

# Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal

## Thiago Gomes Nascimento

Doutorando em Administração pela Universidade de Brasília (Brasil) e em Sciences de Gestion pela Université d'Aix-Marseille (França), Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – Universidade de Brasília; Especialista em Segurança Pública e Cidadania – Universidade de Brasília e Especialista em Administração – Fundação Getúlio Vargas. Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal e Professor do Instituto Superior de Ciências Policiais da PMDF.

[nascimento.g.thiago@gmail.com](mailto:nascimento.g.thiago@gmail.com)

## Cláudio Vaz Torres

Ph. D. em Industrial Organizational Psychology na California School of Professional Psychology, pós-doutorado em Marketing pela Griffith University, Austrália, pós-doutorado em Cross-cultural Research pela University of Sussex, Inglaterra e pós-doutorado em Cross-cultural Psychology and Human Values pela Hebrew University of Jerusalem, Israel. Professor da Universidade de Brasília. Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 2.

[claudio.v.torres@gmail.com](mailto:claudio.v.torres@gmail.com)

## Eda Castro Lucas de Sousa

Doutora em Sociologia pela UnB/FLACSO, Pós-doutorado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pós-doutorado na École des Hautes Etudes Commerciales de Montreal, Canadá e pós-doutorado na CERGAM (Équipe management international - FEA) Université Paul Cézanne, Aix-Marseille III. Professora da Universidade de Brasília, Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 2.

[edalucas@gmail.com](mailto:edalucas@gmail.com)

## Daniele Alcântara Nascimento

Doutoranda em Sociologia pela Universidade de Brasília, atuando na linha de Violência, Segurança e Cidadania. Mestre em educação e Especialista em Segurança Pública e Cidadania, ambos pela Universidade de Brasília. Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal e Professora do Instituto Superior de Ciências Policiais.

[alcantara.daniele@gmail.com](mailto:alcantara.daniele@gmail.com)

## Breno Giovanni Adaid-Castro

Doutorando em Administração pela Universidade de Brasília (Brasil) com Estágio de doutorado na University of Oregon, onde atua como assistente de pesquisa. Mestre em Administração Universidade FUMEC e graduado em Administração pelas Faculdades Milton Campos (2004). É professor auxiliar do Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB).

[brenoadaid@gmail.com](mailto:brenoadaid@gmail.com)

### Resumo

Este estudo objetiva testar a diferença entre os fatores componentes da identidade profissional do policial militar e das variáveis sociodemográficas sobre grupos de policiais (oficiais e praças), por intermédio de uma análise de variância. Para tanto, contou-se com a participação de 600 policiais militares do Distrito Federal, com idade média de 38,1 anos (DP = 7,20), que responderam a Escala de Identidade Profissional Policial Militar (EIPPM) (NASCIMENTO; TORRES, 2010). Os resultados demonstram que a identidade profissional e os fatores que a constituem estão correlacionados com variáveis como sexo, posto ou graduação, nível educacional, estado civil, tipo de moradia, número de dependentes, idade, unidade em que trabalha, tempo na Polícia Militar, tempo no posto ou na graduação e tempo desde o último curso de especialização. Tais achados são discutidos em função das congruências entre as características descritoras dos construtos.

### Palavras-Chave

Identidade profissional; Polícia Militar; Oficiais; Praças.

No mundo atual questões ligadas à lei e à ordem ganham relevo e intensidade. Os problemas relacionados à criminalidade e à ordem pública deixam de ser exclusivos de determinadas regiões, afetando todas as sociedades (BENYON, 2006). No Brasil, ondas de violência e criminalidade assolam os Estados (PEIXOTO; LIMA; DURANTE, 2004; HUGGINS, 2010; SILVA, 2010; COSTA, 2011).

Em virtude dessas condições, o interesse nas estruturas e no funcionamento da polícia em todo o mundo ganha importância, bem como no fazer policiamento (BENYON, 2006). Assim, diante da importância dessa organização na vida social, faz-se necessário entender a formação da polícia moderna e os caminhos que levam às suas funções, no sentido de compreender a lógica cultural da instituição policial, já que, por maiores que sejam as diferenças entre as tradições ou as culturas cívicas, por mais díspares que sejam as instituições políticas ou os graus de desenvolvimento econômico, todas as polícias do mundo, segundo Monet (2001), possuem as mesmas missões.

Reforçando o pensamento de Monet (2001), Rolim (2006) afirma que a natureza análoga das funções policiais e o fato de serem seus atores sociais titulares dos mesmos poderes de pressão concorrem para que muitas sejam as semelhanças observadas, sendo o corporativismo uma realidade constante,

levando em conta, principalmente, a proteção recíproca e a defesa da instituição contra ataques externos, entre outros.

Nessa linha, destaca-se o conservadorismo político e moral dos policiais em relação a grupos socialmente marginalizados, o que marca a cultura policial como intelectualmente conservadora, agindo, segundo Monet (2001), sob a égide do pragmatismo, privilegiando o olhar raso, vislumbrando mais os elementos concretos e o anti-intelectualismo e contrapondo formas de inovação, experimentação ou pesquisa, o que faz suscitar reações de rejeição. O autor ainda afirma que, “pelo fato de ser redutora de incerteza, a reprodução do ‘eterno passado’ congela o universo policial em práticas rotineiras e bloqueia sua capacidade de se adaptar à mudança social” (MONET, 2001, p. 155).

No caso da polícia brasileira, sobretudo da Militar, conforme ressalta Muniz (2001), as PMs foram devolvidas, apenas nos últimos anos, à sua efetiva condição de agência policial ostensiva que, mesmo estruturada em modelos militares, proporciona serviços essencialmente civis à população. Observa-se, ainda, de acordo com Muniz (2001), que, como organizações de emprego militar, a tradição das Polícias Militares é bicentenária. Entretanto, sua história como polícia é extremamente jovem, o que resulta em uma visível necessidade, por parte das polícias brasileiras,

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Eda Castro Lucas de Sousa,  
Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro

em institucionalizar uma verdadeira identidade policial. Ressalta-se que foi somente após a promulgação da Constituição de 1988 que os assuntos de segurança pública e, por conseguinte, as questões policiais começaram a receber tratamento próprio, desagregado dos assuntos mais amplos da segurança nacional.

Esses argumentos mostram a necessidade de que estudos e pesquisas sobre as organizações policiais e as práticas de seus atores sociais sejam aprofundados, especialmente no que diz respeito à identidade do policial, sujeito formado em uma relação constante com os mundos culturais exteriores e as identidades por eles passada.

Mesmo que existam estudos que abordem, entre outros temas, as atitudes em relação à polícia (NASCIMENTO; TORRES; PIMENTEL, 2011), o trabalho realizado por essa organização (FAIAD; DELABRIDA; NASCIMENTO, 2011), ou mesmo o controle da atividade policial (COSTA; PORTO, 2011), a pesquisa relacionada à identidade policial necessita ser constantemente realizada. Tal demanda está embasada na possibilidade das organizações policiais em promoverem padrões de identificação entre os membros da organização, o que poderá levar à redução de problemas nas relações intergrupais, nos processos de seleção e treinamento, entre outros, como destacam diversos autores (GELFAND; EREZ; AYCAN, 2007; OLIVEIRA, 2008; VAN DER ZEE; ASTMA; BRODBECK, 2004).

Isso é reforçado por estar a identidade vinculada ao tempo e ao espaço, ao processo histórico do indivíduo e do grupo social. Trata-se

de um processo de construção dinâmico transformando-se continuamente em relação às formas pelas quais os sujeitos são representados ou interpelados nos sistemas culturais que os rodeiam (HALL, 2000).

Nessa linha de pensamento, o objetivo do presente artigo é testar a diferença entre os fatores componentes da identidade profissional do policial militar e das variáveis sociodemográficas sobre grupos de policiais (oficiais e praças), ambas derivadas da Escala de Identidade Profissional Policial Militar, construída e validada por Nascimento e Torres (2010).

### Identidade: discussões teóricas

Os temas relativos aos fenômenos sociais contemporâneos têm sido largamente discutidos sobre diversos enfoques, destacando-se neste trabalho o da identidade, discutida desde o seu ponto de vista individual, ou pessoal, até o aspecto social, por possibilitar uma melhor compreensão das práticas singulares ou coletivas que permeiam a atualidade.

A origem do termo identidade é latina, constituída a partir da derivação do termo *idem*, que tem a acepção de mesmo, ao passo que o verbo identificar significa tornar-se igual, idêntico a algo ou a alguém. Identificar exprime, ainda, individuar de outros semelhantes a partir de características que tornam algo ou alguém diferente. Nesse ponto, identidade traz o significado de unicidade e refere-se a perspectivas individuais que fazem cada pessoa se sentir única, singular (GALINKIN; ZAULI, 2010). Nessa visão, Sumner (1906) cunhou e utilizou pela primeira vez o termo.

Ao discutir identidade, Machado (2003) aponta que o estudo desse conceito envolve múltiplos níveis de análise. Especificamente quando se considera o aspecto geral, dois níveis são encontrados: o pessoal e o social (ANTAKI; WIDDICOMBE, 1998; GIOIA, 1998; RUANO-BORBALAN, 1998; CASTELLS, 1999; BROWN; STARKEY, 2000; HOWARD, 2000; MACHADO, 2003). A partir dessa noção, concebe-se a primeira classificação utilizada para distinguir o fenômeno em seus níveis de percepção, normalmente desenvolvidos pelos estudiosos do assunto. Para efeito deste artigo, a ênfase recairá sobre o nível social da identidade, mesmo que não exista delimitação exata do que se chama individual ou social.

Quando se pensa na formação da identidade, leva-se em conta que esse processo não é apenas científico, conforme ensina Ciampa (2007), mas também uma questão social e política, já que o indivíduo estabelece relações sociais, configurando uma identidade pessoal, que diz respeito a todos os indivíduos.

Disso resulta, preliminarmente, a compreensão de que a identidade é imediata e imutável, estabelecida como um traço estatístico que define o ser. A marca primeira desse traço é o nome dado ao indivíduo por ocasião de seu nascimento, elemento diferenciador, que no primeiro momento o identifica e no segundo faz com ele se identifique com o nome. “O nome é mais que um rótulo ou etiqueta: serve como uma espécie de síntese ou chancela, que confirma e autentica nossa identidade, é o símbolo de nós mesmos” (CIAMPA, 2007, p. 131).

O próprio Ciampa (2007) esclarece que o nome não é a identidade, mas sim sua representação, a qual vem precedida por uma atividade, conceito traduzido por proposições substantivas, já que o ser se manifesta por meio dela. Conforme observa Ferdman (2003), cada indivíduo apresenta variadas fontes para constituir sua identidade, englobando aspectos ligados a religião, espiritualidade, saúde, educação, habilidade física ou mental, fatores geográficos e políticos, características fenotípicas ou genotípicas, ordem de nascimento, idiomas, experiência de vida, raça, etnia, nacionalidade, gênero, família orientação sexual, identidade profissional, classe social e idade, entre outros. Assim, a identidade assume forma de um nome próprio e vai adotando novas predicções e incorporando personagens. Aqui o indivíduo deixa de ser algo e se torna o que ele faz, onde vive, como se estabelece dentro de determinados grupos e categorias sociais.

Nesse ponto o indivíduo sai de sua individualidade e passa a ser relacionado com os outros, por isso recebe um sobrenome, que o torna parte de algo, que o une a outras pessoas, constituindo uma família. Fica clara a necessidade de ser estabelecida uma dialética, na qual o igual e o diferente se combinam para a construção da identidade, concretizando-se a articulação da igualdade e da diferença.

Parte-se dessa concepção para balizar que a identidade, como descreve Anchieta (2003), compreende a representação em um dado período da história do indivíduo, atrelada a certo contexto social, que carrega um sistema de características físicas, psicológicas, morais, jurídicas, sociais e culturais, que instituem a definição da pessoa feita por ela mesma ou por outro.

Não se pode isolar, de um lado, todo um conjunto de elementos (biológicos, psicológicos, sociais, entre outros) que podem caracterizar um indivíduo, identificando-o e, de outro, a representação desse indivíduo, como uma espécie de duplicação mental ou simbólica, que expressaria a identidade do mesmo. Isso porque existe uma interpretação desses dois aspectos, de tal forma que a individualidade dada já pressupõe um processo anterior de representação, o qual faz parte da constituição do indivíduo representado (CIAMPA, 2007).

Identidade, como se vê, é ao mesmo tempo a inter-relação entre igualdade e diferença que, para Jacques (1998), evoca tanto a qualidade do que é idêntico, igual, como a noção de um conjunto de caracteres que fazem reconhecer um indivíduo como diferente dos demais. Portanto, a identidade implica o reconhecimento tanto de que o indivíduo é o próprio de quem se refere, como de que ele pertence a um todo, confundindo-se com outros, seus iguais.

Galinkin e Zauli (2010) indicam que a autoidentificação mostra-se como um reconhecer-se e diferenciar-se entre as diversas possibilidades que a pessoa apresenta na constituição de si mesmo, sendo necessária a comparação. Ou seja, o reconhecimento das semelhanças envolve comparações e implica a existência de diferenças. O mesmo e o outro estão comparando a concepção de identidade.

A identidade é fluída, constantemente móvel e mutável, já que a realidade está sempre em movimento e a estrutura social, fator preponderante para a definição dos padrões de identidade, articula-se entre as diferenças

e igualdades, determinando a existência do ser, por meio da unidade dessa multiplicidade (CIAMPA, 2007).

Complementando essa discussão, Hall (2000) diz que o sujeito, vivendo como se apresentasse uma identidade unificada e estável, está se fragmentando, sendo visto como composto não de uma única, mas sim de várias identidades, contraditórias e por vezes não resolvidas. A identidade torna-se, portanto, móvel, formada e transformada continuamente, sempre em relação às formas culturais a que somos submetidos. Antecipando que a identidade é definida por meio da história e não somente por processos biológicos, é necessário considerar que “o sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que são unificadas ao redor de um ‘eu coerente’” (HALL, 2000, p.13).

Portanto, o conceito do eu, ou *self*, é uma construção mental complexa, fruto de uma relação dialética que considera o indivíduo igual a seus pares, mas único na sua existência, na sua experiência e vivência pessoal. As tentativas de autorrepresentação dos indivíduos são permeadas pela igualdade, sendo que a diferença permeia a todo o momento as tentativas de autorrepresentação. Assim, uma identidade bem construída é aquela em que existe o delimitamento que impõe os limites entre a individualidade e os grupos aos quais a pessoa está vinculada. Disso resulta que, mesmo reunidos na presença física, o eu e o grupo estão separados nos processos psíquicos (MACHADO, 2003).

As dificuldades encontradas no percurso de formação da identidade, que levavam em

conta uma excessiva ênfase ora no aspecto individual, ora no social, são atualmente encontradas sob formas diferentes, embora no “cerne” ainda carreguem o problema de origem, referente à demarcação do território limítrofe do social e do individual (LAURENTI; BARROS, 2000).

Segundo Brewer (1997), a identidade social de uma pessoa é constituída por uma série de identificações sociais que representam para ela várias categorias sociais. O autor ressalta que nem todas as identificações são privilegiadas, ativadas ou salientes a qualquer momento. Em um dado momento, a identidade social é composta de poucas identificações selecionadas para servir a um contexto social particular. Assim, identidade, seja pessoal ou social, é um fenômeno contextual, no qual as mesmas relações interpessoais podem ser percebidas como diferenças, que levam a distintas categorias sociais e individuais, e também como semelhanças, que unem pessoas numa mesma categoria social. A única diferenciação é que a identidade social é dirigida por dois motivos sociais opostos ao nível individual: a necessidade de inclusão e a necessidade de diferenciação (BREWER, 1997). Com isso, é preciso identificar qual visão de homem, como categoria de análise, orienta o estudo da identidade social, já que se constituirá no núcleo básico do processo de construção do conhecimento desse fenômeno psicológico.

### ***Teoria da identidade social***

Os estudos sobre a identidade social, no campo de abrangência da psicologia social, encontram em Henri Tajfel um de seus principais teóricos (GALINKIN; ZAULI, 2011).

A definição proposta por Tajfel (1978) para a identidade social inicia-se pelo autoconceito, que deriva de sua pertença a um ou mais grupos, associado ao valor e ao significado emocional que tal agregação tem para a pessoa. Mesmo admitindo os limites dessa definição e a complexidade da forma como o indivíduo se enxerga em relação ao ambiente físico e social, Tajfel (1978, 1982) afirma que essa definição tem como propósito abranger os efeitos da natureza e a importância subjetiva do comportamento dos indivíduos em suas relações interpessoais.

Na Teoria da Identidade Social (TIS), o autoconceito do indivíduo é, em alguns aspectos, formado pela identidade pessoal que abrange seus atributos idiossincráticos (tais como habilidades, jeito de ser, preferências) e, em outros, pelas identidades sociais provenientes da sua autoclassificação nos grupos nos quais se considera inserido (nacionalidade, sexo, raça, profissão, religião, etc.) (ROCHA; SILVA, 2007).

A estrutura da Teoria da Identidade Social (TAJFEL, 1982, 1983; TAJFEL; TURNER, 1979) parte da ligação entre três conceitos essenciais: categorização social, identidade social e comparação social.

A concepção da categorização social, na perspectiva do intergrupo da identidade social, é revelada como instrumento que segmenta, classifica e ordena o ambiente social, servindo, também, como sistema de orientação que ajuda a criar e definir o lugar do indivíduo na sociedade. Dessa forma, os grupos sociais contribuem para a construção da identidade social dos seus membros, sendo a



sociedade responsável não só pela definição, mas também pela criação da realidade psicológica (TAJFEL, 1983). Assim, o componente cognitivo refere-se à autocategorização e à autodefinição do sujeito, ou seja, ao instituir um senso de pertencimento a determinado grupo ou categoria social, o indivíduo tende a assumir seus protótipos e estereótipos, vindo a expressar moldes e atributos responsáveis pela caracterização e distinção de um grupo diante dos demais (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009).

Os indivíduos, segundo a TIS, buscam uma identificação social positiva no procedimento de comparação com outros grupos, surgindo, portanto, a necessidade de uma identidade pessoal e de uma identidade social positivas, ou seja, as pessoas procuram pertencer a grupos valorizados socialmente (GALINKIN; ZAULI, 2011).

O componente valorativo (identidade social), na percepção do sujeito, é atrelado à maneira como se estabelece a valorização de seu grupo social pelos outros grupos. A percepção pode ser positiva ou negativa, demonstrando o valor e o prestígio do seu grupo social, bem como a crítica dos demais grupos (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009). O componente valorativo implica uma intensa motivação para os membros do grupo assumirem comportamentos causadores de uma percepção positiva (TAJFEL, 1981; READE, 2001). Disso resulta uma acentuada propensão dos sujeitos a compartilhar valores, crenças, normas e regras dos grupos e das organizações, percebidas como detentoras de maior prestígio, o que poderia afetar de forma positiva sua autoestima e autodefinição (HOGG; ABRAMS, 1988; PRATT; FOREMAN, 2000;

GIOIA; SHULTZ; CORLEY, 2000; ASHFORTH, 2001; CORLEY; GIOIA, 2004).

O último pilar da TIS trata da comparação social ou grupo social, que se estabelece à medida que dois ou mais indivíduos que compartilham uma identificação social comum percebem a si mesmos como pertencendo à mesma categoria social. Embora possam ser bastante diferentes, as comparações sociais entre grupos baseiam-se na percepção da legitimidade das relações percebidas entre eles, resultando disso que a identidade social não se estabelece apenas como resultado da pertença a determinados grupos, mas, principalmente, da comparação entre os grupos internos e os externos, ou seja, “um mecanismo causal que determina as relações entre grupos” (ÁLVARO; GARRIDO, 2006, p. 278).

Apesar de os componentes da TIS estarem inter-relacionados, o componente cognitivo apresenta-se como o primeiro no processo de identificação do sujeito com o grupo. Somente no momento em que o indivíduo considera-se pertencente a determinado grupo social é que os outros membros do grupo entrariam no jogo, não existindo, todavia, uma sequência entre os componentes (VAN DICK, 2001). Portanto, na Teoria da Identidade Social, a categorização social e a comparação social apresentam-se como dimensões essenciais não só para analisar as relações entre grupos, mas também para a formação da identidade social (GALINKIN; ZAULI, 2011). Ou seja, existe, conforme observa Galvão (2009), uma reservada relação entre os processos de categorização e comparação social, em que o papel da categorização é a concepção e a definição do

lugar do indivíduo na sociedade, e a comparação estabelece um caráter de realidade objetiva a essa categorização ao se fundamentar na pertença da pessoa a um grupo concreto que pode ser o grupo de trabalho.

### ***Identidade no trabalho***

A definição da identidade no trabalho vincula-se diretamente à constituição de papéis, haja vista que é por intermédio desse processo que os indivíduos concebem sua identidade (BAUGNET, 1998; CIAMPA, 2007). Diante disso, um dos aspectos fundamentais para a constituição da identidade está nos processos de socialização dos indivíduos, especialmente vinculados ao trabalho, fruto da experiência das relações de poder, vivenciadas no universo produtivo, as quais geram normas coletivas de comportamento e fornecem a possibilidade de construir uma identidade no trabalho, entendida como “a maneira de elaborar um sentido para si na multiplicidade de papéis sociais, e de fazê-la ser reconhecida por seus companheiros de trabalho” (SAINSANLIEU, 1995, p.217).

Assim, a identidade no trabalho pode ser compreendida como o processo (afetivo e cognitivo) de identificação, por parte do sujeito, com o trabalho que desempenha, com a organização em que trabalha e com sua trajetória pessoal no trabalho. No plano afetivo, são estabelecidas as relações entre os membros do grupo de pertença e, em termos cognitivos, tem-se a assimilação da mentalidade do grupo de pertença, das regras e normas do trabalho.

Quando o contexto organizacional é salientado, de forma geral, o pressuposto é que

a organização e seus grupos formam categorias sociais, havendo em seus componentes a percepção de que são membros dela. Portanto, de forma significativa, as organizações existem na mente de seus trabalhadores e a identidade organizacional é parte da identidade individual deles. Há necessidades de comportamentos coletivos e a ação dos indivíduos da organização é influenciada por suas autoimagens organizacionais (BROWN, 1997).

Logo, a identidade organizacional abrange processo, atividade e acontecimento por meio dos quais a organização se torna presente na mente de seus integrantes (SCOTT; LANE, 2000), compreendendo as crenças compartilhadas pelos sujeitos da organização sobre o que é fundamental, o que a distingue e é duradouro na organização. Sua constituição é realizada todos os dias, quando o indivíduo vai internalizando a crença de que a organização de pertença é a mesma que era no passado, simbolizando a sua existência temporal (MACHADO, 2003). Três dimensões são identificadas nos estudos da identidade organizacional: aquilo que é estipulado pelos membros da organização como sendo central; aquilo que, para seus membros, a distingue de outras organizações; e o que é percebido pelos membros da organização como sendo contínuo, ligando passado e presente.

Nos estudos organizacionais, os conceitos de identidade no trabalho (SAINSAULIEU, 1977; PINTO, 2000; SOUSA, 2001; NASCIMENTO, 2010) e identidade organizacional (WHETTEN; GODFREY, 1998; BROWN; STARKEY, 2000; GIOIA; SCHULTZ; CORLEY, 2000; PRATT; FOREMAN, 2000;



SCOTT; LANE, 2000) vêm demonstrado sua aplicabilidade. Apesar de se considerar essa diferenciação para fins de estudo, existe uma ligação entre as diferentes formas estabelecidas, uma vez que todas elas estão embasadas no comportamento (indivíduos ou grupos). Ou seja, mesmo a identidade organizacional, que parece mais situada nas organizações, somente pode ser explicada a partir do comportamento humano nas organizações (MACHADO, 2003). Contudo, a distinção é importante para fins de análise, já que cada uma das classificações apresenta elementos próprios, que possibilitam sua melhor compreensão.

Nessa linha, apresentam-se, a seguir, os aspectos básicos de cada um dos tipos de identidade discutidos, evidenciando as diferenças de enfoque para cada perspectiva. Mesmo que todos os níveis sejam centrados na conformação do eu, a identidade se processa de diversas maneiras, em diferentes momentos da vida do sujeito. Ademais, a interação social, ou a variedade de relacionamentos, faz-se presente em todas as identidades e se estabelece como um importante elemento para sedimentar os processos cognitivos e afetivos, imprescindíveis para uma identidade consistente.

Assim, a identidade no trabalho apresenta como objeto de estudo a constituição do eu por meio da atividade que o sujeito realiza e dos indivíduos com os quais tem contato no trabalho. Já a identidade organizacional apresenta como objeto a construção de si atrelada à organização na qual o sujeito trabalha. Dessa forma, os meios de construção da primeira estão na interação com a atividade e com as pessoas no trabalho, enquanto os meios de

construção da identidade organizacional encontram-se na interação com uma instituição (com seus valores, objetivos, missão e práticas).

Com relação à constituição temporal, a identidade no trabalho se constrói na juventude e na idade adulta até a aposentadoria, diferenciando-se da identidade organizacional, pelo fato de esta só ocorrer quando o indivíduo estiver vinculado a alguma organização. No caso da identidade no trabalho, o espaço de construção está nas múltiplas atividades e nos diversos grupos profissionais com os quais o sujeito interage, enquanto para a identidade organizacional, a configuração do espaço vincula-se à organização, podendo ocorrer em uma ou múltiplas organizações.

Quanto às finalidades, a identidade organizacional visa a incorporação das instituições (organizações) no imaginário social do indivíduo, de forma a orientar seu comportamento, suas ações no interior das organizações. Já a identidade no trabalho busca contribuir para a formação da identidade pessoal e atuar como fator de motivação para o indivíduo. Entretanto, mesmo se verificando que cada um dos níveis discutidos apresenta suas peculiaridades no processo de definição da identidade (no trabalho e organizacional), existe uma complementaridade intensa entre esses níveis, resultando que a formação da identidade pessoal, por intermédio do grupo, do trabalho ou da organização, passe por constantes momentos de construção e desconstrução, principalmente por ser o contexto social dinâmico e complexo (MACHADO, 2003). Assim, a formação do autoconceito envolve a ideia de grupo, reunindo o trabalho e as organizações, e alicerça-se em etapas gradativas, construídas sobre processos de identificação, originalidade

e conformação, os quais são permeados pela emoção e cognição (MACHADO, 2003). Dessa forma, o indivíduo estabelece uma identificação com o grupo ou grupos de pertença, com o trabalho que realiza e com a organização da qual faz parte, que interagem na configuração da autorrepresentação do sujeito.

Além disso, a metáfora da “identidade organizacional” na teoria das organizações (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009) é nova, referindo-se ao *self* individual, tendo origem no artigo seminal de Albert e Whetten, que definiram essa metáfora como “resultante de um conjunto de afirmativas sobre os atributos centrais, distintivos e duradouros da organização” (ALBERT; WHETTEN, 1985, p. 689).

Avanços foram realizados nos estudos sobre identidade organizacional, o que resultou na incorporação de distintas definições e abordagens, propiciando o aparecimento de dimensões antagônicas sobre esse conceito, ora idealizado numa perspectiva objetiva, como uma variável passível de ser manipulada, ora entendido de forma subjetiva, como as percepções dos sujeitos sobre o que é a organização (CUCHE, 1999).

Este artigo assume a direção mais subjetiva do conceito, compreendendo a identidade organizacional como a expressão das percepções dos indivíduos sobre o significado da organização. Soma-se a isso o entendimento das organizações como um tipo específico de categoria social, ao serem expressadas as características prototípicas abstraídas dos sujeitos considerados seus membros (TAJFEL; TURNER, 1979; ASHFORTH; MAEL, 1989).

Verifica-se, então, que as identificações plausíveis por parte do indivíduo na organização estão vinculadas, em primeiro lugar, ao trabalho realizado, em que se observa que quanto maior a intensidade, maior a possibilidade de progressão profissional; em segundo lugar, à empresa, resultado de um sentimento de proteção por parte do indivíduo; e, por último, à formação de uma identidade pretendida, por meio de uma trajetória regulada em um projeto, que o indivíduo vislumbra para si no trabalho, ou seja, sua provável identidade (SAINSANLIEU, 1995). Os tipos de relacionamentos aos quais o sujeito está submetido na organização, segundo Sainsanlieu (1995), devem ser igualmente importantes na construção das identidades no trabalho, sendo que tal aspecto geralmente é mantido numa hierarquia, que leva em conta a relação entre colegas ou com outras pessoas na empresa. Os sistemas de representação existentes nas organizações tornam-se importantes variáveis no processo de construção das identidades na esfera organizacional. Para Sainsanlieu (1995), as representações ligadas à legitimação da autoridade na organização e às finalidades do trabalho e da empresa estão entre as diretamente relacionadas com o autoconceito no trabalho.

A questão da identidade no trabalho processa-se nos níveis afetivo e cognitivo (MACHADO, 2003), vinculando-se à Teoria da Identidade Social. Como o indivíduo está envolto em uma estrutura, ele conforma-se em uma espécie de mentalidade coletiva, assimilando suas regras e normas de comportamento e, assim, estabelecendo vínculos afetivos com as pessoas com as quais coexiste nesse ambiente. Os significados distorcidos, portanto, são oriundos do processo de identificação por parte dos indivíduos, o que

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Eda Castro Lucas de Sousa,  
Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro

ocorre, principalmente, quando no ambiente organizacional os indivíduos têm seus espaços de autonomia restringidos. É nesse momento que são concebidos os procedimentos de identificação que tenham natureza projetiva, ou seja, o indivíduo projeta-se no lugar do outro, realizando-se a destituição do lugar ocupado, ou os de natureza introjetiva e imitativa, em que o indivíduo copia e busca viver a vida do outro.

Ainda segundo Machado (2003), os interesses pessoais e coletivos estão vinculados ao processo de construção das identidades, que passam por constantes articulações no ambiente organizacional. Assim, verifica-se que os arranjos sociais das organizações permeiam a memória de seus indivíduos, que selecionam os relacionamentos que constituirão o universo relacional, com o objetivo de construir as experiências e os relacionamentos que irão fazer frente às pressões que objetivam aumentar os espaços de poder organizacional. O processo motivacional sofre, então, influência direta da identidade no trabalho, colaborando para o surgimento de uma autoestima positiva. Desse modo, a identidade no trabalho constitui-se em componente importante no processo motivacional, que concorre, também, para a construção de uma autoestima positiva. Como consequência disso, têm-se melhorias na realização do trabalho, bem como na esfera social da organização, o que pode gerar inovação e criatividade laborais importantes para a integração da subjetividade, o processo de socialização e o trabalho em si.

Assim, retomando o que propõe Tajfel (1983), percebe-se que os processos de categorização no ambiente da organização exercem forte influência e contribuem para concretizar a identidade no

trabalho. Tais processos derivam em sentimentos de vinculação e diferenciação, que estimulam uma visão simbólica do indivíduo como integrante de um espaço imaginário maior na organização, surgindo daí a identidade organizacional, fenômeno que une o indivíduo à organização.

Como ocorre com as outras divisões da identidade, a organizacional remete o indivíduo ou os indivíduos ao vivido e à subjetividade, orientando suas ações construídas pelas dinâmicas das interações sociais, pelo processo de identificação e por suas afiliações. Conclui-se, então, que no ambiente organizacional a identidade é constituída pelo indivíduo, pelo grupo e pela organização.

Assim, justifica-se o objetivo deste texto em testar a diferença entre os fatores componentes da identidade profissional do policial militar e das variáveis sociodemográficas sobre grupos de policiais (oficiais e praças).

## Método

Este trabalho foi realizado em uma amostra de conveniência (não probabilística) composta por 600 policiais militares, provenientes da Polícia Militar do Distrito Federal. Os participantes eram de diversos graus hierárquicos: soldados (51,3%), cabos (12,2%), sargentos (17,7%), subtenentes (0,7%), cadetes (9,0%), tenentes (3,5%), capitães (4,7%) e majores (0,5%), com idade variando entre 18 e 53 anos (média = 38,1; desvio-padrão = 7,20), sendo a maioria formada por policiais de 36 a 44 anos (47,3%). Entre os policiais entrevistados predominaram os do sexo masculino (94,0%), casados (65,8%) e com três dependentes (24,5%, média = 3,51, desvio-padrão = 1,59). Quanto à escolaridade, os

participantes distribuíram-se em ensino médio (48,7%) e superior (43,3%). A maior parte dos policiais tinha entre 17 e 24 anos de serviço na PM (44,3%, média = 16; desvio-padrão = 7,38).

Os participantes dessa pesquisa responderam a Escala de Identidade Profissional Policial Militar (EIPPM), desenvolvida e validada por Nascimento e Torres (2010). Essa escala é uma medida multidimensional, com o objetivo de identificar como se processa a formação da identidade profissional de trabalhadores, no caso específico, vinculados à área de segurança pública. As entrevistas realizadas, após serem transcritas, foram analisadas por procedimentos de análise de discurso e categorizadas em atributos da identidade profissional.

Para a construção da EIPPM, foram utilizados os procedimentos descritos por Pasquali (2010) para a elaboração de instrumentos. O procedimento teórico envolvido na construção da EIPPM empregou a Teoria da Identidade Social (TAJFEL, 1981, 1983; TAJFEL; TURNER, 1979), que serviu de alicerce para o desenvolvimento da medida, além de estudos sobre identidade (HALL, 2000; PINTO, 2000; SOUSA, 2001; ARIAS, 2002; CIAMPA, 2007) e fontes documentais (regulamentos, portarias, decretos sobre a Polícia Militar) e empíricas (12 entrevistas semiestruturadas realizadas junto a Policiais Militares de diversos quartéis da Polícia Militar do Distrito Federal).

Posteriormente foi realizado o procedimento de análise fatorial pelo método PAF (*Principal Factor Analyses*) com rotação *direct oblimin*, para a extração dos fatores. Assim, a análise fatorial demonstrou que a EIPPM é composta por cinco fatores independentes,

responsáveis por explicar 37,45% da variância total. Após a análise dos conteúdos dos itens, tais fatores foram definidos como:

- fator 1 (aspecto cognitivo segundo a TIS) – trata do ambiente de trabalho, do salário, dos incentivos, do apoio de colegas e chefia. Esse fator descreve o ambiente institucional e profissional favorável, com 14 itens e  $\alpha = 0,81$ ;
- fator 2 (aspecto afetivo segundo a TIS) – refere-se a problemas no ambiente de trabalho, descrevendo, assim, um relacionamento conflituoso no trabalho, com 8 itens e  $\alpha = 0,70$ ;
- fator 3 (aspecto cognitivo segundo a TIS) – diz respeito à liberdade de inovar, de questionar e de decidir, cobrindo o conceito de abertura no trabalho, com 8 itens e  $\alpha = 0,85$  (boa confiabilidade);
- fator 4 (aspecto cognitivo segundo a TIS) – versa sobre a escolha de ser policial e de estar satisfeito com a mesma. Esse fator cobre o conceito de vocação policial, com 4 itens e  $\alpha = 0,62$ ;
- fator 5 (aspecto afetivo e de comparação social segundo a TIS) – considera o relacionamento com os pares e com a sociedade, descrevendo o respeito do policial no ambiente de trabalho e na sociedade, além de atingir os pressupostos da atividade policial. Esse fator cobre o conceito de respeito profissional e social do policial, com 8 itens e  $\alpha = 0,64$ .

A apuração dos resultados leva em conta o valor do escore médio, ou seja, quanto maior o valor, mais o respondente concorda com o fator da identidade profissional.

Além destes instrumentos, apresentou-se uma lista com questões de naturezas demográfica e situacional, a saber: sexo, posto ou gra-

duação, nível educacional, estado civil, tipo de moradia, número de dependentes, idade, unidade em que trabalha, tempo na Polícia Militar, tempo no posto ou na graduação e tempo desde o último curso de especialização.

### **Procedimentos**

Os questionários contendo os 72 itens em uma escala *Likert* e, ainda, 11 questões demográficas foram aplicados nas diversas Unidades Policiais Militares, durante a realização de cursos dentro da Polícia. Os responsáveis pela coleta liam as instruções constantes no instrumento e orientavam, de forma sucinta, o preenchimento do questionário, solicitando que não deixassem

itens sem resposta. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e demoraram, em média, 25 minutos para concluir a participação no estudo.

A digitação e análise dos dados foram realizadas no pacote estatístico SPSS 15. Neste *software* foram calculadas análises correlacionais, de comparação de média e análises multivariadas de covariância

### **Resultados**

#### ***Análise de diferenças entre grupos***

Para testar a diferença entre os fatores componentes da identidade profissional do policial

**Tabela 1 - Análise de variância entre os fatores e praças e oficiais da Polícia Militar Distrito Federal - 2010**

Fatores		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.	Intervalo de confiança 95%	
Fator 1	Praças	2,66	0,77	1,00	39,45	0,001	2,58	2,75
	Oficiais	3,06	0,76	595,00			2,97	3,15
	Total	2,85	0,79	596,00			2,79	2,92
Fator 2	Praças	2,46	0,75	1,00	0,45	<i>n.s.</i>	2,38	2,54
	Oficiais	2,42	0,85	595,00			2,32	2,52
	Total	2,44	0,80	596,00			2,38	2,50
Fator 3	Praças	2,29	0,93	1,00	38,05	0,001	2,18	2,39
	Oficiais	2,76	0,96	595,00			2,65	2,87
	Total	2,52	0,97	596,00			2,44	2,59
Fator 4	Praças	2,95	1,09	1,00	2,40	<i>n.s.</i>	2,83	3,08
	Oficiais	3,08	0,94	595,00			2,97	3,19
	Total	3,02	1,02	596,00			2,93	3,10
Fator 5	Praças	3,95	0,54	1,00	2,11	<i>n.s.</i>	3,89	4,01
	Oficiais	4,02	0,64	595,00			3,95	4,09
	Total	3,98	0,59	596,00			3,94	4,03

Nota: *n. s.* = não significativo. Intervalo de confiança 95% (limite inferior e superior respectivamente).

Fonte: Dados da pesquisa.

**Tabela 2 - Análise de variância entre os fatores e soldados e demais policiais**  
Distrito Federal – 2010

Fatores		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.	Intervalo de confiança 95%	
Fator 1	Soldados	2,69	0,76	1	47,47	0,001	2,62	2,77
	Demais policiais	3,14	0,76	595			3,04	3,24
	Total	2,85	0,79	596			2,79	2,92
Fator 2	Soldados	2,42	0,75	1	0,54	<i>n.s.</i>	2,35	2,50
	Demais policiais	2,47	0,88	595			2,35	2,59
	Total	2,44	0,80	596			2,38	2,50
Fator 3	Soldados	2,34	0,93	1	37,84	0,001	2,24	2,43
	Demais policiais	2,83	0,98	595			2,70	2,96
	Total	2,52	0,97	596			2,44	2,59
Fator 4	Soldados	2,99	1,05	1	0,79	<i>n.s.</i>	2,88	3,10
	Demais policiais	3,07	0,96	595			2,94	3,20
	Total	3,02	1,02	596			2,93	3,10
Fator 5	Soldados	3,96	0,56	1	1,23	<i>n.s.</i>	3,91	4,02
	Demais policiais	4,02	0,64	595			3,93	4,11
	Total	3,98	0,59	596			3,94	4,03

Nota: *n. s.* = não significativo. Intervalo de confiança 95% (limite inferior e superior respectivamente).

Fonte: Dados da pesquisa.

militar, foram realizadas análises de variância *One-Way ANOVA* (FIELD, 2009), utilizando como variável de diferenciação as diferenças entre oficiais<sup>1</sup> e praças, entre soldados e demais policiais (praças<sup>2</sup> e oficiais), níveis educacionais por faixa (até ensino médio, graduados e pós-graduados), tempo na Polícia Militar (até 18 anos e mais de 19 anos), por comando de policiamento ou unidade administrativa (CPRM, CPRO, CPRL, CPESP e Administrativo)<sup>3</sup>. Como variável critério foram utilizados os cinco fatores encontrados nas análises.

Por meio dos resultados desse procedimento estatístico, apresentados na Tabela 1, verificou-se que, dos cinco fatores, dois apresentam

diferenças significativas entre praças e oficiais: no fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável), os oficiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 39,45^{***}$ ; e, no fator 3 (abertura no trabalho), ocorre a mesma situação, ou seja, os oficiais têm média mais favorável,  $F(1, 595) = 38,05^{***}$ . Os demais fatores não apresentam diferenças significativas entre praças e oficiais.

A Tabela 2 apresenta as análises de variância para os fatores, levando-se em conta as diferenças entre soldados e demais policiais (praças e oficiais).

Nessa segunda análise, as diferenças significativas foram novamente registradas no

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Eda Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro



fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e no fator 3 (abertura no trabalho): no primeiro fator, os policiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 47,47^{***}$ ; e, no terceiro, os policiais percebem uma maior abertura no trabalho, em relação aos soldados,  $F(1, 595) = 37,84^{***}$ . Os demais fatores não apresentaram diferenças significativas entre os soldados e os demais policiais (praças e oficiais).

Os resultados das análises de variância para os fatores em relação ao nível educacional (até

o ensino médio, graduados e pós-graduados) encontram-se na Tabela 3. Essa análise demonstrou que o fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) e o fator 4 (vocação policial) apresentaram diferenças significativas. No fator 2 verificou-se uma relação favorável com os policiais que têm graduação ou pós-graduação,  $F(1, 596) = 3,83^*$ , enquanto no fator 4 foi encontrada relação mais favorável para os policiais que possuem até o ensino médio,  $F(1, 596) = 4,80^*$ . Os demais fatores não apresentaram diferenças significativas entre os níveis educacionais.

**Tabela 3 - Análise de variância entre os fatores e nível educacional dos policiais militares Distrito Federal - 2010**

Fatores		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.	Intervalo de confiança 95%	
Fator 1	Até ensino médio	2,89	0,77	1,00	1,64	<i>n.s.</i>	2,81	2,98
	Grad. + pós-grad.	2,81	0,80	596,00			2,72	2,90
	Total	2,85	0,79	597,00			2,79	2,92
Fator 2	Até ensino médio	2,37	0,77	1,00	3,83	0,05	2,29	2,46
	Grad. + pós-grad.	2,50	0,82	596,00			2,41	2,59
	Total	2,44	0,80	597,00			2,37	2,50
Fator 3	Até ensino médio	2,50	0,98	1,00	0,13	<i>n.s.</i>	2,39	2,61
	Grad. + pós-grad.	2,53	0,97	596,00			2,42	2,64
	Total	2,51	0,97	597,00			2,44	2,59
Fator 4	Até ensino médio	3,11	1,02	1,00	4,80	0,03	2,99	3,22
	Grad. + pós-grad.	2,92	1,01	596,00		<i>n.s.</i>	2,81	3,04
	Total	3,01	1,02	597,00			2,93	3,10
Fator 5	Até ensino médio	3,99	0,59	1,00	0,08		3,92	4,06
	Grad. + pós-grad.	3,98	0,59	596,00			3,91	4,04
	Total	3,98	0,59	597,00			3,94	4,03

Nota: *n. s.* = não significativo. Intervalo de confiança 95% (limite inferior e superior respectivamente).

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 4 mostra que os fatores 1, 2, 3 e 4 registraram diferenças significativas no que diz respeito ao tempo de serviço na Polícia Militar (até 18 anos e mais de 19 anos).

O fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável) foi mais bem percebido por policiais com mais de 19 anos de serviço,  $F(1, 594) = 17,69^{***}$ . Já no fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho), os policiais que têm até 18 anos de polícia são os que apresentam maiores níveis de conflito no trabalho,  $F(1, 594) = 11,97^{***}$ . No fator 3 (abertura no trabalho), os

policiais com mais que 19 anos de serviço desfrutaram de maior abertura,  $F(1, 594) = 11,70^{***}$ . Também no fator 4 (vocação policial) os policiais com mais de 19 anos de polícia percebem uma maior vocação com a atividade desenvolvida,  $F(1, 594) = 15,44^{***}$ . O fator 5 não apresentou diferenças significativas em relação ao tempo na Polícia Militar.

A quinta análise realizada (Tabela 5) apresentou as diferenças entre os fatores em relação à unidade policial, dividida em cinco grupos (CPRM, CPRO, CPRL, CPESP e Administrativo).

**Tabela 4 - Análise de variância entre os fatores e tempo de serviço na Polícia Militar Distrito Federal – 2010**

Fatores		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.	Intervalo de confiança 95%	
Fator 1	Até 18 anos	2,72	0,77	1,00	17,69	0,001	2,63	2,81
	Mais de 19 anos	2,99	0,79	594,00			2,90	3,08
	Total	2,86	0,79	595,00			2,79	2,92
Fator 2	Até 18 anos	2,55	0,83	1,00	11,97	0,001	2,45	2,64
	Mais de 19 anos	2,32	0,75	594,00			2,24	2,41
	Total	2,44	0,80	595,00			2,37	2,50
Fator 3	Até 18 anos	2,38	0,91	1,00	11,70	0,001	2,28	2,49
	Mais de 19 anos	2,65	1,02	594,00			2,54	2,77
	Total	2,52	0,97	595,00			2,44	2,60
Fator 4	Até 18 anos	2,86	1,03	1,00	15,44	0,001	2,74	2,98
	Mais de 19 anos	3,18	0,99	594,00			3,07	3,30
	Total	3,02	1,02	595,00			2,94	3,10
Fator 5	Até 18 anos	3,94	0,57	1,00	2,96	n.s.	3,88	4,01
	Mais de 19 anos	4,03	0,61	594,00			3,96	4,09
	Total	3,98	0,59	595,00			3,94	4,03

Nota: n. s. = não significativo. Intervalo de confiança 95% (limite inferior e superior respectivamente).

Fonte: Dados da pesquisa.

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Edo Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro

Tabela 5 - Análise de variância entre os fatores e unidade policial  
Distrito Federal - 2010

Fatores		gl	F	Sig.
Fator 1	Entre grupos	4,00	2,00	n.s.
	Intragrupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 2	Entre grupos	4,00	4,48	0,001
	Intragrupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 3	Entre grupos	4,00	0,60	n.s.
	Intragrupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 4	Entre grupos	4,00	1,00	n.s.
	Intragrupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 5	Entre grupos	4,00	0,81	n.s.
	Intragrupos	586,00		
	Total	590,00		

  

Fatores		Média	Desvio Padrão	Intervalo de confiança 95%	
Fator 1	CPRM	2,82	0,88	2,69	2,95
	CPRO	2,91	0,78	2,70	3,13
	CPRL	2,63	0,86	2,20	3,06
	CPESP	2,81	0,74	2,72	2,91
	Administrativo	3,03	0,71	2,89	3,16
	Total	2,86	0,79	2,80	2,92
Fator 2	CPRM	2,37	0,74	2,27	2,48
	CPRO	2,42	0,67	2,24	2,60
	CPRL	2,27	0,89	1,83	2,71
	CPESP	2,37	0,79	2,26	2,47
	Administrativo	2,71	0,90	2,55	2,88
	Total	2,44	0,80	2,37	2,50
Fator 3	CPRM	2,48	1,00	2,33	2,62
	CPRO	2,43	1,01	2,15	2,71
	CPRL	2,51	1,16	1,93	3,08
	CPESP	2,52	0,95	2,40	2,65
	Administrativo	2,64	0,94	2,46	2,81
	Total	2,52	0,97	2,44	2,60
Fator 4	CPRM	3,04	0,98	2,90	3,18
	CPRO	3,23	0,95	2,98	3,49
	CPRL	2,83	1,09	2,29	3,38
	CPESP	2,99	1,10	2,85	3,14
	Administrativo	2,94	0,93	2,76	3,11
	Total	3,01	1,02	2,93	3,10
Fator 5	CPRM	4,00	0,62	3,91	4,09
	CPRO	4,08	0,61	3,92	4,25
	CPRL	3,89	0,72	3,53	4,25
	CPESP	3,99	0,54	3,92	4,06
	Administrativo	3,92	0,60	3,81	4,03
	Total	3,99	0,59	3,94	4,03

Nota: n. s. = não significativo. Intervalo de confiança 95% (limite inferior e superior respectivamente).

Fonte: Dados da pesquisa.

**Tabela 6 - Análise de médias da ANCOVA**  
Distrito Federal – 2010

Variável dependente	Tempo de serviço	Média	Intervalo de confiança 95%	
			Limite inferior	Limite superior
Fator 1	Até 10 anos	2,71	2,59	2,84
	De 11 a 20 anos	2,94	2,84	3,04
	21 anos ou mais	3,18	3,05	3,30
Fator 2	Até 10 anos	2,48	2,35	2,61
	De 11 a 20 anos	2,23	2,12	2,34
	21 anos ou mais	2,12	1,99	2,25
Fator 3	Até 10 anos	2,13	1,97	2,30
	De 11 a 20 anos	2,37	2,23	2,50
	21 anos ou mais	2,65	2,48	2,82
Fator 4	Até 10 anos	2,61	2,38	2,83
	De 11 a 20 anos	3,16	2,98	3,35
	21 anos ou mais	3,43	3,21	3,66
Fator 5	Até 10 anos	3,92	3,84	4,01
	De 11 a 20 anos	4,03	3,96	4,10
	21 anos ou mais	4,12	4,03	4,21

Notas: todas foram significativas, ao nível de  $p < 0,05$ .

Fonte: Dados da pesquisa.

Essa análise demonstrou que somente o fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) apresentou diferença significativa, sendo que os policiais que trabalham no expediente administrativo da Instituição policial são os que relataram os maiores conflitos no trabalho,  $F(4, 586) = 4,48^{***}$ . Os demais fatores não apresentaram diferenças significativas para as unidades policiais.

Por fim, foi realizada uma análise de covariância múltipla (MACOVA) e o teste M de Box indicou que não existe violação das hipóteses de homogeneidades das matrizes de variância-covariância. Os dados dos grupos de policiais fo-

ram analisados tendo os cinco fatores da EIPPM como variáveis dependentes, a variável codificada tempo de serviço (até 10 anos; de 11 a 20 anos e 21 anos ou mais) como variável independente e a variável dicotômica grupos de policiais (oficiais *versus* praças) como covariante.

Os resultados mostraram efeitos multivariados do tempo de serviço, que explicou 4,8% da combinação linear das variáveis dependentes ( $F(10, 1184) = 5,375$ ,  $p < 0,000$ , l de Wilks = 0,906,  $h^2 = 0,048$ ) no grupo de policiais (oficiais *versus* praças), explicando 11,2% da variância ( $F(5, 592) = 13,375$ ,  $p < 0,000$ , l de Wilks =

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Edo Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro

**Tabela 7 - Correlações entre os fatores**  
Distrito Federal – 2010

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Fator 1					
Fator 2	-0,25				
Fator 3	0,76	-0,27			
Fator 4	0,29	-0,19	0,26		
Fator 5	0,41	-0,28	0,36	0,33	

Notas: todas as correlações foram significativas, ao nível de  $p < 0,01$ .

Fonte: Dados da pesquisa.

0,888,  $h^2 = 0,112$ . Especificamente, verificaram-se efeitos do tempo de serviço nos cinco fatores que compõem a identidade, esclarecendo respectivamente a cada fator:

- 4,8% da variância do fator 1 (ambiente institucional favorável) ( $F(2, 599) = 13,492$ ,  $p < 0,000$ ,  $h^2 = 0,048$ );
- 2,8% da variância do fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) ( $F(2, 599) = 7,717$ ,  $p < 0,000$ ,  $h^2 = 0,028$ );
- 3,3% da variância do fator 3 (abertura no trabalho) ( $F(2, 599) = 9,064$ ,  $p < 0,000$ ,  $h^2 = 0,033$ );
- 4,8% da variância do fator 4 (vocação policial) ( $F(2, 599) = 13,494$ ,  $p < 0,000$ ,  $h^2 = 0,048$ );
- 1,9% da variância do fator 5 (respeito profissional e social) ( $F(2, 599) = 5,029$ ,  $p < 0,007$ ,  $h^2 = 0,019$ ).

Para os efeitos univariados da variável oficiais *versus* praças foram encontradas explicações significativas nos fatores 1, 2 e 3. No fator 1 a explicação foi de 6,6% ( $F(1, 599) = 37,950$ ,  $p < 0,000$ ,  $h^2 = 0,00066$ ); no fator 2 a explicação

foi de 1,1% ( $F(1, 599) = 5,801$ ,  $p < 0,016$ ,  $h^2 = 0,00011$ ) e no fator 3 a explicação foi de 3,9% ( $F(1, 599) = 21,656$ ,  $p < 0,000$ ,  $h^2 = 0,039$ ).

Como se pode verificar na Tabela 6, os homens reportaram menos atitudes negativas em relação ao álcool, mais intenção de uso e mais uso do que as mulheres. Já que essas variáveis estão correlacionadas, foram realizadas análises de variância univariadas com tais variáveis dependentes individualmente, mas os resultados se repetiram.

A análise de correlação de Pearson mostrou que os Fatores estão todos significativamente correlacionados, conforme pode ser observado na Tabela 7.

### Discussão das diferenças entre grupos

Conforme relatado anteriormente, foram efetuadas análises de variância *One-Way ANOVA* (FIELD, 2009) para se testar a diferença entre os fatores componentes da identidade profissional do policial militar, sendo utilizadas como variáveis de diferenciação as diferenças entre oficiais e praças, entre soldados e demais policiais (praças excluindo soldados e oficiais), ní-

veis educacionais por faixa (até o ensino médio e graduados e pós-graduados), tempo na Polícia Militar (até 18 anos e mais de 19 anos), comando de policiamento ou unidade administrativa (CPRM, CPRO, CPRL, CPESP e Administrativo). As variáveis critérios utilizados foram os cinco fatores encontrados nas análises fatoriais do estudo de Nascimento e Torres (2010).

A primeira análise utilizou os cinco fatores da identidade, comparando-os com a variável dicotomizada que trata da diferença entre praças e oficiais. Os resultados apontaram diferenças significativas com relação aos fatores 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e 3 (abertura no trabalho). No fator 1 foi identificado que os oficiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 39,45^{***}$ , o que foi novamente verificado ao se comparar o fator 3, ou seja, os oficiais apresentam média mais favorável,  $F(1, 595) = 38,05^{***}$ . A análise seguinte estabeleceu as diferenças entre a variável soldados e demais policiais (praças e oficiais) e o fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e o fator 3 (abertura no trabalho) mostraram-se significativos. No fator 1, os demais policiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 47,47^{***}$ . A análise realizada com o fator 3 mostrou que os demais policiais percebem uma maior abertura no trabalho, em relação aos soldados,  $F(1, 595) = 37,84^{***}$ .

Tais resultados encontram respaldo no estudo de Pinto (2000), ao tratar do posicionamento hierárquico do indivíduo. Para o autor, as carreiras militares, aqui se inserindo a Polícia Militar, é o único segmento profissional em que o indivíduo encontra seu lugar, no estrato

profissional, plenamente demarcado. Assim, o policial tem a exata noção de quem é superior e quem é subordinado.

A esse respeito, Pinto (2000, p. 102) tece o seguinte comentário:

Este posicionamento tem uma razão lógica, porque numa situação limite se cada um tomar uma decisão, cada um for contestar uma ordem, não haverá organização possível. Para a consecução dos objetivos do trabalho não há dúvidas com relação aos benefícios trazidos. Dúvidas surgem quando volta-se a atenção para o homem, e neste caso mais especificamente, para os praças.

O autor aponta que, nesse sistema, o oficial é preparado para dar ordens e cabe a ele tomar as decisões, ficando em contraponto, e numa análise superficial, o praça preparado para obedecer, para cumprir as ordens, não lhe sendo ofertado o direito de pensar ou questionar as determinações a ele dirigidas.

Com isso, e em virtude do posicionamento hierárquico da instituição Policial Militar, a maior valoração do policial tanto interna quanto externa dirige-se aos papéis desempenhados pelos oficiais e pelos praças graduados, subtenentes e sargentos. Isso leva a um desvirtuamento na maneira como o subordinado se percebe, já que ao seu trabalho é atribuído um valor menor do que ao dos seus superiores hierárquicos, o que atesta os resultados da pesquisa ao apontar que os oficiais e os praças de maior graduação encontram um ambiente mais favorável e com maior abertura no trabalho.



Foi realizada uma análise para os fatores em relação ao nível educacional (até o ensino médio, graduados e pós-graduados), que apresentaram como resultados, com diferença significativa, o fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) e o fator 4 (vocação policial). No fator 2 foi verificada uma relação favorável com os policiais que apresentam graduação ou pós-graduação,  $F(1, 596) = 3,83^*$ , enquanto o fator 4 mostrou uma relação mais favorável para os policiais que têm até o ensino médio,  $F(1, 596) = 4,80^*$ .

Podem ser discutidos os resultados apresentados quando se vislumbra a possibilidade de ascensão social e profissional que a polícia permite a seu servidor. Conforme salienta Pinto (2000), oficiais e praças apresentam diferenças no que se refere a possibilidades de acesso à educação de qualidade. Ressalta o autor que, de um lado, os oficiais, por serem oriundos de classes sociais em melhores situações econômicas, possuem mais condições de investir em sua formação, antes mesmo de escolherem a carreira profissional e, de outro lado, os praças, que advêm de classes mais baixas da população, necessitam, em primeiro lugar, pensar no sustento para depois buscar uma qualificação profissional e educacional.

Com base nessa premissa, tanto oficiais quanto praças, após se estabelecerem profissional e economicamente e buscarem ampliar seus horizontes educacionais, tornam-se mais críticos à rigidez da estrutura a que estão submetido e, então, questionam seus próprios valores e os da organização, o que pode ocasionar um relacionamento mais conflituoso no trabalho. Entretanto, essas relações conflituo-

sas esbarram, algumas vezes, na estrutura que alicerça a Polícia Militar, não necessariamente em relação ao nível de estudo do policial, no entanto, sabe-se que quanto maior o nível intelectual, maior a possibilidade de o policial contestar ordens, propor e mostrar outras formas de realizar determinada atividade.

Por outro lado, a hierarquia, fenômeno presente nas organizações militares como princípio fundamental, além de segmentador, não somente pela divisão entre os postos e as graduações, mas também pela segmentação entre as pessoas, é um aspecto importante para entender a identidade do militar, principalmente por possibilitar o entendimento de como as relações sociais são percebidas e realizadas pelo grupo.

Ao abordar o fenômeno da hierarquia dos controles, Pagés (1987, p. 31) apresenta a organização como “um conjunto dinâmico de respostas e contradições”, em que o poder, mesmo em uma organização eminentemente militarizada e hierarquizada, não está “mais fixo em uma rede de relações hierárquicas interpessoais, mas, encarna o conjunto da organização”, passando o poder em si a ter seu papel em todos os níveis hierárquicos. Isso, ainda conforme o autor, pode ser definido como “a capacidade da organização em submeter os indivíduos a uma lógica”, fazendo com que as regras, as políticas e os dispositivos da organização governem o cotidiano organizacional. Assim, quando se enfoca a temática dos investimentos e dos conflitos inconscientes, estes não são mais retratados nas relações com os chefes, mas sim com a organização.

A questão da vocação, ao contrário, apresenta um peso maior para os policiais que pos-

suem até o ensino médio, levando-se em conta que esses profissionais enfrentaram maiores dificuldades, tanto financeiras como sociais e educacionais, para ingressarem na corporação (PINTO, 2000). Esse policial enxerga a possibilidade de uma escalada social, na qual existem reais possibilidades de ascensão profissional, o que pode ser exemplificado por promoções de soldados a sargento e, em alguns casos, a oficial. Existem casos na PMDF de soldado chegar ao posto de major – oficial superior. Outro aspecto que pode explicar a questão da vocação para policiais que possuem até o ensino médio refere-se à família, pois não é raro encontrar soldados filhos de sargentos, ou mesmo jovens oficiais filhos de praças. Essa escolha normalmente fundamenta-se em um conhecimento prévio do que é a carreira, o que esperar da profissão e o que será enfrentado nos 30 anos de serviço.

Seguindo a análise dos resultados, são encontradas diferenças significativas em quatro dos cinco fatores no que diz respeito ao tempo de serviço na Polícia Militar (até 18 anos e mais de 19 anos). O fator relacionamento conflituoso no trabalho mostrou que os policiais que têm até 18 anos de Polícia são os que apresentam maiores níveis de conflito no trabalho,  $F(1, 594) = 11,97^{***}$ , justamente por ingressarem numa organização com normas rígidas e construções simbólicas tradicionais, construída sobre uma rígida estrutura hierárquica e disciplinar.

Para os fatores abertura no trabalho e vocação policial, verificou-se que policiais com mais de 19 anos de serviço desfrutaram de maior abertura e vocação,  $F(1, 594) = 11,70^{***}$  e

$F(1, 594) = 15,44^{***}$ , respectivamente, o que parece razoável, já que trata-se de policiais com maior tempo de serviço e maior vivência institucional. Tal fato leva esses atores a uma maior conscientização dos valores, das normas, das relações e da história da corporação, ou seja, a uma identidade profissional instituída. Soma-se a isso o fato de esses policiais normalmente pertencerem a postos ou graduações superiores da hierarquia, dado o tempo de serviço e a ascensão que a carreira policial militar proporciona, levando à redução dos conflitos nas relações externas e internas da Polícia.

Sobre esse respeito, Sousa (2001, p. 129) faz o seguinte comentário:

Pode-se constatar, finalmente, que os sujeitos mais jovens, ao ingressarem na Instituição hoje, não mais a idealizam tanto, prevalecendo a máxima: a necessidade de emprego não permite a escolha por vocação. Talvez a Polícia Militar não tenha se dado conta dessas transformações ocorridas na relação organização/empregado, em que o vínculo afetivo não mais ocorre, ou, se ocorre, não mais com tanta intensidade.

A última análise realizada apresenta as diferenças referentes à unidade Policial, dividida em cinco grupos (CPRM, CPRO, CPRL, CPESP e Administrativo). No fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho), os policiais que trabalham no expediente administrativo da instituição policial relataram os maiores conflitos no trabalho,  $F(4, 586) = 4,48^{***}$ . No estudo realizado por Nascimento (2010), foi percebido que os profissionais que se consideram realmente policiais são os que trabalham na rua. Há um claro paradoxo entre real e o prescrito.

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Eda Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro

O policial que trabalha na rua tem autonomia para resolver as situações com as quais se depara, não tendo que cumprir ordens diretas de seus superiores a todo o momento, mas sim “superar seus próprios limites a cada ocorrência atendida”. (SOUSA, 2001, p. 89). Isso os desvincula das relações conflituosas, visto que na maioria das vezes encontram-se em um estado de prontidão.

Por outro lado, o policial que trabalha no expediente administrativo experimenta cotidianamente relações sociais com superiores, pares e subordinados, além de se encontrar sujeito à hierarquia profissional, às ordens diretas dos superiores, diferente do policial que trabalha na rua que está sobre uma hierarquia mais frouxa em virtude da dinâmica e da especificidade do serviço realizado, aumentando a ocorrência de conflitos. Esses policiais, além de desempenharem bem suas funções administrativas, necessitam atender aos ditos verdadeiros policiais – àqueles que trabalham na rua – que constantemente fazem comentários pejorativos quando não são prontamente atendidos em suas demandas. Os policiais de rua consideram os policiais administrativos como bajuladores e afirmam que eles não trabalham e que deveriam ir para a rua para ver o que é ser um verdadeiro policial. Isso causa uma valorização negativa e um sentimento de inferioridade naqueles que trabalham no setor administrativo.

## Considerações finais

Entende-se que o objetivo do presente estudo – testar a diferença entre os fatores componentes da identidade profissional do policial militar e das variáveis sociodemográficas sobre grupos de policiais (oficiais e praças) – foi alcançado, não obstante algumas limitações potenciais levantadas nesta pesquisa, principalmente a falta de estudos sobre a identidade profissional dos policiais, o que impossibilitou comparações com os resultados apresentados neste estudo. Assim, é necessária e urgente a adoção de uma perspectiva psicossocial para o entendimento das ações dos policiais e para o conhecimento de seus atores.

Um importante tópico a ser mencionado é o que trata do aperfeiçoamento da dimensão e dos fatores relativos à identidade profissional. Para futuras pesquisas, seria interessante conhecer qual é a importância de cada um dos atributos da escala que o policial dá para a construção de sua identidade.

Finalmente, diante dos resultados anteriormente descritos, seria interessante realizar estudos longitudinais ou transversais, em que se verifiquem as diferenças entre estas variáveis no decorrer do processo de construção da identidade do policial. Todavia, longe de ser uma abordagem conclusiva da temática, a contribuição deste estudo está em fornecer a um campo ainda iniciante no Brasil dados sobre identidade profissional dos policiais.

1. *Aspirante-a-oficial e cadete foram inclusos na categorização oficiais.*
2. *Englobam cabos, sargentos e subtenentes.*
3. *Comandos de policiamentos regionais (Metropolitano, Oeste, Leste e Comando de Policiamento Especializado) são unidades de coordenação e controle das unidades operacionais da PMDF, entretanto são de natureza administrativa.*

## Referências bibliográficas

- ALBERT, S.; WHETTEN, D. A. Organizational identity. **Research in Organizational Behavior**, v. 7, p. 263-296, 1985.
- ÁLVARO, J. L.; GARRIDO, A. **Psicologia social: perspectivas psicológicas e sociológicas**. São Paulo: McGraw Hill, 2006.
- ANCHIETA, V. C. C. **Policia 24 horas: um estudo sobre representação social da violência e identidade entre policiais civis do Distrito Federal**. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2003.
- ANTAKI, C.; WIDDICOMBE, S. **Identities in talk**. London: Sage Publications, 1988.
- ARIAS, P. G. **La cultura**. Estrategias conceptuales para entender la identidad, la diversidad, la alteridad y la diferencia. Quito: Abya-Yala, 2002.
- ASHFORTH, B. E. Role transitions in organizational life: an identity-based perspective. **Academy of Management Review**, v. 26, n. 4, p. 670-672, 2001.
- ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. A. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1989.
- BAUGNET, L. **L'identité sociale**. Dunod: Paris, 1998.
- BENYON, L. Prefácio. In: BAYLEY, D. H.. **Padrões de policiamento: uma análise internacional comparativa**. Tradução de R. A. Belmonte. São Paulo: Edusp, 2006.
- BREWER, M. B. On the social origins of human nature. In: McGarty, C.; Haslam, S. A. (Eds.). **The message of social psychology**. Oxford, UK: Blackwell, 1997, p. 54-62.
- BROWN, A. Narcissism, identity and legitimacy. **Academy of Management**, n. 22, p. 643-686, 1997.
- BROWN, A.; STARKEY, K. Organizational identity and learning: a psychodynamic perspective. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 102-118, 2000.
- CASTELLS, M. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severino: um ensaio de psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- CORLEY, K. G.; GIOIA, D. A. Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. **Administrative Science Quarterly**, v. 49, p. 173-208.
- COSTA, A. T. M. Violências e conflitos intersubjetivos no Brasil contemporâneo. **Caderno CRH**, v. 24, p. 353-365, 2011.
- COSTA, A. T. M.; PORTO, M. S. G. Controlando a atividade policial: uma análise comparada dos códigos de conduta no Brasil e Canadá. **Sociologias**, v. 13, p. 342-381, 2011.
- CUCHE, D. **A noção de cultura em ciências sociais**. Tradução V. Ribeiro. Bauru: Edusc, 1999.
- FAIAD, C.; DELABRIDA, Z. N. C.; NASCIMENTO, T. G. Survey sobre a qualidade do serviço de segurança oferecido pela Polícia Militar segundo proprietários e funcionários de comércio em Brasília. **Psicologia em Pesquisa**, v. 5, p. 77-85, 2011.
- FERDMAN, B. M. Learning about our and others'selves: multiple identities and their sources. In: BOYACIGILLER, N. A.; GOODMAN, R.; PHILLIPS, M. E. (Eds.). **Crossing cultures**. Routledge, New York, 2003.

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Edo Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Identidade organizacional e os componentes do processo identificatório: uma proposta de integração. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, p. 688-703, 2009.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. Tradução L. Viali. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GALINKIN, A. L.; ZAULI, A. Identidade social e alteridade. In: TORRES, C. V.; NEIVA, E. R. (Orgs.). **Psicologia social: principais temas e vertentes**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

GALVÃO, A. **Os muros (in)visíveis do preconceito: um estudo das representações sociais das pessoas que vivem com HIV/AIDS**. Dissertação (Mestrado). Universidade de Brasília, 2009.

GELFAND, M. J.; EREZ, M.; AYCAN, Z. Cross-cultural organizational behavior. **Annual Review of Psychology**, n. 58, p. 479-514, 2007.

GIOIA, D. A.; SHULTZ, M.; CORLEY, K. G. Organizational identity, image, and adaptive instability. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 63-81, 2000.

GIOIA, D. A. From individual to organizational identity. In: WHETTEN, A. D.; GODFREY, P. C. (Eds.). **Identity in organizations**. Building Theory Through Conversations. Sage Publications, USA, 1988, p. 17-31.

HALL, S. (2000). *A identidade cultural na pós-modernidade*. (T. T. Silva; G. L. Louro, Trad.). Rio de Janeiro: DP&A.

HOGG, M. A.; ABRAMS, D. **Social identifications: a social psychology of intergroup relations and group processes**. London: Routledge, 1988.

HUGGINS, M. K. Violência urbana e privatização do policiamento no Brasil: uma mistura invisível. **Cad. CRH**, v.

23, n. 60, p. 541-558, dez. 2010.

HOWARD, J. A. Social psychology of identities. **Annual Review of Sociology**, n. 26, p. 367-393, 2000.

JACQUES, M. G. C. Identidade. In: STREY, M. N. et al. **Psicologia social contemporânea**. Petrópolis: Vozes, 1998, p. 159-167.

LAURENTI, C.; BARROS, M. N. F. Identidade: questões conceituais e contextuais. **PSI. Revista de Psicologia Social e Institucional**, v. 2, n. 1, p. 37-65, 2000.

MACHADO, H. V. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. especial, p. 51-73, 2003.

MONET, J. C. (2001). *Polícia e sociedades na Europa*. São Paulo: EDUSP.

MUNIZ, J. A crise de identidade das Polícia Militares brasileiras: dilemas e paradoxos da formação educacional. **Security and Defense Studies Review**. v. 1, p. 177-198, 2001.

NASCIMENTO, T. G. **Polícia: uma identidade em discussão: construção, validação e aplicação de um instrumento**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, 2010.

NASCIMENTO, T. G.; TORRES, C. V. Construção, validação e aplicação de uma escala de identidade profissional Policial Militar. In: IV CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO. **Anais...** São Bernardo do Campo: Universidade Metodista, v. 1, 2010.

NASCIMENTO, T. G.; TORRES, C. V.; PIMENTEL, C. E. Evidên-

cias de validade e precisão da escala de atitudes frente à polícia. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 9, p. 42-56, 2011.

OLIVEIRA, A. F. Identificação organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 179-188.

PAGÈS, M. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

PEIXOTO, B. T.; LIMA, R. S.; DURANTE, M. O. Metodologias e criminalidade violenta no Brasil. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 1, p. 13-21, 2004.

PINTO, R. J. V. M. **Trabalho e identidade: o eu faço construindo o eu sou**. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2000.

PRATT, M. G.; FOREMAN, P. O. The beauty of and barriers to organizational theories of identity. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 141-152, 2000.

READE, C. Dual identification in multinational corporations: local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. **International Journal of Human Resource Management**, v. 12, n. 3, p. 405-424, 2001.

ROCHA, C. B.; SILVA, J. R. G. Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. **RAP. Revista Brasileira de Administração Pública**, v. 41, p. 685-706, 2007.

ROLIM, M. **A síndrome da rainha vermelha: policiamento e segurança pública no século XXI**. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 2006.

RUANO-BORBALAN, J. **L'Identité: l'individu, le groupe, la société**. Paris: Éditions Sciences Humaines, 1998.

SAINSANLIEU, R. L'identité au travail: une expérience partagée. In : FRANCFORT, J. et al. **Les mondes sociaux de l'entreprise**. Paris: Sociologie Économique, 1995.

\_\_\_\_\_. **Identité au travail les effets culturels de l'organisation**. Paris: Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 1977.

SCOTT, T.; LANE, L. A stakeholder approach to organizational identity. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 43-62, 2000.

SILVA, L. A. M. 'Violência urbana', segurança pública e favelas: o caso do Rio de Janeiro atual. **Cad. CRH**, v. 23, n. 59, p. 283-300, 2010.

SOUSA, R. R. **Os processos de construção da identidade no trabalho do policial militar na atividade de policiamento ostensivo em Belo Horizonte**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, 2001.

SUMNER, W. G. **Folkways**. A study of the sociological importance of usages, manners, customs, mores and morals. Boston, Ginn, 1906.

TAJFEL, H. (Ed.). **Differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations**. New York: Academic, 1978.

\_\_\_\_\_. **Human groups and social categories**. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

\_\_\_\_\_. **Grupos humanos e categorias sociais: estudos em psicologia social**. Tradução L. Amâncio. Lisboa: Livros Horizonte, v. I, 1982.

**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Eda Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adoid-Castro



**Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal**

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Edo Castro Lucas de Sousa,  
Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adad-Castro

\_\_\_\_\_. **Grupos humanos e categorias social:** estudos em psicologia social. Tradução L. Amâncio. Lisboa: Livros Horizonte, v. II, 1983.

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. An integrative theory of intergroup conflict. In: AUSTIN, W. G. WORCHEL, S. (Orgs.). **The social psychology of intergroup relations.** Monterey: Brooks, 1979.

VAN DER ZEE, K.; AT SMA, N.; BRODBECK, F. The influence of social identity and personality on outcomes of cultural

diversity in teams. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 35, p. 283-303, 2004.

VAN DICK, R. Identification in organizational contexts: linking theory and research from social and organizational psychology. **International Journal of Management Reviews**, v. 3, n. 4, p. 265-283, 2001.

WHETTEN, A. D.; GODFREY, P. C. **Identity in organizations:** building theory through conversations. London: Sage Publications, 1998.

# Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Eda Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adaid-Castro

## Resumen

**Identidad en el trabajo e influencia de aspectos sociodemográficos: un estudio de la diferencia entre grupos de policías militares del Distrito Federal**

Este estudio tuvo como objetivo principal comprobar la diferencia entre los factores componentes de la identidad profesional del policía militar y de las variables sociodemográficas sobre grupos de policías (oficiales y soldados), por medio de un análisis de variancia. Para alcanzar este objetivo, se contó con la participación de 600 policías militares del Distrito Federal, con edad media de 38,1 años ( $DP = 7,20$ ). Los participantes respondieron a la Escala de Identidad Profesional Policial Militar (EIPPM) (NASCIMENTO; TORRES; 2010). Los resultados demostraron que la identidad profesional y los factores que la constituyen están correlacionados con variables como sexo, puesto o graduación, nivel educativo, estado civil, tipo de vivienda, número de dependientes, edad, unidad en que trabaja, tiempo en la Policía Militar, tiempo en el puesto o en la graduación y tiempo desde el último curso de especialización. Estos hallazgos se discuten en función de las congruencias entre las características descriptoras de los constructos.

**Palabras clave:** Identidad profesional; Policía Militar; Oficiales; Soldados.

## Abstract

**Identity in Work and the Influence of Sociodemographic Aspects: A Study of Differences between Groups of Military Police in the Federal District, Brazil**

The main objective of this study was to test the difference between factors comprising the Professional Identity of the Military Police and of sociodemographic variables for different groups of law enforcement agents (officers and lower ranks), using variance analysis. In order to attain this goal, the study included 600 military police officers in the Federal District, with an average age of 38.1 ( $SD = 7.20$ ). Participants answered the Military Police Professional Identity Scale (Escala de Identidade Profissional Policial Militar—EIPPM: Nascimento; Torres, 2010). The results showed that professional identity and the factors comprising it correlate to such factors as sex, rank or position, level of schooling, marital status, type of dwelling, number of dependents, age, unit in which serving, length of career within the Military Police, how long an individual has been in their present job or rank, and when they last took a specialization training course. These findings are discussed in light of congruencies between the descriptive features of the constructs.

**Keywords:** Professional Identity; Military Police; Officers; Lower Ranks.

**Data de recebimento:** 03/11/2012

**Data de aprovação:** 11/06/2013

Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal

Thiago Gomes Nascimento, Cláudio Vaz Torres, Eda Castro Lucas de Sousa, Daniele Alcântara Nascimento e Breno Giovanni Adaid-Castro