou sobre os adornos corporais no ambiente de trabalho é o da ética, numa perspetiva de avaliar se o adorno corporal se tornou mais um elemento discriminatório no contexto laboral (Tews & Stafford, 2020; French, et. al., 2019; Williams, et. al., 2014; Burgess & Clark, 2010). Tanto quanto foi possível apurar, o único estudo empírico que procurou analisar a associação entre tatuagem e comportamento desviante ocupacional foi o de Tews & Stafford (2019).

Relativamente ao tema do comportamento desviante em âmbito laboral, a pertinência e interesse científico advêm do facto de estatísticas não oficiais e estudos demonstrarem este ser um problema premente para as organizações, representando perdas anuais estimadas na ordem dos milhões de dólares nos EUA (Harris & Ogbonna, 2006; Robinson & Bennett, 1995). Estas perdas não resultam apenas de roubos, mas também de sabotagem de equipamento, danos, impacto negativo na *performance* da empresa e na perceção dos clientes, etc. Para além dos potenciais danos que a organização poderá sofrer, deveremos também considerar o impacto negativo na vida dos colaboradores resultante de atos como a agressão física e verbal (Bowling & Gruys, 2010)

Posto isto, encontram-se abaixo, listados e resumidos, os objetivos do presente estudo:

- Determinar se um trabalhador tatuado do setor farmacêutico assume ou se aproxima mais de um comportamento desviante em âmbito laboral quando comparado com alguém não tatuado.
- Determinar se o comportamento destes indivíduos tatuados difere consoante a quantidade, a área corporal ocupada e a visibilidade das tatuagens.

Esta dissertação será composta por 5 capítulos. O primeiro foi a introdução que aqui finda, onde se apresentou e legitimou a pertinência do tema e se expuseram os principais

objetivos do estudo. Em segundo lugar virá a revisão bibliográfica, com a exploração da atual literatura acerca do tema do desvio em âmbito laboral, da sociogénese da tatuagem (como parte responsável na conformação do estereótipo) e da evolução deste fenómeno até à contemporaneidade. Segue-se a apresentação do estudo empírico realizado, com a apresentação do método adotado, instrumentos, participantes e a análise da fiabilidade da escala utilizada. O quarto capítulo enunciará os resultados que advieram da aplicação deste método. O quinto e último capítulo apresentará as principais conclusões a retirar deste estudo, identificará as suas limitações e sugerirá melhorias para investigações futuras dentro do mesmo tema.

## 2. Revisão da Literatura

Neste capítulo serão apresentados e definidos os principais conceitos em análise neste estudo. Esta definição irá assentar numa revisão do estado da arte relativamente ao desvio em contexto laboral e à génese da tatuagem e a sua evolução.

### 2.1. *O Estudo do Desvio em Contexto Laboral*

O desvio em contexto laboral é uma noção que advém de uma ramificação do estudo do desvio generalizado, na sociedade. Muitos apontam Émile Durkheim como o pioneiro do estudo do desvio na sociedade (Erikson, 2003; Bryant, 2011), quando sugeriu que o crime é um fator necessário à limitação e manutenção do cumprimento das leis e normas sociais (Best, 2011). Para além da sociologia, o estudo deste fenómeno evoluiu e ramificou-se para outras áreas da ciência, com contribuições a surgirem por parte da psicologia, psiquiatria e, sobretudo, da criminologia.

Apesar de já haver registo documental de desvio ocupacional desde a Revolução Industrial, devido ao surgimento de um modelo de empresas mais modernas (Klotz & Buckley, 2013), é a partir de 1970 que surge o estudo do desvio em contexto profissional, com maior ênfase analítico nos comportamentos desviantes mais explícitos como o roubo e o *withdrawal* (Bennett, Marasi, & Locklear, 2018).

A par da evolução da organização das empresas e, conseqüentemente, do tecido empresarial, evoluíram também os comportamentos desviantes que se registavam neste contexto, levando ao desenvolvimento da área de estudo do desvio ocupacional. Neste seguimento começam a surgir as primeiras tentativas de definição e delimitação do

fenómeno, acabando por se conceptualizar o desvio ocupacional como sendo o comportamento voluntário, legal ou ilegal, que rompe com as normas e expetativas (formais ou informais) vigentes em contexto laboral, resultando em potenciais danos para a organização e/ou os seus membros (Robinson & Bennett, 1995; Bennett, Marasi, & Locklear, 2018). As normas e expetativas são impostas pelas organizações como a definição de um comportamento “normal” e expectável para os seus trabalhadores, estabelecendo assim concomitantemente, em oposição ao comportamento “normal”, aquilo que será considerado um comportamento desviante. Friedrichs (2002, cit. in Minkles & Minkles, 2011) faz ainda a distinção entre o desvio ocupacional e o desvio organizacional, sendo que este último é imputável à organização (e não a um individuo), que age de modo desviante em prol dos objetivos que persegue, ou seja, o benefício é para a organização e não para um individuo em particular. De acordo com os objetivos a que este estudo se propõe, será no desvio ocupacional (dimensão individual) que estará focada a análise.

Dentro deste conceito cabem atos como: sabotagem, danos a equipamentos, insultos, violência física, sair mais cedo sem permissão, prolongar pausas, etc. Por sua vez, o conceito de desvio ocupacional é divisível de acordo com a “vítima” dos atos em questão: desvio organizacional, direcionado à organização, e desvio interpessoal, direcionado aos seus membros (Bennett & Robinson, 2000).

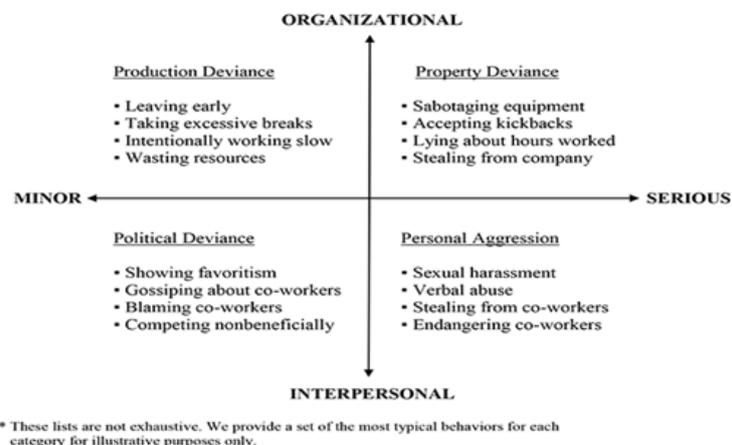
### *2.1.1. As diferentes perspetivas no estudo do desvio ocupacional*

Inicialmente, o estudo deste tema encontrava-se algo disperso, com algumas obras a analisar fenómenos que são incluíveis no conceito de comportamento desviante ocupacional, mas a tratarem-nos como isolados (Bowling & Gruys, 2010). A análise do comportamento desviante ocupacional cingia-se sobretudo aos comportamentos individuais específicos, como o roubo (Greenberg, 1993) e o absentismo (Spencer & Steers, 1980), numa altura em que já se abordava este tema sem que houvesse, contudo, uma conceptualização e delimitação da noção de comportamento desviante em contexto laboral. Apesar de recentemente terem surgido notáveis avanços nesta área, um dos aspetos que se manteve praticamente imutável é a hegemonia de uma perspetiva analítica com foco na atitude individual (aplicada no presente estudo), com exceção de alguns

estudos que se focaram numa análise de departamentos/grupos dentro das empresas (Bowling & Gruys, 2010)

Um dos grandes desenvolvimentos em termos de conceptualização e catalogação deste fenómeno partiu dos trabalhos de Robinson e Bennett (1995), em particular da sua obra *A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study* na qual, através de um estudo empírico, procuraram estabelecer uma teoria compreensiva deste fenómeno e uma tipologia para diferenciar e organizar os diversos atos desviantes que até então estavam a ser estudados individualmente. Desta resultaram 4 categorias distintas de desvio ocupacional: *production deviance*, *property deviance*, *political deviance*, e *personal aggression*. Estas estão organizadas de acordo com duas dimensões analíticas: gravidade (menor ou séria) e vítima (organização ou interpessoal), conforme a figura abaixo:

Figura 3 – As diferentes tipologias de desvio em contexto laboral



Fonte: Bennet, Marasi & Locklear (2018)

Dentro das tipologias de desvio organizacional temos: *Property deviance*, que diz respeito a atos de vandalismo e/ou furto de bens da organização e *Production deviance* que retrata os comportamentos que procuram diminuir a eficácia e qualidade do seu trabalho. Quanto aos comportamentos de desvio interpessoal temos: *Political deviance* que é respeitante ao tipo de comportamentos que procuram provocar desconforto a terceiros, através da interação com estes e, finalmente, *personal aggression*, que retrata os comportamentos violentos e hostis contra terceiros.

Deste modo, este estudo forneceu uma tipologia para a segmentação de diferentes tipos de comportamento desviantes com base no alvo e na severidade dos atos,

potenciando estudos mais focados nos antecedentes e consequências de determinado tipo de atitude.

A partir desta, surgiram outras perspetivas de análise do mesmo fenómeno, como é o exemplo do *Counterproductive Work Behavior* (CWB) (Spector, et al., 2006). Este conceito de CWB converge com o de “desvio ocupacional” de Bennett e Robinson (2000), dizendo respeito a atos intencionais que danificam ou pretendem danificar a organização e/ou os seus colaboradores, reduzindo a eficácia, danificando propriedade, agredindo, etc. Para além de convergirem na definição conceptual, ambos os conceitos também convergem ao delimitar os comportamentos com base na severidade e alvo. No entanto, e não obstante esta tipificação dicótoma, o CWB acaba por dividir os comportamentos em outras cinco subcategorias: *Abuse, Theft, Production Deviance, Withdrawal, e Sabotage*. Desta perspetiva resultou o questionário *CWB Checklist (CWB-C)* (Spector, et al., 2006) que estima o quão desviante o respondente é.

À parte estas duas conceções de comportamento desviante em contexto laboral, surgem as teorias que se baseiam no desvio motivado por um sentimento de vingança/retaliação (Skarlicki & Folger, 1997). Este difere dos anteriores ao distinguir os comportamentos desviantes cuja intenção é a de danificar, magoar, causar desconforto, etc., à entidade que julga ser responsável por danos causados anteriormente, sustentando-se numa necessidade de se vingar (Aquino, Tripp, & Bies, 2006). Os estudos baseados neste tipo de teorias sugeriram uma correlação entre o comportamento desviante e a perceção de injustiça distributiva, procedimental e/ou interacional como potencial moderador (Fox, Spector, & Miles, 2001). Neste tipo de perspetiva, ao contrário das perspetivas de Spector, *et. al* (2006) e Robinson e Bennett (1995), a análise dos comportamentos desviantes é limitada àqueles que são espoletados por um incidente ou necessidade de vingança, sendo que as perspetivas anteriores não circunscrevem nem limitam a origem do comportamento.

## 2.2. *A génese e evolução da tatuagem*

Localizar a génese da tatuagem num determinado espaço e tempo aparenta ser algo desafiante, pois, tal como descrito por Deter-Wolf et. al. (2016), existem evidências conjecturais da sua prática desde a era do Paleolítico Superior. Contudo a tatuagem

preservada mais antiga data de um ser humano mumificado, Ötzi, que faleceu por volta de 3250 A.C.

Desde então, as tatuagens surgem em quase todos os continentes e em variadas épocas da história mundial, como marca identitária de pertença a um determinado grupo, rito de passagem, estatuto social, conquista, entre outros significados. Apesar da génese deste fenómeno ainda se encontrar algo dispersa, o começo da sua proliferação no mundo ocidental apresenta já uns trâmites mais circunscritos. A maioria dos autores aponta a época dos descobrimentos como o grande impulsionador da adoção da tatuagem no mundo ocidental (Deter-Wolf, et. al., 2016; Ferreira, 2017; Camacho & Brown, 2018; Burgess & Clark, 2010), tendo sido os marinheiros os “portadores” da tatuagem. O fascínio pelo corpo exótico dos nativos dos países para onde os marinheiros viajavam levou a que a tatuagem se difundisse pelas sociedades ocidentais (Camacho & Brown, 2018).

A marginalidade com que a tatuagem ficou inicialmente conotada, devido à sua associação ao corpo do nativo, distante e incivilizado, só se intensificou com a sua reprodução nas subculturas delinquentes do “mundo” ocidental. Tal como é apresentado por Larsen, et al., (2014), este fenómeno difundiu-se maioritariamente em meios criminosos, onde a tatuagem era utilizada para demarcar a pertença a um grupo e/ou assinalar os feitos flagiciosos, em meios militares, para demarcar uma vida distante do quotidiano, no meio da prostituição, entre outros grupos à margem da sociedade.

Contudo, tal como é descrito por Velliquette, et. al. (1998), a alteração do paradigma dá-se no final dos anos 1950 com um fenómeno que ficou conhecido como “*Tattoo Renaissance*”. Este resultou da integração da tatuagem no domínio da arte, com tatuadores a serem formados em conceituadas escolas de arte e a revolucionarem os estilos que se praticavam até então. Com a elevação da tatuagem a uma forma de arte e os tatuadores a artistas, a tatuagem foi aliciando um novo tipo de clientela como a classe média, os atletas e as celebridades.

Verificando-se uma relativa massificação da tatuagem, seria expectável observar, concomitantemente, uma dissociação entre o estigma de delinquente e o portador de tatuagens. Todavia, a literatura mais recente aponta no sentido contrário, ao demonstrar que este estigma ainda permanece tanto no quotidiano (Broussard & Harton, 2018;

Ferreira, 2016; Burgess & Clark, 2010) como em contexto laboral (Timming, 2015; Tews & Stafford, 2020; Flanagan, 2019), asseverando assim a pertinência deste estudo

Paralelamente a esta dicotomia entre a alteração do paradigma comportamental e a manutenção do estigma, surgem estudos que demonstram uma associação entre comportamentos delinquentes e/ou de risco (como tempo prolongado na prisão, experiência com estupefacientes, problemas na escola, tendência para comportamentos violentos, entre outros) e a presença de tatuagens (French, et. al., 2019; King & Vidourek, 2013; Heywood, et al., 2012). Existem também estudos no extremo oposto, que não detetaram diferenças comportamentais significativas entre pessoas tatuadas e não tatuadas (Broussard & Harton, 2018; Camacho & Brown, 2018). É de frisar que a maior parte dos estudos que procuraram relações entre a tendência para ter comportamentos de risco e a presença de tatuagem não reportam qual a direção da relação (caso a tenham detetado) nem o tamanho do efeito.

Como podemos ver, o estado da arte, atualmente, aparenta estar polarizado entre os estudos empíricos que observam níveis de delinquência/comportamento de risco mais elevados nos indivíduos tatuados e os que apontam para uma aparente homogeneização do comportamento dos dois grupos (tatuados e não tatuados).

### *2.2.1. A tatuagem no contexto laboral*

Conforme avançado anteriormente, a literatura mais recente reconhece ainda existir um estigma relativamente às tatuagens no contexto laboral. O estudo de Timming (2015) revelou que o estigma contra as tatuagens é mais expressivo nas fases de seleção dos candidatos a determinada posição, variando nas fases posteriores de acordo com a localização/visibilidade e o estilo da tatuagem, o tipo de atividade da organização e a visibilidade do cliente.

O estudo de Flanagan (2019) vem, em parte, corroborar as conclusões do estudo de Timming. Flanagan concluiu que o estigma persiste principalmente relativamente a posições que exijam um determinado grau de responsabilidade, sendo que o exemplo em causa é o do médico. O estudo conclui que, apesar de ser evidente, o estigma aparenta estar a desvanecer-se à medida que as expectativas relativamente aos papéis institucionais se vão adaptando à massificação deste fenómeno.

O estudo de Roberts (2012), que envolveu entrevistas a clientes de um tatuador, revelou que o peso do estigma e o receio de sofrer represálias aquando da procura de um emprego levava os clientes a preferir tatuar numa zona significativamente mais dolorosa do que possibilitar o facto de tornar a sua tatuagem visível.

Apesar das sucessivas evidências da discriminação de indivíduos tatuados, são poucos os estudos publicados que procuraram determinar as diferenças comportamentais entre colaboradores tatuados e não tatuados. Tews e Stafford (2019) estudaram exatamente esta relação no setor da restauração, tendo concluído que a mera presença da tatuagem não significava um comportamento desviante. No entanto, a sua investigação demonstrou que um maior número de tatuagens está associado a maiores níveis de comportamento desviante organizacional.

### 2.3. *Hipóteses*

Com base na revisão da literatura apresentada, formularam-se as seguintes hipóteses:

**H1:** Indivíduos tatuados apresentam um comportamento, na generalidade, mais desviante;

O estudo do comportamento dos indivíduos tatuados encontra-se polarizado entre as conclusões que indicam uma maior preponderância para o desvio por parte dos indivíduos tatuados e aquelas que não detetam diferenças entre estes e os não tatuados. Conforme descrito anteriormente, poucos são os estudos que se debruçaram sobre o comportamento de indivíduos tatuados em contexto laboral, sendo que esta hipótese surge como tentativa de contribuir para o debate, incluindo informação relativamente a esta temática, mas sobre uma esfera mais específica da sociedade: o emprego. Esta curiosidade é adensada pelo facto de os estudos sugerirem a manutenção de um estigma (com diferente intensidade) contra indivíduos tatuados, justificando-se assim a “importação” da questão que se tem colocado fora do contexto laboral, para dentro deste: serão os trabalhadores tatuados mais desviantes que os não tatuados?

**H2:** Indivíduos tatuados apresentam um comportamento mais desviante na componente interpessoal;

Apesar de a componente interpessoal já estar incluída na primeira hipótese, importa abordá-la em particular, pois algumas perspetivas teóricas acerca dos motivos para a aquisição de tatuagens e dos traços de personalidade de pessoas tatuadas sugerem que a

aquisição da tatuagem poderá estar relacionada com maiores níveis de neuroticismo (associado a maior probabilidade de experienciar mau-humor, ansiedade, raiva, entre outros) (Sagoe, et. al., 2017) e de agressividade (Krasic, et. al., 2011). Estes traços estão aqui representados na escala CWB-I. Assim, a motivação para formulação da segunda hipótese prende-se com uma necessidade de contribuir para este debate.

**H3:** Indivíduos com um maior número de tatuagens apresentam um comportamento mais desviante;

**H4:** Quanto maior a área do corpo ocupada com tatuagens, mais desviantes são os indivíduos;

**H5:** Indivíduos com tatuagens visíveis apresentam um comportamento mais desviante.

**H6:** Indivíduos com tatuagens do estilo “tribal”, demonstram níveis de comportamento desviante mais elevado.

As tatuagens deste estilo são caracterizadas como desenhos de formas geométricas monocromáticas, preenchidas a cor preta, utilizando simultaneamente os espaços não tatuados entre as linhas para formar um padrão (Byard, 2013) (ver Figura 4). Apesar de se assemelhar aos desenhos das tribos Maori, o estilo tribal moderno é hoje uma miscelânea de influências, sendo recorrentemente adaptado a diferentes tipos de desenhos.

Figura 4 – Exemplo de tatuagem do estilo “tribal”



Fonte: Byard (2013)

Esta hipótese surge a partir dos resultados apresentados nos estudos de Broussard & Harton (2018), Burgess & Clark (2010) e Tews & Stafford (2019). Os dois primeiros estudos evidenciaram como os indivíduos com este estilo de tatuagem são alvo de discriminação em termos de recrutamento (Broussard & Harton, 2018) e considerados mais agressivos (Burgess & Clark, 2010). O terceiro estudo revelou que, efetivamente, os indivíduos com este estilo de tatuagem apresentam maiores níveis de comportamento desviante.

### **3. Estudo Empírico**

#### *3.1. Método*

O método adotado para a recolha de dados foi o inquérito por via do questionário. Este procura, através de uma série de questões, obter diversos testemunhos individuais relativamente a um determinado tema. Este foi o método eleito, não só por ser um instrumento comum no estudo do desvio ocupacional, mas também por, ao assegurar o seu anonimato, permite maior honestidade por parte dos respondentes (Weisberg, 2008), relativamente a temas considerados mais sensíveis, como é o caso. Por outro lado, como limitação, destaca-se o facto de ser um instrumento em que as respostas estão muito condicionadas.

Para efetuar a recolha de dados foi enviado um email para cerca de 90 empresas do setor farmacêutico, que atuam e têm sede em Portugal. A taxa de resposta é difícil de precisar, pois alguns destes emails são endereços coletivos, utilizados por várias pessoas do mesmo departamento. Parte destes contactos foram possibilitados pelo facto de o autor da presente dissertação desempenhar a sua função profissional numa organização deste setor, sendo que outros são endereços eletrónicos públicos.

Este email apresentava o estudo, os seus objetivos, solicitava a participação através de uma hiperligação na plataforma *Google Forms* e terminava com uma mensagem que assegurava o tratamento coletivo e confidencial dos dados, asseverando que os participantes não seriam inquiridos acerca de dados que permitissem a sua identificação. O questionário esteve disponível na plataforma desde maio até agosto de 2020. Para a análise de dados foram utilizados os programas IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e o Microsoft Excel.

### 3.1.1. Instrumento

O instrumento utilizado na presente dissertação foi dividido em 3 secções (ver Anexo 1): em primeiro lugar, a caracterização sociodemográfica; em segundo lugar a caracterização dos adornos corporais (a resposta a este setor dependia da assunção da presença desses adornos); e em terceiro lugar a caracterização dos comportamentos.

No setor da caracterização demográfica eram questionadas as seguintes variáveis: idade, género, habilitações literárias, há quanto tempo o inquirido trabalhava na presente organização e em que departamento, e se possuía algum dos seguintes adornos corporais: piercing, alargadores e/ou tatuagens. A inclusão dos adornos “piercing” e “alargador” serviu o propósito evitar enviesamentos ao expor qual o fator específico em análise, simulando assim o alargamento da análise a uma maior faixa do fenómeno da arte corporal. Devido ao facto de o questionário abordar um tema sensível, optou-se por não recolher mais dados demográficos.

O setor dos adornos corporais questionava a quantidade e a localização de piercings e alargadores. A parte das tatuagens questionava a quantidade, zona do corpo, estilo da tatuagem e a quantidade de tatuagens por tamanho. As questões para a caracterização das tatuagens dos inquiridos (estilo, tamanho e zona) foram estabelecidas com base no trabalho de Wohlrab, et. al. (2007).

O questionário de avaliação do comportamento dos inquiridos é o *CWB Checklist* (Spector, et al., 2006), traduzido para português. Foi utilizada a versão de 43 itens sendo que um deles não foi considerado pois retratava um evento não aplicável ao tipo de atividade desempenhada neste setor: “*Took money from your employer without permission*”. Para responder a este questionário, foi utilizada uma escala tipo *Lickert* de 5 itens compreendida entre *1-Nunca* e *5-Sempre*. Este questionário é composto 45 itens divisíveis de acordo com as 2 categorias de desvio:

*Organizacional* – inclui itens como “Não reportou um problema para que este se agravasse”, “Chegou tarde sem notificar”, etc.

*Interpessoal* – inclui itens como “Desviou as suas culpas para um colega”, “Insultou o desempenho de alguém”, etc.

As respostas de cada um dos inquiridos foram somadas, sendo que ao resultado desta operação foi atribuída a designação de “score de comportamento”.

### 3.1.2. *Participantes*

De acordo com a análise das empresas do setor farmacêutico realizada pelo Banco de Portugal (2016) em 2014 este era composto por 3,5 mil empresas, das quais 4% (140 empresas) pertenciam à indústria manufatora, 26% (910 empresas) ao comércio por grosso de produtos farmacêuticos (armazenistas, distribuição, logística, etc.) e 70% a comércio a retalho (farmácias). Em termos de dimensão, o setor farmacêutico é maioritariamente composto por microempresas: Na indústria manufatora, 62,5% são microempresas, 31,9% PME e 5,6% são grandes empresas. No setor do comércio por grosso, as microempresas representam 72,1% do tecido empresarial, as PME representam 25,7% e as grandes empresas apenas 2,1%. Finalmente, no comércio a retalho não existem grandes empresas, sendo que 85,1% são microempresas e 14,9% são PME. Nesta análise importa também salientar o facto de que as pessoas que desempenham atividade profissional neste setor estão maioritariamente concentradas no segmento da indústria manufatora e do comércio por grosso. Estes segmentos também geram a maioria do volume de negócio do setor farmacêutico. O presente estudo focou-se na indústria farmacêutica envolvendo apenas as duas categorias anteriormente mencionadas, a manufatora e a de comércio por grosso.

Através deste questionário foi recolhida uma amostra não probabilística, por conveniência, com 138 respostas válidas de colaboradores destas empresas, sendo que 88 são do género feminino (63,8%) e 50 são do género masculino (36,2%). Em termos de idade, a maioria dos respondentes têm entre 26 e 55 anos, com um total de 118 respondentes (85,6%), sendo que dos 18 aos 25 temos 2 inquiridos (1,4%), dos 26-35 são 40 (29%), 39 respondentes dos 36 aos 40 anos (28,3%), novamente 39 na faixa dos 46-55 (28,3%) e, finalmente, 18 inquiridos dos 56 aos 65 anos de idade (13%). Em média, estes colaboradores desempenhavam funções na sua atual empresa há cerca de 9 anos, sendo que o mínimo era de 3 meses e o máximo era de 44 anos (DP = 8,5)

Relativamente à escolaridade, 37 pessoas completaram o ensino secundário (26,8%), 33 terminaram a licenciatura (23,9%), 21 tinham uma pós-graduação (15,2%), 45 dos tinham um mestrado (32,6%) e finalmente, 2 eram doutorados (1,4%).

Relativamente à função desempenhada pelos respondentes, na ausência de literatura anterior relativamente a este setor, a determinação das opções de resposta baseou-se nas observações provenientes da experiência do autor como colaborador deste setor. Das 138

peçoas, 22 exerciam cargos de administração (15,9%), 4 eram operadores de armazém (2,9%), 53 pertenciam ao departamento técnico e de qualidade (38,4%), 14 do setor financeiro (10,1%), 2 informáticos (1,4%), 6 do departamento de GRH (4,3%), 35 eram administrativos (25,4%) e, finalmente, 2 dos inquiridos pertenciam ao departamento de transportes (1,4%).

Em termos de dados demográficos relativamente a tatuagens, dos 138 inquiridos, apenas 26 declaram ter tatuagens (18,8%), 17 do género feminino (65,4%) e 9 do género masculino (34,6%). A média do número de tatuagens era de 2,2 tatuagens por pessoa, sendo o mínimo 1 e o máximo 5 (DP = 1,6). Relativamente à localização das tatuagens, estas distribuía-se da seguinte forma: 11 inquiridos tinham pelo menos 1 tatuagem na(s) perna(s), 6 tinham no tronco, 13 no(s) braço(s), 7 no(s) antebraço(s), 2 na(s) mão(s) 3 no pescoço e 8 tinham pelo menos 1 tatuagem nas costas. Para efeitos de determinação da visibilidade, assumiremos como visíveis as zonas da mão, antebraço e pescoço (Camacho & Brown, 2018; Timming, 2015).

Relativamente ao estilo das tatuagens, 13 dos inquiridos têm pelo menos uma tatuagem do estilo “Animais e Natureza” (50%), 12 têm pelo menos uma tatuagem com símbolos (46,1%), 7 têm do estilo “*Lettering*” (26,9%), 7 do estilo “*Tribal*” (26,9%) e apenas um inquirido tem uma tatuagem do estilo “*Old School*”. Este último estilo refere-se às imagens comumente tatuadas pelos marinheiros, cuja adaptação moderna surge entre a década de 1940/50 nos EUA. Estas são distinguíveis através de um delineado grosso, um *design* simples e opção de cores limitada (Clerk, 2009) (ver Figura 5)

Figura 5 – Exemplo de tatuagens do estilo “*Old School*”



Fonte: Clerk (2009)

Finalmente, quanto ao tamanho das tatuagens, 13 inquiridos tinham pelo menos uma tatuagem com 6 – 10cm, 10 tinham pelo menos uma com 11-15cm, apenas 4 tinham pelo menos uma com 15-20cm e só 2 dos inquiridos tinham tatuagem(ns) com mais de 20cm. Cruzando esta informação e a quantidade de tatuagens, poderemos estimar uma área total que as tatuagens ocupam em cada indivíduo.

### 3.1.3. *Análise da Fiabilidade da Escala*

Antes de iniciar a análise estatística dos dados recolhidos, verificou-se a consistência interna das escalas utilizadas. Determinar a consistência interna significa averiguar a consistência com que as questões colocadas medem uma mesma dimensão teórica (Taber, 2018; Maroco & Garcia-Marques, 2006). Considerando o facto de que este questionário será interpretado com base nas duas subescalas em que é divisível, desvio organizacional e interpessoal, os cálculos a empreender para aferir a consistência interna deverão ser aplicados a cada uma das subescalas, de modo a obter um valor significativo relativamente a cada uma destas (Taber, 2018). Caso contrário, estaria a ser avaliada a consistência interna de um questionário que pretende analisar dois fenómenos conceptualmente distintos.

Para este efeito será então utilizado o alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), para o qual é apontado um valor de  $\alpha > 0,7$  de modo a considerar uma escala como fiável (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Assim, a escala CWB-O, neste caso composta por 19 itens, apresenta um valor  $\alpha$  de 0,734 (Tabela I), evidenciado um nível satisfatório de consistência interna. No cálculo do alfa de Cronbach para esta escala não foi considerado o item “Danificou propriedade da empresa propositadamente” por este apresentar valores de variância nulos. Não obstante, este item manter-se-á para efeitos analíticos, pois a ausência de variância é significativa em termos comparativos, revelando um ponto comum entre a população tatuada e não tatuada.

Por sua vez, a escala CWB-I, neste caso composta por 23 itens, apresenta um valor  $\alpha$  de 0,797 (Tabela I), revelando igualmente um nível satisfatório de consistência interna. Desta vez foram desconsiderados os itens “Destruiu a propriedade de um colega de trabalho” e “Bateu ou empurrou alguém no trabalho” por possuírem variância nula. Há semelhança do item anterior, na escala de CWB-O, estes itens manter-se-ão com base na mesma justificação apresentada anteriormente.

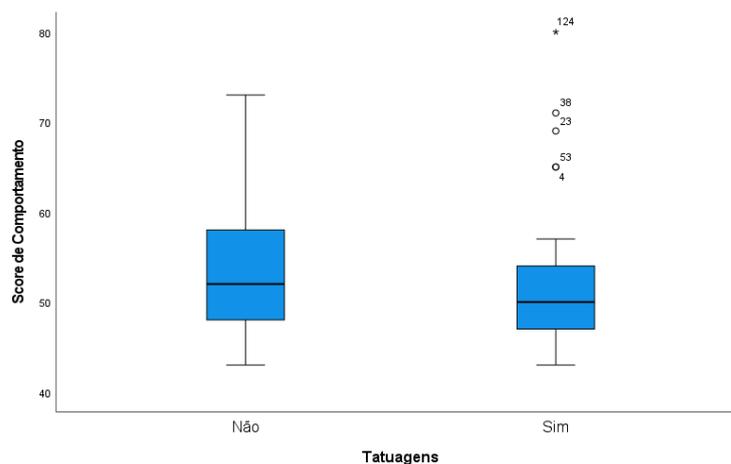
## 4. Resultados

### 4.1. Hipótese 1

Através da averiguação da primeira hipótese: “indivíduos tatuados apresentam um comportamento, na generalidade, mais desviante”, procuro determinar se, não considerando as diferentes tipologias do desvio em contexto laboral, os indivíduos tatuados apresentam um comportamento mais desviante quando comparados com os indivíduos não tatuados. Para o efeito, foi analisada a correlação entre a variável nominal binária “Tatuagem”, que reflete a presença/ausência de tatuagem no indivíduo e a variável intervalar “Score de Comportamento”, que resulta da soma de todas as respostas ao CWB *Checklist*.

Analisando a distribuição da variável dependente (“score de comportamento”) em relação aos dois sub-grupos da variável independente (“tatuagem”), representados na figura 6, verificamos a existência de 5 valores discrepantes no total de 26 inquiridos que compõem a população tatuada, o que representa aproximadamente 19.2% do total desta amostra.

Figura 6 – Diagrama de caixas com a distribuição da variável “score de comportamento”



Esta evidência é acompanhada pelo facto de ambos os valores do teste de normalidade de Shapiro-Wilk (Tabela V) serem inferiores ao nível de significância de 0,05 (Yazici & Yolacan, 2007). Isto significa que não estamos perante uma distribuição normal.

*Tabela V – Teste de Shapiro Wilk “Score de Comportamento” vs Presença de Tatuagem*

	Tatuagens	Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.
Score de Comportamento	Não	0,951	112	0,0004
	Sim	0,812	26	0,0003

Cada caso foi analisado individualmente, de modo a aferir a sua legitimidade. Casos discrepantes poderão ser causados por erros na digitação dos dados, erros de amostragem, respostas fora dos valores limite, etc. Após esta análise, conclui-se que os 5 casos são efetivamente dados legítimos. Perante a presença de casos discrepantes e, conseqüentemente, a ausência de uma distribuição normal, irei optar pela utilização de testes estatísticos não paramétricos que não assumam a existência de uma distribuição normal, como é o exemplo do teste de Mann-Whitney (Aguinis, Gottfredson, & Joo, 2013; Nachar, 2008).

O teste de Mann-Whitney é um teste não paramétrico que utiliza a mediana para comparar dois grupos amostrais independentes (tatuados e não tatuados) em relação a uma amostra dependente (score de comportamento). Este estabelece a hipótese nula de que ambos os grupos são homogêneos e derivam da mesma população (Nachar, 2008).

Como podemos observar pela Tabela VI, o grupo não tatuado apresenta uma média superior ao grupo tatuado, 71.25 contra 61.98, respetivamente, o que indica existirem diferenças entre os grupos.

*Tabela VI – Grupos do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs presença de tatuagem*

Grupos				
Tatuagens		N	Média do Grupo	Soma do Grupo
Score de Comportamento	Não	112	71,25	7979,50
	Sim	26	61,98	1611,50
	Total	138		

No entanto, consultando o valor de p, na Tabela VII, verificamos que esta não é estatisticamente significativa ( $p=0.29$ ). Como tal, com base nestes dados, não há

evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula e assim não podemos concluir que existam, entre ambos os grupos, diferenças em termos de comportamento delincente, aqui representado pelos valores da variável “score de comportamento”.

*Tabela VII – Resultados do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs presença de tatuagem*

<b>Teste de Mann-Whitney</b>	
	Score de Comportamento
U de Mann-Whitney	1260,500
Z	-1,067
Valor de p	0,289

Considerando a dependência do valor de p face ao tamanho da amostra (Kelley & Preacher, 2012; Fritz, Morris, & Richler, 2012), será também calculado o tamanho do efeito. Este é um valor que traduz a magnitude do efeito de determinado fenómeno. De acordo com Fritz, *et al.* (2012), o tamanho do efeito poderá ser calculado a partir do teste de Mann-Whitney, dividindo o valor de  $z$  (Tabela VII) pela raiz quadrada do número de inquiridos (138). Assim, para o presente caso temos  $r=0.09$  que é considerado um efeito mínimo (Fritz *et al.*, 2012). A partir deste valor podemos também retirar a ilação de que, retirando uma amostra aleatória de ambos os grupos (tatuado e não tatuado), em aproximadamente 56% das ocasiões, o grupo não tatuado iria exibir valores superiores de “score de comportamento” (Fritz *et al.*, 2012). Assim, estes dados contrariam a hipótese 1.

#### *4.2. Hipótese 2*

A segunda hipótese sugere que os indivíduos tatuados apresentam maiores níveis de comportamento desviante, especificamente na componente interpessoal. Para o efeito foram extraídas apenas as respostas respeitantes à escala CWB-I e aplicado o teste de Mann-Whitney em relação à presença/ausência de tatuagem e o score de comportamento nesta escala específica. A justificação para a aplicação deste teste é coincidente com a apresentada anteriormente para o teste da hipótese 1.

Observando a Tabela VIII, o grupo tatuado apresenta uma média inferior (65.17) relativamente ao grupo não tatuado (70.50), verificando-se novamente a existência de diferenças entre ambos.

*Tabela VIII – Grupos do teste de Mann-Whitney “score de comportamento CWB-I” vs presença de tatuagem*

Grupos				
Tatuagens		N	Média do Grupo	Soma do Grupo
Score de Comportamento CWBI	Não	112	70,50	7896,50
	Sim	26	65,17	1694,50
	Total	138		

Passando para a Tabela IX, destacamos o valor de  $p=0.54$  que assinala esta diferença como não sendo estatisticamente significativa. Novamente, não há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula e concluir que existem diferenças entre os grupos.

*Tabela IX – Resultados do teste de Mann-Whitney “score de comportamento CWB-I” vs presença de tatuagem*

Teste de Mann-Whitney	
	Score de Comportamento CWBI
U de Mann-Whitney	1343,500
Z	-0,622
Valor de p	0,537

Para o presente caso temos  $r=0,05$  o que, novamente, representa um tamanho de efeito reduzido (Fritz et al., 2012). Este valor de  $r$  significa que, retirando uma amostra aleatória de cada grupo, em 53% das ocasiões, o grupo não tatuado exibiria valor superiores de score de comportamento (Fritz, et al., 2012). Os dados apresentados não validam a hipótese 2.

### 4.3. Hipótese 3

Passando para a análise da terceira hipótese, pretende-se averiguar se os indivíduos com mais tatuagens evidenciam scores de comportamento superiores. Ou seja, se existe uma associação entre o aumento do número de tatuagens e o aumento do score de comportamento. Para o efeito, considerando que estamos a trabalhar com dados que não apresentam uma distribuição normal, será utilizado o coeficiente de correlação tau de Kendall, dada a sua robustez estatística face a valores discrepantes (Croux & Dehon, 2010). O coeficiente de correlação tau de Kendall varia entre -1 e 1, no qual -1 significa

que um valor mais baixo na variável A se traduz num valor mais alto na variável B e 1 significa uma relação positiva perfeita, ou seja, um valor mais baixo na variável A corresponde sempre a um valor mais baixo na variável B (Schober et. al., 2018)

Assim, para a presente hipótese calculou-se o coeficiente de correlação tau de Kendall para as variáveis “score de comportamento” e “quantidade de tatuagens”, para o qual se obteve o valor de 0.03 (Tabela X). Perante este valor poderemos concluir que a associação entre ambas as variáveis é positiva, mas irrisória. Considerando o valor de  $p=0.85$ , concluímos que não existem evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula de que ambas as variáveis são independentes.

*Tabela X – Resultados do teste do coeficiente de correlação tau de Kendall “score de comportamento” vs quantidade de tatuagens*

Correlação			ScoredeComportamento
Tau de Kendall	Quantidade de tatuagens	Coeficiente de correlação	0,031
		Valor de p	0,845
		N	26

#### 4.4. Hipótese 4

A quarta hipótese sugere que, quanto maior a área de ocupação corporal das tatuagens maior será o valor do score de comportamento. Para a análise desta hipótese, à semelhança da hipótese anterior, será calculado o coeficiente de correção tau de Kendall. Para o objetivo pretendido, irei cruzar os dados relativamente à quantidade de tatuagens e o tamanho das mesmas. Após obter uma aproximação do total da área ocupada pela tatuagem, irei criar grupos de indivíduos que tenham, aproximadamente, a mesma área ocupada por tatuagens. Desta operação resultaram 11 grupos, conforme a Tabela XI, sendo que foi atribuída a designação “Área Tatuada” a esta nova variável. O primeiro grupo é o que tem a menor área corporal ocupada por tatuagens e o último grupo o que tem a maior.

Tabela XI – Descrição dos grupos da variável “Área Tatuada”

Descrição "Área Tatuada"				
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Grupos "Área Tatuada"	1	2	1,4	7,7
	2	7	5,1	26,9
	3	1	0,7	3,8
	4	5	3,6	19,2
	5	2	1,4	7,7
	6	1	0,7	3,8
	7	1	0,7	3,8
	8	2	1,4	7,7
	9	1	0,7	3,8
	10	3	2,2	11,5
	11	1	0,7	3,8
		Total	26	18,8
Em falta	Diferença	112	81,2	
Total		138	100,0	

Analisando a Tabela XII, verificamos um coeficiente de correlação de  $-0.07$ , que se traduz numa relação negativa entre as variáveis, ou seja, à medida que a variável “área tatuada” aumenta, a variável “score de comportamento” diminui. Para esta correlação obteve-se um valor de  $p=0,65$ , ou seja, esta diferença não é estatisticamente significativa. Não existem evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula de que ambas as variáveis são independentes. Com base nos dados apresentados, não é possível validar a hipótese 4.

Tabela XII – Resultados do teste do coeficiente de correlação tau de Kendall “score de comportamento” vs área tatuada

Correlação			
			Score de Comportamento
Tau de Kendall	Área Tatuada	Coeficiente de correlação	-0,067
		Valor de p	0,652
		N	26

#### 4.5. Hipótese 5

A hipótese 5 estabelece que indivíduos com tatuagens visíveis apresentam níveis de comportamento desviante superiores em relação aqueles com tatuagens não visíveis. Em estudos anteriores, a visibilidade da tatuagem foi determinada de acordo com o vestuário de trabalho usual. Como tal, tatuagens em zonas como as mãos, antebraços, pescoço e cabeça são comumente consideradas como tatuagens visíveis (Camacho & Brown, 2018; Timming, 2015). Com base nestes fatores, estabeleceu-se a variável dicotómica

“visibilidade” (tatuagem visível = 1, tatuagem não visível = 0) separando aqueles que têm tatuagens nas mãos, antebraços e pescoço e os que têm em outras zonas consideradas não visíveis: costas, pernas, etc. Desta separação resultaram 2 grupos, um com 15 elementos com tatuagens não visíveis e o outro com 11 elementos com tatuagens visíveis.

Para análise destas variáveis, verificou-se que os dados não apresentavam uma distribuição normal, pelo que se optou pela utilização do teste não paramétrico de Mann-Whitney (Nachar, 2008).

Como podemos observar pela Tabela XIII o grupo com tatuagens não visíveis apresenta uma média inferior ao grupo com tatuagens visíveis, 13,07 contra 14,09, respetivamente, o que indica existirem diferenças entre os grupos.

*Tabela XIII - Grupos do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs visibilidade da tatuagem*

Grupos				
Tatuagem Visível	N	Média do Grupo	Soma do Grupo	
Score de Comportamento	Não	15	13,07	196,00
	Sim	11	14,09	155,00
	Total	26		

No entanto, consultando o valor de p, na Tabela XIV, verificamos que esta não é estatisticamente significativa ( $p=0.75$ ). Como tal, com base nestes dados, não há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula e assim não podemos concluir que existam diferenças em termos de comportamento delincente entre ambos os grupos. Para a presente correlação foi calculado o tamanho do efeito com base na fórmula sugerida por Fritz, et. al., (2012), tendo assim obtido um valor  $r=0,07$  que é considerado um efeito muito reduzido (Fritz, et al., 2012). Os dados aqui apresentados não corroboram a hipótese 5.

*Tabela XIV - Resultados do teste de Mann-Whitney “score de comportamento” vs visibilidade da tatuagem*

Teste de Mann-Whitney	
	Score de Comportamento
U de Mann-Whitney	76,000
Z	-0,339
Valor de p	0,749

#### 4.6. Hipótese 6

A sexta hipótese vem no seguimento de evidências que apontam para o facto de que os indivíduos com tatuagens tribais apresentam um comportamento mais desviante que os restantes indivíduos tatuados. Dado apenas termos um exemplar para o estilo de tatuagem “*Old School*”, este não será considerado nos cálculos aqui apresentados.

Para analisar esta hipótese, será calculada a média da variável “score de comportamento” para cada um dos estilos captados no presente estudo. Os resultados obtidos serão comparados entre si mesmos e em relação à média geral de “score de comportamento” da amostra tatuada. Abaixo, na Tabela XV, estão representadas as médias de “score de comportamento” para cada um dos estilos:

*Tabela XV – Medidas de tendência central do “score de comportamento” dos diferentes estilos de tatuagem*

Estilo de Tatuagem	Média de "Score de Comportamento"	Mediana	Máximo	Mínimo
Lettering	57,71	50,0	80	45
Animais e Natureza	53,83	48,0	80	43
Simbolos	52,83	50,5	80	43
Tribal	52,29	50,0	69	43
<b>Total da Amostra Tatuada</b>	<b>52,73</b>	<b>50,0</b>	<b>80</b>	<b>43</b>

Analisando a Tabela XVI acima, imediatamente concluímos que os dados obtidos não corroboram a hipótese formulada. A média de comportamento dos indivíduos com tatuagens tribais é sensivelmente inferior à média de comportamento do total da amostra tatuada, colocando este estilo como o menos desviante dos estilos de tatuagem. Adicionalmente, foi o único estilo que não reportou um valor máximo de 80. Relativamente aos restantes estilos, é de salientar o estilo “*Lettering*”, cuja média de “score de comportamento” é consideravelmente superior aos restantes.

## 5. Discussão de Resultados

De um modo geral, os resultados obtidos apontam para o facto de os indivíduos tatuados não apresentarem níveis de CWB significativamente superiores aos indivíduos não tatuados, em qualquer das perspetivas analisadas. Olhando para a Tabela XVI, verificamos imediatamente que a média do “score de comportamento” para o grupo não tatuado é superior à do grupo tatuado, 53.09 contra 52.73, respetivamente. Verificamos

igualmente que a mediana do grupo não tatuado é superior à do tatuado, 52 contra 50. No entanto, o grupo tatuado apresenta um valor máximo de “score de comportamento” superior à sua contraparte, 80 contra 73 respetivamente, justificando assim também os valores superiores para o desvio padrão, 9.50 contra 6.83.

*Tabela XVI – Medidas de tendência central grupo tatuado vs não tatuado*

<b>Medidas de Tendência Central</b>						
Score de Comportamento						
Tatuagens	Média	N	DP	Mediana	Minimo	Máximo
Não	53,09	112	6,83	52	43	73
Sim	52,73	26	9,50	50	43	80
Total	53,02	138	7,36	51	43	80

Estes valores são, em parte, validados pelo resultado obtido no teste de Mann-Whitney empreendido para a análise da primeira hipótese, através do qual não foi possível negar a hipótese de que ambos os grupos apresentam igualdade estocástica. Considerando o facto de os resultados não serem estatisticamente significativos, calculou-se o tamanho do efeito da presença de tatuagem sobre o score de comportamento, que veio, à semelhança das evidências anteriores, contrariar a hipótese 1 ( $r=0.09$ ). Estes resultados estão em linha com outros estudos recentes acerca desta temática, que também não conseguiram detetar níveis superiores de comportamento delinvente nos indivíduos tatuados (Swami, et al., 2015; Broussard & Harton, 2018; Kalanj-Mizzi, et. al, 2019). É de salientar que o resultado deste teste sugere que, para além de as evidências não corroborarem a hipótese de que os indivíduos tatuados apresentam um comportamento mais delinvente que os não tatuados, estas ainda sugerem que os indivíduos não tatuados, neste caso, têm níveis superiores de comportamento delinvente.

Foi analisada a hipótese de que os indivíduos tatuados apresentam maiores níveis de CWB, especificamente na componente interpessoal (CWB-I). Esta hipótese não foi confirmada, pois os resultados não demonstraram diferenças estatisticamente significativas entre o facto de se ser tatuado e o “score de comportamento” na escala CWB-I. Adicionalmente, o tamanho do efeito entre ambas as variáveis foi muito reduzido, contribuindo assim para a sua rejeição. Tanto quanto foi possível aferir, nenhum outro estudo empírico publicado havia procurado determinar se indivíduos tatuados

apresentam níveis mais elevados de CWB-I especificamente; no entanto, existem outros estudos que detetaram, nos indivíduos tatuados, valores superiores de aspetos que são incluíveis no conceito de CWB-I, como a agressividade (Krasic, et. al., 2011) e o neuroticismo (Sagoe, et al., 2017), sendo os resultados aqui obtidos contrários aos apresentados por estes estudos.

Dentro do estudo da tatuagem e a sua associação a comportamentos desviantes, existem dois aspetos que são commumente apontados como estando relacionados, tanto com maiores índices de comportamento desviante (Tews & Stafford, 2019; Swami, et al., 2015), como com potenciadores de discriminação (Burgess & Clark, 2010; Tews & Stafford, 2020; Timming, 2015): a visibilidade e a quantidade de tatuagens. Deste modo, em relação à quantidade de tatuagens, dividiu-se a análise em 2 hipóteses, uma para a quantidade de tatuagens e outra para a área corporal ocupada. O efeito da visibilidade foi ponderado apenas em uma hipótese.

Os resultados desta análise revelaram-se contraditórios ao que havia sido concluído nos estudos anteriores. Não foram detetadas diferenças significativas entre o “score de comportamento” e a quantidade, a área ocupada e a visibilidade da tatuagem. Inclusivamente, o coeficiente de correlação entre a área ocupada pela(s) tatuagem(ns) e o “score de comportamento” foi negativa, indicando que, à medida que a área aumentava, o nível de comportamento delinquente diminuía.

Também contrariamente aos estudos anteriores, através da análise da hipótese 6, verificou-se nesta amostra que o estilo denominado “tribal” apresentou os valores de comportamento desviantes mais baixos, sendo que o estilo “*Lettering*” apresentou os valores mais elevados. No entanto nenhum dos valores se destacou excecionalmente da média da amostra tatuada.

Como se pode verificar, no cômputo geral das análises efetuadas, os resultados dos testes revelaram não ser estatisticamente significativos. Aliando este dado aos baixos valores de tamanho de efeito, com base na presente amostra, poderemos sugerir que a comparação entre o tipo de comportamento de um colaborador da indústria farmacêutica portuguesa e o facto de este ter tatuagens aparenta ser infrutífera. O facto de um destes trabalhadores possuir tatuagens cada vez menos parece antever um tipo de comportamento mais desviante (Broussard & Harton, 2018; Burgess & Clark, 2010; Camacho & Brown, 2018). Aliando esta sugestão ao facto de nos termos deparado com

uma quantidade significativa de valores discrepantes, poderemos sugerir que existirão outras variáveis por detrás do comportamento delinvente dos colaboradores que não foram detetadas e/ou analisadas por este estudo, abrindo assim caminho para que questões futuras possam surgir relativamente a outros indicadores de comportamento desviante ocupacional. Um destes caminhos poderá estar relacionado com diferenças na personalidade, como já tem vindo a ser sugerido na literatura, visto que não foi possível detetar qualquer tipo de similitude entre os dados dos inquiridos com valores discrepantes.

Olhando para os objetivos enunciados inicialmente, poderemos afirmar que perante os resultados obtidos, estes não demonstram que os trabalhadores tatuados, da indústria farmacêutica portuguesa, assumem níveis de comportamento desviante superiores, estatisticamente significativos, quando comparados com a sua “contraparte”, sendo que o efeito da presença da tatuagem sobre o nível de comportamento desviante foi extremamente reduzido. Relativamente ao segundo objetivo, não foram detetados níveis estatisticamente significativos que permitam concluir que a quantidade, visibilidade e área ocupada pelas tatuagens tenham um efeito sobre os níveis de comportamento desviante.

## 6. Conclusão

O presente estudo visava contribuir para a temática do desvio em contexto laboral, especificamente por parte de indivíduos tatuados, procurando determinar se estes apresentavam maiores níveis de comportamento desviante em relação aos seus colegas não tatuados. No entanto, poder-se-á afirmar que as ilações passíveis de se retirar a partir deste trabalho contribuem tanto para o estudo do desvio ocupacional por parte de indivíduos tatuados como para a temática da estigmatização e definição da tatuagem em termos sociais, auxiliando na dissociação deste fenómeno da sua conotação desviante.

No começo questionámo-nos: quem são hoje as pessoas tatuadas? Serão ainda os indivíduos desviantes que demarcaram o começo deste fenómeno? Os resultados posicionam o presente estudo na “fação” da literatura que sugere uma gradual homogeneização, em termos de comportamento, entre indivíduos tatuados e não tatuados (Broussard & Harton, 2018; Sagoe, et al., 2017; Swami, et al., 2015; Burgess & Clark, 2010), especificamente acerca dos trabalhadores do setor da indústria farmacêutica portuguesa.

A literatura que se focou na análise das motivações para a aquisição de tatuagens ajuda a suportar os resultados aqui apresentados, demonstrando consecutivamente que estas se afastam das motivações originais e desviantes (associação a grupos marginais, feitos criminosos, etc), cada vez mais prevalecendo o intuito de expressar uma individualidade e construir e fixar um *self* através da tatuagem (Pentina & Spears, 2011; Ferreira, 2016).

Analisando a atual polarização do estado da arte, como demonstrado no capítulo 2.2 e 2.2.1, esta poderá ser interpretada como evidência de um período de “transição” na direção de uma eventual homogeneização do comportamento das pessoas tatuadas e as não tatuadas. Poderá também servir de fundamento para o argumento de que a tendência para a delinquência tem como base fatores de personalidade, não havendo uma correspondência direta com o facto de se ter uma tatuagem. Conforme sugerido por Swami, et. al., (2015), os traços de personalidade que assinalam a tendência para assumir um comportamento desviante poderão coincidir com os traços de indivíduos com maior tendência para adquirir uma tatuagem. No entanto, relativamente a estas últimas ilações, é necessário ter em consideração que remetem sempre para as esferas dominantes da sociedade, onde já pudemos observar que existe uma polarização entre indivíduos tatuados mais delinquentes que os não tatuados e vice-versa. A generalização deste apontamento é impedida pela existência de subculturas em que a tatuagem é ainda conscientemente aplicada como marca de desvio, como é o caso dos *gangs* que perpetuam a sua utilização como uma marca de feitos criminosos e pertença a grupos marginais.

No final da presente dissertação, devemos considerar igualmente as suas limitações. Em primeiro lugar, o facto de ter sido adotado o método de inquérito para o presente estudo. Apesar de permitir um maior número de participantes, de manter o anonimato dos inquiridos e de potenciar a honestidade das suas respostas, o inquérito poderá, concomitantemente, deixar certos pormenores “encobertos” que poderiam auxiliar e/ou revelar novos dados relativamente ao tema em questão. Outra limitação é o facto de, no questionário, não terem sido apresentadas imagens representativas dos estilos de tatuagens sugeridos. Isto poderá ter resultado em respostas baseadas em interpretações díspares do estilo de tatuagem que estava a ser sugerido.

No decurso da minha atividade profissional, desempenhada numa empresa de logística farmacêutica, tive a oportunidade de observar alguns colaboradores dentro do

espectro da tatuagem: desde a pequena tatuagem simbólica até ao indivíduo com duas *sleeves*, ou seja, os braços completamente tatuados. Das interações com estes colegas, não destaco nenhuma situação que apontasse para uma maior tendência para o comportamento desviante, quando comparadas com as interações que tenho com os restantes colegas não tatuados. Contudo, o que é relevante nos casos de colaboradores pouco tatuados é um esforço em evitar a visibilidade da sua tatuagem, optando por a colocar em locais que não são observáveis, quando vestidos de acordo com os “parâmetros de etiqueta” da organização. Apesar de não existirem regras formais que impeçam a demonstração de adornos corporais, levanta-se a possibilidade de o facto de estes “parâmetros de etiqueta” poderem agir de forma subliminar, levando a uma ponderação do local escolhido para a colocação da tatuagem de acordo com o tipo de vestuário usado em contexto profissional. Outra sugestão será a possibilidade de os colaboradores que pretendem adquirir tatuagens anteverem um eventual estigma, ou outras consequências, por tatuarem um local visível, optando então por a encobrir como mecanismo de prevenção. Isto sugere que o estigma contra as tatuagens “ecoa” junto daqueles que pretendem adquirir uma, não os discriminando explicitamente, mas condicionado.

Como sugestão para futuras análises sobre este tipo de temáticas consideradas mais “sensíveis”, apela-se à conjugação de vários métodos, nomeadamente os qualitativos, que possibilitem abordar a questão de diferentes ângulos e captar determinados pormenores que são “invisíveis” para um inquérito. Este deverá incluir também questões relativamente à motivação para a aquisição e escolha do local tatuado, permitindo assim indagar a possibilidade de este ter sido condicionado pela “antevisão do estigma”. Como constatado inicialmente, o facto do estudo se ter limitado à indústria farmacêutica portuguesa impede a generalização das ilações retiradas, pelo que se apela à realização de estudos semelhantes em diferentes áreas de negócio.

Uma oportunidade de investigação futura prende-se com a noção de reprodução de um comportamento indesejável, devido à rotulação do protagonista desse comportamento como “desviante”. A teoria de *labelling*, incutida por Becker (2008) sugere que é a sociedade, ao estabelecer regras cuja infração resulta na rotulação de “comportamento desviante”, que se torna possível apelidar alguém como tal. Portanto, o desvio seria “simplesmente” uma consequência da reação de terceiros ao ato, o produto de um

processo que envolve respostas da sociedade e não uma qualidade inerente ao mesmo. Esta teoria incute ainda que a rotulação negativa poderá auxiliar na proliferação do percurso desviante do indivíduo rotulado, sendo que este ingressaria em mais comportamentos desviantes como forma de “revolta” contra o rótulo que lhe foi colocado. A partir desta noção, questiona-se se o facto de o trabalhador se sentir, ou não, marginalizado poderá ser um indicador potenciador do comportamento desviante.

### **Bibliografia**

- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2013). *Organizational Research Methods. Best-practice recommendations for defining, identifying, and handling outliers*, 2, pp. 270-301.
- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2006). *Journal of applied psychology. Getting even or moving on? Power, procedural justice, and types of offense as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations.*, 91(3), pp. 653-668.
- Becker, H. (2008). *Outsiders*. New York: Simon & Schuster.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). *Journal of Applied Psychology. Development of a measure of workplace deviance*, 85(3), p. 349.
- Bennett, R. J., Marasi, S., & Locklear, L. (2018). *Oxford research encyclopedia of business and management. Workplace deviance*.
- Best, J. (2011). *The Routledge Handbook of Deviant Behaviour. Constructing deviance*, pp. 17 - 23.
- Bowling, N. A., & Gruys, M. L. (2010). *Human Resource Management Review. Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior*, 20(1), pp. 54-61.
- Broussard, K. A., & Harton, H. C. (2018). *The Journal of Social Psychology. Tattoo or taboo? Tattoo stigma and negative attitudes toward tattooed individuals*, 158(5), pp. 521-540.
- Brown, M. B. (1974). *Journal of the American Statistical Association. Robust tests for the equality of variances*, 69(346), pp. 364-367.

- Bryant, C. D. (2011). The Routledge Handbook of Deviant Behavior. *Conceptualizing deviance*, pp. 1-8.
- Burgess, M., & Clark, L. (2010). Journal of Applied Social Psychology. *Do the “savage origins” of tattoos cast a prejudicial shadow on contemporary tattooed individuals?*, 3, pp. 746-764.
- Byard, R. W. (2013). Forensic science, medicine, and pathology. *Tattoos: forensic considerations.*, 4, pp. 534-542.
- Camacho, J., & Brown, W. (2018). Deviant Behavior. *The evolution of the tattoo in defiance of the immutable definition of deviance: Current perceptions by law enforcement of tattooed arrestees*, 8, pp. 1023-1041.
- Clerk, C. (2009). *Vintage Tattoos - The Book of Old-School Skin Art*. Nova Iorque: Universe Publishing Company.
- Croux, C., & Dehon, C. .. (2010). Statistical methods & applications. *Influence functions of the Spearman and Kendall correlation measures*, 4, pp. 497-515.
- Deter-Wolf, A., Robitaille, B., Krutak, L., & Galliot, S. (2016). Journal of Archaeological Science: Reports. *The world's oldest tattoos*, 5, pp. 19-24.
- Erikson, K. T. (2003). On the sociology of deviance. Em P. Bean, *Crime: Critical Concepts in Sociology* (p. 32). Londres: Routledge.
- Ferreira, V. S. (2016). The tattooed young body: a body still under suspicion? Em C. Feixa, C. Leccardi, & P. Nilan, *Youth, Space and Time* (pp. 162-185). Leiden: Brill.
- Ferreira, V. S. (2017). A permanência da tatuagem na fugacidade do mundo contemporâneo. Em B. Coutinho, *O Mais Profundo é a Pele. Coleção de tatuagens 1910-40* (pp. 210-221). Lisboa: Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses.
- Flanagan, J. L. (2019). Equality, Diversity and Inclusion. *Marked inside and out: an exploration of perceived stigma of the tattooed in the workplace*.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Journal of vocational behavior. *Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and*

- organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions.*, 59(3), pp. 291-309.
- French, M. T., Mortensen, K., & Timming, A. R. (2019). humane relations. *Are tattoos associated with employment and wage discrimination? Analyzing the relationships between body art and labor market outcomes*, 72(5), pp. 962-987.
- Fritz, C. O., Morris, P. E., & Richler, J. J. (2012). *Journal of experimental psychology: General. Effect size estimates: current use, calculations, and interpretation.*, p. 2.
- Greenberg, J. (1993). Organizational behavior and human decision processes. *Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity*, 54(1), pp. 81-103.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2006). *Journal of the Academy of Marketing Science. Service sabotage: A study of antecedents and consequences*, 34(4), pp. 543-558.
- Heywood, W., Patrick, K., Smith, A. M., Simpson, J. M., Pitts, M. K., Richters, J., & Shelley, J. M. (2012). *Annals of epidemiology. Who gets tattoos? Demographic and behavioral correlates of ever being tattooed in a representative sample of men and women.*
- Kalanj-Mizzi, S., Snell, T., & Simmonds, J. (2019). *Advances in Mental Health. Motivations for multiple tattoo acquisition: an interpretative phenomenological analysis*, 2, pp. 196-213.
- Kelley, K., & Preacher, K. J. (2012). *Psychological methods. On effect size*, 2, p. 137.
- King, K. A., & Vidourek, R. A. (2013). *The Social Science Journal. Getting inked: Tattoo and risky behavioral involvement among university students*, 50(4), pp. 540-546.
- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). *Journal of Management History. A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization*, pp. 114-132.
- Krasic, D. B., Mitic, M. L., Kostic, J. S., Ilic, N. M., & Rankovic, M. Z. (2011). *European Psychiatry. The psychological profile of young people and tattoo changes*, 2, p. 315.

- Larsen, G., Patterson, M., & Markham, L. (2014). *Psychology & Marketing. A deviant art: Tattoo-related stigma in an era of commodification*, 8, pp. 670-681.
- Laumann, A. E., & Derick, A. J. (2006). *Journal of the American Academy of Dermatology. Tattoos and body piercings in the United States: a national data set*, 55(3), pp. 413-421.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). *Laboratório de psicologia. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?*, pp. 65-90.
- Nachar, N. (2008). *Tutorials in quantitative Methods for Psychology. The Mann-Whitney U: A test for assessing whether two independent samples come from the same distribution.*, 1, pp. 13-20.
- Pentina, I., & Spears, N. (2011). *Journal of Customer Behaviour. Reasons behind body art adoption: what motivates young adults to acquire tattoos?*, 10(1), pp. 73-94.
- Roberts, D. J. (2012). *The Journal of American Culture. Secret ink: Tattoo's place in contemporary American culture*, 35(2), pp. 153 - 165.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). *Academy of Management Journal. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study.*, 38(2), pp. 555-572.
- Sagoe, D., Pallesen, S., & Andreassen, C. S. (2017). *Scandinavian Journal of Psychology. Prevalence and correlates of tattooing in Norway: A large-scale cross-sectional study*, 6, pp. 562-570.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). *Anesthesia & Analgesia. Correlation coefficients: appropriate use and interpretation*, 5, pp. 1763-1768.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). *Journal of applied Psychology. Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice*, 82(3), p. 434.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). *Journal of vocational behavior. The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?*, 68(3), pp. 446-460.

- Spencer, D. G., & Steers, R. M. (1980). *Academy of Management Journal. The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism*, 23(3), pp. 567-572.
- Swami, V., Gaughan, H., Tran, U. S., Kuhlmann, T., Stieger, S., & Voracek, M. (2015). *Body Image. Are tattooed adults really more aggressive and rebellious than those without tattoos?*, 15, pp. 149-152.
- Taber, K. S. (2018). *Research in Science Education. The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education.*, 48(6), pp. 1273-1296.
- Tews, M. J., & Stafford, K. (2019). *Journal of Hospitality & Tourism Research. The Relationship Between Tattoos and Employee Workplace Deviance*, 43(7), pp. 1025-1043.
- Tews, M. J., & Stafford, K. (2020). *International Journal of Contemporary Hospitality Management. Tattoos and unfavorable treatment among employees in the hospitality industry.*
- Timming, A. R. (2015). *Work, employment and society. Visible tattoos in the service sector: a new challenge to recruitment and selection*, 1, pp. 60-78.
- Velliquette, A. M., Murray, J. B., & Creyer, E. H. (1998). *Advances in Consumer Research. The Tattoo Renaissance: an Ethnographic Account of Symbolic Consumer Behavior*, 25.
- Weisberg, H. F. (2008). *The methodological strengths and weaknesses of survey research. Em W. Donsbach, & M. Traugott, The SAGE handbook of public opinion research (pp. 223-231). London: SAGE Publications.*
- Williams, D. J., Thomas, J., & Christensen, C. (2014). *Social work. You Need to Cover Your Tattoos!": Reconsidering Standards of Professional Appearance in Social Work*, 4, pp. 373-375.
- Wohlrab, S., Stahl, J., Rammsayer, T., & Kappeler, P. M. (2007). *European Journal of Personality. Differences in personality characteristics between body-modified and non-modified individuals: associations with individual personality traits and their possible evolutionary implications.*, 21(7), pp. 931-951.

Yazici, B., & Yolacan, S. (2007). Journal of Statistical Computation and Simulation. *A comparison of various tests of normality*, 2, pp. 175-183.

**ANEXO I – INSTRUMENTO***1.1. Questionário*

<b>I) Caracterização Sócio-Demográfica</b>					
Idade	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65
Género	Masculino	Feminino			
Habilitações Literárias	Ensino Básico	Ensino Secundário	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Indique há quanto tempo trabalha na presente organização	Anos:		Meses:		
Departamento em que desempenha a sua função	Armazém	Apoio ao Cliente	Financeiro	Informático	Técnico e Qualidade
	Administração	Transporte			
Selecione caso tenha um ou mais dos seguintes adornos corporais:	Piercing(s)	Tatuagem(ns)	Alargadores		
<b>II) Adornos corporais.</b>					
Responda a esta parte do questionário apenas se tiver um ou mais dos seguintes adornos corporais: tatuagens, piercings e alargadores. Caso contrário, prossiga para a terceira parte do questionário					
Responda às seguintes questões caso tenha um ou mais piercings. Caso contrário prossiga para a próxima questão.					
Quantos piercings possui?	1	2	3	4	5 ou mais
Assinale a(s) zona(s) em que possui piercings:	Membros Inferiores	Tronco	Membros Superiores	Pescoço	Cabeça
Responda às seguintes questões caso tenha uma ou mais tatuagens. Caso contrário prossiga para a próxima questão.					
Quantas tatuagens possui?	1	2	3	4	5 ou mais
Assinale a(s) zona(s) em que possui tatuagens:	Pé(s)	Perna(s)	Tronco	Bíceps(s)	Antebraço(s)
	Mão(s)	Ombro(s)	Pescoço	Cara	Cabeça
	Tríceps(s)	Costas			
Quais o(s) estilo(s) da(s) suas tatuagem(ns)?	Tribal	Lettering (letras)	Gótica (caveiras, esqueletos, facas, etc)	Oriental	Símbolos
	Animais e Natureza	Fantasia e Ficção Científica	Old School		
Indique o tamanho da(s) tatuagem(ns). Caso possua mais que uma, indique a quantidade e o tamanho:	0-5 cm	6-10cm	11-15cm	15-20cm	Mais de 20cm
Quantas tatuagens tem de cada tamanho assinalado?					
Responda às seguintes questões caso tenha um ou mais alargadores. Caso contrário, avance no questionário.					
Quantos alargadores possui?	1	2	3	4	5 ou mais
Assinale a(s) zona(s) em que possui alargadores:	Membros Inferiores	Tronco	Membros Superiores	Pescoço	Cabeça
<b>III) Comportamentos</b>					
Segue-se uma lista onde encontrará diversos exemplos de atos que, embora questionáveis dum ponto de vista deontológico, são bastante comuns nos mais diversos ambientes de trabalho. Com que frequência praticou os seguintes atos no seu emprego atual?	Nunca	Raramente	A algumas vezes	Frequentemente	Sempre
Serviu-se dos recursos/materiais da empresa para fins pessoais	1	2	3	4	5
“Sonhou acordado” em vez de trabalhar	1	2	3	4	5
Reclamou sobre aspetos sem importância no trabalho	1	2	3	4	5
Desaconselhou o seu local de trabalho a pessoas externas	1	2	3	4	5
Fez mal o seu trabalho propositadamente	1	2	3	4	5
Chegou tarde sem notificar	1	2	3	4	5
Fingiu estar doente para ficar em casa	1	2	3	4	5
Danificou propriedade da empresa propositadamente	1	2	3	4	5
Sujou propositadamente o local de trabalho	1	2	3	4	5
Furtou algo do local de trabalho	1	2	3	4	5
Iniciou ou participou em boatos desagradáveis	1	2	3	4	5
Foi pouco cordial com um cliente	1	2	3	4	5
Atrasou o trabalho propositadamente	1	2	3	4	5
Recusou uma tarefa que lhe foi proposta	1	2	3	4	5
Chegou atrasado a uma reunião/encontro profissional propositadamente	1	2	3	4	5
Não reportou um problema para que este se agravasse	1	2	3	4	5
Estendeu o seu tempo de pausa	1	2	3	4	5
Falhou propositadamente em seguir as instruções que lhe deram	1	2	3	4	5
Saiu mais cedo sem permissão	1	2	3	4	5

Insultou o desempenho de alguém	1	2	3	4	5
Comentou ironicamente aspetos da vida pessoal de outrem	1	2	3	4	5
Levou material da empresa para casa sem autorização	1	2	3	4	5
Fingiu estar ocupado	1	2	3	4	5
Simulou trabalhar mais horas	1	2	3	4	5
Ignorou um colega propositadamente	1	2	3	4	5
Recusou-se a ajudar um colega	1	2	3	4	5
Escondeu informação necessária	1	2	3	4	5
Interferiu propositadamente no trabalho de alguém	1	2	3	4	5
Desviou as suas culpas para um colega	1	2	3	4	5
Iniciou uma discussão com um colega	1	2	3	4	5
Furtou algo pertencente a um colega de trabalho	1	2	3	4	5
Insultou verbalmente um colega	1	2	3	4	5
Fez um gesto obsceno para um colega	1	2	3	4	5
Ameaçou um colega com violência	1	2	3	4	5
Ameaçou um colega mas não fisicamente	1	2	3	4	5
Disse algo obsceno com o intuito de fazer um colega sentir-se mal	1	2	3	4	5
Escondeu algo para que um colega não encontrasse	1	2	3	4	5
Fez algo para denegrir a imagem de um colega	1	2	3	4	5
Pregou uma partida para envergonhar um colega	1	2	3	4	5
Destruiu a propriedade de um colega de trabalho	1	2	3	4	5
Espiou o trabalho de alguém sem permissão	1	2	3	4	5
Bateu ou empurrou alguém no trabalho	1	2	3	4	5
Insultou ou fez troça de alguém no trabalho	1	2	3	4	5
Evitou retribuir uma chamada de um colega	1	2	3	4	5

**ANEXO II – TABELAS ESTATÍSTICAS***Tabela I - Fiabilidade da escala CWB-O e CWB-I*

<b>Fiabilidade CWB-O</b>		<b>Fiabilidade CWB-I</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de Itens	Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,734	18	0,797	21

*Tabela II - Correlação entre os itens da escala CWB-O*

	Correlação total de itens corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Serviu-se dos recursos da empresa para fins pessoais	0,446	0,708
“Sonhou acordado” em vez de trabalhar	0,522	0,697
Reclamou sobre aspetos sem importância no trabalho	0,437	0,709
Desaconselhou o seu local de trabalho a pessoas externas	0,114	0,748
Fez mal o seu trabalho propositadamente	0,096	0,736
Chegou tarde sem notificar	0,424	0,711
Fingiu estar doente para ficar em casa	0,391	0,725
Sujou propositadamente o local de trabalho	0,117	0,735
Furtou algo do local de trabalho	0,117	0,735
Atrasou o trabalho propositadamente	0,149	0,733
Recusou uma tarefa proposta	0,222	0,731
Chegou atrasado a uma encontro profissional propositadamente	0,156	0,733
Não reportou um problema para que este se agravasse	0,117	0,735
Estendeu a sua pausa	0,504	0,700
Falhou propositadamente em seguir as instruções	0,153	0,733
Saiu mais cedo sem permissão	0,486	0,705
Fingiu estar ocupado	0,524	0,698
Simulou trabalhar mais horas	0,483	0,712

*Tabela III - Correlação entre os itens da escala CWB-I*

	Correlação total de itens corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Iniciou ou participou em boatos desagradáveis	0,409	0,787
Insultou o desempenho de alguém	0,536	0,776
Comentou ironicamente aspetos da vida pessoal de outrem	0,517	0,778
Ignorou um colega propositadamente	0,509	0,781
Recusou-se a ajudar um colega	0,375	0,788
Escondeu informação necessária	0,260	0,794
Interferiu propositadamente no trabalho de alguém	0,231	0,799
Desviou as suas culpas para um colega	0,232	0,795
Iniciou uma discussão com um colega	0,511	0,779
Furtou algo pertencente a um colega de trabalho	0,063	0,799
Insultou verbalmente um colega	0,550	0,779
Fez um gesto obsceno para um colega	0,402	0,788
Ameaçou um colega com violência	0,125	0,798
Ameaçou um colega mas não fisicamente	0,325	0,793
Disse algo obsceno para um colega se sentir mal	0,153	0,797
Escondeu algo para que um colega não encontrasse	0,375	0,790
Fez algo para denegrir a imagem de um colega	0,154	0,797
Pregou uma partida para envergonhar um colega	0,301	0,792
Espiou o trabalho de alguém	0,243	0,794
Insultou ou fez troça de alguém no trabalho	0,464	0,785
Evitou retribuir uma chamada de um colega	0,578	0,772

*Tabela IV - Média e Desvio Padrão do Score de Comportamento*

N	Válido	138
	Em falta	0
Média		53,0
Mediana		51,0
Moda		50,0
Desvio Padrão		7,4
Variância		54,2
Mínimo		43,0
Máximo		80