

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Polícia - Uma Identidade em Discussão:  
Construção, Validação e Aplicação de um Instrumento

Thiago Gomes Nascimento

Brasília, DF

2010

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Polícia - Uma Identidade em Discussão:  
Construção, Validação e Aplicação de um Instrumento

Thiago Gomes Nascimento

Brasília, DF

2010

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Polícia - Uma Identidade em Discussão:  
Construção, Validação e Aplicação de um Instrumento

Thiago Gomes Nascimento

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientador: Cláudio Vaz Torres – Ph. D.

Brasília, DF

Maio de 2010

Polícia - Uma Identidade em Discussão:  
Construção, Validação e Aplicação de um Instrumento

Dissertação de Mestrado examinada e aprovada por:

---

Prof. Ph. D. Cláudio Vaz Torres (Presidente)  
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações,  
Universidade de Brasília

---

Profa. Dra. Ana Lúcia Galinkin (Membro)  
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações,  
Universidade de Brasília

---

Profa. Dra. Rosânia Rodrigues de Sousa (Membro)  
Fundação João Pinheiro / FJP - MG

---

Profa. Dra. Ione Vasques-Menezes (Suplente)  
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações,  
Universidade de Brasília

À minha esposa e meu amor Daniele, companheira e  
incentivadora e aos meus pais, Liduina Gomes e  
Manoel Pinheiro, exemplos em minha vida.

## Agradecimentos

A idealização desse projeto só foi possível pelo empenho de diversas pessoas, sem as quais eu jamais poderia concretizar este sonho. Faço referências à Deus, nesse momento, por entender que podemos fazer ciência sem nos esquecermos da espiritualidade, que certamente faz parte de nossas vidas.

Começo agradecendo meus pais, pelos esforços despendidos para me possibilitar uma educação de qualidade, pela simplicidade, incentivo, amor, fatores indispensáveis para a construção de minha formação e por me ensinarem a lutar por meus sonhos. Verdadeiros exemplos em minha vida.

À minha esposa Daniele, reservo espaço especial, grande incentivadora, amiga, confidente, que tomou conta de mim e de nossa casa, soube compreender minhas ausências e além de tudo, opinou, corrigiu e aprimorou o conteúdo deste trabalho.

Aos Policiais Militares do Distrito Federal, que direta e indiretamente contribuíram para este trabalho, meus sinceros agradecimentos, por terem me proporcionado aprimoramento pessoal, intelectual e por confiarem e acreditarem que um policial também pode fazer ciência.

Não posso deixar, neste momento, de saldar a prestimosa colaboração dos alunos da graduação, César Galvão, Luíza Vargas e Gabriela Mesquita, por abdicarem de seu tempo e me auxiliarem em um dos momentos mais importantes dessa dissertação, a realização das entrevistas com os policiais militares do DF.

Agradeço à Secretaria do PSTO. À Soninha, que sempre me deu atenção especial e me ajudou sobremaneira nesses quase dois anos, juntamente com a Juliana, o Marcos e não me esquecendo do Fábio.

Aos brilhantes professores que participaram de minha formação durante o mestrado: Hartmut Günther, Ione Vasques-Menezes, Ana Galinkin, Wanderley Codo, Bartholomeu Tróccoli e Fábio Iglesias. Além de agradecer especialmente ao grande “mestre” Luiz Pasquali, que com sua grande sabedoria e simplicidade realizou valorosas contribuições em minha dissertação.

Ao amigo Carlos Eduardo Pimentel pelas conversas e discussões sobre a psicologia social, pelos apontamentos em meu trabalho, por ter me incentivado a estudar outros assuntos e propor pesquisas conjuntas, meus sinceros agradecimentos.

Agradeço às professoras Ana Lúcia Galinkin, Rosânia Rodrigues de Sousa e Ione Vasques-Menezes, que participaram de minha defesa, apontaram problemas e propuseram soluções mais elegantes à pesquisa desenvolvida.

E finalmente agradeço a meu orientador, professor Cláudio Vaz Torres, pessoa que me acolheu antes mesmo de meu ingresso no PSTO, preparando-me para o mestrado, acreditando em minha proposta de pesquisa, compreendendo minhas ausências, em virtude da profissão, mas que em nenhum momento deixou de acreditar e contribuir para o meu aprimoramento pessoal e profissional. Pessoa cativante, que me ensinou muito mais do que psicologia social, técnicas e teorias de pesquisa. Com ele aprendi que um professor pode ser amigo.

Muito Obrigado!

## Sumário

Agradecimentos .....	vi
Lista de Abreviaturas.....	x
Lista de Tabelas.....	xi
Lista de Figuras .....	xiii
Resumo.....	xiv
Abstract .....	xv
Capítulo 1 - Introdução .....	1
Capítulo 2 - Revisão Bibliográfica .....	13
Polícia Militar do Distrito Federal: um relato histórico .....	15
Identidade: questões conceituais e contextuais.....	31
Polícia: uma identidade em discussão .....	41
Formação de uma identidade organizacional.....	49
Capítulos 3 - Método.....	55
Objetivos e perguntas de pesquisa .....	55
Delineamento da pesquisa .....	57
Participantes .....	58
Fase qualitativa.....	58
Fase quantitativa .....	62
Instrumento .....	66

Capítulo 4 – Resultados .....	68
Resultado das análises descritivas.....	69
Variáveis de estudo.....	75
Definições constitutivas e operacionais.....	76
Resultado das análises inferenciais .....	82
Correlações.....	83
Diferenças entre grupos .....	87
Regressões.....	93
Capítulo 5 - Discussão .....	103
Interpretação a partir da teoria da resposta ao Item .....	103
Interpretação dos Fatores da EIIPPM.....	106
Discussão das correlações.....	114
Discussão das diferenças entre grupos .....	127
Discussão das análises de predição .....	134
Limitações.....	140
Agenda futura.....	141
Referências .....	142
Anexo A – Roteiro de Entrevista.....	155
Anexo B – Escala de Identidade Profissional Policial Militar .....	156

## Lista de Abreviaturas

APMB – Academia de Polícia Militar de Brasília  
BPM – Batalhão de Polícia Militar  
BOPE – Batalhão de Operações Especiais  
BPTRAN – Batalhão de Polícia de Trânsito  
CAD - Cadete  
CAP – Capitão  
CB – Cabo  
CEL – Coronel  
CFAP – Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças  
CP – Comando de Policiamento  
CPRM – Comando de Policiamento Regional Metropolitano  
CPRL – Comando de Policiamento Regional Leste  
CPRO – Comando de Policiamento Regional Oeste  
CPMIND – Companhia de Polícia Militar Independente  
MAJ - Major  
PMDF – Polícia Militar do Distrito Federal  
SD – Soldado  
SGT - Sargento  
SPSS – Statistical Package for Social Science  
ST – Subtenente  
SUPROC – Subsecretaria de Programas Comunitários  
TC – Tenente Coronel  
TEN – Tenente

## Lista de tabelas

Tabela 1. Número de policiais por postos e graduações .....	29
Tabela 2. Níveis de análise para a mensuração da identidade profissional do policial militar .....	55
Tabela 3. Dados Sócio-demográficos dos entrevistados.....	58
Tabela 4. Dados Sócio-demográficos da amostra da EIPPM.....	63
Tabela 5. Discriminação e validade dos itens da EIPPM.....	69
Tabela 6. Distribuição dos itens dos fatores da EIPPM por faixa de dificuldade .....	71
Tabela 7. Autovalores empíricos e aleatórios.....	72
Tabela 8. Matriz fatorial.....	73
Tabela 9. Correlações entre o ambiente institucional e profissional favorável (Fator 1), relacionamento conflituoso no trabalho (Fator 2), abertura no trabalho (Fator 3), vocação policial (Fator 4), respeito profissional e social (Fator 5) e variáveis de registro .....	83
Tabela 10. Correlações entre os fatores .....	84
Tabela 11. Correlações entre as variáveis de registro.....	85
Tabela 12. Análise de variância entre os fatores e praças e oficiais.....	87
Tabela 13. Análise de variância entre os fatores e soldados e demais policiais.....	88
Tabela 14. Análise de variância entre os fatores e nível educacional.....	89
Tabela 15. Análise de variância entre os fatores e tempo na polícia militar .....	90

Tabela 16. Análise de variância entre os fatores e unidade policial .....	91
Tabela 17. Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 1....	93
Tabela 18. Regressão linear múltipla stepwise para as variáveis preditoras do Fator 1	94
Tabela 19. Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 2....	95
Tabela 20. Regressão linear múltipla stepwise para as variáveis preditoras do Fator 2	96
Tabela 21. Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 3....	97
Tabela 22. Regressão linear múltipla stepwise para as variáveis preditoras do Fator 3	98
Tabela 23. Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 4....	99
Tabela 24. Regressão linear múltipla stepwise para as variáveis preditoras do Fator 4	100
Tabela 25. Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 5....	101
Tabela 26. Regressão linear múltipla stepwise para as variáveis preditoras do Fator 5	101
Tabela 27. Interpretação do fator 1 .....	107
Tabela 28. Interpretação do fator 2.....	108
Tabela 29. Interpretação do fator 3.....	110
Tabela 30. Interpretação do fator 4.....	111
Tabela 31. Interpretação do fator 5 .....	112

## Lista de Figuras

Figura 1. Organograma Geral da PMDF .....	28
Figura 2. Hipótese geral de partida para a construção do instrumento .....	57
Figura 3. “Scree plot” .....	72
Figura 4. Distribuição dos escores de ambiente institucional e profissional favorável – Fator 1 .....	79
Figura 5. Distribuição dos escores de relacionamento conflituoso no trabalho – Fator 2 .....	79
Figura 6. Distribuição dos escores de abertura no trabalho – Fator 3 .....	80
Figura 7. Distribuição dos escores de vocação policial – Fator 4 .....	80
Figura 8. Distribuição dos escores de respeito profissional e social – Fator 5 .....	81
Figura 9. Diagramas dos *ZRESID contra *ZPRED para o Fator 1 .....	95
Figura 10. Diagramas dos *ZRESID contra *ZPRED para o Fator 2 .....	96
Figura 11. Diagramas dos *ZRESID contra *ZPRED para o Fator 3 .....	98
Figura 12. Diagramas dos *ZRESID contra *ZPRED para o Fator 4 .....	100
Figura 13. Diagramas dos *ZRESID contra *ZPRED para o Fator 5 .....	102

## Resumo

Quando se pensava em segurança pública, o que se via era o incremento no número de viaturas, contratação de mais policiais e equipamentos, neste contexto, não se olhou para os policiais, atores protagonistas da paz social. Em função dessa necessidade de estudos sobre a identidade profissional do Policial Militar do Distrito Federal, foi construído e validado um instrumento. A “Escala de Identidade Profissional Policial Militar - EIPPM”, construída sobre a Teoria da Identidade Social, revelou cinco fatores: (1) Ambiente institucional e profissional favorável, (2) Relacionamento conflituoso no trabalho, (3) Abertura no trabalho, (4) Vocação policial e (5) Respeito profissional e social. Análises das relações entre fatores e variáveis de registro possibilitaram a interpretação e a análise de validade dos construtos identificados, além da sugestão de um modelo de predição. O estudo forneceu ainda um panorama descritivo da construção da identidade dos policiais participantes. O método adotado se baseou no modelo para elaboração de instrumentos psicológicos de Pasquali (2010). Os procedimentos teóricos envolveram revisão de literatura e entrevistas semi-estruturadas junto a 12 policiais militares oriundos de unidades especializadas e comuns, o que possibilitou a elaboração dos itens. Os procedimentos empíricos envolveram a fase quantitativa da coleta de dados, com 600 respostas válidas. A validação da estrutura interna do instrumento foi realizada por meio de análise fatorial exploratória, as análises dos itens foram feitas para cada fator individualmente, já que tais análises supõem a unidimensionalidade da aptidão envolvida. Estas análises foram feitas por meio das Técnicas da Psicometria Tradicional (TCT), bem como da Teoria da Resposta ao Item (TRI). As análises das relações entre os fatores identificados e as variáveis de registro foram investigadas a partir de análises de variância, correlação e regressão múltipla.

Palavras-chave: Identidade Profissional; Policial Militar; Instrumento de medida, PMDF.

## Abstract

When we thought about public security, what was seen was an increase in the number of Police cars, more Police officers being hired, and more equipment. In this context, Police officers were not observed, although they are the main actors of social peace. Due to this need to study the professional identity of Police officers of the Federal District of Brazil, an instrument was constructed and validated. The “Scale of Professional Identity of Military Police Officers” (SPIMP), developed under the Social Identity Theory, showed five factors: (1) Institutional environment and favorable professional; (2) Conflictive work relationship; (3) Openness at work; (4) Police vocation; and (5) Professional and social respect. The analyses of the relationships between the factors and demographic variables allowed the interpretation and validity investigation of the identified constructs, beyond the suggestion of a prediction model. The study also provides a description of the identity construction of the participating Police officers. The method used was based in the psychological instruments model of Pasquali (2010). Theoretical procedures included a literature review, semi-structured interviews with 12 Military Police officers coming from specialized and common work unities, which lead to the item construction. Empirical procedures involved a quantitative phase of data collection, with 600 valid responses. The validation of the internal structure of the instrument was done through an exploratory factor analysis, and the item analyses were done for each factor individually, as those analyses presuppose unidimensionality of the aptitude under investigation. These analyses were developed based on the Traditional Psychometric Techniques (TCT), as well as the Item Response Theory (IRT). The analyses of the relationships between the factors and demographic variables were done with analyses of variance, correlation, and multiple regressions.

**Key words:** Professional identity, Military Police, Measurement instrument, MPFD.

## Capítulo 1 – Introdução

A Polícia vem sendo, há alguns anos, um objeto de importante reflexão em minha vida. Isso teve início quando do meu ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) em fevereiro de 2003, momento em que passei a constituir um grupo de profissionais que carregam sob sua responsabilidade o monopólio legítimo do uso da força física (Monjardet, 2002).

Depois de três anos protegido dentro da Instituição de Ensino Superior da PM, envolto sob uma redoma, que não permitia aos alunos uma maior convivência com o dia-a-dia da atividade Policial propriamente dita, sob a justificativa de se evitar alguma contaminação dos vícios, dos hábitos e das práticas dos Policiais Militares, sejam eles oficiais ou praças, que fossem contrárias ao que a Academia de Polícia Militar de Brasília preconizava para seus Cadetes<sup>1</sup>. Rompemos a redoma, após o último rito para o tão sonhado, aspirantado, momento em que se deixa a condição de aluno para se tornar Aspirante-a-Oficial de Polícia, após receber a espada e declamar o juramento, que perpassará por toda a vida profissional dos oficiais da Polícia. A partir de então, passamos a nos relacionar e interagir com os policiais, que antes foram motivo de nosso isolamento.

Com relação ao rito de formatura Policial, dos praças, quando por ocasião da conclusão do Curso de Formação de Praças, que de certa forma também ficam protegidos sob a égide de sua escola de formação, realizam o juramento, que carregarão por toda a vida profissional.

“Ao ingressar na Polícia Militar do Distrito Federal, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver

---

<sup>1</sup> Termo que se refere aos alunos dos Cursos de Formação de oficiais das Academias Militares das Polícias ou das Forças Armadas.

subordinado e dedicar-me inteiramente ao serviço policial-militar, à manutenção da ordem pública e à segurança da comunidade, mesmo com o risco da própria vida.”<sup>2</sup>

Além do juramento acima mencionado o Oficial da PM terá que realizar outro juramento, desta vez em virtude da ascensão da condição de aspirante a oficial a condição de oficial policial militar.

“Perante a Bandeira do Brasil e pela minha honra, prometo cumprir os deveres de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal e dedicar-me inteiramente ao seu serviço”.

Desse juramento começo a entender que um mesmo Policial capacitado para trocar tiros com bandidos, enfrentar ocorrências com reféns, é capaz de realizar um parto dentro de sua viatura, ao buscar socorrer uma mulher prestes a dar à luz, ou mesmo retirar dinheiro de sua própria carteira e dar a um pai que veio de longe com seu filho enfermo a um hospital público e solicita auxílio à Polícia Militar, já que não tem condições de voltar para casa.

Passamos então, a vivenciar os hábitos, as práticas, sobre a Polícia, fazendo-me lembrar dos ensinamentos de Bourdieu (1983), de que para se entender como se desenvolve e se constrói as relações da Polícia é imprescindível conhecer seus atores, devendo-se, portanto, conhecer seu *habitus*, sendo esse conceito compreendido como um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funcionam a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas.

---

<sup>2</sup> Juramento realizado quando do término do Curso de Formação de Oficiais e do Curso de Formação de Praças.

O ensinamento de Bourdieu, quando tratou do conceito de *habitus*, fez-me lembrar de um texto, intitulado: De Professor a Policial, atribuído ao professor George L. Kirkham, da Escola de Criminologia da Universidade da Flórida nos EUA (Kirkham, s.d.). O texto conta a saga do professor de Criminologia, que durante algum tempo teve problemas, devido ao fato de que, seguindo a maioria daqueles que escrevem livros sobre assuntos policiais, nunca havia sido Policial. Contudo, alguns elementos da comunidade acadêmica estadunidense, apontavam muitas vezes, erros da polícia. Dos incidentes que eram lidos nos jornais, formavam-se imagens estereotipadas, como as do policial violento, racista, venal ou incorreto. O que não se via eram os milhares de dedicados agentes da Polícia, homens e mulheres, lutando e resolvendo problemas difíceis para preservar nossa sociedade e tudo que nos é caro. Nada diferente do que ocorre no Brasil.

O professor George conta que havia tido vários alunos Policiais, e eles várias vezes opunham às suas críticas o argumento de que uma pessoa só poderia compreender o que um agente da Polícia tem de suportar quando se sentisse na pele de um Policial. Por fim, o professor decidiu aceitar o desafio. Entraria para a Polícia e, assim, iria testar a exatidão daquilo que vinha ensinando. Um de seus alunos (um jovem agente que gozava licença para frequentar o curso, pertencente à Delegacia de Polícia de Jacksonville, Flórida) o incitou a entrar em contato com o Xerife Dale Carson e o Vice-Xerife D. K. Brown e explicar-lhes a pretensão do professor e pesquisador.

Jacksonville pareceu-lhe o lugar ideal. Um porto marítimo e um centro industrial em crescimento acelerado. Ali ocorriam, também, manifestações dos maiores problemas sociais que afligem nossos tempos: crime, delinquência, conflitos raciais, miséria e doenças mentais. Tinha, igualmente, a habitual favela e o bairro reservado aos negros. Sua força Policial, composta por 800 elementos, era tida como uma das mais evoluídas dos Estados Unidos.

O professor esclareceu ao Xerife Carson e ao Vice-Xerife Brown de que pretendia um lugar não como observador, mas como patrulheiro uniformizado, trabalhando em expediente integral durante um período de quatro a seis meses. Eles concordaram, mas impuseram também a condição de que ele deveria preencher os mesmos requisitos que qualquer outro candidato a Policial, uma investigação completa do caráter, exame físico, e os mesmos programas de treinamento. Haveria outra condição com a qual o professor concordou prontamente em nome da moral. Todos os outros agentes deviam saber que ele era professor e pesquisador, sabendo, assim, o que estava fazendo ali. Fora disso, em nada era distinguido de qualquer agente, desde o seu revólver Smith & Wesson calibre 38 até o distintivo e o uniforme.

Durante quatro meses (quatro horas por noite e cinco noites por semana), depois das tarefas de ensino teórico, ele aprendia como utilizar uma arma, como se aproximar de um edifício na escuridão, como interrogar suspeitos, investigar acidentes de trânsito e recolher impressões digitais. Por vezes, à noite, quando regressava a casa depois de horas de treinamento de luta para defesa pessoal, com os músculos cansados, pensava que estava precisando de um exame de sanidade mental por ter se metido naquilo. Finalmente, veio a graduação e, com ela, o que viria a ser a mais compensadora experiência de sua vida.

Ao escrever este artigo George já havia completado mais de 100 rondas como agente iniciado, e tantas coisas aconteceram no espaço de seis meses que jamais ele voltaria a ser a mesma pessoa. Nunca mais esqueceu também o primeiro dia em que montou guarda defronte à porta da Delegacia de Jacksonville. Sentia-se, ao mesmo tempo, estúpido e orgulhoso no seu novo uniforme azul e com a cartucheira de couro.

A primeira experiência daquilo que chama de "lições de rua" aconteceu logo de imediato. Com seu colega de patrulha, foi destacado para um bar, onde havia distúrbios, no

centro da zona comercial da cidade. Encontraram um bêbado robusto e turbulento que, aos gritos, se recusava a sair. Tendo adquirido certa experiência em admoestação correcional<sup>3</sup>, apressou-se a tomar conta do caso.

“Desculpe amigo”, disse o professor George, sorridente, “não quer dar uma chegadinha aqui fora para bater um papo comigo?” O homem o encarou incrédulo, com os olhos vermelhos. Cambaleou e deu um empurrão no ombro. Antes que George tivesse tempo de se recuperar, chocou-se de novo com ele e, desta vez, fazendo saltar da japonsa a corrente que prendia seu apito. Após breve escaramuça, conseguiram levá-lo para a radiopatrulha.

Como professor universitário, ele estava habituado a ser tratado com respeito e deferência e, de certo modo, presumia que isso iria continuar assim em suas novas funções. Estava, porém, aprendendo que seu distintivo e uniforme, longe de lhe protegerem do desrespeito, muitas vezes atuavam como um ímã atraindo indivíduos que odiavam o que ele representava. Confuso, olhou para seu colega, que apenas sorriu.

Como professor, sempre procurava transmitir aos seus alunos a idéia de que era errado exagerar o exercício da autoridade, tomar decisões por outras pessoas ou se basear em ordens e mandatos para executar qualquer tarefa. Como agente de Polícia, porém, ele foi muitas vezes forçado a fazer exatamente isso. Encontrou indivíduos que confundiam gentileza com fraqueza - o que se tornava um convite à violência. Também encontrou homens, mulheres e crianças que, com medo ou em situações de desespero, procuravam auxílio e conselhos no homem uniformizado.

Chegou à conclusão de que existe um abismo entre a forma como ele, sentado calmamente em seu gabinete com ar condicionado, conversava com o ladrão ou assaltante

---

<sup>3</sup> Termo utilizado para que repreender ou advertir com brandura uma pessoa que esteja em situação que possibilite a quebra da ordem pública.

à mão armada, e a maneira pela qual os patrulheiros lidam com esses homens - quando eles se mostram violentos, histéricos ou desesperados. Esses agressores, que anteriormente lhe pareciam tão inocentes, inofensivos e arrependidos depois do crime cometido; como agente de polícia, George os encarava pela primeira vez como uma ameaça à sua segurança pessoal e a da própria sociedade.

Tal como o crime, o medo deixou de ser um conceito abstrato para o professor de criminologia, e se tornou algo bem real, que por várias vezes sentiu: era a estranha impressão em seu estômago, que experimentava ao se aproximar de uma loja onde o sinal de alarme fora acionado; era uma sensação de boca seca quando, com as lâmpadas azuis acesas e a sirena do carro ligada, corriam para atender a uma perigosa chamada onde poderia haver tiroteio.

Em um dos trechos do artigo o professor recorda especialmente de uma dramática lição no capítulo do medo. Num sábado à noite, patrulhava com seu colega uma zona de bares mal frequentados e casas de bilhares, quando viram um jovem estacionar o carro em fila dupla. Dirigiram-se para o local, e o Professor Policial pediu que arrumasse devidamente o automóvel, ou então que fosse embora, ao que ele respondeu inopinadamente com insultos. Ao sair da radiopatrulha, os policiais, aproximaram-se do homem, a multidão exaltada começou a rodear. Ele continuava os insultos, recusando-se a retirar o carro. Então, George e seu companheiro de patrulha tiveram que prendê-lo. Quando o trouxeram para a viatura da polícia, a turba os cercou completamente. Na confusão que se seguiu, uma mulher histérica abriu seu coldre e tentou sacar seu revólver.

De súbito, George estava lutando para salvar sua vida. Conta o professor que se recorda da sensação de verdadeiro terror que sentiu ao premir o botão do armeiro na radiopatrulha onde se encontravam as armas longas. Até então, ele, como professor e pesquisador, sempre tinha defendido a opinião de que não devia ser permitido aos policiais

o uso de armas longas, pelo aspecto "agressivo" que denotavam, mas as circunstâncias daquele momento fizeram-no mudar seu ponto de vista, porque agora era sua vida que estava em risco. Sentiu, conta ele, certo amargor quando, logo na noite seguinte, voltou a ver, já em liberdade, o indivíduo que tinha provocado aquele quase motim - e mais amargurado ficou quando ele foi julgado e, confessando-se culpado, condenaram-no a uma pena leve por "violação da ordem".

Dentre todas as trágicas vítimas que George viu durante seis meses, uma se destacou. No centro da cidade, num edifício de apartamentos, vivia um homem idoso que tinha um cão. Era motorista de ônibus aposentado. Encontrava-os quase sempre na mesma esquina, quando se dirigia para o serviço, e por vezes acompanhava George durante alguns quarteirões.

Certa noite foram chamados por conta de um tiroteio numa rua perto do edifício. Quando chegaram, o velho estava estendido de costas no meio de uma grande poça de sangue. Fora atingido no peito por uma bala e, em agonia, sussurrou que três adolescentes o tinham interceptado e lhe exigiram dinheiro. Quando viram que tinha tão pouco, dispararam e o abandonaram na rua.

Neste breve momento o professor começou a sentir os efeitos daquela tensão diária a que estava sujeito. Ficou doente e cansado de ser ofendido e atacado por criminosos que depois seriam quase sempre julgados por juízes benevolentes e por jurados dispostos a conceder aos delinquentes "nova oportunidade de se reintegrarem ao convívio da sociedade". Como professor de Criminologia, ele dispunha do tempo que queria para tomar decisões difíceis. Como policial, no entanto, era forçado a fazer escolhas críticas em questão de segundos (prender ou não prender, perseguir ou não perseguir), sempre com a incômoda certeza de que outros, àqueles que tinham tempo para analisar e pensar, estariam prontos para julgar e condenar aquilo que ele fizera ou aquilo que não havia feito.

Como Policial, muitas vezes foi forçado a resolver problemas humanos incomparavelmente mais difíceis do que aqueles que enfrentara para solucionar assuntos correcionais ou de sanidade mental: rixas familiares, neuroses, reações coletivas perigosas de grandes multidões, criminosos. Até então, estivera afastado de toda espécie de miséria humana que faz parte do dia a dia da vida de um policial.

Frequentemente, George ficava espantado com os sentimentos de humanidade e compaixão que pareciam caracterizar muitos dos seus colegas agentes da Polícia. Conceitos que ele considerava estereotipados eram, muitas vezes, desmentidos por atos de bondade: um jovem Policial fazendo respiração boca-a-boca num imundo mendigo, um veterano grisalho levando sacos de doces para as crianças dos guetos, um agente oferecendo a uma família abandonada dinheiro que provavelmente não voltaria a reaver.

Em consequência de tudo isso, chegou à humilhante conclusão de que tinha uma capacidade bastante limitada para suportar toda a tensão a que estava sujeito. Em mais um momento de lembrança o Professor Policial se recordava de uma noite em particular, em que o longo e difícil turno terminara com uma perseguição a um carro roubado. Quando prestes a largar o serviço, ele sentia cansado e nervoso. Com seu colega, estava se dirigindo a um restaurante a fim de comer qualquer coisa, quando ouviram o som de vidros que se partiam, proveniente de uma igreja próxima, e viram dois adolescentes cabeludos fugindo do local. Alcançaram-nos e George pediu a um deles que se identificasse. Ele o olhou com desprezo, xingou-lhe e virou as costas com intenção de se afastar. George não se lembra do que sentiu. Só sabe que o agarrou pela camisa, colocou seu nariz bem no dele e rosnou: “Estou falando com você, seu cretino!”

Então seu colega o tocou no ombro, quando ouviu sua confortante voz o chamando à razão: “Calma, companheiro!” Largou o adolescente e ficou em silêncio durante alguns segundos. Depois se recordou de uma de suas lições, na qual dissera aos alunos: “O sujeito

que não é capaz de manter completo domínio sobre suas emoções, em todas as circunstâncias, não serve para policial”.

Desafio complicado. Muitas vezes perguntara a ele próprio: “Por que uma pessoa quer ser policial?” Ninguém está interessado em dar conselhos a uma família com problemas às três da madrugada de um domingo, ou em entrar às escuras num edifício que foi assaltado, ou em presenciar, dia após dia, a pobreza, os desequilíbrios mentais, as tragédias humanas. O que faz um policial suportar o desrespeito, as restrições legais, as longas horas de serviço com baixo salário, o risco de ser assassinado ou mutilado?

A única resposta que pode dar é baseada apenas na sua curta experiência como policial. Todas as noites George voltava para casa com um sentimento de satisfação e de ter contribuído com algo para a sociedade - coisa que nenhuma outra tarefa havia lhe dado até então.

Todo agente de polícia deve compreender que sua aptidão para fazer cumprir a lei, com a autoridade que ele representa, é a única “ponte” entre a civilização e o submundo dos fora-da-lei. De certo modo, essa convicção faz com que todo o resto (o desrespeito, o perigo, os aborrecimentos) mereça que se façam quaisquer sacrifícios.

Pensando nos ensinamentos acima descritos e voltando a realidade ao qual estou inserido, certa feita estava na liberação do policiamento da unidade em que trabalho, mais um dos rituais diários a que estão submetidos os Policiais Militares. Diversos policiais presentes, alguns de outras unidades que estavam para nos apoiar em uma nova forma de policiamento empregada pelo Batalhão, quando um sargento, com seus vinte anos de profissão, cuja função é fiscalizar e distribuir esse novo policiamento, indaga-me:

- Tenente, está satisfeito com a profissão que abraçou?

Naquele momento parei por alguns instantes e lembrei tudo o que já havia vivido nesses sete anos de profissão e os percalços que ainda iria encontrar, mas de pronto respondi:

- Sempre.

Apesar de já ter passado raiva por problemas decorrentes da função que exerço e da profissão que escolhi, e mesmo não sabendo por que alguém escolhe ser um Policial Militar, já que em minha família sou o primeiro policial. Lembro-me dos momentos agradáveis, dos amigos que cultivei, das oportunidades e de tudo o que construí, nesse pouco tempo de dedicação à PMDF.

Nasceu daí o interesse de entender como se constituiu a identidade profissional deste profissional, objeto maior deste estudo. Nesse sentido, é preditivo ter ciência do caráter transitório dos conhecimentos acerca do processo de socialização e da construção das identidades individuais e sociais, elementos chave para a reflexão sobre o conceito de *habitus* e para se estabelecer os processos de construção e definição da Identidade Profissional dos Policiais Militares do Distrito Federal.

O presente estudo foi realizado diante desse cenário, a fim de atender às necessidades de Policiais e pesquisadores por meio da construção de instrumentos para mensurar a Identidade Profissional do Policial Militar do Distrito Federal. A pesquisa foi conduzida com base na literatura sobre a Teoria de Identidade Social na perspectiva da psicologia social. Apesar desta delimitação, o tema tem caráter interdisciplinar, motivo pelo qual também foram abordadas áreas complementares, como a sociologia, a antropologia e outros enfoques da psicologia.

Trata-se, portanto, de um estudo exploratório e de caráter multimétodo, qualitativo e quantitativo, que teve como objetivo geral construir e validar um instrumento para a

mensuração científica da Identidade Profissional do Policial Militar. Como objetivos específicos, a pesquisa procurou identificar os elementos constitutivos do processo de construção da identidade e as relações entre os preditores da identidade profissional e as variáveis de registro consideradas importantes para a compreensão do fenômeno investigado.

O Capítulo 2 trata da Revisão Bibliográfica deste trabalho. O capítulo se inicia com um breve relato sobre a História da Polícia e especificamente da História da Polícia Militar do Distrito Federal, desde o momento de sua transferência do Rio de Janeiro para Brasília. Isso proporciona uma visão de como se estabeleceu a Polícia da Capital, obtendo-se um panorama do processo de constituição da polícia, além do entendimento sobre o atual momento em que se encontra a PMDF. Em seguida, apresenta-se uma revisão de literatura sobre o conceito de Identidade. São apresentadas as principais correntes científicas a respeito da identidade social e profissional. Procura-se realizar um diálogo com as principais pesquisas acerca dos preditores da Identidade Profissional dos Policiais, por meio do qual são reveladas as variáveis psicológicas que antecedem a construção da identidade profissional. Encerra-se a revisão de literatura, apresenta os aspectos críticos sobre a mensuração da identidade profissional, assim como os aspectos críticos para a interpretação dos resultados de pesquisas na área.

No Capítulo 3 são apresentados os objetivos e as perguntas de pesquisa, além de se ocupar do método, baseado no modelo de elaboração de instrumentos psicológicos sugerido por Pasquali (1999). Modelo esse, que se organiza sobre três pólos; procedimentos teóricos, procedimentos empíricos e procedimentos analíticos. Para se realizar a conclusão dos procedimentos teóricos, iniciados com a revisão de literatura. Essa fonte de informação complementa a literatura no que tange à construção dos itens dos instrumentos de pesquisa.

Foi realizada então uma etapa qualitativa de pesquisa, cujos resultados são apresentados no Capítulo 4. Essa etapa envolveu entrevistas com Policiais Militares de Brasília, Distrito Federal. A etapa quantitativa da pesquisa também está descrita no Capítulo 4, onde os resultados são descritos conforme prevê os procedimentos empíricos de Pasquali (1999). Nessa etapa foi realizada a aplicação definitiva do instrumento. Os dados obtidos a partir da coleta definitiva foram submetidos aos procedimentos analíticos (Pasquali, 1999), o que culminou na validação do instrumento e na análise das relações entre as variáveis hipotéticas identificadas e as variáveis de registro mensuradas. O Capítulo 5 apresenta a discussão dos resultados, as limitações e as contribuições da pesquisa, sugerindo uma agenda para futuros estudos.

## Capítulo 2 – Revisão Bibliográfica

A literatura aponta, conforme nos mostra Bayley (2001) que os historiadores, cientistas sociais e cientistas políticos têm ignorado qualquer menção à Polícia em seus relatos, tal referência só era referenciada quando da ocorrência de eventos de repressão política.

A historiografia mostra, ainda, que a Polícia nasceu de uma necessidade social (Sussuarana, s.d.), em que, a partir da formação dos primeiros núcleos sociais, era preciso limitar os direitos de cada um dos indivíduos, como forma de garantir a vida em sociedade, além de promover sua evolução, quer no tempo ou no espaço, não sendo possível fixar a época exata em que teria surgido. Em consequência de tais limitações, começaram a surgir os primitivos choques de interesses, as primeiras desavenças, que faziam ruir o equilíbrio do agregado recém constituído. Diante disso, surgiu à necessidade da existência de um poder limitador das vontades desmedidas, que conciliasse os interesses em conflito, defendesse, por meio da vigilância, a autoridade do chefe do grupo e, dessa forma, assegurasse a conservação dos bens sociais já adquiridos.

Ao se analisar a formação da Polícia, somos remetidos a origem etimológica do termo, polícia, assim como política, vem do grego *politéia* (constituição) que surge juntamente com a Cidade-Estado grega entre os séculos VIII e VII a.C. Este termo remete, por um lado, à idéia de uma instituição específica, a *pólis*, e, por outro lado, à noção de uma ação que visa a manter a unidade dentro da *pólis*, o governo. Como forma de estabelecer esta unidade, houve a necessidade de se criar um conjunto de leis e de se ter agentes específicos para garantir o cumprimento das normas. Com isso, já nesse período, observou-se a distinção entre autoridades administrativas que editam as leis, governantes e legisladores, e as que fiscalizam o cumprimento. (Nascimento, 2009).

O mesmo autor anuncia que, a derivação etimológica de *politéia* engendrou uma definição bastante abrangente de Polícia. Esta significou, basicamente, tanto na Idade Clássica como na Idade Média, instituições direcionadas para o funcionamento e para a conservação da pólis. Dentro da modernidade, mais especificamente a partir do século XIX, a Polícia adquiriu um significado mais restrito, passando a direcionar suas atividades para proteger a comunidade dos perigos internos relacionados com a desordem pública, entendidas como aquelas manifestações contrárias ao *status quo* político-econômico, e com a insegurança pública, percebidas como aquelas ações ameaçadoras da integridade física e da propriedade por parte de eventos naturais e inimigos sociais.

Uma vez apresentada a origem histórica, segue-se a discussão sobre a criação da Polícia no Distrito Federal.

## A Polícia Militar do Distrito Federal: um relato histórico

Ao tratarmos do processo de construção da identidade, notamos que um dos traços que a constitui é constantemente representada no discurso de vários autores (Hall, 2000; Arias, 2002; Ciampa, 2007; Silva, 2007). Esse aspecto é a historicidade. Não podemos, então, entender como se constitui a Identidade Profissional do Policial Militar do DF, sem conhecer os primeiros anos dessa Polícia em Brasília, desde sua transferência da cidade do Rio de Janeiro.

A história da Polícia Militar brasileira remonta a polícia portuguesa, que desde 1603 adotava um tipo de policiamento nas cidades, vilas e lugarejos de modo bastante precário, pelos lendários "quadrilheiros"<sup>4</sup>, que, para a execução do serviço, lançavam mão de métodos os mais rudimentares e, só agiam repressivamente.

De forma semelhante ao que ocorria em Portugal, no ano de 1626, foi reconhecida a necessidade de serem instituídos no Brasil colônia os quadrilheiros, com a finalidade de realizarem o policiamento da cidade de São Sebastião do Rio de Janeiro, que apresentava incipiente crescimento e progresso. Assim, surgiu o primeiro esboço da organização policial da cidade, muito embora, a primeira idéia a respeito, data do ano de 1566, quando do estabelecimento em definitivo do núcleo populacional no Rio de Janeiro.

Sussuarana, (s.d.) relata que com o passar do tempo, os quadrilheiros foram substituídos pelos guardas municipais, pedestres e policiais, introduzidos após solicitação junto à Câmara Municipal do Rio de Janeiro no ano de 1788, responsável pela regulamentação desse serviço de polícia, através do Código Policial da Metrópole, sendo esta a única instituição policial que o Príncipe Regente encontrou ao desembarcar na Colônia. Quando da vinda da família real portuguesa para o Brasil, fato que aconteceu em

---

<sup>4</sup> Quadrilheiro era o oficial inferior nomeado, por três anos, para montar o policiamento de seu bairro.

novembro de 1807, foram seguidas as recomendações baixadas ao tempo da criação da Intendência Geral de Polícia, da Metrópole, que criou o cargo de Intendente Geral da Polícia da Corte e do Estado do Brasil, autoridade respondia, ao mesmo tempo, pelas funções policiais e judiciárias.

No entanto, após a chegada do Príncipe regente ao Rio de Janeiro, notou a necessidade de criar uma Polícia capaz de garantir de forma eficaz a manutenção da ordem pública, já que o policiamento precário realizado pelos guardas municipais pedestres e policiais carecia de um melhor refinamento, em virtude da crescente demanda da população, e principalmente da corte portuguesa recém chegada à Colônia.

D. João VI cria, no Brasil, a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, primeiro núcleo do que hoje é a Polícia Militar do Distrito Federal, em 13 de maio de 1809. A Divisão tinha a missão de guardar e vigiar a cidade do Rio de Janeiro. Além de se destinar a velar sobre a tranquilidade pública e atuar coibindo contrabandos, contribuir para a extinção dos incêndios e outras obrigações tendentes à ordem civil. (Sussuarana, s.d.).

Decreto de 13 de maio de 1809:

Cria a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia do Rio de Janeiro. Sendo de absoluta necessidade prover a segurança e tranquilidade da Cidade, cuja população e tráfico têm crescido consideravelmente, e se aumentará todos os dias pela afluência de negócios inseparável das grandes capitais; e havendo mostrado a experiência que o estabelecimento de uma Guarda Militar de Polícia é o mais próprio não só para aquele desejado fim da boa ordem e sossego público, mais ainda para obstar às danosas especulações do contrabando, que nenhuma outra providência, nem as mais rigorosas leis proibitivas têm podido coibir: Sou servido criar uma Divisão Militar da Guarda Real da Polícia desta Corte, com a possível

semelhança daquela que com tão reconhecidas vantagens estabeleci em Lisboa, a qual se organizará na conformidade do plano, que com este baixa, assinado pelo Conde de Linhares, do meu Conselho de Estado, Ministro e Secretário de Estado dos Negócios Estrangeiros e da Guerra. O Conselho Supremo Militar o tenha assim entendido e o faça executar na parte que lhe toca. Palácio do Rio de Janeiro, 13 de maio de 1809. Com a rubrica do Príncipe Regente Nosso Senhor. (Sussuarana, s.d., p. 25).

A transferência da PMDF da cidade do Rio de Janeiro para a nova capital, Brasília, ocorreu às voltas de intensos acontecimentos políticos no Brasil. Acontecimentos que colocaram em xeque a democracia brasileira, como a suspensão das eleições diretas para os cargos executivos, que passaram ao controle do governo federal que indicava os governadores e prefeitos das capitais. Estamos falando do ano de 1966, ano da efetiva transferência (Jardim, 2002).

O destacamento precursor de policiais militares oriundos da antiga capital recebeu a ordem do Quartel General, conforme boletim Número 13, datado de 19 de janeiro de 1966, que apresentou o Capitão Rubem Ferreira para comandar os vinte e cinco praças<sup>5</sup>, formando o primeiro contingente da Corporação. Oriundos do 6º Batalhão de Infantaria, esses policiais chegaram a Brasília no dia 20 de janeiro, e foram responsáveis pela fundação do primeiro quartel da corporação, em um galpão, que recebeu a alcunha de “Forte Apache<sup>6</sup>”, situado no Setor Policial Sul (Sussuarana, s.d.).

Após a ida do primeiro grupo de policiais para Brasília, vários outros contingentes também se deslocaram para a capital. Em 15 de fevereiro de 1966, houve a totalização da

---

<sup>5</sup> Referente às graduações de soldado, cabo, sargento e subtenente.

<sup>6</sup> Essa alcunha se deveu ao fato do quartel ser localizado em uma região inóspita, onde só havia cerrado.

transferência do efetivo, que juntamente com o destacamento precursor, resultou num total de seiscentos homens, que fundaram o 1º Batalhão de Polícia Militar.

Quando, em 1966, o primeiro contingente da PMDF aqui desembarcou, encontrou a Polícia do Distrito Federal – PDF, criada em virtude da reorganização do Departamento Federal de Segurança Pública – DFSP, pela Lei N.º. 4.483, de 16 de novembro de 1964; a Guarda Especial de Brasília – GEB, subordinada ao Departamento Regional de Polícia de Brasília – DRPB, que tinha responsabilidade pela guarda civil, conforme a Lei N.º. 2.364, de 09 de dezembro de 1958, do Estado do Goiás, tendo seus quadros constituídos, num primeiro momento, por vigias da NOVACAP e posteriormente absorvendo os integrantes da Guarda Rural da NOVACAP – GRN, que em setembro de 1957 foi posta a serviço da população com um efetivo de sete homens (Sussuarana, s.d.).

Por proposta do então Presidente da NOVACAP, Israel Pinheiro, foi solicitado ao Governo do Estado de Goiás um destacamento policial, para vigiar o material pesado, usado nas obras da construção da cidade, como não foi atendido, propôs ao Conselho Administrativo da Novacap, a criação de uma força policial específica para Brasília. Conforme a proposta foi criada, em 28 de fevereiro de 1957, a Divisão de Segurança Pública - DSP, que funcionou subordinada ao Diretor da NOVACAP.

Esta Divisão, por intermédio de um Coronel da reserva do Rio de Janeiro, auxiliado por um escrivão e um policial especialista em identificação, treinou alguns homens no serviço policial e contratou 20 elementos em caráter de urgência, como vigias da NOVACAP e que formaram a Guarda Policial, encarregada de manter a vigilância do material pesado, uma vez que já haviam sido registrados alguns roubos, além de realizar o policiamento na área urbana. (Silva, 2009).

Em virtude da urgência esses homens não recebiam o treinamento específico para a realização do policiamento, por isso não portavam armas de fogo, apenas cassetete de madeira, eram analfabetos ou semi-analfabetos, porque o processo de incorporação era simples, dando-se a preferência aos elementos de maior estatura. Conforme nos esclarece Silva (2009), posteriormente nos processos de recrutamento foi dada preferência aos ex-integrantes das Forças Armadas e àqueles que demonstrassem coragem.

A rotina de trabalho dos guardas obedecia a certas regras, descansavam durante o dia e trabalhavam à noite. Quando o serviço era iniciado às dezoito horas, as instruções eram transmitidas aos guardas, orientando a forma de proceder em caso de detenções, prisões. Caso as prisões ocorressem, os presos eram encaminhados para a Delegacia de Luziânia ou para a de Planaltina, já que a guarda não tinha as atribuições de polícia judiciária. (Sussuarana, s.d.).

Como Brasília começava a experimentar um crescimento populacional, havia a necessidade de mais policiamento, tendo em vista que a Guarda Policial só dispunha de um pequeno efetivo, cerca de trinta guardas e o número de crimes e contravenções sofriam um aumento, principalmente na zona rural. Por isso, foi proposta a criação de uma Guarda Rural, ambiente em que se concentrava um grande número de crimes.

Por conta destes fatos, em 07 de agosto de 1957, o Diretor Financeiro da NOVACAP, que também ocupava o cargo de Presidente da Associação Rural de Brasília, solicitou que se organizasse uma Guarda Rural, para coibir crimes e contravenções que se verificavam na zona rural, visto que a Guarda Policial, só atuava na zona urbana. Silva (2009) ressalta que essa guarda rural também foi responsável pelo combate aos incêndios e “controle das imigrações” (p.41), já que a “Cidade Livre”, atual Núcleo Bandeirante, não possuía a época, capacidade de abrigar todas as famílias, que se dirigiam a Brasília. “O Núcleo Bandeirante era um verdadeiro emaranhado complexo, composto de aventureiros,

gananciosos, foragidos da lei, delinquentes perigosos, comerciantes espertalhões, operários de caracteres vários, de sentimentos e costumes diversos.” (PCDF, 1998, p. 20).

Foram recrutados alguns homens para compor a Guarda Rural da NOVACAP, sendo posta a serviço da população, em setembro de 1957, com um efetivo de sete homens. Em seguida, Sussuarana (s.d.) revela que as duas guardas foram levemente equipadas, contempladas com uniformes e no mês de abril de 1958, passaram a portar armas de fogo, quando foram distribuídos, vinte revólveres para a Guarda Policial – GP e vinte e cinco para a Guarda Rural da NOVACAP – GRN (p.109). “Apesar de utilizar fardas, não havia legislação que regulamentava a atuação da Guarda de Polícia e da Guarda Rural da NOVACAP, e sua atuação permanecia como grupos paramilitares.” (Silva, 2009, p. 41).

Silva (2009) aponta que Israel Pinheiro se mostrava preocupado com a legalidade das ações policiais de Brasília, já que o local da construção de Brasília, que se encontrava em obras, estar sob a jurisdição do Estado de Goiás. Por conta disso o governador de Goiás, José Ludovico de Almeida, promulgou uma lei que provisoriamente criou o Departamento Regional de Polícia de Brasília, e a ele subordinada a Guarda Civil Especial de Brasília, conhecida como Guarda Especial de Brasília, com sede na localidade onde se construía a futura Capital Federal, conforme a Lei N°. 2.364, de 9 de dezembro de 1958, do Governo do Estado de Goiás, devendo o Estado de Goiás e a Companhia Urbanizadora da Nova Capital Federal – NOVACAP, firmarem posteriormente convênio, visando à instalação e o funcionamento da Guarda criada, sem ônus para o Estado de Goiás. Pois os recursos necessários para manutenção de viaturas e manutenção de pessoal, dentre outros ficaram a cargo da NOVACAP.

A constituição da Guarda Especial de Brasília – GEB após a sua criação se realizou primeiramente com os componentes da Guarda Policial, e em fevereiro de 1959, absorveu também os integrantes da Guarda Rural da NOVACAP, com filiação militar do comando

da DRPB, foi nomeado o Coronel do Estado Maior do Exército Osmar Soares Dutra como diretor da Divisão Regional.

Após o incidente havido entre a Guarda Especial de Brasília e a firma de construção civil Pacheco Fernandes Dantas Limitada, ocorrido em 08 de fevereiro de 1959, a legitimidade da agência como controladora da ordem e como responsável pela resolução dos conflitos foi colocada a prova, já se sua legitimidade foi novamente contestada. “Massacre policial contra operários de Brasília. Apesar das várias versões apresentadas pelos representantes do Estado e pelos operários, o fato consumado é que morreram vários operários quando protestaram por alimentação durante o turno de trabalho da construção de Brasília.” (Silva, 2009, p. 42).

O ingresso na GEB passou a contar com normas mais rígidas a partir 1959, os candidatos deveriam possuir o curso primário completo, terem servido às Forças Armadas; atestado de bons antecedentes, altura mínima de 1,70m e com idade entre 18 a 28 anos; ser apto em exame de saúde; além de ser aprovado em um teste intelectual, que conforme Silva (2009) constituía-se de “um ditado de 20 linhas e alguns problemas de matemática envolvendo as quatro operações básicas.” (p.43).

Em maio de 1959, o DRPB e a GEB, que tinham comando único, passaram a ter comandos separados. O prestígio da GEB passou a ganhar notoriedade quando da chegada dos primeiros oficiais para compor o quadro de pessoal, oriundos da Polícia Especial do Rio de Janeiro.

No dia da inauguração de Brasília cessaram os efeitos da Lei N°. 2.364, de 9/12/1958 e o Departamento Regional de Polícia de Brasília – DRPB deixou de existir, entretanto a GEB continuou atuando, ocasião em que passou a se submeter ao Ministério da Justiça e

Negócios Interiores – MJNI e, passado a constituir o Departamento Federal de Segurança Pública – DFSP.

De acordo com Sussuarana (s.d.), em 13 de abril de 1960, alguns dias antes da inauguração de Brasília, a organização administrativa do Distrito Federal, passou a ser regida pela Lei N.º. 3.751. Momento em que foi criado o Serviço de Polícia Metropolitana – SPM, interligado ao Departamento Federal de Segurança Pública, subordinado ao Ministério da Justiça e Negócios Interiores, que tinha o poder de solicitar servidores federais para compor os quadros do recém Serviço criado.

Por problemas orçamentários o DFSP conservou a mesma estrutura do extinto DRPB, o mesmo pessoal e as mesmas instalações. O Serviço de Polícia Metropolitana ficou responsável pela administração dos Distritos Policiais e das Delegacias Especializadas e a GEB, realizava o policiamento ostensivo. Em cada Distrito Policial havia um delegado de polícia, um comissário de polícia, um investigador e os soldados da GEB. (Silva, 2009).

Os servidores do Departamento Federal de Segurança Pública do Rio de Janeiro após a efetivação da mudança da Capital preferiram ficar e trabalhar nos quadros do Departamento Estadual de Segurança Pública do recém criado Estado da Guanabara, só vindo para Brasília, a Chefia do DFSP e alguns de seus órgãos de assessoria, isto é, sua estrutura organizacional. Com reduzido número de pessoal os servidores da DRPB compuseram o efetivo do DFSP.

Por ato do Chefe de Polícia do DFSP foi criada em 9 de agosto de 1960 a Divisão de Polícia Federal, subordinada diretamente ao DFSP, a quem também, eram subordinados o Serviço de Polícia Metropolitana, anteriormente criado e a GEB que, mesmo extinta, com a inauguração de Brasília, continuou atuando paralelamente com o Serviço de Polícia Metropolitana.

Em vista do efetivo reduzido do DFSP, em Brasília, para poder manter a ordem pública em Brasília, alguns servidores do extinto DRPB, foram aproveitados parte no Serviço de Polícia Metropolitana para atuarem nas Delegacias Especializadas e outros, na GEB, para o policiamento ostensivo. Nesta ocasião, havia a possibilidade de o servidor da GEB, passar a servir no Serviço de Polícia Metropolitana, bem como o contrário.

Durante as comemorações da inauguração de Brasília, alguns soldados do Exército, que participaram do policiamento foram convidados a ingressarem nos quadros da GEB, complementando seu efetivo.

No ano de 1961 com a finalidade de apresentar projeto para a implantação de uma polícia unificada, foi nomeado um grupo de trabalho, que concluiu suas atividades, tendo logo depois sido criada a Superintendência de Polícia Metropolitana, que absorveu o Serviço de Polícia Metropolitana, anteriormente criado e que, de acordo com o novo projeto, passaria a ser chamado Polícia Metropolitana do Distrito Federal, utilizando-se pela primeira vez a sigla PMDF, responsável inicialmente pelo policiamento ostensivo e polícia judiciária, não havendo separação das polícias, seria uma organização policial única, com comando unificado.

Com a implementação, mesmo que de forma experimental, conforme esclarece Sussuarana (s.d.), de uma Polícia Única, o DFSP regularizou a situação da GEB, que existia em regime provisório desde 1960, e assim sendo, ressalta-se que as principais transformações ocorridas com a criação da Superintendência de Polícia Metropolitana, foram à unificação das polícias e a extinção em definitivo, da Guarda Especial de Brasília.

Conforme se esperava, os integrantes da extinta GEB foram aproveitados nos quadros da Superintendência de Polícia Metropolitana, ficando responsáveis pelo policiamento ostensivo, reclassificados conforme os novos cargos surgidos.

No transcurso de 1962, a Superintendência de Polícia Metropolitana, continuou aprimorando os seus serviços, com a viabilização das condições para que se consolidasse a Polícia única em Brasília. Entretanto, o DFSP permanecia dividido em várias Superintendências, o que dificultava as ações de policiamento e fiscalização, conforme mostrado por Sussuarana (s.d.).

No ano de 1964, o Departamento Federal de Segurança Pública sofreu uma reestruturação, onde foi reorganizado e se criou a Polícia do Distrito Federal, à qual, entre outros órgãos, figuravam subordinados, a Polícia Militar do Distrito Federal e o Corpo de Bombeiros do Distrito Federal. Ano da extinção do embrião de uma Polícia Única em Brasília. Em seguida, a Polícia do Distrito Federal, foi organizada pelo tendo sido aprovado seu Regulamento Geral.

Em janeiro de 1966, a Polícia do Distrito Federal, foi desvinculada do Departamento Federal de Segurança Pública, mesmo sem a criação de uma Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal, permaneceu sem vínculo com a área federal ou com o GDF.

A Polícia do Distrito Federal, integrada ao Departamento Federal de Segurança Pública, foi concebida para realização do policiamento e segurança de Brasília, bem como de todo o território do Distrito Federal, em caráter transitório, pois, a partir de 31 de janeiro de 1966, passaria a integrar a Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal.

Sussuarana (s.d.) aponta que enquanto era aguardada a regulamentação da Secretaria de Segurança Pública, pelo Poder Executivo, o dirigente máximo do Departamento Federal de Segurança Pública, organizou a estrutura da Polícia do Distrito Federal, para que ela pudesse iniciar suas atividades, criando o que se constituiria como o embrião da atual Polícia Civil do Distrito Federal.

O Decreto Lei N.º 9, de 25/6/1966, organiza a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, sendo que a PM seria estruturada com um efetivo de aproximadamente 1.200 homens, constituída por uma parte dos servidores que retornaram ao serviço da União, e àqueles que permaneceram em definitivo, pertencendo aos quadros da Polícia Militar do Distrito Federal, mesmo que muitos de seus componentes, ainda prestassem serviço no recém criado Estado da Guanabara, alguns à órgãos federais e outros em repartições da PM, ainda não transferidas para Brasília e de alguns policiais que já serviam em Brasília, como vimos.

Após a edição desse decreto foi permitido aos integrantes do Departamento Federal de Segurança Pública e da Polícia do Distrito Federal, ingressarem na Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, quando essa Corporação fosse reorganizada, tendo os interessados, um prazo de trinta dias para se manifestarem e outro prazo de mais trinta dias, para as autoridades decidirem.

Interessante ressaltar o apontamento feito por Sussuarana (s.d.):

Do Departamento Federal de Segurança Pública, não veio ninguém para a Polícia Militar, entretanto da Guarda Especial de Brasília – GEB, agora Polícia do Distrito Federal – PDF vieram 44 Oficiais e um Sargento, sendo que um dos oficiais, por não ter se adaptado a vida da caserna, logo retornou à sua Repartição de origem, tendo o restante desse pessoal, passado a integrar e a pertencer aos Quadros da PMDF. (p. 114).

Feita apresentação da origem histórica da PMDF, segue-se a discussão sobre a organização atual da polícia no DF.

## Polícia Militar do Distrito Federal: questões atuais

A estrutura organizacional se modificou bastante desde sua chegada a Brasília, época em que contava apenas com uma unidade, o “Forte Apache”. Hoje é uma instituição consolidada, atuante em todas as Regiões Administrativas que compõe o Distrito Federal. Sua organização é dividida em dois grandes eixos. O primeiro se refere à estrutura administrativa, responsável pelo suporte ao serviço operacional e apoio aos integrantes da PMDF, existem diversas unidades administrativas responsáveis pelo planejamento estratégico da corporação e também pelo seu funcionamento interno, que tratam dos aspectos educacional, financeiro, orçamentário, de pessoal, de tecnologia da informação e de saúde. Essas unidades compõem o Comando Geral da Polícia Militar do Distrito Federal.

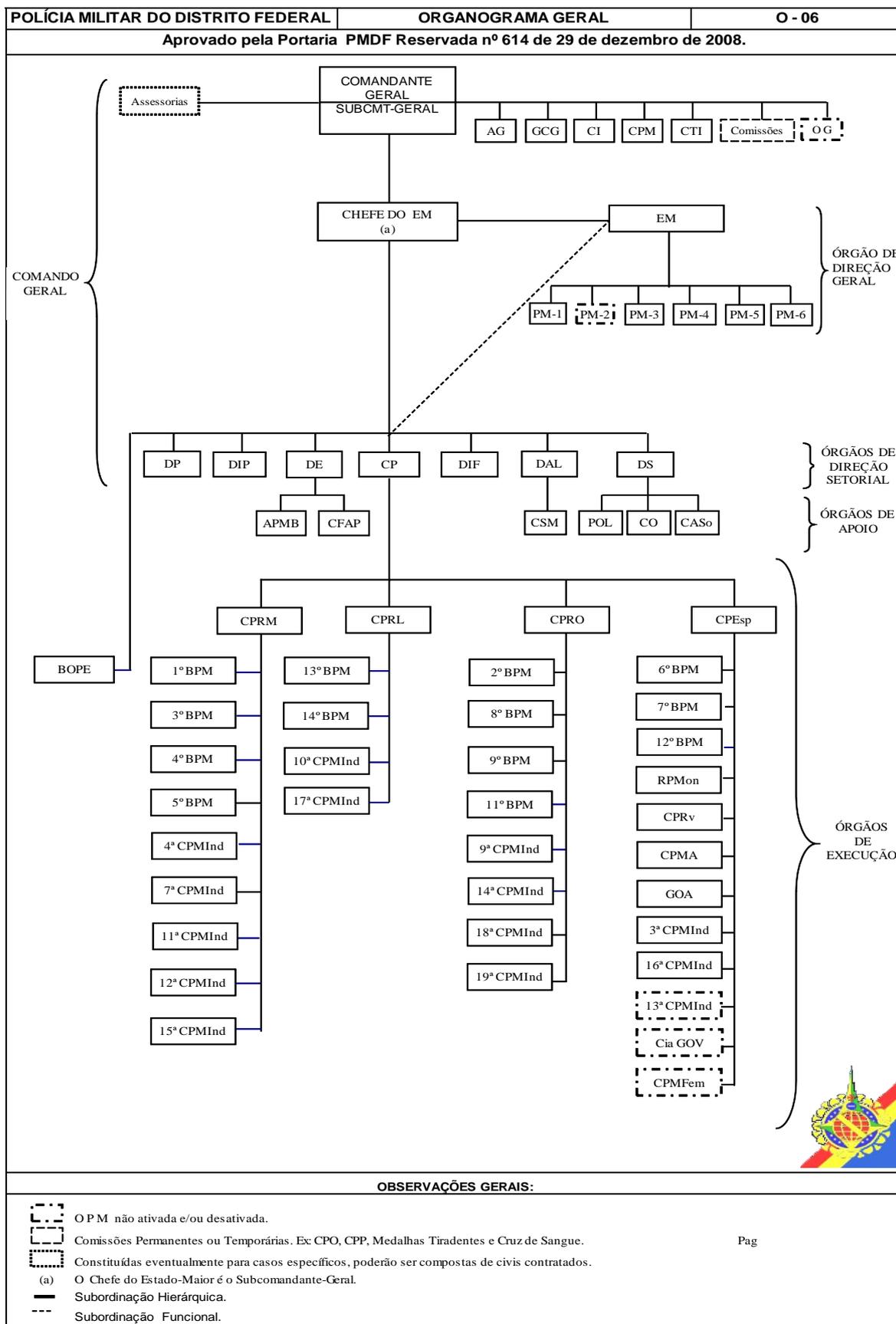
O segundo eixo se refere à estrutura Operacional. Com atuação em todas as Regiões Administrativas que compõe o Distrito Federal, a Polícia Militar para melhor organizar, planejar e coordenar o policiamento dividiu o DF em três grandes regiões: leste, oeste e metropolitana. As unidades situadas nessas regiões são subordinadas aos respectivos comandos regionais.

O Comando de Policiamento Regional Metropolitano (CPRM) compreende o Plano Piloto, Cruzeiro, Sudoeste, Guará, SIA, Cidade Estrutural, Núcleo Bandeirante, Candangolândia e Riacho Fundo. O Comando de Policiamento Regional Leste (CPRL) compreende as cidades de Sobradinho, Planaltina, Paranoá, São Sebastião. O Comando de Policiamento Regional Oeste (CPRO) compreende as cidades de Taguatinga, Ceilândia, Gama, Brazlândia, Samambaia, Santa Maria, Recanto das Emas, Águas Claras e Vicente Pires.

Além dos três comandos, existe na PMDF o Comando de Policiamento Especializado (CPESP), que compreende o Grupamento de Operações Aéreas (GOA), a Companhia de Polícia Militar Ambiental (CPMA), 3ª Companhia de Polícia Militar Independente (3ª CPMIND) – Unidade Prisional da PMDF, 6º BPM – Batalhão Escolar, Regimento de Polícia Montada (RPMON), 12º BPM – Batalhão Judiciário, Grupamento Especializado em Policiamento Turístico (GPTUR), Companhia de Polícia Militar Rodoviária (CPRv), 7º BPM – Batalhão de Polícia de Trânsito (BPTRAN), que recentemente passou a integrar esse comando.

O Batalhão de Operações Especiais era integrado ao CPESP, entretanto em virtude de sua função estratégica, como a maior unidade de intervenção de pronto emprego, controle de distúrbios civis, operações especiais anti-bomba, policiamento com cães, atualmente se encontra vinculado diretamente ao Comando Geral da Corporação.

As unidades operacionais da PMDF podem ser Batalhões de Polícia Militar (BPM) ou Companhias de Polícia Militares Independentes (CPMind). Toda essa estrutura operacional está subordinada ao Comando de Policiamento (CP), que compõe a estrutura do Comando Geral e que tem subordinação hierárquica direta. Conforme se pode vislumbrar em seu organograma:



Fonte: 1ª Seção do Estado Maior da PMDF / PM-1  
 Figura 01 – Organograma Geral da PMDF

Posteriormente muitos candidatos ingressaram nos Quadros da Corporação, passando a constituir o seu efetivo. Atualmente a PMDF conta em seus quadros com 1.222 oficiais e 13.413 praças, perfazendo um total de 14.635 policiais militares.

Tabela 01 – Número de policiais por postos e graduações

Postos	Número de Policiais	f em relação ao total de oficiais	f em relação ao total de policiais
Coronel	46	3,76%	0,31%
Tenente Coronel	98	8,02%	0,67%
Major	225	18,41%	1,54%
Capitão	349	28,56%	2,38%
1º Tenente	339	27,74%	2,32%
2º Tenente	90	7,36%	0,61%
Aspirante a Oficial	41	3,36%	0,28%
Cadetes	34	2,78%	0,23%
<b>Total</b>	<b>1222</b>	<b>100,00%</b>	<b>8,35%</b>

Graduações	f em relação ao total de praças		
Subtenente	405	3,02%	2,77%
1º Sargento	644	4,80%	4,40%
2º Sargento	944	7,04%	6,45%
3º Sargento	2127	15,86%	14,53%
Cabo	3593	26,79%	24,55%
Soldado	5700	42,50%	38,95%
<b>Total</b>	<b>13413</b>	<b>100,00%</b>	<b>91,65%</b>

Fonte: 1ª Seção do Estado Maior da PMDF / PM-1

É nesse contexto, histórico e atual sobre a Polícia que apresentaremos as discussões teóricas acerca da identidade. Já que ao pensar na construção da identidade enquanto processo histórico, o que podemos perceber na atualidade é a relevância do tema em segurança pública, havendo intensas discussões entre toda a sociedade. Na tentativa de se buscar alternativas e soluções para atenuar ou mesmo resolver os problemas decorrentes da falta de uma identidade reconhecida como tal.

Nascimento (2009) e Costa (2003) atribuem a atual precariedade da segurança pública à falta de políticas públicas e de investimentos no setor, que durante muito tempo ficou à margem das prioridades estipuladas pelos governantes. Quando se pensava em segurança

pública, o que se via era o incremento no número de viaturas, contratação de mais policiais e equipamentos, não se buscando uma melhor qualificação e, tão pouco, neste contexto, se olhou para os policiais, atores protagonistas da paz social, atuando na sociedade, como verdadeiros protetores dos direitos coletivos e individuais.

De maneira geral, pode-se dizer que as polícias têm recebido somente agora atenção especial das ciências humanas e sociais, em virtude dos problemas causados pela violência e criminalidade que assolam a contemporaneidade. Esse pouco interesse acadêmico, foi tratado como um fato curioso por Bayley (2001), já que “há numerosos estudos sobre legislações, cortes, exércitos, gabinetes, partidos políticos, burocracia em geral, mas dificilmente um sobre polícia”. (p.17). A partir da politização da atividade policial, seu exercício passa a ser considerado relevante, significa dizer, a Polícia é inserida definitivamente na esfera do poder, como parte dele e como formadora do mesmo. Diante disto, a forma de atuação da polícia, seja na repressão, ou no controle da criminalidade, é primordial para se entender o regime político de um Estado e a sua forma de exercer o controle social.

Entretanto, não é só na segurança que se corre o risco de se deixar de lado o policial enquanto indivíduo e, este fenômeno pode ser vislumbrado, inclusive, no fazer científico, que significou, durante muito tempo, quantificar os dados da realidade, garantir a generalidade e a objetividade do conhecimento. Emerge, então, uma concepção mais social do sujeito, conforme Hall (2000), quando o indivíduo passa a ser visto como mais localizado e definido no interior das grandes estruturas que formam a sociedade moderna.

Diante disso, discutiremos, a seguir, questões sobre identidade, além de se estabelecer os procedimentos relativos aos processos de construção e transformação desse conceito.

## Identidade: questões conceituais e contextuais

Os temas relativos aos fenômenos sociais contemporâneos têm sido largamente discutidos sobre diversos enfoques, um ponto de destaque é o que trata esses fenômenos sob a égide da identidade. Discutida desde o seu ponto de vista individual, ou pessoal, até o aspecto social. A identidade, assim, torna-se importante por melhorar a compreensão das práticas singulares ou coletivas que permeiam a atualidade.

Machado (2003) ao discutir o tema identidade, em um de seus artigos, aponta que este estudo envolve múltiplos níveis de análise. Quando se leva em conta o aspecto geral, dois níveis são encontrados nos estudos sobre essa temática, o pessoal e o social (Antaki & Widdicombe, 1998; Gioia, 1998; Ruano-Borbalan, 1998; Castells, 1999; Brown & Starkey, 2000; Howard, 2000, citado por Machado, 2003). A partir daí temos a primeira classificação utilizada para se distinguir o fenômeno em seus níveis de percepção, normalmente desenvolvida pelos estudiosos do assunto.

O estudo, que hora se realiza, será balizado pela Teoria da Identidade Social – TIS (Tajfel, 1982-83; Tajfel e Turner, 1979), que deve ser pensada em termos de tendências a se considerar mais a Identidade Pessoal ou em termos de nossas Identidades Sociais. Lembrando, que a identidade social é o conhecimento do indivíduo de que pertence a um grupo, acrescido de significação e valor emocional (que é a definição clássica de Tajfel, 1979). Esses conceitos serão melhores discutidos em momento oportuno, em que trataremos especificamente da identidade profissional do policial militar. Por enquanto realizaremos uma análise da formação da identidade através de suas diversas acepções.

Quando pensamos na formação da identidade temos que levar em conta que esse processo não é apenas científico, conforme nos aponta Ciampa (2007), antes é uma questão

social e política, já que o indivíduo estabelece relações sociais, configurando uma identidade pessoal, que diz respeito a todos os indivíduos.

Somos levados, preliminarmente, a pensar 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 a pessoa por ocasião de seu nascimento, elemento diferenciador, que num primeiro momento nos identifica e em segundo momento faz com que, nós com ele nos identifiquemos. “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) nos esclarece que o nome não é a identidade, mas sim sua representação. Que atualmente vem precedido por uma atividade, conceito traduzido por proposições substantivas, já que o ser se manifesta através dela. Não sou só o Thiago Gomes, a partir de agora sou o Tenente Gomes, Policial Militar. Assim, a identidade que assume forma de um nome próprio vai adotando novas predicções e assumindo personagens. Aqui o indivíduo deixa de ser algo, ele se torna o que ele faz.

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

Partimos desse lugar para balizar que a identidade, como descreve Anchieta (2003), refere-se a nossa representação em um dado período de nossa história, atrelado a certo contexto social, que carrega um sistema de características físicas, psicológicas, morais,

jurídicas, social e cultural, que institui a definição da pessoa feita por ela mesma ou por outro.

Não podemos isolar, de um lado, todo um conjunto de elementos (biológicos, psicológicos, sociais, etc.) que podem caracterizar um indivíduo, identificando-o, e, de outro lado, a representação desse indivíduo, como uma espécie de duplicação mental ou simbólica, que expressaria a identidade do mesmo. Isto porque há como que uma interpretação desses dois aspectos, de tal forma que a individualidade dada já pressupõe um processo anterior de representação, que faz parte da constituição do indivíduo representado. (Ciampa, 2007, p. 161).

Identidade, como vimos, é ao mesmo tempo a inter-relação entre igualdade e diferença. Conforme aponta Jacques (1998), a expressão identidade 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 tanto no reconhecimento de que um indivíduo é o próprio de quem se refere, como também pertence a um todo, confundindo-se com outros, seus iguais.

A identidade, portanto, é fluída, já que a realidade é sempre movimento, assim, não podemos ter a identidade como algo imóvel, imutável considerando ainda a análise da estrutura social, fator preponderante para a definição dos padrões de identidade, que se articulam entre as diferenças e igualdades determinando a existência do ser, através da unidade dessa multiplicidade conforme ensina Ciampa (2007).

Complementando as idéias discutidas, Hall (2000) nos diz que o sujeito vivendo como se apresentasse uma identidade unificada e estável está se fragmentando, e hoje é visto como composto, não de uma única, mas de várias identidades, contarditórias 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 através da história, não somente por processos biológicos temos que 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, compreendemos que 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 auto-representação dos indivíduos são permeadas pela igualdade e a diferença permeiam a todo o momento as tentativas de auto-representação. Assim, uma identidade bem construída é aquela em que existe o delineamento e se 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 se encontram separados nos processos psíquicos. (Machado, 2003).

A identidade pode, portanto, ser tratada em um nível pessoal, como acabamos de mostrar, mas também pode ser verificada em um nível social. Essa segundo Machado (2003) “é a primeira classificação a que normalmente os estudiosos do assunto recorrem para distinguir o fenômeno em seus níveis de percepção” (p.53). A identidade pessoal se liga a uma construção individual do conceito do eu, enquanto a identidade social trata desse mesmo conceito a partir da vinculação da pessoa a grupos sociais. Neste ponto coube a Sumner (1906) cunhar e utilizar pela primeira vez o termo.

As dificuldades encontradas no percurso de formação da identidade, que levavam em conta uma excessiva ênfase, ora no aspecto individual, ora no social, são também encontradas na atualidade 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).

Assim, citando Brewer (1997), para quem a identidade social de uma pessoa é constituída por uma série de identificações sociais que as pessoas têm com 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.

Identidade, seja pessoal ou social, é um fenômeno fluido e contextual. As mesmas relações interpessoais podem ser percebidas tanto como diferenças, que levam a distintas categorias sociais e individuais, 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).

Nota-se novamente, que se instala a dicotomia, em que “a identidade passa a ser qualificada como identidade pessoal (atributos específicos do indivíduo) e/ou identidade social (atributos que assinalam a pertença a grupos ou categorias).” (Jacques, 1998, p. 161).

Laurenti e Barros (2000) apontam que, diante dessa diversidade de qualificações e predicativos atribuídos à identidade, o termo *identidade social* se destaca, em virtude dos elementos que o compõem parecem apontar, de forma mais evidente, as duas instâncias - individual e social – que enriquecem a discussão da problemática conceitual, que se refere à origem individual ou coletiva da identidade. As reflexões que aqui podem ser feitas nos levam a concepção de homem subjacente, no que se refere à interpretação do termo, assim, é possível superar a errônea dicotomia (individual e social), para mostrar que é na articulação destas que é tecida a identidade.

Quando tratamos dos termos identidade e social, estes sugerem, respectivamente, um conceito que “explique, por exemplo, o sentimento pessoal e a consciência da posse de um eu” (Brandão, 1986 p.37) estando, de um lado, o indivíduo como privilegiado, e de outro lado, a coletividade, resultando numa disposição na qual se assegura o homem inserido na sociedade, bem como à dinâmica das relações sociais (Laurenti & Barros, 2000).

Assim, a medida em que os sistemas de representação cultural e de significação se multiplicam, o indivíduo é confrontado por uma multiplicidade de identidades, que poderiam ser perfeitamente assumidas, mesmo que temporariamente.

Arias (2002) estabelece que o debate atual nas ciências sociais diz respeito aos conceitos de identidade e cultura, que algumas vezes são tratados como a sinônimos. Esses conceitos se encontram extremamente relacionados, entretanto não se podem confundir, sob pena de se reduzir a realidade. Cultura e identidade não são a mesma coisa, contudo, vale mencionar que culturas e identidades são representações simbólicas socialmente construídas.

Dito isto, “construídas” significa que não são fenômenos “naturais”, nem arbitrários, mas são produtos de um processo sócio-histórico de criação constante, de ações sociais e de sujeitos sociais concretos. A Cultura, como construção simbólica da *praxis* social, é uma realidade que tem permitido a um grupo ou indivíduo chegar a ser o que é. A identidade é um discurso que nos permite dizer “eu sou, nós somos isto”, mas que só se pode constituir a partir da cultura (Arias, 2002).

Neste ponto é necessário fazer uma análise da cultura, para entendermos como se estabelecem as relações entre indivíduos, sociedades e o trabalho policial, no caso específico, considerando os termos propostos por Monjardet (2003) onde a análise da cultura profissional dos policiais, é tida como o calcanhar-de-aquiles no que concerne às

pesquisas acerca da polícia, tornando-se exercício obrigatório, qualquer que seja o objeto da pesquisa e a exatidão de sua delimitação.

Nascimento (2009) nos informa da necessidade, em um primeiro momento, de definir o termo cultura e contextualizar sua utilização para o processo de formação das sociedades e fazer uma análise específica na construção do indivíduo, como fonte de construção das identidades.

O vocábulo germânico *Kultur*, no final do século XVIII, era utilizado para designar os aspectos espirituais de uma comunidade, enquanto a palavra francesa *Civilization* definia aspectos materiais de um povo. A síntese dos termos coube a Tylor (1871), que empregou o termo inglês *Culture*, que “tomado em seu amplo sentido etnográfico é este todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade.” (Laraia, 1999, p. 25).

Quando analisamos o termo cultura, verificamos a existência de diversos conceitos entre as diferentes disciplinas e dentro de cada uma delas, esse termo, apresenta diferenciados enfoques teóricos. A análise através da ótica antropológica, mostra-nos Noriega e Carvajal (2009), de maneira geral, que o entendimento do conceito de cultura se refere as práticas materiais e de significação, ao mesmo tempo em que garante contínua produção , reprodução e transformação das estruturas materiais e de significação que organizam a ação humana.

De acordo com a teoria da identidade social, membros de todas as sociedades se encaixam em categorizações e recategorizações sociais (Brewer, 1991; Tajfel, 1978). Tajfel (1978) estabelece ainda, que a identidade social é construída levando-se em conta o contexto das atividades de um grupo e está relacionada com o preconceito, conflito ínter-grupo, cultura e aculturação. Brewer (1991) demonstra que a motivação individual para defender e expressar a identidade social depende das necessidades concorrentes para

atingir a unidade, na qual, a pessoa obtém um nível ótimo de diferenciação. Temos então que, os sinais podem mudar o que especifica a identidade proeminente, mas as pessoas enxergam a si mesmos e os outros em termos consistentes e criam situações para respaldar esta visão.

Todo ser humano é de fato o socializado de determinado meio, não se pode tornar inteligível a dinâmica humana nas organizações sem conhecer a cultura e a sociedade na qual ela se insere. (Hofstede, 1994, p.180).

Disso resulta que cultura e identidade são conceitos diferentes, pois não é o mesmo “ser” que “dizer o que é”. A identidade, portanto, é uma construção discursiva: todo discurso é, em termos gerais, dizer algo sobre algo. Quando falamos de nossa identidade, quando dizemos “eu sou” ou “nós somos”, estamos construindo um discurso, onde esse discurso mostra minha pertença, que por sua vez me diferencia, que só pode se sustentar sobre algo concreto: a cultura, que é uma construção especificamente humana que se expressa através de todos os universos simbólicos e de sentido socialmente compartilhados.

A identidade enquanto representação simbólica do mundo social, em relação tanto a nossa mesmidade ou a outridade, é dizer com relação às representações que temos sobre nós e sobre os outros, evidenciando características da identidade, sendo distintiva ou diferencial. Novamente recorremos a Arias (2002) para essa caracterização:

✓ A posição social resultante de sua representação se define por sua pertença e distinção ou diferença em relação aos outros atores sociais e das representações e posições que estes tenham.

✓ A identidade não é uma construção social estática, mas sim sujeita a uma dialética contínua de construção e desconstrução, que requer a continuidade no tempo. Já que sem essa percepção de continuidade do tempo, a identidade terminaria se fragmentando e seria difícil se reconhecer como parte do que somos e do que nos é próprio: às ações do passado.

- ✓ Requer reconhecimento social: possibilita a legitimação da sociedade.

- ✓ São construções dialéticas carregadas de historicidade: o que garante o caráter mutante, não são estáticas, fixas, imutáveis ou eternas, são configurações variáveis resultantes de conflitos e lutas historicamente situadas.

- ✓ É uma construção discursiva .

- ✓ É fonte de sentido de um grupo. Representam a maneira em que um grupo valora as diversas dimensões de se ser e estar no mundo, na vida.

A centralidade da cultura, segundo os teóricos culturalistas, é responsável pela formação da subjetividade, da pessoa como ator social, ou seja, da própria identidade. Assim, como elemento das identidades e dos processos de subjetivação, o foco na cultura gera uma compreensão de identidade como algo múltiplo, instável e dependente da aderência aos grupos, afirmam-se, por isso, uma identidade coletiva e não mais como uma realização individual.

As identidades são, portanto, múltiplas e diferenciadas. A identidade não é única, monotópica ou unidimensional, como já vimos, ao contrário, é diversa, pluritópica, multidimensional, sua construção como todos os feitos sociais, está sujeita a razões multicausais e multifatoriais. Por essa razão, não podemos falar em identidade, mas em identidades, retomando Hall (2000), posto que essas são múltiplas, fragmentadas e variadas. São múltiplas porque cada indivíduo contém simultaneamente várias identidades como parte de seu “ser”; fragmentadas porque cada identidade nos vincula com outro conjunto de atores sociais que ocupam diversos espaços sociais e geográficos; diferenciadas porque faz sentir que nós somos parte de um conjunto maior, e isto nos permite afirmar nossas próprias especificidades, fator que nos diferencia dos outros e nos ajuda a nos reconhecer. (Arias, 2002).

Assim, corroborando o acima descrito, Bauman (2005) fornece uma explicação sobre o pertencimento e a identidade:

Tornamo-nos conscientes de que o ‘pertencimento’ e a ‘identidade’ não têm a solidez de uma rocha, não são garantidos para toda a vida, são bastante negociáveis e revogáveis, e de que as decisões que o próprio indivíduo toma, os caminhos que percorre, a maneira como age – e a determinação de se manter firme a tudo isso – são fatores cruciais tanto para o ‘pertencimento’ quanto para a ‘identidade’. (p. 17).

Neste ponto se faz necessário compreender qual visão de homem orienta o estudo da identidade social como categoria de análise, já que assim se constituirá num maestro que regerá todo o processo de pensamento e construção do conhecimento desse fenômeno psicológico.

A partir dessa análise é necessário se buscar uma teoria para se estudar como se insere o Policial Militar no contexto de identidade e de relações sociais, buscando-se entender como se forma a identidade desse profissional, que é parte da sociedade.

## Polícia: uma identidade em discussão

De acordo com Bittner (2003) a Polícia tem sido alvo de intensas pesquisas acadêmicas nas últimas décadas, tal fato se justifica pela crescente visibilidade pública alcançada pelos policiais, que envolveram a tendência de se haver mudanças sociais, somando se, a necessidade de informações sobre os aspectos do trabalho Policial e uma efervescência de recursos externos, com pesquisa subsidiada. Portanto, a pesquisa sobre a Polícia foi estabelecida, não internamente, por necessidades dos estabelecimentos policiais, mas por um conjunto de fatores externos, que acabaram por colocar a Polícia sob os holofotes, de forma não muito favorável, significa dizer que o seu lado negativo obteve lugar de destaque. Além disso, as polícias não participaram das determinações e direções em que foram realizadas as pesquisas, mesmo que o autor aponte que a pesquisa sobre a Polícia deveria ser um trabalho da Polícia, na tentativa de se construir uma ciência própria, que busque responder os anseios, dúvidas, questionamentos acerca dos atores, do trabalho e da Organização Policial em si.

Aqui, faz-se necessário discutimos algumas das principais definições encontradas na literatura sobre a Polícia, assim, Reiner (2004) afirma que a Polícia é entendida como um grupo de profissionais uniformizados que executam atividade de patrulhamento em espaços públicos, que exercem um mandato direcionado prioritariamente para o controle do crime e da manutenção da ordem, não deixando de realizar algumas funções negociáveis de caráter social.

Para ele, os indivíduos modernos imaginam que a Polícia é essencial para a ordem social e sem esta força pública a sociedade tornar-se-ia um caos. Para Skolnick e Bayley (2001) as organizações policiais modernas são burocracias clássicas com chefes, comissários ou diretores, estruturadas de forma hierárquica, com escalas de serviços, sistemas de regras formais, organogramas e conjuntos de ordens gerais. Monjardet (2003)

definiu a Polícia como uma instituição que detém o monopólio do uso da força e que tem como finalidade garantir ao poder político o controle social nas relações sociais internas.

Por fim, para Monet (2001) a Polícia é uma organização incumbida de reprimir as infrações contrárias às leis e aos regulamentos e de evitar movimentos coletivos que coloquem em risco a ordem social das cidades. Conforme as definições acima, podemos inferir que a Polícia moderna é uma instituição que detém uma estrutura burocrática racional-legal e que tem no uso da força física a sua especificidade para garantir a ordem e a segurança pública dentro da sociedade.

Não encontramos nas definições da Polícia algo que remeta ou faça referência ao policial em si, ator responsável, em última análise pelo controle social, pelo uso da força, ou por garantir a paz social. O que observamos é uma definição ontológica da Polícia, que leva em conta diversos aspectos da atividade e da Organização Policial, que deixa de lado seu principal componente, o Policial.

Logo, é necessário encontrar um suporte teórico para se compreender a identidade profissional do Policial Militar. A estrutura da Teoria da Identidade Social - TIS (Tajfel, 1982-83; Tajfel & Turner, 1979) se mostra adequada, já que essa é uma das mais importantes teorias no conjunto atual dos modelos sobre as relações intergrupais em psicologia social (Amâncio, 1993). Tal teoria parte da ligação entre três conceitos essenciais: categorização social, identidade social e comparação social.

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

mas também pela criação da realidade psicológica (Tajfel, 1983). A identidade social é, em larga medida, relacional e comparativa. Neste sentido, na acepção de Tajfel (1983) “o reconhecimento da identidade em termos socialmente definidos tem várias consequências ao nível de pertença de grupo” (p.291).

A primeira dessas consequências, segundo Tajfel (1983) diz respeito a um indivíduo se manter em um grupo e a buscar novos grupos que contribuam para alguns aspectos da sua identidade que gerem satisfação. Se ao contrário, o grupo não preencher este requisito, o indivíduo tenderá a abandoná-lo, a não ser que seja impossível abandonar esse grupo por razões objetivas ou por colocar em conflito valores importantes, parte da auto-imagem aceitável socialmente.

Se o abandono do grupo apresenta as dificuldades referidas, então há pelo menos duas soluções possíveis: 1) mudar a interpretação individual pessoal dos atributos do grupo de modo a que as suas características indesejáveis (o estatuto baixo, por exemplo) se tornem justificáveis, ou aceitáveis através duma reinterpretação; ou 2) aceitar a situação tal como é e empenhar-se na ação social que possa levar às mudanças desejáveis na situação. (Tajfel, 1983, p. 291).

A última consequência leva em conta que nenhum grupo vive sozinho em determinada sociedade, disso resulta que, ao se realizar a reinterpretação dos atributos e se empenhar na ação social só fará sentido, quando ocorrer à comparação entre outros grupos.

Ao analisar o texto da introdução dessa dissertação, onde se verifica que o George Kirkham busca um novo grupo, sem, com isso deixar seu grupo – professor e pesquisador. Podemos entender que ele assumirá ou desempenhará um novo personagem, no sentido colocado por Ciampa (2007). Corroborando os apontamentos feitos por Tajfel (1983) com relação à categorização social.

Kirkham está inserido em um quadro de instabilidade, que Hall (2000) chamou de crise de identidade, conceito que se estabelece em um processo mais amplo de mudança, que gera deslocamento ou descentração do sujeito, tanto de seu lugar no mundo social e cultural, quanto em si mesmo. Esse processo gera, assim, a modificação dos referenciais que davam ao indivíduo uma ancoragem estável no mundo social a que pertence.

Como a identidade se estabelece num processo de interação entre o eu e o outro, era preciso que Kirkham vivenciasse a experiência de se tornar um Policial, estar inserido em um novo grupo, já que só assim, poderia compreender o que é ser um Policial, em última análise o professor deveria experimentar um novo personagem e assim, vivenciar uma nova identidade, que lhe proporcionará ou não satisfação.

As consequências sugeridas por Tajfel (1983), em relação ao reconhecimento da identidade, podem ser compreendidas de forma mais explícita quando lemos os ensinamentos de Brandão (1986):

As identidades são representações inevitavelmente marcadas pelo confronto com o outro; por se ter de estar em contato, por ser obrigado a se expor, a dominar e ser dominado, a tornar-se mais ou menos livre, a poder ou não construir por conta própria o seu mundo de símbolos e, no seu interior, aqueles que qualificam e identificam a pessoa, o grupo, a minoria, a raça, o povo. Identidades são, mais do que isto, não apenas o produto inevitável da oposição por contraste, mas o conhecimento social da diferença (p. 41).

Tudo o que foi dito serve para coroar os apontamentos de Hughes (citado por Cunha, 2004), onde relata que na fabricação de um profissional não estariam apenas inclusas a totalidade de disciplinas aprendidas em seu processo de formação, mas implicaria, sobretudo, no que chama de “uma espécie de iniciação ao novo papel profissional e numa

conversão à nova visão de mundo que permitirá o desempenho desse papel” (p.201). No transcurso deste processo se verifica uma verdadeira conversão identitária, que consiste em modificar a si mesmo a partir da inclusão de novas idéias sobre a natureza do trabalho a ser realizado, e da aquisição de competências específicas que possibilitem o seu desempenho em termos de uma carreira profissional. Neste processo, temos então, a fabricação em si mesmo e no olhar do outro, de uma nova identidade, uma identidade profissional. E que segundo Cunha (2004) essa espécie de infiltração cultural seria condição essencial para a construção dessa nova identidade, considerada a base mesmo de todo processo de socialização profissional. O que pode ser também confirmado nos dizeres de Machado (2003) para quem a identidade constitui, ainda, um fenômeno que se processa durante a vida do indivíduo, atuando como mecanismo regulador dos intercâmbios sociais e da presença do outro na vida pessoal.

Retomando ao segundo aspecto fundamental da Teoria da Identidade Social, temos que na acepção de Tajfel, a identidade social de um indivíduo é atrelada ao conhecimento da sua pertença a certos grupos sociais, além de se levar em consideração o significado emocional e avaliativo que resulta desta pertença (Tajfel, 1972). Assim, a definição de um indivíduo por si mesmo e a definição dos outros é feita em função do seu lugar num sistema de categorias sociais. Por isso, Tajfel (1983) diz que, “esta perspectiva comparativa que estabelece a ligação entre a categorização social e a identidade social” (p. 292).

O que pode ser claramente entendido, com a passagem que se segue:

A identidade social dum indivíduo concebida como o conhecimento que ele tem de que pertence a determinados grupos sociais, justamente com o significado emocional e de valor que ele atribui a essa pertença só podem ser definidos através

dos efeitos das categorizações sociais que dividem o meio social do indivíduo no seu próprio grupo e em outros. (Tajfel, 1983, p. 294).

Então, podemos concluir, que se um grupo não disponibilizar as condições adequadas para a preservação da identidade social positiva, o indivíduo o abandonará.

O último pilar da TIS trata da comparação social ou grupo social, que se estabelece na medida em 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 se baseiam na percepção da legitimidade das relações percebidas entre eles.

O que nos faz retomar o conceito de identidade social, que está ligado à necessidade de se obter uma imagem positiva e diferente do grupo próprio, razão esta, que faz a percepção da ilegitimidade numa relação transcender os limites da semelhança intergrupo no plano das comparações sociais relevantes, buscando, assim, as causas da ilegitimidade. Ou conforme esclarece Tajfel (1983), a percepção da ilegitimidade numa relação intergrupo é social e psicológica, é a alavanca aceitável da ação de mudança social no comportamento intergrupo.

Assim, retornando ao exemplo do professor Kirkham, o processo de socialização profissional foi necessariamente marcado por uma série de escolhas de papéis que puderam reduzir a distância entre o “modelo ideal” e o “modelo real”, de policial que defendia em suas aulas, ou seja, pelas interações com “outros significativos” que representem essa passagem de um modelo ao outro. Um dos mecanismos fundamentais de gestão dessa dualidade seria a constituição de um grupo de referência no meio profissional, que representasse ao mesmo tempo uma antecipação de posições desejáveis e uma instância de legitimação.

Ou seja, no caso aqui em questão, tomando emprestado o que diz Cunha (2004):

Tornar-se policial, não corresponderia simplesmente a aprender as disciplinas constantes do currículo obrigatório e obter êxito no desempenho de determinadas práticas. Para tornar-se profissional seria necessário submeter-se, ao longo do período de formação, a um verdadeiro processo de (re) construção do *self*, uma espécie de conversão identitária que consistiria em transformar a si mesmo e a incorporar um novo conjunto de idéias, concepções e valores a respeito do novo papel que deverá ser desempenhado profissionalmente. Mas, sobretudo, tornar-se profissional seria empreender o deslocamento entre o ‘modelo ideal’ e a ‘realidade prática’, feita de ‘trabalhos sujos’, de disputas e controvérsias entre os vários segmentos do grupo profissional e da própria sociedade. (p. 203).

A TIS estipula, ainda, que os indivíduos procuram construir uma identidade social positiva mediante comparações entre o seu grupo e o grupo dos outros, sendo estas comparações baseadas em dimensões associadas a valores sociais dominantes e conduzindo ao favoritismo pelo grupo de pertença; a tendência para favorecer o grupo de pertença relativamente ao grupo dos outros (Brewer, 1979; Tajfel & Turner, 1979).

Kirkham reconheceu que o modo através do qual desempenha seu papel, no que se refere ao processo de socialização, que o levou a estabelecer uma nova categoria social, atrelando uma nova identidade social e um novo sentimento de pertencimento, bem como as comparações sociais, somaram-se e formaram uma chave fundamental para a compreensão do comportamento e das atitudes da polícia.

Portanto, conforme encerra Souza (2005) a identidade social se constrói pautada sobre inúmeras outras características estudadas pela Psicologia, no plano que se desenvolve entre estabilidade e transformação, transformação, essa, que decorre do fato de que a

identificação social é um processo psicológico que pressupõe primordialmente em “sentir-se identificado” (p.132) – o que pode ser considerado bastante variável de um contexto para outro.

Diante disso, cabem algumas indagações acerca de como se estabelece a identidade do Policial, relativa ao contexto do trabalho e da Organização Policial, a que este indivíduo está inserido. As organizações e o trabalho constituem, portanto, um lugar privilegiado para o entendimento das relações entre as dimensões da identidade.

Já que a idéia de institucionalização, conforme nos ensina Costa (2003), significa explicar como as estruturas organizacionais estabelecidas moldaram as identidades dos indivíduos. Saliendo novamente a influência das relações horizontais e verticais entre os atores sociais, sendo que as relações horizontais dizem respeito às interações que as práticas institucionalizadas têm com outras instituições num contexto político e social e o aprofundamento vertical se traduz à extensão na qual a estrutura institucional define as identidades dos indivíduos. Esse aprofundamento depende, ainda, das relações sociais existentes entre a instituição e os indivíduos. Além do mais a identidade é diretamente relacionada com a posição que o indivíduo ocupa na instituição. Essa forma de se enxergar a polícia, segundo Nascimento (2009), reflete a percepção que os próprios policiais fazem de si mesmos, contribuindo sobremaneira para a construção de sua identidade, conforme evidenciam os dados coletados no presente trabalho.

## Formação de uma identidade organizacional

Outras diferenciações ou classificações ocorrem no conceito de identidade quando se leva em conta os aspectos dos estudos organizacionais. Machado (2003) aponta que essas classificações dizem respeito aos conceitos de identidade no trabalho e identidade organizacional.

Mesmo que seja estabelecida essa diferenciação para fins de estudo, existe uma ligação entre as diferentes formas estabelecidas, já que elas são embasadas no comportamento de indivíduos ou grupos. Machado (2003), ainda nos revela que, a identidade organizacional que se apresenta mais centrada nas organizações, depende das explicações a partir do comportamento humano nas organizações. A distinção, entretanto, se mostra importante para fins de análise, já que cada uma das classificações contém informações próprias, que possibilitam a sua melhor compreensão.

Fernandes e Zanelli (2006) mostram que toda organização é composta por ritos, crenças, valores, rituais, normas, rotinas e tabus, que contribuem para a formação da identidade profissional de seus trabalhadores. Quando essa composição é apresentada aos funcionários, o que se pretende, em linhas gerais, é buscar a sua identificação com os padrões a serem seguidos na instituição.

A socialização dos indivíduos no mundo do trabalho é 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, citado por Machado, 2003, p. 58).

Verifica-se então, que as identificações plausíveis por parte do indivíduo na organização estão vinculadas, em primeiro lugar ao trabalho realizado, onde se verifica que quanto maior a intensidade, maior a possibilidade de progressão profissional; em segundo lugar com a empresa, resultado de um sentimento de proteção por parte do indivíduo; e por último, formando uma identidade pretendida, por meio de uma trajetória regulada em um projeto, em que o indivíduo vislumbra para si no trabalho, ou seja, sua provável identidade. (Sainsanlieu, 1995, citado por Machado, 2003). Segundo esse mesmo autor, os tipos de relacionamentos, ao qual o sujeito está submetido na organização, devem ser igualmente importantes na construção das identidades no trabalho, 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, citado por Machado, 2003) as representações que estão ligadas à legitimação da autoridade na organização, ligadas às finalidades do trabalho e da empresa, estão entre as diretamente relacionadas com o autoconceito no trabalho.

Machado (2003), ainda informa que a questão da identidade no trabalho se processa nos níveis afetivo e cognitivo. Como o indivíduo está envolto sob uma estrutura, faz com que se forme uma espécie de mentalidade coletiva, onde o indivíduo se conforma, assimila suas regras e normas de comportamento e assim, estabelece 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. Isto ocorre principalmente quando no ambiente organizacional os indivíduos têm seus espaços de autonomia restringidos, momento em que existe a possibilidade de se conceber os procedimentos de identificação que tenham natureza projetiva, em que o indivíduo se projeta no lugar do

outro. Nesta busca, realiza-se a destituição do lugar ocupado, ou os de natureza introjetiva e imitativa, perante o qual o indivíduo copia o outro e busca viver a vida do outro.

Ainda segundo a autora, os interesses pessoais e coletivos estão vinculados ao processo de construção das identidades, que passam por constantes articulações no ambiente organizacional. Sendo assim, verifica-se que os arranjos sociais das organizações permeiam a memória de seus indivíduos. Esses selecionam os relacionamentos que constituirão o universo relacional, com o objetivo de se 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 auto-estima positiva. A identidade no trabalho constitui, dessa forma, componente importante no processo motivacional, que concorre também para a construção de uma auto-estima positiva. Como consequência, temos 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) percebemos que os processos de categorização no ambiente da organização exercem forte influência e contribuem para concretizar a identidade no trabalho, haja vista que 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. Disso, surge a identidade organizacional, fenômeno que une o indivíduo a organização.

Resumindo o que foi dito podemos dizer, conforme Farias (2000), que no que se refere à vida organizacional, somente se pode aprender e analisar se utilizarmos um processo interacionista, ou seja, o ambiente não determina o ser da organização e tampouco é o

indivíduo da organização que define o ambiente, porém é na relação entre ambiente e indivíduo que se determina o que, como e por que são.

Já quando tratamos do ambiente da organização em si, como formador da identidade, somos levados a perceber certas nuances do processo, que foram descritas, dentre outros, por Fernandes e Zanelli (2006), onde indivíduos com características distintas se unem, ao ingressar em uma organização, atuando em um mesmo sistema sociocultural, sempre a procura de objetivos determinados. O que, por fim, resulta no compartilhamento de hábitos, crenças, valores, entre outros, que servirão como suporte de orientação de ações dentro do contexto organizacional, definindo assim as suas identidades.

Logo, temos como entender em parte, a complexidade da identidade organizacional, já que olhamos os indivíduos como portadores de múltiplas identidades. Ademais, a forma de interação das identidades ou o destaque que apresentam se tornam importantes para a organização. Assim, ao analisarmos o processo de formação e estudo da identidade de uma organização devemos, necessariamente, dar especial atenção a sua interação com outras identidades. Isto é dito considerando que esse processo abrange as crenças compartilhadas pelos indivíduos da organização sobre o que é central, o que a diferencia e o que torna duradouro na organização. “Ele se constrói, dia após dia, quando o indivíduo vai internalizando a crença de que a organização na qual está inserido é a mesma que era ontem, simbolizando a sua existência temporal”. (Machado, 2003, p. 61).

Nessa perspectiva, Whetten (1998, citado por Machado, 2003) ressalta as três dimensões que compõem a identidade organizacional: a primeira, que é central, como sendo a definida pelos indivíduos da organização; a segunda que diferencia a organização de outras; e por último o que é compreendido como traço contínuo, responsável por conectar o passado ao presente.

Machado (2003) ao analisar a identidade organizacional, afirma que:

(...) o agir e o interagir dão forma às identidades. A todo o momento, portanto, realizar e pertencer são condições para que os processos de identificação sejam desencadeados e gerem estímulos, novas descobertas e maneiras de realizar as atividades, transformando o espaço organizacional em importante palco para potenciação das existências. Desse modo, o grupo, o trabalho e a organização passam a constituir as bases centrais de representação do eu para o indivíduo. (p.65).

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

As discussões realizadas acerca dos conceitos de identidade serviram para defender a tese de que a Polícia Militar apresenta uma imagem bem definida no imaginário social (Pinto, 2000), possibilitando a análise dos fatores que contribuem para a formação dessa identidade. Considerando que esse é um trabalho dotado de um modelo identitário socialmente estabelecido, o que garante a possibilidade de obtermos a relação entre o eu, Policial Militar, e o outro, sociedade, é possível possibilitar aos indivíduos a construção de uma identidade social positiva, mediante comparações entre o seu grupo e o grupo dos outros. Essas comparações, como vimos nas discussões acima referenciadas, são baseadas em dimensões associadas a valores sociais dominantes e conduzidas ao favoritismo pelo grupo de pertença. O que pode se resumir pela tendência ao favorecimento do grupo de pertença em oposição ao grupo dos outros (Brewer, 1979; Tajfel & Turner, 1979). Assim, pode-se concluir que a identidade é dinâmica, dotada de propriedades fundamentais, como

seu caráter contrastivo e seu teor de oposição, que possibilita a afirmação de um grupo em relação a outros. A identidade se afirma na medida em que o indivíduo se percebe como ator, lugar e fonte das ações e obras, sejam nos campos individual, social ou organizacional. Ela se institui como valor, sendo no reconhecimento pelo outro que o sujeito se desenvolve.

A partir dessa revisão de literatura, buscaremos responder algumas perguntas que refletem questões sobre o que é a Identidade Profissional dos Policiais Militares, como esses atores a entendem, quais são os preditores dessa identidade e suas possíveis relações. Cumprindo, assim, os objetivos estabelecidos para a pesquisa, quais sejam: a construção, validação e aplicação do instrumento, além de verificar quais são as relações existentes entre as variáveis hipotéticas identificadas, no desejo de se compreender o fenômeno estudado.

### Capítulo 3 – Método

#### Objetivos e perguntas de pesquisa

A natureza do presente estudo é exploratória de caráter multimétodo, numa primeira fase qualitativa, onde se utilizou entrevistas semi-estruturadas com os objetivos de se conhecer os hábitos, as práticas e as opiniões pessoais dos Policiais Militares acerca da forma como lidam com sua profissão, além de analisar o reconhecimento dos policiais dentro do trabalho que desenvolvem. E em uma segunda fase quantitativa, com o objetivo primário de se construir e validar um instrumento para a mensuração da Identidade Profissional do Policial Militar do Distrito Federal. Para se realizar a análise do construto foram utilizados dois níveis de análise distintos, que resultaram na construção do instrumento, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2: Níveis de análise para a mensuração da identidade profissional do policial militar

Instrumento	
Nível de Análise	Foco
1. Horizontal	Detalhar o processo psicológico de construção da Identidade Profissional do Policial Militar do DF.
2. Vertical	Identificar as dimensões do serviço Policial Militar que compõem a identidade profissional.

O objetivo secundário do estudo foi verificar quais são as relações existentes entre as variáveis hipotéticas identificadas (fatores revelados a partir das entrevistas e da validação do instrumento) e entre essas mesmas variáveis e as variáveis de registro (geodemográficas, ambiente institucional e profissional favorável, relacionamento conflituoso no trabalho, abertura no trabalho, vocação policial e respeito profissional e social), a fim de se obter uma maior compreensão acerca do fenômeno investigado e das medidas adotadas

para se representar a identidade profissional dos policiais nos dois níveis de análise investigados.

Mesmo que a classificação da pesquisa seja apontada como correlacional, faz-se necessário a utilização do modelo de análise fatorial, ferramenta procedimental analítica utilizada para a validação da estrutura interna do instrumento, refletindo o objetivo primário da pesquisa, observando-se, assim, o princípio da causalidade no nível restrito da construção do instrumento, em que as variáveis hipotéticas (fatores revelados) são tratadas como causas da covariância entre as variáveis observáveis (itens).

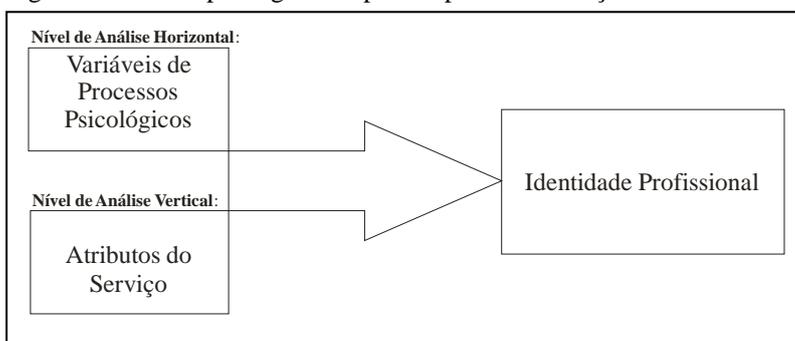
A pesquisa buscou responder às seguintes perguntas:

1. O que é a Identidade Profissional do Policial Militar do Distrito Federal?  
Como ela é entendida pelos próprios policiais.
2. Quais são os preditores da Identidade Profissional do Policial Militar do DF, nos níveis horizontal e vertical e a relação entre eles?
3. Quais as relações entre os preditores da identidade profissional e as variáveis de registro, estabelecidas como geodemográficas, ambiente institucional e profissional favorável, relacionamento conflituoso no trabalho, abertura no trabalho, vocação policial e respeito profissional e social?

## Delineamento da Pesquisa

Ao tratarmos do delineamento da pesquisa, sugere-se que ele seja de natureza correlacional, pois seus objetivos são a construção e a validação de instrumento e a verificação de relações entre variáveis. Para se alcançar o objetivo geral da pesquisa e construir e validar o instrumento proposto partiu-se da pressuposição que o processo de construção da identidade profissional dos policiais é uma função das variáveis de processo psicológico (no nível de análise horizontal) e da forma como representam os diversos atributos do serviço policial (nível de análise vertical).

Figura 02 – Pressuposto geral de partida para a construção do instrumento



Em relação aos objetivos específicos, não se pode construir uma hipótese de pesquisa, pois temos um estudo exploratório, não sendo possível estabelecer de antemão quais os fatores que se constituirão em variáveis para a análise. Entretanto não se pode deixar de lado a expectativa de validade dos construtos teoricamente propostos no objetivo geral primário da pesquisa.

## Participantes

O presente estudo foi dividido em duas fases distintas, mas complementares, que abordaram diferentes metodologias, a primeira parte aborda a etapa qualitativa e a segunda a etapa quantitativa da pesquisa.

### Fase qualitativa

Participaram do estudo como entrevistados uma amostra de doze policias de algumas unidades da Polícia Militar; foram entrevistados um cabo e um soldado, do Batalhão de Operações Especiais (BOPE), do Batalhão de Trânsito (BPTRAN), da Décima Primeira Companhia de Polícia Militar Independente (11<sup>a</sup> CPMind) e do Primeiro Batalhão de Polícia Militar (1<sup>o</sup> BPM); ademais foram entrevistados um sargento e um soldado, do Terceiro Batalhão de Polícia Militar (3<sup>o</sup> BPM) e do Quinto Batalhão de Polícia Militar (5<sup>o</sup> BPM), totalizando doze entrevistas.

Tabela 3: Dados sócio-demográficos dos entrevistados

Variáveis	Níveis	Frequência	%
Sexo	Masculino	11	91,7
	Feminino	1	8,3
Graduações	Soldado	6	50
	Cabo	4	33,33
	Sargento	2	16,67

A entrevista tem como objetivo principal a obtenção de informações do entrevistado, sobre determinado assunto ou problema. No caso específico da presente pesquisa, ela também serviu para o levantamento dos temas que, depois, foram transformados em itens. As entrevistas, que duraram em média uma hora e meia, foram conduzidas por dois pesquisadores de campo treinados pelo pesquisador principal, externos a atividade policial, para se evitar qualquer problema com as respostas dos entrevistados, já que o autor do

estudo é oficial da polícia militar. O procedimento consistiu em buscar policiais de diferentes Unidades Policiais Militares (UPM's), divididos entre os que apresentam capacitação diferenciada para realizar atividades específicas, como é o caso do BOPE, BPTRAN e do 5º BPM e os policiais de unidades que não realizam serviços específicos não têm capacitação diferenciada, ou seja, que desempenhas o policiamento normal, caso do 1º BPM, do 3º BPM e da 11ª CPMind. A análise das entrevistas buscou exprimir a interpretação feita pelos policiais quanto ao que seja identidade e o seu processo de construção.

Essas entrevistas foram registradas por escrito ou então gravadas, dependendo da autorização dos policiais, posteriormente foram categorizadas e transformadas em atributos para a construção itens da escala identidade profissional. A forma definida para se analisar o discurso dos policiais entrevistados seguiu o proposto por Gill (2007), em que devemos pensar a análise do discurso dividida em quatro temas principais, “o discurso em si; a linguagem como criadora; o discurso como ação e a organização retórica do discurso”. (p.247). Reafirmado pelo conceito de interdiscurso de Maingueneau (2005), no qual apresenta o interdiscurso como predecessor do discurso, não havendo constituição de um sem o outro, sendo nessa relação interdiscursiva que se estrutura a identidade. Desta etapa, qualitativa da pesquisa, resultou a construção da estrutura interna da Escala de Identidade Profissional Policial Militar - EIPPM.

A verbalização dos policiais foi registrada, atentando os entrevistados para realizar perguntas de diversas formas, já que estamos interessados em como os policiais formam sua auto-identidade, mesmo que as perguntas não se encontrem no roteiro pré-definido cabe ao entrevistador não se prender as perguntas sociocientíficas tradicionais (Gill, 2007). Outra etapa da análise do discurso foi realizada a transcrição dos discursos previamente gravados, sendo este procedimento realizado de forma mais detalhada o possível,

anotando-se todos os realces, hesitações, pausas, falas repetidas, entonação e respiração produzidas pelos respondentes. Tal recurso é essencial para não se perderem as características da fala.

Neste ponto o pesquisador deve se despir de seus pressupostos e avaliar a maneira de como dá sentido às coisas, já que a experiência de análise do discurso muda a maneira de se experimentar a linguagem e as relações sociais (Gill, 2007). As transcrições foram lidas, relidas, procedimento necessário para a codificação das categorias, determinadas pelas questões de interesse, que foram, assim, separadas e organizadas pela similaridade das respostas.

A busca pelo padrão nos dados tem o objetivo de se verificar a forma da variabilidade, diferença entre os discursos, bem como sua consistência. Nossa preocupação agora muda para a função, na busca de hipóteses ou pressuposições sobre as funções de características específicas do discurso, testando-as frente aos dados (Potter & Wetherell, 1987). Ao se analisar a forma como a linguagem é empregada não pode ser o único ponto a ser examinado pelo pesquisador, este deve estar atento aos silêncios, ou seja, àquilo que não é dito, exigindo-se o entendimento do contexto social, político e cultural em que os textos estão inseridos (Gill, 2007).

Após essa fase as respostas foram categorizadas em atributos da identidade, procedimento de caráter constitutivo que faz mostra a interação semântica entre os discursos, fazendo com que eles sejam tratados como um processo de tradução. (Maingueneau, 2005). Os atributos revelados pelos policiais foram, então, reunidos aos atributos levantados na literatura, constituindo-se, assim, os 461 atributos da identidade identificados, que foram organizados, pelas respectivas frequências de incidência e agrupados conforme a proximidade dos conceitos que carregavam.

Foi, então, realizada a checagem de itens repetidos, ou que se aproximassem em seu conteúdo, bem como a análise do construto, com o intuito de se verificar a representação comportamental do atributo latente. Tal procedimento foi realizado pela equipe de pesquisa do Laboratório de Psicologia Social da UnB, composto por seis membros, para esse fim, cujo objetivo principal da análise é verificar se os itens apresentam o traço em questão, ou seja, a identidade profissional.

Para cada juiz foi entregue uma tabela contendo os fatores e a definição dos construtos, específicos para a criação dos itens, além dos itens propriamente ditos. A avaliação dos itens que medem os dois fatores de raciocínio verbal, compreensão verbal e fluência verbal, foi realizada levando-se em conta uma concordância de aplicação aos fatores de cerca de 80% (Pasquali, 2010), descartando-se os itens que não atingissem tal concordância. Esse procedimento resultou em 73 atributos da identidade profissional do policial militar, transformados em itens, que passaram a compor uma escala *Likert*, variando de 1: discordo plenamente a 5: concordo plenamente.

Os mecanismos para a construção dos itens respeitou as regras propostas por Pasquali (2010), onde se observou o critério para cada item individualmente e para o conjunto dos itens que medem o construto.

A análise de validação semântica dos itens do instrumento foi realizada por oito policiais militares de diferentes postos e graduações, três soldados, um cabo, um sargento, dois tenentes e um capitão, com o objetivo de se verificar a compreensão do instrumento, por parte de todo o público alvo da pesquisa. Conforme proposto por Pasquali (2010) esses policiais foram divididos em dois estratos de quatro pessoas, sendo um dos grupos compostos pelos sujeitos constituídos do estrato baixo da população meta, que apresenta menor nível de habilidade. Já que se esse grupo entender, espera-se que o estrato com maior habilidade também entenda.

A este grupo foi apresentado cada um dos 73 itens individualmente, solicitando que cada sujeito do grupo reproduzisse cada item, se não ocorresse nenhuma dúvida, o item era compreendido. As poucas divergências apresentadas foram discutidas, onde o pesquisador apontou o que queria dizer com o item, sendo ao final reescrito para uma melhor compreensão. Dois dos itens se apresentavam muito próximos, tal identificação foi relatada pelos dois estratos utilizados para a validação semântica, o que resultou na supressão do item, ficando o instrumento ao final com 72 itens. (Anexo B).

Tais procedimentos garantiram, assim, um levantamento exploratório de informações sobre o fenômeno investigado, que garantiu a construção preliminar do instrumento, de forma a atender o que preceitua a literatura.

#### Fase quantitativa

A aplicação dos questionários foi realizada com uma amostra diferente da utilizada no procedimento de validação semântica. Os questionários contendo os 72 itens em uma escala *Likert* e, ainda, 11 questões demográficas, foram aplicados nas diversas Unidades Policiais Militares e durante a realização de cursos dentro da Polícia. Os responsáveis pela coleta liam as instruções constantes no instrumento e explicavam de forma sucinta a forma de se preencher o questionário. Cabe salientar que a PMDF conta atualmente com um efetivo de 17.736 policiais na ativa, o que representa a população da pesquisa. Dos 800 questionários encaminhados para os policiais, foram obtidos 600 respondidos e válidos, totalizando uma taxa de resposta de 75%, já após o descarte dos que não foram preenchidos corretamente e os que não retornaram, considerado um tamanho de amostra confiável conforme nos esclarece Field (2009), Tabachnick e Fidell (2001) e Comrey e Lee (1992).

A Escala de Identidade Profissional Policial Militar – EIPPM (Anexo B) foi validada por meio da análise fatorial baseada numa amostra de 600 sujeitos, detalhada na Tabela 4.

Tabela 4: Dados sócio-demográficos da amostra da EIPPM

Variáveis	Níveis	Frequência	%
Sexo	Masculino	564	94,0
	Feminino	36	6,0
	SR	0	0
Postos Graduações	Soldado	308	51,3
	Cabo	73	12,2
	3º Sargento	51	8,5
	2º Sargento	50	8,4
	1º Sargento	5	0,8
	Subtenente	4	0,7
	Cadete	54	9,0
	2º Tenente	14	2,3
	1º Tenente	7	1,2
	Capitão	28	4,7
	Major	3	0,5
	Omissos	3	0,5
	Escolaridade	Primeiro grau	8
Segundo grau		291	48,7
Graduação		260	43,3
Especialização		33	5,5
Mestrado		6	1,0
Omissos		2	0,3
Estado Civil	Solteiro	118	19,7
	Casado	395	65,8
	Viúvo	5	0,8
	União estável	39	6,5
	Separado	14	2,3
	Divorciado	27	4,5
	Omissos	2	0,3
Moradia	Própria	357	59,5
	Alugada	115	19,2
	Cedida	122	20,3
	Omissos	6	1,0
Dependentes	Nenhum	88	14,7
	Um	80	13,3
	Dois	108	18,0
	Três	147	24,5
	Quatro	117	19,5
	Cinco	39	6,5
	Seis ou mais	16	2,7
	Omissos	5	0,8
	Média = 3,51		
	DP = 1,59		
	Mínimo = 1		
Máximo = 7			

## Continuação

Tempo PM (em anos)	1-8	116	19,2
	9-16	138	23,1
	17-24	226	44,3
	25-32	76	12,6
	Omissos	4	0,7
	Média = 16		
	DP = 7,38		
	Mínimo = 1		
	Máximo = 32		
Tempo no Posto Graduação (em anos)	1-8	308	51,3
	9-16	117	19,5
	17-23	166	27,7
	Omissos	9	1,5
	Média = 9,77		
	DP = 6,9		
	Mínimo = 1		
	Máximo = 23		
Idade (em anos)	18-26	49	8,2
	27-35	150	25
	36-44	284	47,3
	45-53	107	17,8
	Omissos	10	1,7
	Média = 38,1		
	DP = 7,2		
	Mínimo = 18		
	Máximo = 53		
Tempo desde o último curso (em anos)	0-7	417	69,5
	8-15	81	13,3
	16-22	45	8,3
	Omissos	58	9,7
	Média = 5,03		
	DP = 5,55		
	Mínimo = 00		
	Máximo = 22		

A divulgação da pesquisa foi realizada durante cursos realizados rotineiramente pela PMDF. Foram selecionados então, por conveniência, o Curso de Formação de Cabos, Curso de Formação de Sargentos, Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, Curso de Aperfeiçoamento em Trânsito, Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e nas Diversas Unidades da PMDF, já que nesses locais os policiais, alvos da pesquisa, dispunham de um ambiente em boas condições, que não provocassem perturbações, distrações ou tensões aos respondentes. O treinamento dos aplicadores dos questionários visou o auxílio das dúvidas

existentes durante o processo de preenchimento do instrumento, que começava com a leitura das instruções para os respondentes.

A coleta dos questionários durou aproximadamente trinta dias, quando se obteve um retorno de 650 questionários respondidos, a coleta de dados foi interrompida. A interrupção da coleta respeitou o critério de número de respondentes por itens necessários para a análise do instrumento. O número de questionários respondidos e válidos, 600 questionários, obedeceu, portanto, o critério de 5 a 10 sujeitos por item (Pasquali, no prelo), com o objetivo de se poder utilizar a análise fatorial na validação da estrutura interna do instrumento.

## Instrumento

O modelo de elaboração de instrumentos psicológicos adotado é baseado em três grandes pólos, procedimentos teóricos, procedimentos empíricos (experimentais) e procedimentos analíticos. (Pasquali, 2010).

### Polo 1: Procedimentos teóricos

Os procedimentos teóricos envolvem a definição das propriedades do sistema psicológico (componentes psicológicos: variáveis de processo e atributos da identidade policial), a definição da estrutura semântica dos componentes (dimensionalidade do atributo), as definições constitutivas e operacionais das variáveis (construção de itens) e a análise teórica dos itens do instrumento (análise semântica e análise de juízes).

A forma como foram realizados estes procedimentos envolveram a utilização de referências bibliográficas, acerca da Teoria da Identidade Social (Tajfel, 1981-83; Tajfel & Turner, 1979), estudos sobre identidade (Hall, 2000; Arias, 2002; Ciampa, 2007; Silva, 2007); fontes documentais (regulamentos, portarias, decretos sobre a Polícia Militar) e empíricas, com a realização de doze entrevistas semi-estruturadas realizadas junto a Policiais Militares de diversos quartéis de Brasília.

Conforme nos esclarece Günther (2006), quando analisamos a ótica das ciências sociais existem três aproximações para se compreender o comportamento e os estados subjetivos. Utilizamos a forma, que consiste em perguntar às pessoas sobre seus comportamentos, sobre seus estados subjetivos, o que fazem e fizeram, o que pensam e pensaram. (Roteiro de entrevista - Anexo A).

## Polo 2: Procedimentos empíricos

Após a conclusão da construção do instrumento, partiu-se para os procedimentos empíricos, que envolveram o planejamento da aplicação do instrumento e a fase quantitativa de coleta de dados, realizada através de sua coleta definitiva.

## Polo 3: Procedimentos analíticos

### Análises Estatísticas e Resultados da EIPPM

Para verificar a estrutura interna da EIPPM e, assim, estabelecer sua validade de construto, foi feita uma análise fatorial dos eixos principais (PAF), fazendo uso do pacote estatístico SPSS.

No capítulo seguinte serão apresentadas as análises de estatística descritiva, os fatores obtidos após a análise fatorial, correlação entre eles, análises de regressão múltipla linear padrão, para verificar as relações entre as variáveis hipotéticas identificadas e as variáveis de registro. Além disso, foram realizadas análises de variância (*One-Way ANOVA*) para testar as diferenças entre as médias, como forma de se aprimorar a compreensão do fenômeno estudado.

## Capítulo 4 – Resultados

Nesta etapa buscaremos cumprir os requisitos dos objetivos geral e específicos estudo, quais sejam, construção e validação de uma escala de mensuração da Identidade Profissional do Policial Militar do Distrito Federal (Objetivo Geral); e verificação de quais são as relações existentes entre as variáveis hipotéticas identificadas (ambiente institucional e profissional favorável, relacionamento conflituoso no trabalho, abertura no trabalho, vocação policial e respeito profissional e social) e entre essas mesmas variáveis e as variáveis de registro (geo-demográficas), a fim de se obter uma maior compreensão acerca do fenômeno investigado e das medidas adotadas para se representar a Identidade Profissional dos Policiais nos dois níveis de análise investigados.

Uma análise fatorial preliminar, descrita abaixo em um momento mais oportuno, mostrou que a EIIPM é composta por cinco fatores independentes. Assim as análises dos itens foram feitas para cada fator individualmente, já que tais análises supõem a unidimensionalidade da aptidão envolvida. Estas análises foram feitas por meio das técnicas da Psicometria Tradicional (TCT), bem como da Teoria da Resposta ao Item (TRI), utilizando-se o modelo logístico de dois parâmetros do pacote PARSCALE (Muraki & Bock, 1997). A matriz de dados, contudo, se mostrou singular<sup>7</sup>, não permitindo assim análises da TRI.

---

<sup>7</sup> Uma matriz é singular quando seu determinante for igual a 0. Nesse caso, não é possível calcular a inversa da matriz, impossibilitando algumas análises multivariadas, pelo fato de o divisor ser 0.

## Resultados das análises descritivas

Os resultados estão apresentados a seguir sob o ângulo de:

### ❖ **Análise dos itens:** tabela da análise da TCT e análise fatorial, contendo índices de

➤ Discriminação

➤ Dificuldade

### ❖ **Validade do teste**

➤ Dados da análise fatorial

### ❖ **Precisão do teste**

➤ Alfa de Cronbach

➤ Lambda de Guttman

Tabela 5 – Discriminação e validade dos itens da EIPPM

Item	Fator1			Fator2			Fator3			Fator4			Fator5		
	Carga	r <sub>it</sub>	Dif.	Carga	r <sub>it</sub>	Dif.	Carga	r <sub>it</sub>	Dif.	Carga	r <sub>it</sub>	Dif.	Carga	r <sub>it</sub>	Dif.
Q01				.327	0.553	3.59									
Q05	.440	0.519	3.05												
Q07	.367	0.515	2.78												
Q08															
Q09				.425	0.634	3.28									
Q10				.581	0.703	1.96									
Q11				.559	0.702	2.21									
Q13	.443	0.534	2.69												
Q14	.589	0.668	2.53												
Q15	.558	0.584	2.70												
Q17									.301	0.254	3.72				
Q18	.388	0.549	4.01												
Q28									-.777	0.817	3.00				
Q30															
Q32	.452	0.555	2.43												
Q33															
Q34													.377	0.591	4.29
Q35													.324	0.530	3.49
Q37															
Q38													.327	0.630	4.50
Q39	.494	0.634	2.43												
Q40				.437	0.638	2.37									
Q42	.309	0.616	2.61				-.424	0.730	2.61						
Q44															
Q45	.303	0.549	3.29												
Q49										-.756	0.798	3.12			
Q50													.355	0.580	4.29
Q51				.331	0.604	1.57									
Q52										-.339	0.708	3.66			
Q53													.313	0.626	3.69
Q55	.303	0.558	3.35												
Q56	.430	0.681	2.46				-.304	0.717	2.46						

Q58	.356	0.703	3.08												
Q59													.568	0.722	4.32
Q60													.374	0.542	3.47
Q61													.440	0.582	3.82
Q64															
Q65															
Q66															
Q67	.404	0.692	2.58												
Q68															
Q70															
Q71															
Q72															
Média	.417	.597	2.891	.465	.645	2.439	-.484	.772	2.503	-.543	.644	3.375	.385	.600	4.026
DP	.089	.067	.483	.101	.050	.669	.160	.060	.458	.259	.264	.368	.084	.060	.426
Mínimo	.30	.52	2.43	.33	.55	1.57	-.76	.72	1.63	-.78	.25	3.00	.31	.53	3.47
Máximo	.59	.70	4.01	.58	.70	3.59	-.30	.90	3.08	-.30	.82	3.72	.57	.72	4.50
Mediana	.417	.571	2.740	.471	.646	2.265	-.472	.755	2.460	-.548	.753	3.390	.365	.587	4.290

Carga = carga fatorial;  $r_{it}$  = correlação polisserial item-fator; dif. = dificuldade

Correlação entre  $r_{it}$  e carga fatorial: Fator 1,  $r = 0,571$ ; Fator 2,  $r = 0,947$ ; Fator 3,  $r = 0,803$ ; Fator 4,  $r = 0,755$ ; Fator 5,  $r = 0,653$

A Tabela 5 mostra que a *discriminação* dos itens dos fatores da EIPPM, informada pela correlação item-fator, é muito forte. Com relação à *validade* dos itens, expressa pela carga fatorial que define a covariância entre o item e o fator, pode-se afirmar que ela é boa, pois a média das cargas fatoriais é geralmente superior a 0,40, em todos os fatores.

Quanto à *dificuldade* dos itens, observa-se na Tabela 6 que:

Fator 1: excetuados os extremos, a distribuição é normal;

Fator 2: Há certa presença acentuado de itens difíceis e nenhum fácil;

Fator 3: os itens são todos difíceis ou medianos;

Fator 4: os itens são todos medianos ou fáceis;

Fator 5: todos os itens são fáceis.

Observa-se, assim, que no caso de fatores que cobrem conceitos socialmente aceitáveis, os itens se tornam fáceis (caso dos Fatores 4: vocação policial, e 5: respeito profissional e social), porque os sujeitos têm tendência de concordar com eles, ocorrendo o contrário quando o fator cobre conceitos socialmente não desejáveis (caso dos Fatores 2: Relacionamento Conflituoso no Trabalho, e 3: Abertura no Trabalho).

Tabela 6 - Distribuição dos itens dos fatores da EIPPM por faixa de dificuldade

Faixa de dificuldade	faixa <sup>a</sup>	Fator 1		Fator 2		Fator 3		Fator 4		Fator 5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discordo plenamente	1,00 a 1,80	0	0,00	1	12,50	1	12,50	0	0,00	0	0,00
Discordo pouco	1,80 a 2,60	5	35,71	5	62,50	4	50,00	0	0,00	0	0,00
Em dúvida	2,60 a 3,40	8	57,14	1	12,50	3	37,50	2	50,00	0	0,00
Concordo pouco	3,40 a 4,20	1	7,15	1	12,50	0	0,00	2	50,00	4	50,00
Concordo plenamente	4,20 a 5,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	50,00

a: transformação da escala de 4 intervalos em 5 faixas

Conforme já mencionado, foi utilizada a análise fatorial exploratória para se executar a validação da estrutura interna do instrumento. A justificativa para se empregar este procedimento está na possibilidade de se identificar os preditores da identidade profissional do policial militar, que o instrumento mensura e reduzir os dados para facilitar análises posteriores envolvendo as dimensões medidas (Pasquali, no prelo).

Numa análise preliminar dos Componentes Principais (PC), verificou-se que:

- A matriz das intercorrelações era fatorizável, isto é, apresentava suficiente covariância que permitisse a procura de fatores. O coeficiente KMO, que indica tal evento, foi de 0,84 que pode ser considerado bom;
- Para se decidir o número de fatores a serem extraídos da matriz, a análise forneceu dois dados relevantes: 1) a análise paralela indicou a presença de até dez componentes; e 2) o “*scree plot*” indicou que a EIPPM apresenta cinco componentes, embora não descarte a possibilidade de até dez componentes.

Assim, foram extraídos dez fatores pela análise fatorial (método PAF). Contudo, 28 dos 72 itens não obtiveram carga de, pelo menos, 0,30. Como consequência, foram eliminados esses 28 itens e novamente foi realizada a análise de PC para os 44 itens restantes. Essa análise mostrou que:

- A matriz das intercorrelações era fatorizável, isto é, apresentava suficiente covariância que permitisse a procura de fatores. O coeficiente KMO, que indica tal evento, foi de 0,844 que pode ser considerado bom;

- Para se decidir o número de fatores a serem extraídos da matriz, a análise deu, novamente, duas informações relevantes: 1) a análise paralela indicou a presença de até nove componentes (Tabela 7) e o “*scree plot*” (veja Figura 3) mostrou que a EIPPM apresenta entre cinco e nove componentes.

Tabela 7 – Autovalores empíricos e aleatórios

Componente	Autovalores iniciais		Autovalores aleatórios
	Total	% de variância	
1	7.428	16.882	1.557874958
2	2.845	6.465	1.499785611
3	2.207	5.015	1.455350049
4	1.809	4.111	1.417452029
5	1.678	3.815	1.383688427
6	1.511	3.434	1.351758646
7	1.444	3.282	1.322373058
8	1.297	2.948	1.294709761
9	1.280	2.908	1.268207829
10	1.167	2.653	1.243389176
...	...	...	...
44	.252	.572	.557332992

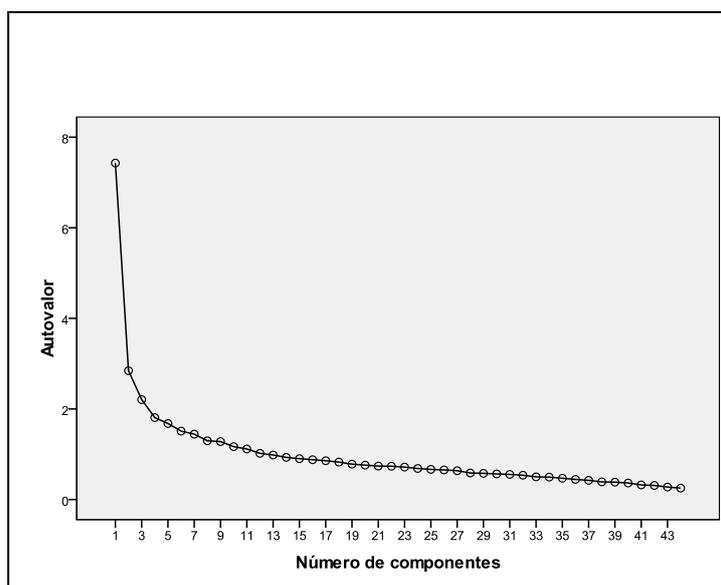


Figura 3 – Scree plot

De posse dessas informações, procedeu-se a uma análise fatorial *PAF* para a extração de nove e de cinco fatores com o objetivo de analisar a covariância residual de ambas as extrações. Com a extração de nove fatores, a covariância residual foi de 6%, enquanto que essa covariância, no caso de cinco fatores, foi de 17%. Obviamente, a complexificação fatorial de quase 50% (passagem de 5 para 9 fatores) não justifica o ganho de apenas 9% de explicação da covariância residual. Mesmo assim, dois fatores da extração de cinco fatores se mostraram correlacionados (correlação entre Fator 1 e Fator 5 foi de 0,32). Foi, assim, tentada uma extração de quatro fatores, que deixou de explicar 22% da covariância residual, ou seja, 5% a menos do que a extração de cinco fatores. Ademais, na extração de quatro fatores, o Fator 4 obteve somente dois itens com carga boa, enquanto que a extração de cinco fatores aumentou os itens para quatro. Assim, foi decidido manter a extração de cinco fatores, cujos resultados estão na Tabela 8.

Tabela 8 – Matriz fatorial

Item	Fator				
	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Disponho de um ambiente saudável em meu trabalho.	0,589				
Em meu trabalho existe espaço para confraternização.	0,558				
Minha instituição me oferece oportunidade de lazer.	0,494				
Meu salário é compatível com minhas atribuições.	0,452				
Disponho de bons equipamentos para a execução de minhas atividades.	0,443				
Acredito na divisão hierárquica de minha instituição.	0,440				
Sou recompensado quando presto um bom serviço.	0,430		-0,304		
Tenho incentivos para me aperfeiçoar em meu trabalho.	0,404		-0,378		
Estou satisfeito com minha profissão.	0,388				
As relações pessoais são valorizadas em minha organização.	0,367				
Sou valorizado em meu ambiente de trabalho.	0,356		-0,305		
Participo de confraternizações com meus colegas de trabalho.	0,303				

Continuação

Sou incentivado a trabalhar em equipe.	0,303	
Vejo o companheirismo em minha organização.		
Meu trabalho há espaço para a fé religiosa.		
Costumo levar problemas de casa para o trabalho.	0,581	
Costumo levar problemas do trabalho para casa.	0,559	
Tenho problemas de relações interpessoais em meu trabalho.	0,555	
Tenho problemas com meus superiores hierárquicos.	0,504	
Minha relação com os meus superiores é conflituosa.	0,437	
Convivo com o medo de punições disciplinares.	0,425	
Sinto vergonha em desempenhar minhas atividades na PMDF.	0,331	
A forma como sou tratado no trabalho influi na forma como trato a sociedade.	0,327	
Tenho espaço para inovar em meu trabalho.		-0,759
Tenho espaço para fazer questionamentos a meus superiores hierárquicos.		-0,596
Tenho espaço para tomar decisões em meu trabalho.		-0,583
Tenho liberdade de corrigir meus superiores hierárquicos.		-0,519
Minhas idéias são bem recebidas pelos meus chefes.	0,309	-0,424
Ingressei na polícia por vocação.		-0,777
Sempre quis ser policial.		-0,756
Sinto-me realizado com minha profissão.		-0,339
Escolhi ser policial pela estabilidade do emprego.		0,301
O salário foi um incentivo para meu ingresso na polícia.		
Meu conhecimento foi obtido através da experiência no trabalho.		
Tenho boas relações com meus pares.		0,568
Tenho capacidade de mediação de conflitos.		0,440
Meu trato com a sociedade é sempre cortez.		0,377
Tenho bom preparo físico.		0,374
Sigo normas padronizadas pela instituição.		0,355
Minha imagem reflete a imagem da instituição policial.		0,327
Meus colegas colaboram com o meu aperfeiçoamento profissional.		0,324

## Continuação

Sinto-me respeitado em meu ambiente de trabalho.					0,313
Minha condição de militar me diferencia do cidadão comum.					
Confio em meus colegas de trabalho.					
Autovalor	4,846	2,732	3,406	2,496	3,002
% Var. explicada	11,01	6,21	7,74	5,67	6,82
Número de itens	14	8	8	4	8
Alfa	0,81	0,70	0,85	0,62	0,64
Lambda	0,81	0,71	0,86	0,65	0,64
Carga mínima	0,30	0,33	-0,76	-0,78	0,31
Carga máxima	0,59	0,58	-0,30	-0,30	0,57
Carga média	0,42	0,46	-0,48	-0,54	0,38

Porcentagem de variância total explicada = 37,45%

Os cinco fatores da EIPPM estão suficientemente estruturados, com ressalvas para os Fatores 4 e 5 que necessitam maior consistência interna. Tais fatores foram nomeados da seguinte forma, momento em que serão apresentadas as definições operacionais e constitutivas, com base nos itens que os compõem.

Variáveis:

I. Variável Dependente

1. A Identidade Profissional do Policial Militar, medida através dos diversos atributos do serviço policial.

II. Variáveis antecedentes

- ✓ Ambiente institucional e profissional favorável;
- ✓ Relacionamento conflituoso no trabalho;
- ✓ Abertura no Trabalho;
- ✓ Vocação policial; e
- ✓ Respeito profissional e social.

### III. Variáveis de registro

- ✓ Geo-demográficas: sexo, posto ou graduação, nível educacional, estado civil, tipo de moradia, número de dependentes, idade;
- ✓ Situacionais: unidade em que trabalha, tempo na Polícia Militar, tempo no posto ou na graduação e tempo desde o último curso de especialização / atualização.

#### Definições constitutivas e operacionais

**Fator 1:** fala do ambiente de trabalho, do salário, dos incentivos, do apoio de colegas e chefia. O fator, dessa forma, descreve o **ambiente institucional e profissional favorável**.

**Fator 2:** fala de problemas no ambiente de trabalho, descrevendo, assim, um **relacionamento conflituoso no trabalho**.

**Fator 3:** fala de liberdade de inovar, de questionar e de decidir. Assim, o fator cobre o conceito de **abertura no trabalho**.

**Fator 4:** fala da escolha de ser policial e de estar satisfeito com a mesma. Assim, o fator cobre o conceito de **vocação policial**.

**Fator 5:** fala do 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. Assim, o fator cobre o conceito de **respeito profissional e social** do policial.

- ✓ Sexo: variável categórica dicotômica (masculino ou feminino), de caráter natural, que expressa a definição de gênero declarada pelo consumidor, medida em uma escala nominal.
- ✓ Posto ou graduação: variável categórica politômica que representa a divisão hierárquica da instituição policial em uma escala nominal, dividida em 14 níveis representando as posições ocupadas pelos policiais.
- ✓ Nível educacional: variável categórica politômica apontada pelo sujeito em uma escala nominal que apresenta as opções de escolaridade (1º grau, 2º grau, graduação, especialização, mestrado e doutorado).
- ✓ Estado civil: variável categórica politômica que representa a definição legal do estado do sujeito, relatada em uma escala nominal (solteiro, casado, viúvo, união estável, separado, divorciado).
- ✓ Tipo de moradia: variável categórica politômica apontada pelo sujeito em uma escala nominal que apresenta as opções própria, alugada e cedida pelos familiares.
- ✓ Número de dependentes: variável categórica politômica que representa a quantidade de dependentes legais do sujeito em uma escala nominal, dividida em 7 níveis (nenhum, um, dois, três, quatro, cinco, seis ou mais).
- ✓ Unidade em que trabalha: variável nominal que representa o local de lotação do sujeito, relatada pelo sujeito em um campo no instrumento de pesquisa.
- ✓ Tempo na polícia militar: atributo do sujeito expresso em número de anos desde o ingresso na polícia militar. Trata-se de uma variável contínua de razão, relatada pelo sujeito em um campo no instrumento de pesquisa.

- ✓ Tempo no posto ou na graduação: atributo do sujeito expresso em número de anos que se refere ao período em que permanece num mesmo patamar de sua carreira. Trata-se de uma variável contínua de razão, relatada pelo sujeito em um campo no instrumento de pesquisa.
- ✓ Idade: atributo do sujeito expresso em número de anos desde sua data de nascimento. Trata-se de uma variável contínua de razão, natural, relatada pelo sujeito em um campo no instrumento de pesquisa.

O quadro a seguir apresenta um sumário das estatísticas e dos parâmetros psicométricos dos fatores, os quais permitem alguns comentários ulteriores sobre o mesmo.

Parâmetros	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
N de Itens:	14	8	8	4	8
N de Examinados:	600	600	600	600	600
Média:	2,854	2,437	2,516	3,017	3,983
Variância:	0,620	0,638	0,946	1,044	0,347
EPM:	0,032	0,033	0,040	0,042	0,024
Desvio Padrão:	0,788	0,799	0,973	1,022	0,589
Assimetria:	0,071	0,387	0,377	-0,008	-1,075
Curtose:	-0,563	-0,283	-0,678	-0,761	2,831
Mínimo:	1,071	1,00	1,00	1,00	1,00
Máximo:	4,929	4,750	5,000	5,000	5,000
Mediana:	2,857	2,375	2,375	3,000	4,000
Alfa	0,81	0,70	0,85	0,62	0,64
Lambda:	0,81	0,71	0,86	0,65	0,64
Correlação Item-fator Média:	0,597	0,645	0,772	0,644	0,600

Os dados do sumário mostram que a média dos sujeitos em ambiente institucional e profissional favorável, relacionamento conflituoso no trabalho e abertura no trabalho (Fatores 1, 2 e 3) ficaram abaixo de 3 numa escala que vai de 1 a 5 (escala de Likert de 5 pontos), enquanto que o fator de vocação policial e respeito profissional e social (Fatores 4 e 5) atingiram o Valor 3 e quase 4 na mesma escala de 5 pontos. A distribuição dos escores se apresenta simétrica (para os fatores de ambiente institucional e profissional). Todos os demais fatores se apresentam com curvas, que podem ser consideradas,

leptocúrticas, dado que os escores se concentram em torno da média. Veja os resultados ilustrados nas Figuras 4 a 8.

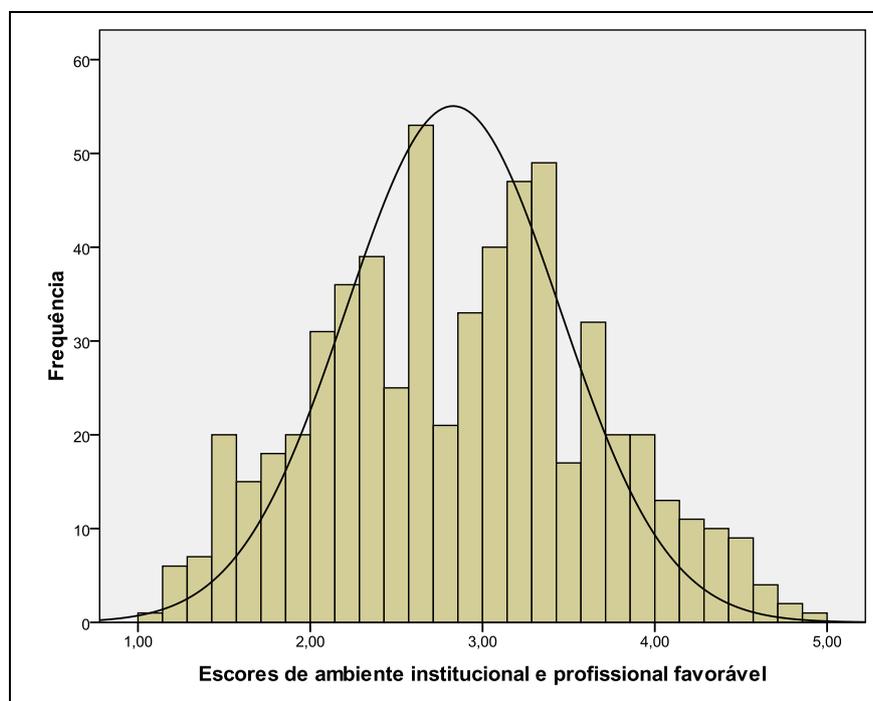


Figura 4 – Distribuição dos escores de ambiente institucional e profissional – Fator 1

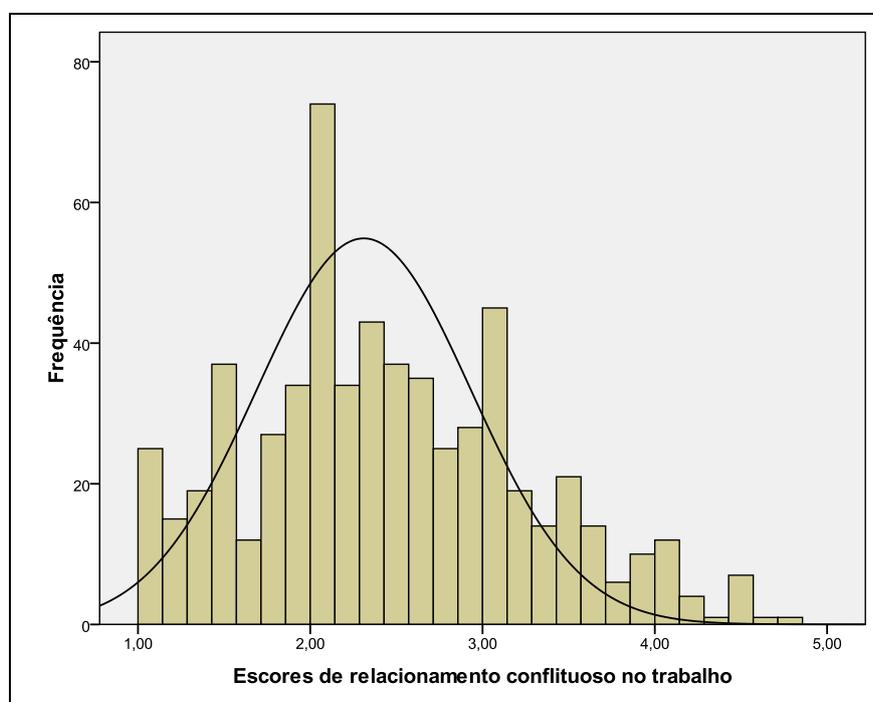


Figura 5 – Distribuição dos escores de relacionamento conflituoso no trabalho - Fator 2

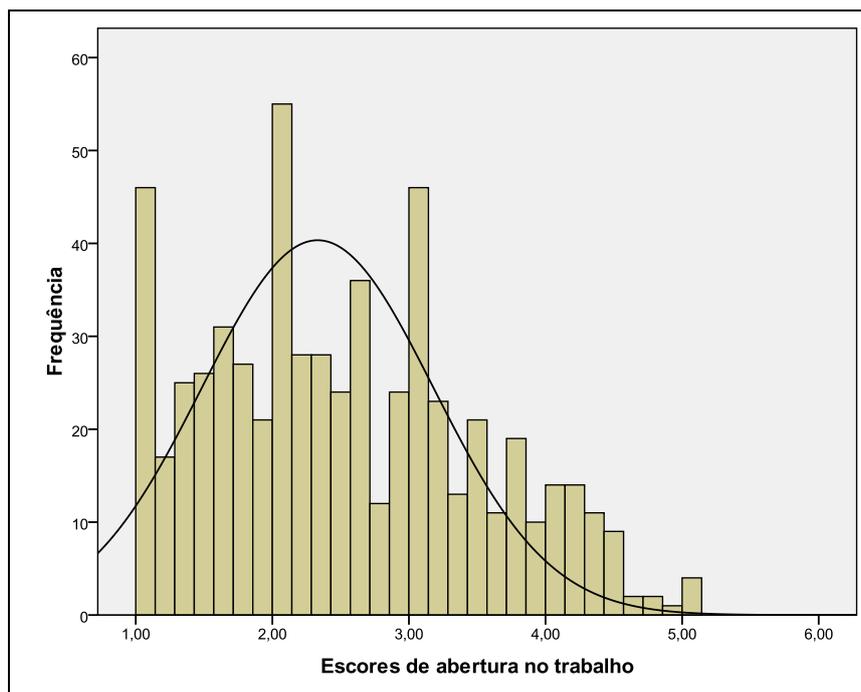


Figura 6 – Distribuição dos escores de abertura no trabalho - Fator 3

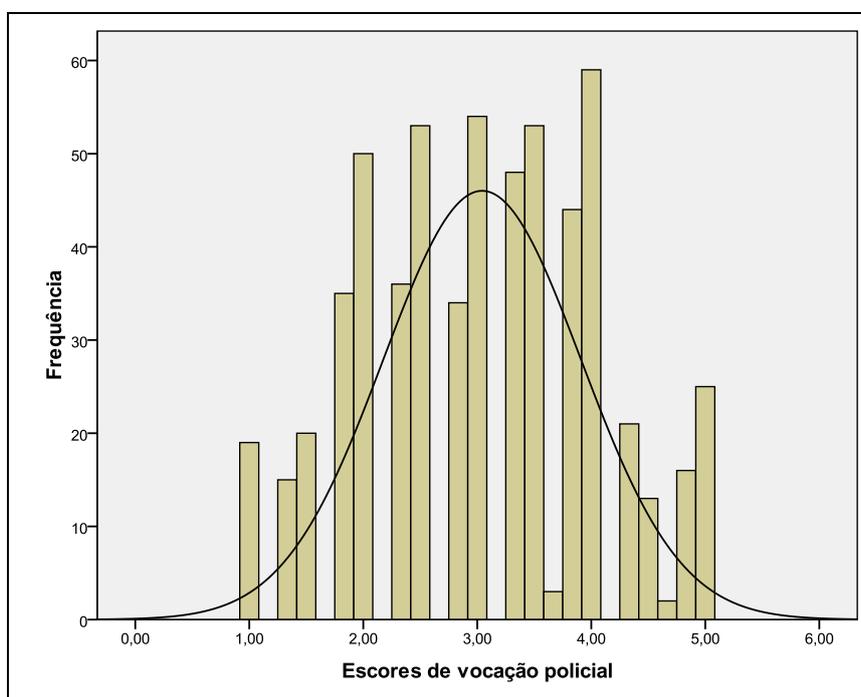


Figura 7 – Distribuição dos escores de vocação policial - Fator 4

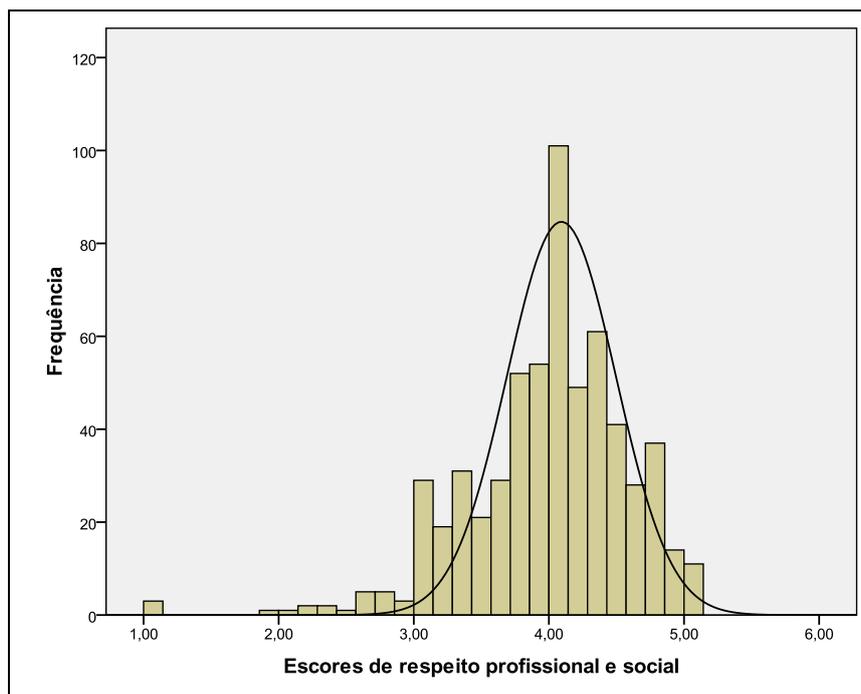


Figura 8 – Distribuição dos escores de respeito profissional e social - Fator 5

## Resultados das análises inferenciais

O primeiro passo realizado nessa etapa foi a inspeção das correlações entre todas as variáveis hipotéticas (fatores) e dessas entre, postos e graduações, nível educacional, tipo de moradia, número de dependentes, tempo na polícia militar (em anos), tempo no posto ou na graduação (em anos), idade (em anos) e tempo desde o último curso de aperfeiçoamento ou especialização (em anos). Após a análise das correlações significativas, foram realizadas análises de variância para testar diferença entre grupos. Finalmente foram realizadas as análises de regressões, com o intuito de se identificar os preditores da Identidade Profissional do Policial Militar. Os resultados são apresentados em três etapas: análise das correlações, análise de diferenças entre grupos e análises das regressões.

## Análise das correlações

Com o fim de conhecer as relações entre o ambiente institucional e profissional favorável, relacionamento conflituoso no trabalho, abertura no trabalho, vocação policial e respeito profissional e social, computaram-se as correlações de Pearson (*two-tailed*) entre tais construtos. Os resultados desta análise estatística são apresentados na Tabela 9, Tabela 10 e Tabela 11 a seguir. Considerou-se o conjunto de variáveis antecedentes (fatores) em função daquelas previamente identificadas como critérios, ou seja, postos e graduações, nível educacional, tipo de moradia, número de dependentes, tempo na polícia militar (em anos), tempo no posto ou na graduação (em anos), idade (em anos) e tempo desde o último curso de aperfeiçoamento ou especialização (em anos).

Tabela 9 – Correlações entre o ambiente institucional e profissional favorável (Fator 1), relacionamento conflituoso no trabalho (Fator 2), abertura no trabalho (Fator 3), vocação policial (Fator 4), respeito profissional e social (Fator 5) e variáveis de registro.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8
Fator 1	0,27**				0,16**	0,15**	0,13**	
Fator 2				-0,09*	-0,24**		-0,25**	
Fator 3	0,27**				0,17**	-0,15**	0,12**	
Fator 4				0,21**	0,23**		0,22**	
Fator 5				0,08*	0,11**			

Notas: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; 1(Posto ou graduação), 2 (Nível educacional), 3 (tipo de moradia, 4 (Número de dependentes), 5 (Tempo na PM), 6 (Tempo no posto ou na graduação), 7 (Idade) e 8 (Tempo desde o último curso em anos).

A análise mostrou correlações entre o Fator 1, ambiente institucional e profissional favorável, e postos e graduações ( $r = 0,27^{**8}$ ), tempo na polícia militar ( $r = 0,16^{**}$ ) e idade ( $r = 0,13^{**}$ ). Com relação ao Fator 2, relacionamento conflituoso no trabalho, as análises mostram que houve correlação inversa com o número de dependentes ( $r = -0,1^*$ ), correlação inversa com o tempo na polícia militar ( $r = -0,24^{**}$ ), correlação inversa com a idade ( $r = -0,25^{**}$ ). O Fator 3, abertura no trabalho, apresentou correlações com postos e graduações ( $r = 0,27^{**}$ ), tempo na polícia militar ( $r = 0,17^{**}$ ), tempo no posto ou na

<sup>8</sup> Como forma de facilitar o entendimento dos resultados e tornar o texto mais limpo as seguintes convenções serão utilizadas para os valores de *p* e da *sig.*: \*  $< 0,05$ ; \*\*  $< 0,01$ ; \*\*\*  $< 0,001$ .

graduação, correlação inversa ( $r = -0,15^{**}$ ) e idade ( $r = 0,12^{**}$ ). O Fator 4, vocação policial, mostrou correlações com número de dependentes ( $r = 0,21^{**}$ ), tempo na polícia militar ( $r = 0,23^{**}$ ) e idade ( $r = 0,22^{**}$ ). O Fator 5, respeito profissional e social, apresentou correlações com o número de dependentes ( $r = 0,83^{**}$ ) e tempo na polícia militar ( $r = 0,11^{**}$ ).

Em seguida, foram realizadas as correlações entre os fatores. A Tabela 10 abaixo apresenta tais correlações.

Tabela 10 – Correlações entre os fatores.

	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  $p < 0,01$ ; Fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável), Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho), Fator 3 (abertura no trabalho), Fator 4 (Vocação Policial), Fator 5 (respeito profissional e social).

Quando realizamos as análises entre os fatores foram demonstradas algumas correlações. A análise mostrou correlações significativas entre o Fator 1, ambiente institucional e profissional favorável, e os seguintes fatores respectivamente:

- ✓ Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho):  $r = -0,25^{**}$ ;
- ✓ Fator 3 (abertura no trabalho):  $r = 0,76^{**}$ ;
- ✓ Fator 4 (vocação policial):  $r = 0,29^{**}$ ;
- ✓ Fator 5 (respeito profissional e social):  $r = 0,41^{**}$ .

Com relação ao Fator 2, relacionamento conflituoso do trabalho, foram observadas as seguintes correlações significativas:

- ✓ Fator 3 (abertura no trabalho):  $r = -0,27^{**}$ ;
- ✓ Fator 4 (vocação policial):  $r = -0,19^{**}$ ;
- ✓ Fator 5 (respeito profissional e social):  $r = -0,28^{**}$ .

No Fator 3, abertura no trabalho, foram estabelecidas as seguintes correla es significativas:

- ✓ Fator 4 (vocação policial):  $r = 0,26^{**}$ ;
- ✓ Fator 5 (respeito profissional e social):  $r = 0,36^{**}$ .

Já o Fator 4, vocação policial, guarda correla o com o fator 5, respeito profissional e social ( $r = 0,33^{**}$ ).

Prosseguiu-se então as correla es entre as variáveis de registro, apresentadas na Tabela 11:

Tabela 11 – Correla es entre as variáveis de registro.

Variáveis de Registro	1	2	3	4	5	6	7	8
Posto ou gradua�o								
Nível educacional	0,30 <sup>**</sup>							
Tipo de moradia								
Número de dependentes	-0,18 <sup>**</sup>	-0,29 <sup>**</sup>	-0,10 <sup>*</sup>					
Tempo na PM		-0,31 <sup>**</sup>	-0,13 <sup>**</sup>	0,60 <sup>**</sup>				
Tempo no posto ou gradua�o	-0,60 <sup>**</sup>	-0,28 <sup>**</sup>		0,29 <sup>**</sup>	0,28 <sup>**</sup>			
Idade	-0,10 <sup>*</sup>	-0,35 <sup>**</sup>	-0,13 <sup>**</sup>	0,61 <sup>**</sup>	0,93 <sup>**</sup>	0,33 <sup>**</sup>		
Tempo desde o último curso em anos	-0,25 <sup>**</sup>	-0,26 <sup>**</sup>		0,23 <sup>**</sup>	0,32 <sup>**</sup>	0,53 <sup>**</sup>	0,35 <sup>**</sup>	

Notas: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; 1 (Posto ou gradua o), 2 (Nível educacional), 3 (Tipo de moradia, 4 (Número de dependentes), 5 (Tempo na PM), 6 (Tempo no posto ou na gradua o), 7 (Idade) e 8 (Tempo desde o último curso em anos).

Ao se analisarem as possíveis correla es entre as variáveis de registro, nota-se as seguintes correla es significativas:

- ✓ A Variável 1 (posto e graduação) guarda correlação, respectivamente com, nível educacional ( $r = 0,30^{**}$ ), número de dependentes ( $r = 0,18^{**}$ ), tempo no posto ou na graduação ( $r = - 0,60^{**}$ ), idade ( $r = - 0,10^{**}$ ) e tempo desde o último curso em anos ( $r = - 0,25^{**}$ );
- ✓ A Variável 2 (nível educacional) apresenta correlação, respectivamente com, número de dependentes ( $r = - 0,26^{**}$ ), tempo na polícia militar ( $r = 0,31^{**}$ ), tempo no posto ou graduação ( $r = - 0,28^{**}$ ), idade ( $r = - 0,35^{**}$ ) e tempo desde o último curso em anos ( $r = - 0,26^{**}$ );
- ✓ Com relação à Variável 3 (tipo de moradia), verificamos correlação, respectivamente com, número de dependentes ( $r = - 0,10^{*}$ ), tempo na polícia militar ( $r = - 0,13^{**}$ ) e idade ( $r = - 0,13^{**}$ );
- ✓ A Variável 4 (número de dependentes) guarda correlação, respectivamente com, tempo na polícia militar ( $r = 0,60^{**}$ ), tempo no posto ou na graduação ( $r = 0,29^{**}$ ), idade ( $r = 0,61^{**}$ ) e tempo desde o último curso em anos ( $r = 0,23^{**}$ );
- ✓ A Variável 5 (tempo na polícia militar), apresenta correlações, respectivamente com, tempo no posto ou na graduação ( $r = 0,28^{**}$ ), idade ( $r = 0,93^{**}$ ) e tempo desde o último curso em anos ( $r = 0,32^{**}$ );
- ✓ A Variável 6 (tempo no posto ou na graduação) estabelece correlações, respectivamente com, idade ( $r = 0,33^{**}$ ) e tempo desde o último curso em anos ( $r = 0,53^{**}$ );
- ✓ Já a Variável 7 (idade) mantém correlação com tempo desde o último curso em anos ( $r = 0,35^{**}$ ).

## Análise de diferenças entre grupos

Para testar a diferença entre os fatores componentes da Identidade Profissional do Policial Militar foram realizadas análises de variância *One-Way ANOVA* (Field, 2009), utilizando como variável de diferenciação as diferenças entre oficiais<sup>9</sup> e praças, entre soldados e demais policiais (praças<sup>10</sup> e oficiais), níveis educacionais por faixa (até o segundo grau e graduados e pós-graduados), tempo na polícia militar (até 18 anos e mais que 19 anos), por comando de policiamento ou unidade administrativa (CPRM, CPRO, CPRL, CPESP e Administrativo). Como variável critério foram utilizados os cinco fatores encontrados nas análises.

Como resultados desse procedimento estatístico, demonstrado na Tabela 12 a seguir, foi possível verificar que há diferença significativa em dois dos cinco fatores no que diz respeito à diferença entre praças e oficiais.

Tabela 12 – Análise de variância entre os fatores e praças e oficiais.

		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.
Fator 1	Entre grupos	2,66	0,77	1,00	39,45	0,001
	Intra grupos	3,06	0,76	595,00		
	Total	2,85	0,79	596,00		
Fator 2	Entre grupos	2,46	0,75	1,00	0,45	n.s.
	Intra grupos	2,42	0,85	595,00		
	Total	2,44	0,80	596,00		
Fator 3	Entre grupos	2,29	0,93	1,00	38,05	0,001
	Intra grupos	2,76	0,96	595,00		
	Total	2,52	0,97	596,00		
Fator 4	Entre grupos	2,95	1,09	1,00	2,40	n.s.
	Intra grupos	3,08	0,94	595,00		
	Total	3,02	1,02	596,00		
Fator 5	Entre grupos	3,95	0,54	1,00	2,11	n.s.
	Intra grupos	4,02	0,64	595,00		
	Total	3,98	0,59	596,00		

Nota: n. s. = não significativo.

<sup>9</sup> Aqui consideramos o aspirante-a-oficial e o cadete já como inclusos na categorização: oficiais.

<sup>10</sup> Aqui consideramos demais praças: cabos, sargentos e subtenentes.

Os fatores que apresentaram diferenças significativas foram o Fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e Fator 3 (abertura no trabalho). No Fator ambiente institucional e profissional favorável, os oficiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 39,45^{***}$ . O Fator abertura no trabalho apresentou o mesmo sentido, ou seja, os oficiais apresentam média mais favorável,  $F(1, 595) = 38,05^{***}$ . Os demais fatores não apresentam diferenças significativas entre praças e oficiais.

A Tabela 13 a seguir, demonstra as análises de variância para os fatores, levando-se em conta a variável independente, soldados e demais policiais (praças e oficiais).

Tabela 13 – Análise de variância entre os fatores e soldados e demais policiais.

		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.
Fator 1	Entre grupos	2,69	0,76	1	47,47	0,001
	Intra grupos	3,14	0,76	595		
	Total	2,85	0,79	596		
Fator 2	Entre grupos	2,42	0,75	1	0,54	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	2,47	0,88	595		
	Total	2,44	0,80	596		
Fator 3	Entre grupos	2,34	0,93	1	37,84	0,001
	Intra grupos	2,83	0,98	595		
	Total	2,52	0,97	596		
Fator 4	Entre grupos	2,99	1,05	1	0,79	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	3,07	0,96	595		
	Total	3,02	1,02	596		
Fator 5	Entre grupos	3,96	0,56	1	1,23	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	4,02	0,64	595		
	Total	3,98	0,59	596		

Nota: n. s. = não significativo.

Nessa segunda análise, os fatores que apresentaram diferenças significativas foram novamente o Fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e Fator 3 (abertura no trabalho). No Fator ambiente institucional e profissional favorável, os demais policiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 47,47^{***}$ . A análise realizada com o Fator abertura no trabalho mostrou que os demais policiais percebem uma maior abertura no trabalho, em relação aos soldados,  $F(1, 595) = 37,84^{***}$ . Os demais fatores não

apresentam diferenças significativas entre os soldados e os demais policiais (praças e oficiais).

As análises de variância para os fatores em relação ao nível educacional (até o 2º grau e graduados + pós-graduados), Tabela 14 a seguir, apresentam os seguintes resultados.

Tabela 14 – Análise de variância entre os fatores e nível educacional.

		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.
Fator 1	Entre grupos	2,89	0,77	1,00	1,64	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	2,81	0,80	596,00		
	Total	2,85	0,79	597,00		
Fator 2	Entre grupos	2,37	0,77	1,00	3,83	0,05
	Intra grupos	2,50	0,82	596,00		
	Total	2,44	0,80	597,00		
Fator 3	Entre grupos	2,50	0,98	1,00	0,13	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	2,53	0,97	596,00		
	Total	2,51	0,97	597,00		
Fator 4	Entre grupos	3,11	1,02	1,00	4,80	0,03
	Intra grupos	2,92	1,01	596,00		
	Total	3,01	1,02	597,00		
Fator 5	Entre grupos	3,99	0,59	1,00	0,08	
	Intra grupos	3,98	0,59	596,00		
	Total	3,98	0,59	597,00		

Nota: n. s. = não significativo.

Essa análise demonstrou que dois fatores apresentaram diferença significativa. O Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) e Fator 4 (vocação policial). No Fator relacionamento conflituoso no trabalho verificamos uma relação favorável com os policiais que apresentam graduação ou pós-graduação,  $F(1, 596) = 3,83^*$ . O Fator vocação policial encontramos uma relação mais favorável para os policiais que têm até o 2º grau,  $F(1, 596) = 4,80^*$ . Os demais fatores não apresentam diferenças significativas entre os níveis educacionais.

A Tabela 15 a seguir, apresenta as diferenças entre os fatores, que se mostram significativos em quatro dos cinco fatores, no que diz respeito à diferença no tempo na polícia militar (até 18 anos e mais que 19 anos).

Tabela 15 – Análise de variância entre os fatores e tempo na polícia militar.

		Média	Desvio padrão	gl	F	Sig.
Fator 1	Entre grupos	2,72	0,77	1,00	17,69	0,001
	Intra grupos	2,99	0,79	594,00		
	Total	2,86	0,79	595,00		
Fator 2	Entre grupos	2,55	0,83	1,00	11,97	0,001
	Intra grupos	2,32	0,75	594,00		
	Total	2,44	0,80	595,00		
Fator 3	Entre grupos	2,38	0,91	1,00	11,70	0,001
	Intra grupos	2,65	1,02	594,00		
	Total	2,52	0,97	595,00		
Fator 4	Entre grupos	2,86	1,03	1,00	15,44	0,001
	Intra grupos	3,18	0,99	594,00		
	Total	3,02	1,02	595,00		
Fator 5	Entre grupos	3,94	0,57	1,00	2,96	n.s.
	Intra grupos	4,03	0,61	594,00		
	Total	3,98	0,59	595,00		

Nota: n. s. = não significativo.

Os fatores que apresentaram diferenças significativas foram o Fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável), o Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho), Fator 3 (abertura no trabalho) e Fator 4 (vocação policial). O Fator ambiente institucional e profissional favorável é melhor percebido por policiais com mais de dezenove anos de serviço,  $F(1, 594) = 17,69^{***}$ . Já no Fator relacionamento conflituoso no trabalho, percebe-se que os policiais que têm até dezoito anos de polícia são os que apresentam maiores níveis de conflito no trabalho,  $F(1, 594) = 11,97^{***}$ . No Fator abertura no trabalho, os policiais que têm mais que dezenove anos de serviço desfrutam de maior abertura,  $F(1, 594) = 11,70^{***}$ . O Fator vocação policial mostrou que os policiais com mais de dezenove 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 última análise realizada, Tabela 16 a seguir, apresenta as diferenças entre os fatores à unidade policial, dividida em cinco grupos, CPRM, CPRO, CPRL, CPESP e Administrativa.

Tabela 16 – Análise de variância entre os fatores e unidade policial.

		gl	F	Sig.
Fator 1	Entre grupos	4,00	2,00	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 2	Entre grupos	4,00	4,48	0,001
	Intra grupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 3	Entre grupos	4,00	0,60	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 4	Entre grupos	4,00	1,00	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	586,00		
	Total	590,00		
Fator 5	Entre grupos	4,00	0,81	<i>n.s.</i>
	Intra grupos	586,00		
	Total	590,00		

Nota: n. s. = não significativo.

		CPRM	CPRO	CPRL	CPESP	Administrativo	Total
Fator 1	Média	2,82	2,91	2,63	2,81	3,03	2,86
	Desvio padrão	0,88	0,78	0,86	0,74	0,71	0,79
Fator 2	Média	2,37	2,42	2,27	2,37	2,71	2,44
	Desvio padrão	0,74	0,67	0,89	0,79	0,90	0,80
Fator 3	Média	2,48	2,43	2,51	2,52	2,64	2,52
	Desvio padrão	1,00	1,01	1,16	0,95	0,94	0,97
Fator 4	Média	3,04	3,23	2,83	2,99	2,94	3,01
	Desvio padrão	0,98	0,95	1,09	1,10	0,93	1,02
Fator 5	Média	4,00	4,08	3,89	3,99	3,92	3,99
	Desvio padrão	0,62	0,61	0,72	0,54	0,60	0,59

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

## Análises de Regressão

Testes de relações predição foram realizados considerando as variáveis critério: **ambiente profissional e institucional favorável** (Fator 1); **relacionamento conflituoso no trabalho** (Fator 2); **abertura no trabalho** (Fator 3); **vocação policial** (Fator 4) e **respeito profissional e social** (Fator 5). As variáveis preditoras selecionadas foram aquelas que apresentaram correlações significativas com cada uma das variáveis dependentes.

Na primeira análise foi verificado o percentual da variação do Fator 1 (ambiente profissional e institucional favorável) explicado pelo tempo dividido, variável transformada, (até 18 anos na polícia e mais que 19 anos na polícia) pelos postos e graduações e pelo sexo. Para verificar a habilidade preditiva do modelo em questão foi necessário calcular o coeficiente de determinação ( $R^2$ ), a partir de uma análise de regressão linear múltipla padrão (Field, 2009). Os resultados forneceram evidências de que essas três variáveis independentes são preditoras significativas do Fator 1 ( $R^2 = 0,11$ ;  $F = 25,37^{***}$ ). Entretanto, a variável postos e graduações foi a que melhor explicou, individualmente, a variância do ambiente profissional e institucional favorável ( $\beta = 0,27^{***}$ ), seguida da variável tempo dividido ( $\beta = 0,19^{***}$ ) e por último sexo ( $\beta = 0,10^{**}$ ).

Tabela 17 – Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 1.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	1,86	0,18	
	sexo	0,31	0,13	0,10*
	postos e graduação	0,07	0,01	0,27***
	tempo dividido	0,30	0,06	0,19***

Nota: Modelo1:  $R^2 = 0,11$ ;  $F = 25,37$ ; \*\*\*sig. 0,00; \* $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,000$ .

Rejeitada a hipótese nula de que o conjunto de variáveis testado não tem habilidade preditiva significativa sobre o Fator 1, foi possível verificar a contribuição de cada variável

para o modelo. Os procedimentos para teste de hipóteses para os parâmetros de  $\beta$  foram utilizados, por meio de uma análise de regressão linear múltipla *stepwise*. A escolha pelo procedimento *stepwise* foi adotado, pois segundo Abadd e Torres (2002) ele é o mais adequado para estudos exploratórios em que se deseja apenas descrever relacionamentos entre as variáveis, já que a seleção da sequência de entrada dos preditores na equação é realizada estatisticamente e não de acordo com um modelo teórico pré-definido. Os resultados da análise *stepwise* revelaram três modelos significativos. O primeiro aponta como preditor apenas postos e graduações ( $F = 47,17^{***}$ ), o segundo agrega graduação e tempo dividido, (até 18 anos na polícia e mais que 19 anos na polícia) ( $F = 34,83^{***}$ ), e o terceiro modelo engloba, graduação, tempo dividido e sexo ( $F = 25,37^{**}$ ).

Tabela 18 – Regressão linear múltipla *stepwise* para as variáveis predictoras do Fator 1.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	2,631	0,05	
	postos e graduações	,072	0,01	0,27***
2	(Constante)	2,205	0,10	
	postos e graduações	,073	0,01	0,28***
	tempo dividido	,281	0,06	0,18***
3	(Constante)	1,859	0,18	
	postos e graduações	,070	0,01	0,27***
	tempo dividido	,295	0,06	0,19***
	sexo	,314	0,13	0,10**

Nota: Modelo1:  $F = 47,17$ , \*\*\*sig. 0,000,  $R^2 = 0,07$ ; Modelo 2:  $F = 34,83$ , \*\*\*sig. 0,000,  $R^2 = 0,11$ ; Modelo 3:  $F = 25,37$ , \*sig. 0,016,  $R^2 = 0,11$ .

\* $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,000$ .

A Figura 9, a seguir, mostra o gráfico para o Fator 1, onde os pontos estão aleatoriamente dispersos por todo o quadrante, o que é um indicativo que as suposições de linearidade e homocedasticidade foram satisfeitas.

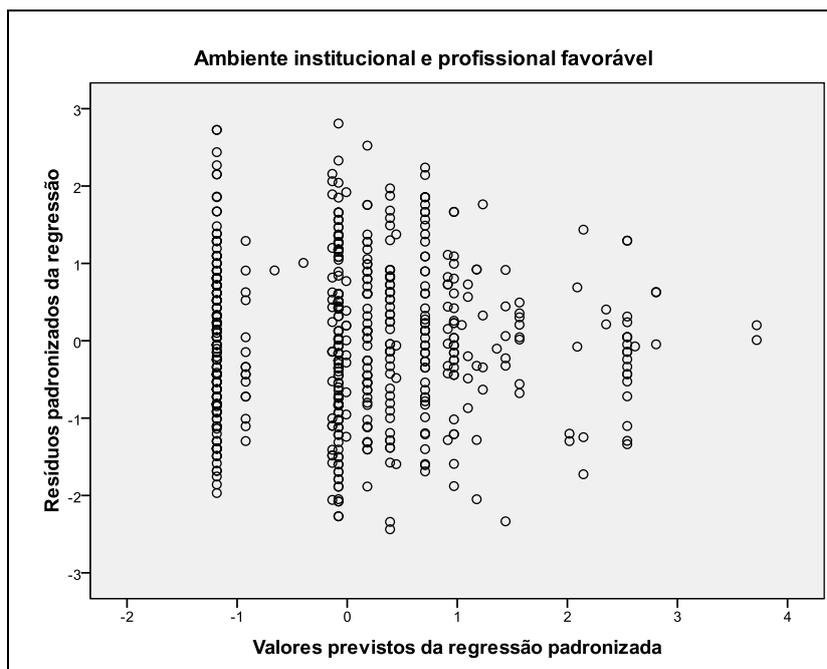


Figura 9 – Diagramas dos \*ZRESID contra \*ZPRED para o Fator 1.

Na segunda análise foi verificado o percentual da variação do Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) explicado pela idade, tempo dividido, variável transformada, (até 18 anos na polícia e mais que 19 anos na polícia) e pelo número de dependentes. Da mesma forma foi verificada a habilidade preditiva do modelo pelo cálculo do coeficiente de determinação ( $R^2$ ), a partir de uma análise de regressão linear múltipla padrão (Field, 2009). Os resultados forneceram evidências de que essas três variáveis independentes são preditoras significativas do Fator 2 ( $R^2 = 0,07$ ;  $F = 15,27^{***}$ ). A variável idade foi a que melhor explicou, individualmente, a variância do relacionamento conflituoso no trabalho (predição inversa) ( $\beta = -0,39^{***}$ ), seguida da variável tempo dividido ( $\beta = 0,11^{***}$ ) e por último número de dependentes ( $\beta = 0,09^{***}$ ).

Tabela 19 – Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 2.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	3,667	0,184	
	número de dependentes	0,046	0,026	0,090*
	idade	-0,043	0,008	-0,389***
	tempo dividido	0,178	0,099	0,111*

Nota: Modelo1:  $R^2 = 0,07$ ;  $F = 15,27$ ; \*\*\*sig. 0,00; \* $p < 0,09$ ; \*\*\*  $p < 0,000$ .

Novamente rejeitamos a hipótese nula, de que o conjunto de variáveis testado não tem habilidade preditiva significativa sobre o Fator 1, mesmo admitindo significâncias maiores que 0,05, foi possível verificar a contribuição de cada variável para o modelo. Utilizamos os procedimentos para teste de hipóteses para os parâmetros de  $\beta$ , por meio de uma análise de regressão linear múltipla *stepwise*. Os resultados da análise *stepwise*, como eram de se esperar, revelaram um único modelo significativo, que aponta como preditor apenas a variável idade ( $F = 38,79^{***}$ ).

Tabela 20 – Regressão linear múltipla *stepwise* para as variáveis predictoras do Fator 2.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	3,50	0,17	
	idade	-0,03	0,00	-0,25***

Nota: Modelo1:  $F = 38,79$ , \*\*\*sig. 0,000,  $R^2 = 0,06$ ; \*\*\*  $p < 0,000$ .

A Figura 10, a seguir, mostra o gráfico para o Fator 2, onde os pontos estão aleatoriamente dispersos por todo o quadrante, o que é um indicativo que as suposições de linearidade e homocedasticidade foram satisfeitas.

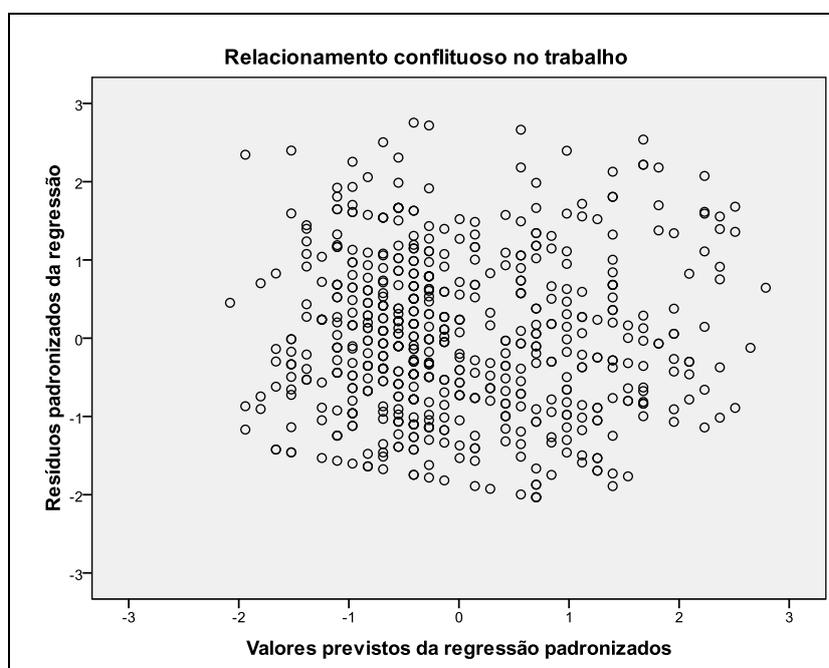


Figura 10 – Diagramas dos \*ZRESID contra \*ZPRED para o Fator 2.

Ao se verificar a terceira análise foi obtido o percentual da variação do Fator 3 (abertura no trabalho) explicado pelos postos e graduações (de soldado a coronel), pela variável transformada, oficiais e praças (praças: do soldado ao subtenente e oficiais: do cadete ao coronel) e pela outra transformação soldados e o restante dos postos e graduações (soldado e do cabo ao coronel). Foi verificada a habilidade preditiva do modelo pelo cálculo do coeficiente de determinação ( $R^2$ ), a partir de uma análise de regressão linear múltipla padrão (Field, 2009). Os resultados forneceram evidências de que apenas a variável independente postos e graduações é preditora significativa do Fator 3 ( $R^2 = 0,08$ ;  $F = 16,99^{***}$ ). Essa variável melhor explicou, individualmente, a variância da abertura no trabalho ( $\beta = 0,22^{**}$ ).

Tabela 21 – Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 3.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	2,06	0,17	
	Postos e graduações	0,07	0,03	0,22*
	soldados e restante	-0,04	0,17	-0,02
	praça e oficial	0,20	0,12	0,10

Nota: Modelo1:  $R^2 = 0,08$ ;  $F = 16,99$ ;  $^{***}$ sig. 0,00; \*  $p < 0,05$ .

A rejeição da hipótese nula se deve a predição significativa sobre o Fator 3. Transformamos, então, a variável independente: postos e graduações, em duas outras: oficiais e praças (praças: do soldado ao subtenente e oficiais: do cadete ao coronel) e soldados e o restante dos postos e graduações (soldado e do cabo ao coronel). Mesmo admitindo significâncias de 0,08 e 0,07 para número de dependentes e tempo dividido respectivamente, foi possível verificar a contribuição de cada variável para o modelo. Utilizamos os procedimentos para teste de hipóteses para os parâmetros de  $\beta$ , por meio de uma análise de regressão linear múltipla *stepwise*. Os resultados da análise *stepwise*, como eram de se esperar, revelaram um modelo significativo, que aponta como preditor apenas postos e graduações ( $F = 48,10^{***}$ ).

Tabela 22 – Regressão linear múltipla stepwise para as variáveis predictoras do Fator 3.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	2,24	0,06	
	Postos e graduações	0,09	0,01	0,27*

Nota: Modelo1: F = 48,10, \*\*\*sig. 0,000, R<sup>2</sup> = 0,07; \* p < 0,000.

A Figura 11, a seguir, mostra o gráfico para o Fator 3, onde os pontos estão aleatoriamente dispersos por todo o quadrante, o que é um indicativo que as suposições de linearidade e homocedasticidade foram satisfeitas.

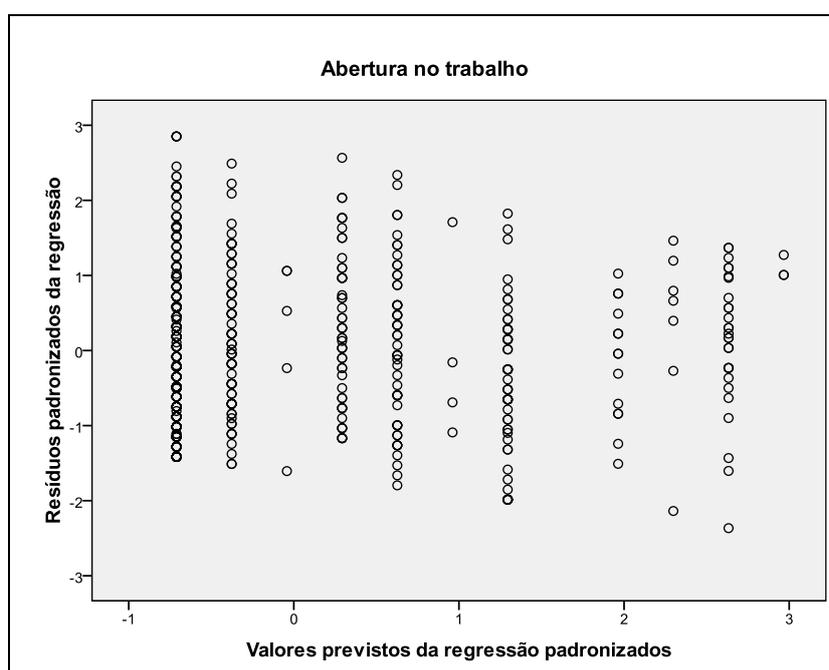


Figura 11 – Diagramas dos \*ZRESID contra \*ZPRED para o Fator 3.

Na quarta análise foi obtido o percentual da variação do Fator 4 (vocação policial) explicado pelos postos e graduações (de soldado a coronel), pelo número de dependentes, tempo no posto ou na graduação e tempo desde o último curso em anos. Assim como nas análises anteriores, realizamos a verificação da habilidade preditiva do modelo pelo cálculo do coeficiente de determinação (R<sup>2</sup>), utilizando, para tal, uma análise de regressão linear múltipla padrão (Field, 2009). Os resultados forneceram evidências de que essas quatro variáveis independentes são predictoras significativas do Fator 4 (R<sup>2</sup> = 0,07; F = 10,25\*\*\*). Entretanto, a variável número de dependentes foi a que melhor explicou, individualmente, a variância da vocação policial ( $\beta = 0,22***$ ), seguida da variável postos e graduações ( $\beta =$

0,18\*\*\*), tempo no posto ou graduação ( $\beta = 0,17***$ ), e por último tempo desde o último curso em anos ( $\beta = -0,11*$ ).

Tabela 23 – Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 4.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	2,20	0,15	
	graduação	0,06	0,02	0,18**
	número de dependentes	0,14	0,03	0,22**
	tempo no posto ou graduação	0,03	0,01	0,17**
	tempo desde o último curso em anos	-0,02	0,01	-0,11*

Nota: Modelo1:  $R^2 = 0,07$ ;  $F = 10,25$ ; \*\*\*sig. 0,00; \*  $p < 0,05$ ; \*\*\* $p < 0,000$ .

Pela predição significativa sobre o Fator 4, das variáveis independentes postos e graduações (de soldado a coronel), número de dependentes, tempo no posto ou na graduação e tempo desde o último curso em anos, rejeitamos a hipótese nula. Utilizamos os procedimentos para teste de hipóteses para os parâmetros de  $\beta$ , por meio de uma análise de regressão linear múltipla *stepwise*. Os resultados da análise *stepwise*, para verificar a contribuição de cada variável para o modelo. Os resultados da análise *stepwise* revelaram quatro modelos significativos. O primeiro aponta como preditor apenas o número de dependentes ( $F = 24,80***$ ), o segundo agrega número de dependentes e postos e graduações ( $F = 15,62***$ ), o terceiro modelo engloba, número de dependentes, postos e graduações e tempo no posto ou na graduação ( $F = 11,89***$ ), o quarto e último modelo acrescenta número de dependentes, postos e graduações, tempo no posto ou na graduação e tempo desde o último curso em anos ( $F = 10,25***$ ).

Tabela 24 – Regressão linear múltipla *stepwise* para as variáveis preditoras do Fator 4.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	2,55	0,10	
	número de dependentes	0,14	0,03	0,21**
2	(Constante)	2,40	0,12	
	número de dependentes	0,15	0,03	0,23***
	postos e graduações	0,04	0,01	0,11*
3	(Constante)	2,22	0,15	
	número de dependentes	0,13	0,03	0,21***
	postos e graduações	0,06	0,02	0,17*
	tempo no posto ou graduação	0,02	0,01	0,11*
4	(Constante)	2,20	0,15	
	número de dependentes	0,14	0,03	0,22***
	postos e graduações	0,06	0,02	0,18*
	tempo no posto ou graduação	0,03	0,01	0,17*
	tempo desde o último curso em anos	-0,02	0,01	-0,11*

Nota: Modelo1:  $F = 24,80$ , \*\*\*sig. 0,000,  $R^2 = 0,04$ ; Modelo 2:  $F = 15,62$ , \*\*\*sig. 0,000,  $R^2 = 0,06$ ; Modelo 3:  $F = 11,89$ , \*\*sig. 0,00,  $R^2 = 0,06$ ; Modelo 4:  $F = 10,25$ , \*\*\*sig. 0,00,  $R^2 = 0,07$ .

\* $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,000$ .

A Figura 12, a seguir, mostra o gráfico para o Fator 4, onde os pontos estão aleatoriamente dispersos por todo o quadrante, o que é um indicativo que as suposições de linearidade e homocedasticidade foram satisfeitas.

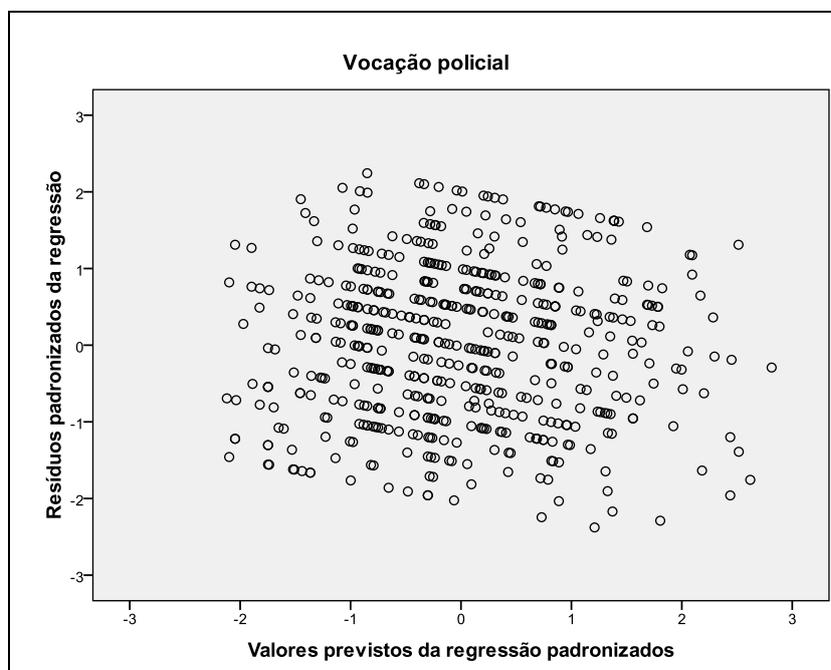


Figura 12 – Diagramas dos \*ZRESID contra \*ZPRED para o Fator 3.

Na última análise foi alcançado o percentual da variação do Fator 5 (respeito profissional e social) explicado pelo tempo na polícia militar e pela idade. Realizamos a verificação da habilidade preditiva do modelo pelo cálculo do coeficiente de determinação ( $R^2$ ), utilizando, para tal, uma análise de regressão linear múltipla padrão (Field, 2009). Os resultados forneceram evidências de que essas duas variáveis independentes são preditoras significativas do Fator 5 ( $R^2 = 0,02$ ;  $F = 6,60^{**}$ ). A variável tempo na polícia militar foi a que melhor explicou, individualmente, a variância do respeito profissional e social ( $\beta = 0,37^{***}$ ), seguida da variável idade ( $\beta = -0,28^{**}$ ).

Tabela 25 – Regressão linear múltipla padrão para as variáveis preditoras do Fator 5.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constante)	4,39	0,22	
	tempo na PM	0,03	0,01	0,37*
	idade	-0,02	0,01	-0,28*

Nota: Modelo1:  $R^2 = 0,02$ ;  $F = 6,60$ ;  $^{**}$ sig. 0,01;  $^*$   $p < 0,05$ .

Pela predição significativa das variáveis independentes: tempo na polícia militar e idade, sobre o Fator 5, rejeitamos a hipótese nula. Os procedimentos para teste de hipóteses para os parâmetros de  $\beta$ , por meio de uma análise de regressão linear múltipla *stepwise*, foram utilizados, com vistas a verificar a contribuição de cada variável para o modelo. Os resultados da análise *stepwise* revelaram dois modelos significativos. O primeiro aponta como preditor apenas o tempo na polícia militar ( $F = 6,80^{**}$ ), o segundo agrega tempo na polícia militar e idade ( $F = 6,60^{***}$ ).

Tabela 26 – Regressão linear múltipla *stepwise* para as variáveis preditoras do Fator 5.

Modelo		B	Erro padrão	Beta
1	(Constant)	3,84	0,06	
	tempo na PM	0,01	0,00	0,11*
2	(Constant)	4,39	0,22	
	tempo na PM	0,03	0,01	0,37*
	idade	-0,02	0,01	-0,28*

Nota: Modelo1:  $F = 6,80$ ,  $^{**}$  sig. 0,01,  $R^2 = 0,01$ ; Modelo 2:  $F = 6,60$ ,  $^{***}$ sig. 0,00,  $R^2 = 0,02$ ;  $^*$  $p < 0,05$ .

A Figura 13, a seguir, mostra o gráfico para o Fator 5, onde os pontos estão aleatoriamente dispersos pelo quadrante, o que é um indicativo que as suposições de linearidade e homocedasticidade foram satisfeitas.

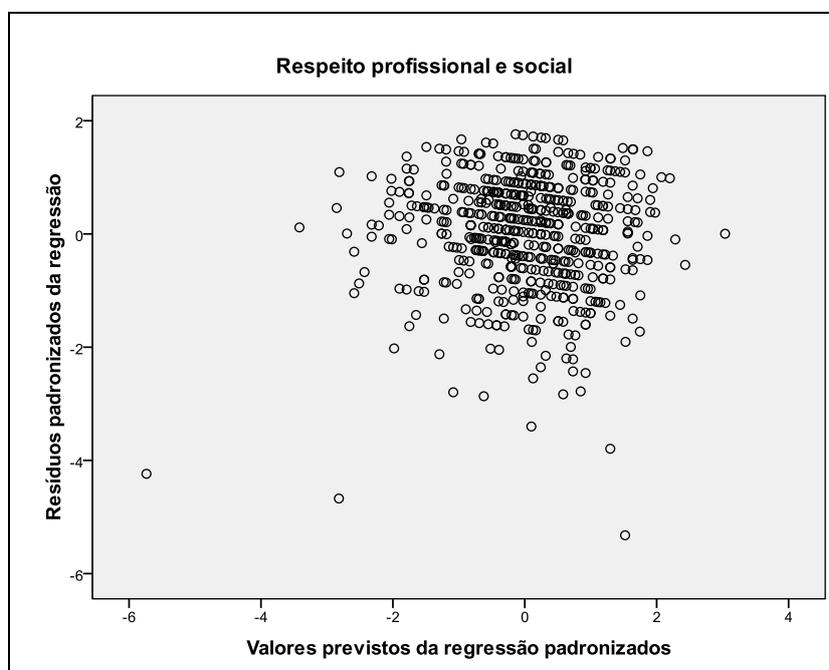


Figura 13 – Diagramas dos \*ZRESID contra \*ZPRED para o Fator 3.

No próximo capítulo, são discutidos os resultados obtidos nas análises aqui apresentadas.

## Capítulo 5 – Discussão

Neste capítulo, os resultados apresentados no capítulo anterior são discutidos na ordem dos objetivos da pesquisa. Primeiro, a análise de TRI do instrumento é interpretada, seguindo-se a interpretação da estrutura fatorial final (com 5 fatores) do instrumento encontrada. Ao longo da interpretação dos fatores, são interpretados também os resultados das análises descritivas de cada fator, além dos efeitos das variáveis. Após a interpretação de todos os fatores, são discutidas as relações entre os preditores da identidade profissional do policial militar identificados e as variáveis de registro, as possibilidades de aplicação dos instrumentos e as implicações dos resultados. Por fim, são apresentados os limites e as contribuições do trabalho, assim as perspectivas para futuros estudos.

### Interpretação a partir da Teoria de Resposta ao Item

Como aponta Pérez-Nebra e Torres (2010), a análise de Teoria de Resposta ao Item – TRI, quando realizada em relação a um único objeto se torna limitada. Como não se encontrou outros trabalhos empíricos para comparação, este trabalho baseou-se apenas no objeto Brasil para sua análise, não se encontrando evidências para as razões dos itens apresentaram dificuldades altas ou baixas. Carecem realizar comparações com outros países para apoiar adequadamente a explicação da dificuldade dos itens, ficando naturalmente como sugestão para estudos futuros e como uma das contribuições do presente estudo.

Quanto ao problema da dificuldade dos itens, devemos adiantar que este conceito em instrumentos psicológicos ainda não criou cultura entre os psicometristas. De fato, a dificuldade do item era um parâmetro que fazia sentido em testes de aptidão, onde há respostas certas e erradas, sendo ela definida como o percentual de acerto. Com a TRI, o

conceito de dificuldade é expresso em função do Teta (do traço latente), seja ele de aptidão ou de personalidade ou de outros instrumentos psicológicos. A dificuldade é definida como o tamanho de Teta necessário para que o sujeito tenha a chance de 50% de acertar (testes de aptidão) ou aceitar (testes de personalidade) o item.

Quando verificamos essa questão no mercado internacional, e certamente no nacional, notamos que não existe a preocupação de se aferir este parâmetro de dificuldade dos itens em qualquer instrumento psicológico. Exceção feita ao estudo realizado por Pérez-Nebra e Torres (2010) por meio de uma escala. Este estado é lastimável, porque a preocupação com este parâmetro poderá tornar os instrumentos psicológicos bem mais pertinentes, porque se saberia se eles estão ou não cobrindo toda a amplitude do construto que eles pretendem medir.

Sem esta informação sobre a dificuldade dos itens, não se sabe que recorte do construto um dado instrumento está medindo. Agora, elaborar testes de personalidade ou qualquer instrumento que garantam a cobertura toda do conceito sendo medido é extremamente difícil, porque nestes estudos entra tipicamente em jogo a questão da desejabilidade social. Esta faz com que os sujeitos respondam, com marcas altas, itens que medem traços latentes considerados desejáveis na sociedade e dêem marcas baixas para aqueles que medem traços não bem quistos na mesma sociedade.

Assim, os instrumentos que medem traços desejáveis terão praticamente todos os seus itens com parâmetros de dificuldade baixa (como é o caso do Fator 5 na presente escala), enquanto os que medem traços indesejáveis terão seus itens acentuadamente (como é o caso do Fator 2). Estes são problemas que a psicometria vai ter que resolver algum dia, se ela pretende produzir instrumentos mais adequados e legítimos para avaliar a personalidade humana.

Podemos concluir para o presente tópico que, deve-se buscar o aperfeiçoamento das dimensões e dos fatores relativo à EIPPM. Para futuras pesquisas seria interessante conhecer qual é a importância de cada um dos atributos da escala que o policial atribui a constituição de sua identidade profissional.

## Interpretação dos Fatores da EIPPM

Os resultados da análise fatorial da Escala de Identidade Profissional do Policial Militar não tiveram como plano de fundo uma teoria que corroborasse os fatores identificados, entretanto buscamos na literatura pertinente ao assunto traços que pudessem confirmar os resultados que serão apresentados. Os fatores identificados são apresentados e discutidos a seguir.

Podemos ressaltar que as medidas apresentaram parâmetros psicométricos apropriados. O que levou a construção de resultados fidedignos, podendo ser inclusive reaplicados em pesquisas futuras. Entretanto, tais afirmações não pretendem confirmar que os resultados possam ser generalizados para além do escopo da amostra considerada. Já que se tratou de uma amostra não probabilística. As confirmações da adequação dos índices, aqui descritos, carecem de novos estudos. Em relação ao instrumento específico (EIPPM) seguem algumas considerações:

Quando do delineamento da presente pesquisa não foi encontrado nenhum instrumento que permitisse avaliar a Identidade Profissional do Policial Militar. Neste sentido, concebeu-se esta escala, cuja variável correspondente vem sido considerada em pesquisas que tentam explicar como se estabelece o *self*. Esta escala se revelou multifatorial, agregando os itens em cinco fatores (ambiente institucional e profissional favorável, relacionamento conflituoso no trabalho, abertura profissional, vocação policial e respeito profissional e social), apresentando um Alfa médio de 0,72, o que pode ser considerado aceitável. Uma possível explicação para este índice se deve ao número reduzido de itens que compõem cada fator (em média 8,4 itens). Neste íterim, corrobora-se a adequação de empregar a medida descrita, que foi previamente validada, para se atestar, de forma específica em uma unidade da Polícia Militar, como anda o ambiente de trabalho dos Policiais, suas relações sociais, conflitos, como se dá a abertura no trabalho, a vocação do

policial dessa unidade específica e seu comportamento frente à sociedade. Criou-se uma escala que pode ser empregada para diversos propósitos, não só pela PMDF, mas pelas outras instituições policiais brasileiras, que contam com uma ferramenta que ajuda compreender o Policial, seus anseios, problemas e relacionamentos.

#### Fator 1: Ambiente institucional e profissional favorável

Observa-se na Tabela 27 que o Fator 1 ( $\alpha = 0,81$ , Md = 2,85, DP = 0,79 ) reuniu itens que tratam do ambiente institucional e profissional favorável.

Tabela 27 – Interpretação do Fator 1

Item	Fator 1
Disponho de um ambiente saudável em meu trabalho.	0,589
Em meu trabalho existe espaço para confraternização.	0,558
Minha instituição me oferece oportunidade de lazer.	0,494
Meu salário é compatível com minhas atribuições.	0,452
Disponho de bons equipamentos para a execução de minhas atividades.	0,443
Acredito na divisão hierárquica de minha instituição.	0,440
Sou recompensado quando presto um bom serviço.	0,430
Tenho incentivos para me aperfeiçoar em meu trabalho.	0,404
Estou satisfeito com minha profissão.	0,388
As relações pessoais são valorizadas em minha organização.	0,367
Sou valorizado em meu ambiente de trabalho.	0,356
Participo de confraternizações com meus colegas de trabalho.	0,303
Sou incentivado a trabalhar em equipe.	0,303
Minhas ideias são bem recebidas pelos meus chefes.	0,309

Nota: Alfa = 0,81.

Esse resultado revela a força do ambiente de trabalho, do salário, dos incentivos, do apoio de colegas e chefia do policial para a constituição de sua identidade, Fator este, responsável por esclarecer 11,01% da variância do instrumento. A explicação de Sousa (2009) no que se refere à conformidade como valor importante para a Polícia, nos ajuda a compreender esse Fator, pois reside no fato de que os Policiais Militares experimentam no exercício de sua atividade a necessidade haver consonância, no que se refere à obediência às regras e normas da organização. Já que a polícia apresenta como sustentáculos de sua estrutura os pilares da hierarquia e da disciplina. Fato que enfatiza a obediência às regras

de trabalho. Assim, seria possível inferir que, ao menos quando arguido a respeito do ambiente institucional e profissional, o Policial faz sua avaliação com base em algum referencial ou contexto, que neste caso foram questões referentes ao dia-a-dia do serviço dentro da instituição. Nesse mesmo ponto, Tamayo (2005) nos esclarece que quando existe a preocupação da organização com a satisfação de seus membros, gera uma fonte rica de comprometimento organizacional. Dessa forma, a resposta aos itens do Fator 1 poderiam ser o resultados de uma operação cognitiva de avaliação em que a identidade profissional é comparada com esses referenciais, o que resulta em uma avaliação final de sua construção. Ou como aponta Pinto (2000) “a identidade preponderante será a profissional.” (p.78).

#### Fator 2: Relacionamento conflituoso no trabalho

O Fator 2 ( $\alpha = 0,70$ , Md = 2,44, DP = 0,80) é responsável pelo por explicar 6,21% da variância dos dados obtidos por meio do Instrumento. Seus itens são apresentados na Tabela 28, a qual mostra que o fator reuniu itens referentes a aspectos de relacionamento social, relativos aos problemas no trabalho.

Tabela 28 – Interpretação do Fator 2

Item	Fator 2
Costumo levar problemas de casa para o trabalho.	0,581
Costumo levar problemas do trabalho para casa.	0,559
Tenho problemas de relações interpessoais em meu trabalho.	0,555
Tenho problemas com meus superiores hierárquicos.	0,504
Minha relação com os meus superiores é conflituosa.	0,437
Convivo com o medo de punições disciplinares.	0,425
Sinto vergonha em desempenhar minhas atividades na PMDF.	0,331
A forma como sou tratado no trabalho influi na forma como trato a sociedade.	0,327

Nota: Alfa = 0,70.

Ainda para Pinto (2000) essa temática de relações conflituosas corrobora o que foi apresentado pelo Fator 2, pois é causada pelo trabalho do policial militar e pelas relações desenvolvidas nesse ambiente, que o obriga a agir sempre como Policial Militar, independente da situação, como se renunciassem a tudo aquilo que não fosse referente a

vida profissional. Cabe lembrar que a identidade é construída em uma relação do eu com o outro, mas no caso do Policial Militar o outro é na maioria das vezes um Policial, alguém que carrega o mesmo comportamento, pensamento e o mesmo referencial. O que acaba gerando, conforme Sousa (2001), uma quebra na cadeia de confiança que pressupõem as relações entre superiores, subordinados e pares. Isso dificulta a formação de uma identidade, pois existe a limitação das relações sociais, o que pode justificar o tratamento da polícia com a sociedade, já que o Policial apresenta dificuldades em avaliar as transformações ocorridas na sociedade. O Policial Militar é levado, portanto, a atuar de acordo com os princípios da instituição, que toma como se seu fossem, o que pode gerar divergência do anseio social. Além de só conseguir se posicionar frente as mais diversas situações como um representante da instituição. O que explica os problemas surgidos da relação trabalho x família (costumo levar problemas de casa para o trabalho e costumo levar problemas do trabalho para casa), em que o Policial é chamado para representar suas outras identidades (pai, marido, filho, etc.) e acaba atuando sempre como Policial Militar.

Pinto (2000) a esse respeito faz o seguinte comentário:

Como as outras identidades foram mal construídas, mal estabelecidas, o policial militar pode até evitar de desempenhar os papéis relativos a elas, fazendo com que estas identidades fiquem mais empobrecidas ainda, fortalecendo, por consequência, a preponderância da sua identidade de policial militar. A socialização secundária do policial militar, por suas características particulares, limita o seu acesso a outros mundos sociais. (p.80).

Com relação ao convívio com punições por desvios de conduta Sousa (2001) esclarece que é recorrente no discurso dos Policiais Militares a crítica à organização em virtude da injustiça das punições aplicadas, o que gera no Policial, principalmente nos mais novos, o medo da sanção.

### Fator 3: Abertura no trabalho

O terceiro Fator ( $\alpha = 0,85$ , Md = 2,52, DP = 0,97) reuniu os itens referentes à liberdade de inovar, de questionar e de decidir, observados na tabela a seguir.

Tabela 29 – Interpretação do Fator 3

Item	Fator 3
Sou recompensado quando presto um bom serviço.	-0,304
Tenho incentivos para me aperfeiçoar em meu trabalho.	-0,378
Sou valorizado em meu ambiente de trabalho.	-0,305
Tenho espaço para inovar em meu trabalho.	-0,759
Tenho espaço para fazer questionamentos a meus superiores hierárquicos.	-0,596
Tenho espaço para tomar decisões em meu trabalho.	-0,583
Tenho liberdade de corrigir meus superiores hierárquicos.	-0,519
Minhas idéias são bem recebidas pelos meus chefes.	-0,424

Nota: Alfa = 0,85.

Esse resultado revela que a abertura no trabalho é responsável por esclarecer 7,74% da variância dos dados. Com relação a esse Fator, verificamos que se relaciona com o que Sousa (2009) chamou de sistema autônomo, onde existe uma relação positiva dos Policiais Militares com os valores autonomia. Apesar de ser uma organização militarizada há o espaço para propositura de formas inovadoras na a atividade, as questões de valorização pessoal começam a ganhar importância no contexto da Polícia Militar, bem como a abertura conseguida pelos estratos mais baixos da estrutura hierárquica militar. Isso pode ser confirmado, pela mesma autora, ao se tratar a atividade Policial como portadora de uma série de especificidades, o que acarreta uma constante superação de limites, e necessidades de constantes adaptações.

Entretanto, como apontou Sousa (2001) existe a crença que as livres manifestações de opiniões dentro da organização, na maioria das vezes, se estiverem em contraposição ao pensamento dos superiores, pode vira a provocar reações desfavoráveis contra a pessoa que a emitiu. Tem-se que o poder hierárquico é mais valoroso do que o conhecimento e que a vontade do superior impera sobre a do subordinado.

#### Fator 4: Vocação policial

O Fator 4 ( $\alpha = 0,62$ , Md = 3,02, DP = 1,02) é responsável pelo por explicar 5,67% da variância dos dados obtidos por meio do Instrumento. Seus itens são apresentados na Tabela 30, a qual mostra que o fator reuniu itens referentes à escolha de Ser Policial e de estar satisfeito com a mesma. Para aprimorar o Fator, recomenda-se a revisão dos itens em virtude do valor do baixo alfa, coma a inclusão de outras questões relacionadas ao ingresso na instituição, vocação, escolha profissional.

Tabela 30 – Interpretação do Fator 4

Item	Fator 4
Ingressei na polícia por vocação.	-0,777
Sempre quis ser policial.	-0,756
Sinto-me realizado com minha profissão.	-0,339
Escolhi ser policial pela estabilidade do emprego.	0,301

Nota: Alfa = 0,62.

Essa categoria não está diretamente relacionada aos aspectos da atividade policial ou mesmo ligada à organização, Diz respeito à formação da composição organizacional, onde os Policiais Militares ingressam por vocação ou pela estabilidade no emprego. Segundo Pinto (2000) são raros os trabalhos que permitem ao trabalhador seguir uma carreira, ou que possibilitem uma mobilidade ascendente. Ainda sobre o mesmo assunto o autor acrescenta que os extratos mais baixos da Polícia são preenchidos com trabalhadores menos qualificados e as classes mais altas da hierarquia, os oficiais, são oriundos de uma classe social melhor aquinhoadada, que puderam investir em educação e qualificação. Aqui cabe uma crítica ao estudo de Pinto (2000), no sentido da evolução das competências para se entrar na Polícia Militar, hoje os extratos da Polícia são formados por pessoas bem qualificadas, já que o ingresso se dá pela contratação de pessoal de nível superior, que enfrenta um certame muito concorrido, além de vários outros exames, como psicológicos, de avaliação médica e física e de investigação social, que podem levar ao desligamento, do candidato a Policial, pela reprovação em qualquer das fases do concurso. Todo esse

processo é igual para o acesso ao oficialato ou para acesso como soldado. A diferença reside na formação profissional do Policial, sendo o futuro oficial submetido a um curso superior de formação de oficiais, graduação em segurança pública, com duração de três anos, em regime integral, e o futuro soldado submetido a um curso de aproximadamente nove meses para sua formação como Policial.

#### Fator 5: Respeito profissional e social

Como podemos observar na Tabela 31 que o Fator 5 ( $\alpha = 0,64$ , Md = 3,99, DP = 0,59) reuniu itens que tratam do 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. O aprimoramento do Fator levaria em conta a revisão dos itens, novamente por conta do baixo valor do alfa, como a inclusão de outras questões relacionadas as relações sociais, respeito e trato social, além de questões referentes à atividade policial em si.

Tabela 31 – Interpretação do Fator 5

Item	Fator 5
Tenho boas relações com meus pares.	0,568
Tenho capacidade de mediação de conflitos.	0,440
Meu trato com a sociedade é sempre cortez.	0,377
Tenho bom preparo físico.	0,374
Sigo normas padronizadas pela instituição.	0,355
Minha imagem reflete a imagem da instituição policial.	0,327
Meus colegas colaboram com o meu aperfeiçoamento profissional.	0,324
Sinto-me respeitado em meu ambiente de trabalho.	0,313

Nota: Alfa = 0,64.

Os itens abordados nesse Fator nos mostram que os Policiais Militares atribuem importância aos relacionamentos intra e extra-corporação. Além de aliar algumas características importantes para o desempenho das atividades Policiais, como o preparo físico, normas institucionais e conhecimentos específicos necessários, como por exemplo, o de resolução de conflitos. Com relação aos itens que retratam as relações com a

comunidade, Pinto (2000) afirma que os Policiais Militares têm duas abordagens distintas, a primeira está vinculada a pessoas de classes sociais mais abastardas, em que o Policial Militar defere um trato mais cortês, já que existe, mesmo que simbolicamente, um sentimento de superioridade, de maior nível educacional, de conhecimento da lei. A segunda abordagem se manifesta quando da relação dos Policiais Militares com pessoas advindas de estratos mais baixos da sociedade, ocorrendo um inversão na percepção do outro, o policial passa a ser o sujeito que apresenta um destaque social, que detém o poder, o que pode fazer com ocorra a extrapolação dos limites, o que pode ocasionar violência Policial.

Tal passagem é confirmada através dos dizeres de Sousa (2001):

(...) a profissão policial militar dá poder e que esse poder não é algo inerente ao indivíduo, mas está relacionado ao lugar que ocupa enquanto representante do estado. Percebe também que para exercê-lo deve ter responsabilidade e, principalmente, limites para que ele não seja usado de forma indiscriminada. (p. 91).

Como ocorreu na pesquisa da autora acima citada, aqui também verificamos um sentimento contraditório, em que alguns Policiais se sentem honrados por fazer parte da instituição, enquanto outros se sentem desacreditados.

A seguir serão discutidas as correlações entre os fatores da EIPPM, as diferenças entre grupos, além de se proceder na discussão das relações de predição dos Fatores da EIPPM.

## Discussão das correlações entre os fatores da EIPPM

Com o objetivo de se discutir os resultados das correlações de Pearson (*two-tailed*) entre as variáveis antecedentes (fatores) em função das variáveis critérios pré-determinadas, quais sejam, postos e graduações, nível educacional, tipo de moradia, número de dependentes, tempo na polícia militar (em anos), tempo no posto ou na graduação (em anos), idade (em anos) e tempo desde o último curso de aperfeiçoamento ou especialização (em anos), chegamos às seguintes conclusões.

A primeira correlação verificada foi entre o Fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e as seguintes variáveis critério, postos e graduações, tempo na polícia militar e idade. Utilizando o parâmetro proposto por Cohen (1988) e Field (2009) encontramos um efeito mediano ( $r = 0,27^{**}$ ) para a primeira variável, e efeitos pequenos para as demais, ( $r = 0,16^{**}$ ) e ( $r = 0,13^{**}$ ) respectivamente.

A análise feita em relação ao ambiente institucional e profissional favorável quando correlacionado com postos e graduações, nos mostra que dentro dos postos (coronel, tenente-coronel, major, capitão, tenente, aspirante e cadete – ordem decrescente)<sup>11</sup> àqueles Polícias que ocupam posições de maior nível funcional, na hierarquia Policial Militar, percebem um ambiente mais favorável, o que se justifica, em primeiro lugar, pela internalização das normas e dos valores da organização, seja pela importância das funções desempenhadas, principalmente quando se assumem as patentes intermediárias e superiores, ostentam funções de planejamento estratégico, comando e direção da instituição, por se colocarem no topo da hierarquia. Assim, recebem os melhores salários, trabalhando nos melhores ambientes, têm diversas oportunidades de aperfeiçoamento e

---

<sup>11</sup> Dentro dos postos ocorre uma divisão entre os oficiais, que passam a ser designados: oficial superior (coronel, tenente-coronel e major), oficial intermediário (capitão) e oficial subalterno (tenente, aspirante).

confraternização, além de serem respeitados e valorizados, interna e externamente, conforme desempenhas seus papéis. (Pinto, 2000).

Quando verificamos a correlação do Fator 1 dentro das graduações (subtenente, 1º sargento, 2º sargento, 3º sargento, cabo e soldado – ordem decrescente), novamente se tem os Policiais pertencentes a graduações de subtenente e sargentos, como os que melhor percebem o ambiente institucional e profissional favorável. Como acontecem em relação aos postos, nas graduações as justificativas, são semelhantes, pois os Policiais de graduações superiores têm internalizadas as normas e os valores organizacionais, são os que percebem os melhores salários dentro das graduações, realizam atividades de nos mesmos ambientes dos oficiais superiores e intermediários, além de desempenharem funções de comando de postos comunitários, de comando de guarnições policiais, ademais, os sargentos e subtenentes dispõem na maioria dos quartéis de alojamentos exclusivos, possuem clube próprio para confraternizações e são valorizados pelo trabalho realizado por trabalharem próximos as oficiais, seja no assessoramento, no auxílio à realização das funções ou no comando e fiscalização dos cabos e soldados.

Isto dito, não significa que os Policiais que ocupam os extratos inferiores da organização, tenentes, aspirantes, cadetes, cabos e soldados não partilhem de um ambiente propício para o desempenho de suas funções, entretanto o que se infere dos dados é que a maior percepção se refere aos níveis superiores quando falamos de oficiais ou de praças.

A segunda análise de correlação, tratou do Fator 2, relacionamento conflituoso no trabalho, nesse caso se mostram algumas correlações inversas, sendo a primeira com o número de dependentes, de pequeno efeito ( $r = - 0,1^{**}$ ), a segunda, com o tempo na polícia militar, num efeito médio ( $r = - 0,24^{**}$ ) e a última correlação com a idade, apresenta um efeito médio ( $r = - 0,25^{**}$ ).

A correlação entre o Fator 2 e a questão do número de dependentes nos fornece um dado de difícil interpretação, pois nos diz que na Polícia Militar, os policiais que têm um número maior de dependentes percebem relações menos conflituosas em seu ambiente de trabalho e nas relações sociais lá desenvolvidas, ou mesmo no trato desse Policial com a sociedade.

A discussão desse ponto nos fez retornar o conceito de identidade, introduzido por Ciampa (1984, 2007), em que o termo identidade é composto por articulações de vários personagens, sendo ela posta sob a forma de personagem. A personagem, assim, se traduz em um momento da identidade que passa a expressa os diversos formatos que esta pode assumir, particularmente através dos papéis sociais atribuídos ao indivíduo (pai, esposo, filho, policial, etc.). Nesse aspecto, é necessário ver e entender o indivíduo dentro de uma relação, não mais isolado.

Com isso, o Policial deixa de dar uma ênfase exacerbada a sua identidade profissional de policial, pois necessita desenvolver seus outros papéis, personagens, dentro de outras relações sociais, com a família, desempenhando seu papel de pai e de esposo, cuidador da educação e formação de seus dependentes, integrado na comunidade em que reside, enfim, nos outros meios de sua convivência social, fazendo com que esses papéis se sobreponham ao papel que desempenha como Policial, ficando a sua identidade profissional restrita ao ambiente de trabalho, não havendo, portanto, espaço para problemas oriundos de suas relações sociais no trabalho, já que os outros personagens vividos pelo Policial consomem tempo e dedicação. Logo, àqueles Policiais com um número menor de dependentes tendem a colocar a identidade profissional em primeiro plano, surgindo espaços para conflitos dentro do trabalho, seja com superiores, pares ou subordinados, pela contínua manifestação de sua personagem, ao permanecer no papel de Policial.

Sobre o assunto Ciampa (2007) escreve:

São múltiplas personagens que ora se conservam, ora se sucedem; ora coexistem, ora se alternam. Estas diferentes maneiras de se estruturar as personagens indicam como que *modos* de produção da identidade. Certamente são maneiras possíveis de uma identidade se estruturar; quando há predominância de uma talvez se pudesse falar num modo dominante de produção. (p.156).

A correlação com o tempo na polícia militar e a idade nos parece correta, pois quando temos certo tempo dentro de uma organização e por consequência atingimos idades também superiores, já internalizamos suas regras, seus valores, conhecemos sua cultura, e somos reconhecidos pelos outros por nosso trabalho e por nossa identidade profissional, que se estabelece na relação do indivíduo com outro ou outros. Posto isso, é notório que com o passar dos anos dentro de uma organização e com o incremento da idade os conflitos entre policiais mais velhos de caserna tendem a diminuir, bem como os problemas oriundos de suas relações policiais em confronto com a família e com a sociedade.

O Fator 3, abertura no trabalho, apresentou correlações com postos e graduações, efeito médio ( $r = 0,27^{**}$ ), efeito pequeno com tempo na polícia militar ( $r = 0,17^{**}$ ), efeito pequeno e correlação inversa com tempo no posto ou na graduação ( $r = - 0,15^{**}$ ) e, por último, correlacionou-se com idade, com um efeito pequeno ( $r = 0,12^{**}$ ).

Segundo nos esclarece Monjardet (2002), a organização Policial é uma entidade muito particular, pois a forma hierárquica presente em sua estrutura apresenta o modelo mais rígido de autoridade, a que se baseia em ordens, comandos e disciplina, entretanto, ressalta o autor que, para se manter o funcionamento eficaz, deve haver uma organização informal, com o objetivo de se instaurar mecanismos de cooperação e de trocas constituídas no reconhecimento mútuo de uma interdependência funcional muito estreita. Pois se isso não ocorrer, segundo ele:

Na ausência disso, o que se apresentou sob o termo de inversão hierárquica, em vez de significar simplesmente um dos mecanismos dessa interdependência, adquire seu sentido completo de desfuncionamento, e a realidade do funcionamento se torna o que seus executantes decidirem. (p.104).

Conclui o Monjardet (2002), que essa instância se apresenta como a perseguição por parte das diferentes categorias hierárquicas e profissionais de suas prioridades e atividades, vindo a evitar e ignorar as demais.

Logo, ao se tratar da abertura no trabalho devemos levar em conta fatores relacionados à categorização hierárquica presente na organização, conforme demonstrado na análise dos dados. Em virtude disso, a discussão da correlação apresentada entre o Fator 3 com postos e graduações se justifica, em uma primeira análise na expectativa dos postos e graduações mais baixos da hierarquia, já que nesses estratos, estão latentes os projetos de carreira, a cultura e os valores são diferenciados das demais gerações que compõem a corporação, conforme menciona Monjardet (2002). As tarefas consideradas mais complexa, mais arriscadas e mais autônomas, por isso, mais valorizadas são atribuídas aos Policiais de graduações e postos superiores, que conseqüentemente, têm um tempo maior na polícia militar e mais idade, corroborando com as informações obtidas pela correlação entre o Fator 3 e o tempo na PM e idade. Resulta, daí, uma maior rotatividade das tarefas mais simples, que não são tão valorizadas, dadas a policiais menos experientes, com menos tempo na PM e de menor idade, que ficam impedidos de adquirir esse conhecimento, deixando os policiais mais novos, em uma proporção um pouco maior, de inovar, de questionar e de decidir, conforme os itens do Fator apontaram.

Entretanto, nessa mesma linha de raciocínio, àqueles Policiais que apresentam muito tempo no mesmo posto ou na mesma graduação, que veem frustrados a possibilidade de progressão funcional, apresentam-se acomodados, percebendo uma menor abertura, já que

não podem assumir funções ou atividades, que em alguns casos são limitadas e demarcadas como exclusivas, pertencentes a um determinado posto ou graduação.

Com relação ao Fator 4, vocação policial, encontramos correlações com as seguintes variáveis critério, número de dependentes, com um efeito mediano ( $r = 0,21^{**}$ ), tempo na polícia militar, com um efeito mediano ( $r = 0,23^{**}$ ) e idade, efeito médio ( $r = 0,22^{**}$ ).

A discussão desses resultados pode ser interpretada pelos estudos de Pinto (2000). Segundo esse autor, a história do quadro de pessoal da Polícia Militar é procedente de duas camadas sociais distintas, os oficiais são oriundos de extratos sociais mais privilegiados, onde tiveram acesso a uma boa formação e por isso, puderam enfrentar, com melhores chances de sucesso, o processo de ingresso na Academia de Polícia Militar. Por outro lado, os praças são oriundos de extratos sociais mais baixos, mesmo que essa característica não seja exclusiva da Polícia Militar.

Assim relata o autor:

É de se esperar que as classes menos favorecidas venham suprir o mercado de trabalho com trabalhadores menos qualificados e as mais favorecidas, que podem investir ou mesmo adquirir melhores oportunidades na preparação profissional, forneçam mão de obra melhor qualificada. (...) Já uma pessoa cujas necessidades sempre estiveram acima das possibilidades de serem satisfeitas, não pode dar a este luxo. Além de não ter uma base educativa boa, precisa obter seu sustento de forma mais imediata, ou seja, tem que se tornar profissional mais cedo. (Pinto, 2000, p. 73).

Outro aspecto pode ser utilizado para explicar esse fenômeno, a Polícia garante a seu profissional a possibilidade de ascensão funcional, em que os Policiais podem construir uma carreira, pelo menos supostamente.

Um número maior de dependentes obriga o policial a ter responsabilidades, por isso, sente-se mais vocacionado, mais realizado com a profissão, já que é dela que se consegue o sustento da família, onde se encontra a estabilidade. Vocação essa que sendo construída com o decorrer dos anos servindo a instituição e com o tempo, o que também é demonstrado pelos resultados das correlações. Concluí-se, que quanto mais tempo na Polícia Militar, o que sugere que o Policial tenha uma maior idade, maior a forma como ele percebe sua vocação profissional.

O último Fator trata do respeito profissional e social. Esse Fator apresentou o segundo mais alto efeito dentre as correlações, com a variável número de dependentes ( $r = 0,83^*$ ), além de se correlacionar, com um efeito pequeno, com o tempo na polícia militar ( $r = 0,11^{**}$ ).

A primeira correlação mostra que quanto maior o número de dependentes melhor se percebe o trato do Policial, no que respeito social e profissional. Tal correlação pode encontrar justificativa ao se analisar os papéis vivenciados pelos policiais que têm um maior número de dependentes, essa pessoa, é além de Policial, pai, esposo, chefe de família, vizinho e etc. Logo seu trato com a sociedade será cortês, já que ele espera que seus dependentes sejam tratados com a mesma cortesia. O Policial é oriundo e faz parte dessa mesma comunidade, entretanto existe uma diferenciação na forma como o Policial enxerga o outro, da comunidade, fazendo uma clara diferenciação entre o eu Policial Militar e o outro civil, interferindo, inclusive na forma de atuação do Policial junto à comunidade. Daí, os Policiais com um número maior de dependentes, que estabelecem outras relações sociais, desempenham outros papéis, apresentam um estreitamento com a sociedade, seja no trato mais cortês ou na imagem que vai passar de sua instituição, quando estiver representando o papel de Policial Militar.

Os Policiais com maior tempo na Polícia Militar, independente de posto ou de graduação, que internalizaram as normas, as condutas a serem seguidas, familiarizaram-se com a cultura organizacional, percebem um melhor respeito profissional e social. São Policiais mais experientes, com identidades profissionais bem delimitadas.

Ao se analisar as correlações entre os fatores verificamos correlações significativas entre o Fator 1 e o Fator 2, só que de forma inversa e com um efeito mediano ( $r = -0,25^{**}$ ), o que nos mostra que quanto mais se percebe o ambiente institucional e profissional como favorável, menor o relacionamento conflituoso no trabalho. Já na correlação entre os Fatores 1 e 3, verificamos um forte efeito, ( $r = 0,76^{**}$ ), o que sugere validade convergente (alta correlação entre duas medidas do mesmo conceito) e discriminante (a correlação entre as medidas dos dois fatores é maior do que as correlações entre quaisquer outras medidas realizadas neste estudo). Embora possam ser consideradas medidas do mesmo construto, elas ocorrem em níveis de análise diferentes, já que uma medida é a avaliação de diversos itens que tratam da força do ambiente de trabalho, do salário, dos incentivos, do apoio de colegas e chefia do policial para a constituição de sua identidade, enquanto a outra é formada a partir de itens que retratam a liberdade de inovar, de questionar e de decidir. Ou seja, quanto mais o policial percebe o ambiente institucional e profissional como favorável, maior também a forma como percebe sua abertura no trabalho. A correlação entre o Fator 1 e o Fator 4, mostrou um médio poder ( $r = 0,29^{**}$ ), garantindo que o ambiente institucional e profissional como favorável indica uma maior vocação policial. Já a correlação do Fator 1 com o Fator 5 se mostrou com um efeito mediano ( $r = 0,41^{**}$ ), o que nos informa que quando se entende o ambiente institucional e profissional como favorável, também se tem um maior respeito profissional e social.

Com relação ao Fator 2, relacionamento conflituoso no trabalho, foram observadas correlações com os Fatores 3, 4 e 5, todas correlações inversas e de médio poder ( $r = -$

0,27\*\*), ( $r = -0,19^{**}$ ) e ( $r = -0,28^{**}$ ) respectivamente, ou seja, quando o policial percebe um maior relacionamento conflituoso no trabalho implica numa menor abertura no trabalho, numa percepção de baixa vocação policial e de pouco respeito profissional e social. O Fator 3 estabelece correlações com o Fator 4, com um efeito médio, ( $r = 0,26^{**}$ ), o que indica que quando se percebe a abertura no trabalho, também se percebe a vocação policial, e guarda uma correlação com o Fator 5, com um efeito médio ( $r = 0,36^{**}$ ), o que demonstra que quanto maior se entende a abertura no trabalho, também se nota uma maior percepção no que se refere ao respeito profissional e social. A última correlação é apontada entre o fator 4 e o Fator 5, com um efeito mediano ( $r = 0,33^{**}$ ), o que significa que o policial ao vislumbrar uma maior vocação, também encontra um maior respeito profissional e social.

No último ponto da discussão sobre os resultados das correlações verificamos que algumas variáveis de registro guardavam certas relações significativas. A variável, postos e graduações, apresentou correlação com nível educacional, efeito médio ( $r = 0,30^{**}$ ), o que nos indica que quanto maior o posto ou a graduação dos Policiais maior a sua escolaridade, dentre os oficiais isso se justifica pelo ingresso na Polícia Militar, via instituição de ensino superior da Polícia, começando pela graduação em segurança pública, no curso de formação de oficiais, e duas pós-graduações, com titulação de especialização, uma para o posto de capitão, curso de aperfeiçoamento de oficiais, e outra para major e tenente-coronel, curso de altos estudos. Cabe destacar que a PMDF financia desde 2008 um curso superior em Tecnologia em Segurança e Ordem Pública, desenvolvido para formar em nível superior cinco mil Policiais, dentre soldados, cabos, sargentos e subtenentes. O que faz aumentar o nível educacional da corporação como um todo. A correlação mantida entre postos e graduações e número de dependentes, efeito pequeno ( $r = 0,18^{**}$ ) indica que os policiais de postos e graduações superiores são aqueles que têm mais dependentes, o que

nos parece bem razoável, já que esses policiais encontram sua carreira solidificada e estruturada, buscando a constituição de sua família. A terceira correlação apresentada foi entre postos e graduações e tempo no posto ou na graduação, que mostrou uma relação inversa e um grande efeito o que sugere validade convergente ( $r = - 0,60^{**}$ ), a discussão aqui ressalta o fato de que Policiais dos estratos inferiores da hierarquia, soldado, cabos e sargentos, passam mais tempo na graduação, o que pode ser constatado pela análise dos próprios dados onde constatamos soldados com dezoito anos de serviço e que ainda não foram promovidos. De maneira bem menos acentuada, tal fenômeno ocorre entre os oficiais, principalmente os subalternos, que passavam dez anos até atingirem o posto de capitão. A correlação com a idade mostrou-se inversa e com um efeito pequeno ( $r = - 0,10^{**}$ ) o que indica os praças são os policiais com maiores idades, o que é lógico se compararmos o efetivo de Policiais Militares, oficiais perfazem 8,35% do efetivo total contra 91,65% de praças, conforme apresentado na Tabela 1. A última correlação se deu entre postos e graduações e tempo desde o curso em anos, efeito médio e correlação inversa ( $r = - 0,25^{**}$ ), aqui se verifica que os oficiais têm mais acesso aos cursos, quer sejam os de qualificação, ou mesmo os obrigatórios para a ascensão profissional. Na PMDF existem diversos cursos de especialização, muitos deles só oficiais têm acesso, os praças só realizam esses cursos quando são oferecidos cursos mistos (tanto praças quanto oficiais podem fazer) ou cursos exclusivos para praças, o que é mais difícil de acontecer. Cabe salientar que nas unidades especializadas, como por exemplo, BOPE, ROTAM, BPTRAN, CPMA, os praças têm acesso facilitado ao aperfeiçoamento e especialização, haja vista o caráter específico do trabalho que realizam, mas que não é estendido para o restante das unidades da Polícia Militar.

Quando a variável foi nível educacional, essa guardou correlação, primeiramente com, número de dependentes, relação inversa e de efeito médio ( $r = - 0,26^{**}$ ), ou seja, quanto

maior o número de dependentes menor a escolaridade, o que pode ser explicado pela atenção que o Policial deve dar a sua família, revestindo-se de seu papel de pai, de esposo, de Policial, não podendo priorizar sua formação educacional, já que passa a priorizar a de seus filhos, por exemplo. O nível educacional se correlacionou, também, com o tempo na Polícia Militar, efeito médio ( $r = 0,31^{**}$ ) o que indica que Policiais com mais tempo na PM têm uma maior escolaridade, no caso dos oficiais, isso é facilmente percebido, pois necessitam de cursar programas de pós-graduação em segurança pública, oferecidos pela PMDF, para prosseguirem na carreira, entre as praças os policiais com maior tempo na Polícia, já puderam concluir seus estudos em nível superior, e os Policiais que estão ingressando na Polícia como soldados, ainda não tiveram a oportunidade de cursar uma faculdade, estando no emprego na PM essa oportunidade. As últimas três correlações entre nível educacional e tempo no posto ou graduação ( $r = - 0,28^{**}$ ), idade ( $r = - 0,35^{**}$ ) e tempo desde o último curso em anos ( $r = - 0,26^{**}$ ) apresentaram um efeito mediano e correlações inversas, a explicação dessas correlações pode ser explicada da seguinte maneira: os policiais que apresentam o maior tempo no posto ou na graduação, são os das mais baixas hierarquias, soldados e cabos, são, também os policiais mais novos, que ainda não tiveram oportunidade de completar o nível superior, mas que já estão cursando em sua grande maioria. Além do mais, os soldados que por estarem cursando uma faculdade, são os que menos frequentam os cursos de especialização profissional, pois além de não ter tempo disponível, enfrentam o problema da disponibilidade de vagas, que são restritas a oficiais e praças graduados, principalmente sargentos, o que reduz a possibilidade de aprimoramento desses policiais.

A variável, tipo de moradia, guardou somente correlações inversas e com efeitos pequenos, com número de dependentes ( $r = - 0,10^{**}$ ), tempo na polícia militar ( $r = - 0,13^{**}$ ) e idade ( $r = - 0,13^{**}$ ). Os resultados nos mostram que os Policiais com menor

número de dependentes, menor tempo na polícia e de menor idade, são os que não possuem residência, seja por que moram com os pais ou de aluguel. Ainda estão construindo suas relações familiares, por isso, ainda não começaram a pensar em adquirir uma moradia, o contrário dos Policiais com mais dependentes, maior tempo na polícia e de maior idade, que já têm estabilidade no emprego, uma família, constituindo a moradia uma de suas prioridades.

A variável número de dependentes, mantém correlações com efeitos médios e grandes, respectivamente com, tempo no posto ou na graduação ( $r = 0,29^{**}$ ), tempo desde o último curso em anos ( $r = 0,23^{**}$ ), idade ( $r = 0,61^{**}$ ) e tempo na Polícia Militar ( $r = 0,60^{**}$ , o que indica validade convergente). A discussão aqui é simples, ou seja, a variável número de dependentes está ligada a constituição de família pelos policiais, e nos parece mais sensato que, o maior número de dependentes ocorrerá com os policiais de maior idade, que obviamente têm mais tempo no posto ou na graduação e mais tempo de serviço na PM. Além de serem os policiais com maior tempo decorrido desde o último curso de aperfeiçoamento ou especialização.

A Variável 5, tempo na Polícia Militar, apresenta correlações com efeitos médios e grandes, respectivamente com, tempo no posto ou na graduação ( $r = 0,28^{**}$ ), tempo desde o último curso em anos ( $r = 0,32^{**}$ ) e idade ( $r = 0,93^{**}$ , o que sugere validade convergente). Tais correlações mostram que os policiais militares com maior tempo na PMDF são os que, obviamente, estão a mais tempo no posto ou na graduação, em virtude da inexistência de vagas para promoção, ou por sua escassez, são os mais velhos, de mais idade e aqueles que já não buscam com tanta frequência cursos de capacitação, a não ser que sejam, os cursos, obrigatórios para a progressão funcional.

A Variável, tempo no posto ou na graduação, estabelece correlações, respectivamente com, idade, com médio efeito ( $r = 0,33^{**}$ ) e tempo desde o último curso em anos, com

grande efeito ( $r = 0,53^{**}$ ). Infere-se que Policiais com mais tempo dentre de um mesmo posto ou de uma mesma graduação estão dentro de uma faixa etária superior, e justamente, por isso, e pela estagnação do fluxo de promoções na carreira, não realizam tantos cursos, fazendo com que o tempo desde o último curso se eleve.

A última variável analisada, idade, mantém correlação, apresentando um efeito médio, com tempo desde o último curso em anos ( $r = 0,35^{**}$ ), o que já foi devidamente explicado. Policiais com uma idade mais avançada já não se interessam tanto por cursos de aperfeiçoamento ou especialização.

Concluída a análise das correlações, passaremos a análises das diferenças entre os grupos, mostrando as interações entre os fatores constituintes da Identidade Profissional do Policial Militar.

## Discussão das diferenças entre grupos

Conforme relatamos no capítulo dos resultados, 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. Naquele momento foram utilizadas como variável de diferenciação as diferenças entre oficiais e praças, entre soldados e demais Policiais (praças excluindo soldados e oficiais), níveis educacionais por faixa (até o segundo grau e graduados e pós-graduados), tempo na Polícia Militar (até 18 anos e mais que 19 anos), por comando de policiamento ou unidade administrativa (CPRM, CPRO, CPRL, CPESP e Administrativo). Como variáveis critérios foram utilizados os cinco fatores encontrados nas análises fatoriais.

A primeira análise utilizou os cinco fatores da identidade comparando-os com a variável dicotômizada que trata da diferença entre praças e oficiais. Os resultados apontaram que foram encontradas diferenças significativas com relação aos Fatores 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e Fator 3 (abertura no trabalho). No Fator ambiente institucional e profissional favorável, foi verificado que os oficiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 39,45^{***}$ . O que foi novamente verificado ao se comparar o Fator abertura no trabalho, 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 os fatores, novamente o Fator 1 (ambiente institucional e profissional favorável) e Fator 3 (abertura no trabalho) mostraram-se significativos. No Fator ambiente institucional e profissional favorável, os demais Policiais encontram um ambiente mais favorável,  $F(1, 595) = 47,47^{***}$ . A análise realizada com o Fator abertura no trabalho mostrou que os demais Policiais percebem uma maior abertura no trabalho, em relação aos soldados,  $F(1, 595) = 37,84^{***}$ .

Tais resultados encontram respaldo, novamente no estudo de Pinto (2000), ao tratar do posicionamento hierárquico do indivíduo, para esse autor, as carreiras militares, aqui se inserindo a Polícia Militar, é o único segmento profissional onde o indivíduo encontra seu lugar, no estrato profissional, plenamente demarcado. Assim, o Policial tem a exata noção de que é superior e quem é subordinado.

Pinto (2000) a esse respeito 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. (p.102).

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

Com isso, e em virtude do posicionamento hierárquico da instituição Policial Militar, a maior valoração do Policial tanto interna quanto externa se dirige aos papéis desempenhados pelos oficiais e por aqueles Policiais praças graduados, subtenentes e sargentos. O que leva a um desvirtuamento na maneira em que o subordinado se percebe, já que ao seu trabalho é atribuído um valor menor do que o 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 2º grau e graduados + pós-graduados), que apresentaram como resultados dois fatores com diferença significativa. O Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) e Fator 4 (vocação policial). No Fator relacionamento conflituoso no trabalho foi verificado, no capítulo dos resultados, uma relação favorável com os policiais que apresentam graduação ou pós-graduação,  $F(1, 596) = 3,83^*$ . O Fator vocação policial mostrou, ao contrário, uma relação mais favorável para os policiais que têm até o 2º grau,  $F(1, 596) = 4,80^*$ .

Podemos discutir os resultados apresentados, nos valendo da possibilidade de ascensão social e profissional que a Polícia permite a seu servidor. Foi discutido, em outro momento, que entre os oficiais e os praças, encontramos diferenças no que se refere a possibilidades de acesso a educação de qualidade. Vimos que os oficiais por serem oriundos de classes econômicas com melhores condições sociais, e que puderam, com isso, investir em sua formação, antes mesmos de escolherem a carreira profissional. Do lado oposto, encontramos os praças, que advêm de classes mais baixas da população e que tiveram que pensar primeiramente no sustento para depois buscar uma qualificação profissional e educacional.

Dito isso, tanto para oficiais quanto para praças, após se estabelecerem profissionalmente e economicamente, e buscarem ampliar seus horizontes educacionais, tornam-se mais críticos a rigidez da estrutura a que está submetido e começa a questionar seus próprios valores e os da organização, o que pode ocasionar um maior relacionamento conflituoso no trabalho.

Entretanto, essas relações conflituosas esbarram, em algumas vezes na estrutura que alicerça a Polícia Militar, não propriamente em relação ao nível de estudo do Policial, mas é sabido que quanto maior o nível intelectual e acadêmico, se é que podemos assim

chamar, maior a possibilidade do Policial contestar ordens, propor e mostrar outras formas de realizar determinada atividade. A hierarquia é tratada por Leirner (citado por Sousa, 2001) como um fenômeno ambíguo e intrínseco, na medida em que está presente em todas as organizações militares, como princípio fundamental, além de ser um princípio segmentador, não somente pela divisão entre postos e graduações, mas pela segmentação entre as pessoas. A hierarquia é capaz de realizar um mapeamento total da instituição, bem como perceber como as relações sociais são percebidas e realizadas pelo grupo. Constituindo-se num aspecto importante para entender a identidade do militar.

Pagés (citado por Sousa, 2001) abordou de forma clara a temática do poder nas organizações, retirando da figura do chefe a encenação do poder, mesmo em uma organização eminentemente militarizada e hierarquizada. A organização em si, passa a ter o papel em todos os níveis. Regras, políticas e dispositivos da organização passam a governar a vida cotidiana. Quando se enfoca a temática dos investimentos e dos conflitos inconscientes, 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 possuem até o ensino médio (segundo grau), já que esses profissionais enfrentaram maiores dificuldades, sejam elas financeiras, sociais, educacionais, para ingressarem na corporação, conforme já relatado por Pinto (2000). Esse policial enxerga a possibilidade de uma escalada social, onde existem reais possibilidades de ascensão profissional, não é raro ver um soldado ser promovido a sargento e em alguns casos a oficial, chegando, no caso da PMDF, ao posto de major, oficial superior. Outro aspecto que pode explicar a questão da vocação, para esses policiais que possuem até o segundo grau, são os exemplos na família, não é raro encontrarmos, soldados filhos de sargentos, ou mesmo jovens oficiais, filhos de

praças, essa escolha se fundamenta num conhecimento prévio da carreira, o que se esperar da profissão, o que irão enfrentar nos trinta anos de serviço.

Seguindo com a análise dos resultados encontramos as diferenças entre os fatores, que se mostram significativos em quatro dos cinco fatores, no que diz respeito à diferença no tempo na Polícia Militar (até 18 anos e mais que 19 anos). O Fator relacionamento conflituoso no trabalho, mostrou que os Policiais que têm até dezoito anos de Polícia são os que apresentam maiores níveis de conflito no trabalho,  $F(1,594) = 11,97^{***}$ . Como a diferença de tempo estabelecida, construímos duas categorias de policiais, que apresentam identidades distintas, como pode ser observado pelos dados da pesquisa. Os Policiais mais novos são responsáveis pelos maiores conflitos, justamente por ingressarem numa organização arraigada de normas, de estatutos regulatórios, construída sobre uma rígida estrutura hierárquica e disciplinar, por ainda estarem vivenciando a instituição, não estão com a sua identidade profissional bem constituída.

Com os Fatores abertura no trabalho e vocação policial, verificou-se que os Policiais que têm mais que dezenove anos de serviço desfrutam de maior abertura e vocação,  $F(1, 594) = 11,70^{***}$  e  $F(1, 594) = 15,44^{***}$ . O que parece razoável, já que tratamos de policiais com maior tempo de serviço e de instituição, que têm arraigados os valores, normas, relações, história da corporação, ou seja, têm uma identidade profissional bem constituída. Soma-se a isso, o fato de pertencerem a postos ou graduações superiores da hierarquia, dado o tempo de serviço e a ascensão que a carreira Policial Militar proporciona o que com propriedade enseja a redução dos conflitos nas relações externas e internas da Polícia.

Sobre esse respeito Sousa (2001) 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. (p.129).

A última análise realizada apresenta as diferenças entre os fatores à unidade Policial, dividida em cinco grupos, CPRM, CPRO, CPRL, CPESP<sup>12</sup> e Administrativa. O Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho) nos mostra Policiais que trabalham no expediente administrativo da Instituição Policial, são aqueles que relatam os maiores conflitos no trabalho,  $F(4, 586) = 4,48^{***}$ . Na fase de entrevistas desse estudo, durante o discurso da maioria dos policiais, foi percebido que os profissionais que se consideram realmente como Policiais são os que trabalham na rua. Há um claro paradoxo entre real e o prescrito, assim afirma um soldado do 5º BPM em uma das entrevistas:

Policial mesmo é o que trabalha na rua, tem que ser criativo para resolver situações. O cara do administrativo, muitas vezes, a parte administrativa sequer tem idéia do funcionamento da ação real, no qual podem ocorrer eventos aleatórios. (entrevista Soldado 5º BPM).

Como 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, tendo que, “superar seus próprios limites a cada ocorrência atendida.” (Sousa,

---

<sup>12</sup> Os significados dos Comandos de Policiamentos estão descritos na parte introdutória desse trabalho.

2001, p. 89). Os desvincula das relações conflituosas, já que na maioria das vezes, por se encontrar em um estado de prontidão.

Já o Policial que trabalha no expediente administrativo experimenta cotidianamente relações sociais com superiores, pares e subordinados, além de se encontrarem sujeitos a 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. Pois além de desempenhar bem suas funções administrativas, devem atender aos ditos verdadeiros policiais, àqueles que trabalham na rua, que constantemente fazem comentários pejorativos quando não são prontamente atendidos em suas demandas. São chamados de bajuladores pelos policiais de rua, que ainda dizem que não trabalham. Devendo ir para rua para ver o que é ser um verdadeiro Policial, causando uma valorização negativa desse Policial e um sentimento de inferioridade.

Discutiremos agora as análises de predição da Identidade Profissional do Policial Militar, considerando os fatores (variáveis critério) e as variáveis preditoras selecionadas, àquelas que apresentaram correlações significativas com cada uma das variáveis dependentes.

## Discussão das análises de predição

Uma vez comprovada à adequação dos cinco Fatores descritos, justifica-se considerá-los para compreender os antecedentes da formação da Identidade Profissional do Policial Militar do DF. Isso deve resultar na proposta de um modelo causal explicativo, considerando o poder explicativo de cada variável antecedente. Neste tópico específico, discutem-se as perguntas da pesquisa, que foram formuladas com o fim de avaliar o que é a Identidade Profissional do Policial Militar do Distrito Federal e como ela é entendida pelos próprios policiais, além de se identificar os preditores dessa identidade e suas relações com as variáveis antecedentes.

Como não foi possível encontrar na literatura textos que abordassem a temática da identidade profissional em instituições policiais buscamos construtos correlatos, a esse respeito. Os trabalhos de cidadania organizacional (Porto & Tamayo, 2003), relações de trabalho (Souza & Rosa, 2005), comportamento proativo nas organizações (Kamia & Porto, 2009), dominação e construção social nas organizações (Rosa & Brito, 2010) passam a nos servir de referencial teórico para a interpretação e discussão dos resultados das análises de predição da Identidade Profissional do Policial Militar do DF.

A discussão das predições dos fatores levará em conta as análises de regressão linear múltipla padrão, já que em todos os cinco fatores essas mostraram explicar de forma igual ou superior a variância sobre o fator, quando comparada a regressão linear múltipla *stepwise*.

Com relação à primeira análise, podemos confirmar que tempo dividido (variável transformada que separa Policiais com até dezoito anos na Polícia daqueles que têm mais de 19 anos na polícia), postos e graduações e sexo compuseram a equação de predição para o ambiente institucional e profissional favorável (Fator 1), com um peso razoável de explicação em uma relação direta com estas variáveis. Porto e Tamayo (2003), por sua

vez, verificam que ao se analisar os comportamentos representados pelo termo, cidadania organizacional, encontramos a indicação dos comportamentos executados pelos funcionários para sua organização, sem a obrigação de fazê-lo e sem a cobrança de algo em troca. Portanto, como apresenta Siqueira (citado por Porto & Tamayo, 2003), a adaptação do termo para o ambiente de trabalho, como forma de representar esses comportamentos, não parece ser a mais adequada. Entretanto, para Rosa, Brito e Oliveira (2007), a socialização organizacional representada pelo processamento dos corpos ganha formas diferenciadas na organização militar. Aspectos da estrutura organizacional trazem uma forma de vigilância e controle total sobre o corpo dos indivíduos, na Polícia através da disciplina e da hierarquia. A respeito da variável sexo, tomamos emprestados os dizeres de Rosa, Brito e Oliveira (2007) sobre a inserção das mulheres nas organizações militares:

Trata-se de um processo de socialização organizacional em que as mulheres devem passar um processo de aprendizagem, alinhando alinhar as suas concepções de mundo (ethos) a uma cultura organizacional que preserva e reproduz a lógica da divisão hierárquica, a formalização, a disciplina e outros meios totalizantes de mediação de relações de trabalho. Esse legado cultural, que se funda em valores masculinos 25 socialmente construídos e historicamente reproduzidos, marca necessariamente a concepção do que é “ser policial militar”, definindo padrões de conduta moral, normas de comportamento e as formas de sentir, pensar e agir das mulheres. (pp. 24-25).

O que ajuda a entender porque os policiais, homens, com mais tempo de serviço e de postos e graduações superiores verificam o ambiente favorável.

Na segunda análise foi verificado que compõem a equação de predição do Fator 2 (relacionamento conflituoso no trabalho), idade, tempo dividido, variável transformada, (até 18 anos na polícia e mais que 19 anos na polícia) e número de dependentes, com um

peso razoável de explicação em uma relação inversa com idade e direta com as demais variáveis. A discussão dos conflitos experimentados pelos Policiais mais jovens, conforme apontam os resultados, podem encontrar respostas no estudo Rosa e Brito (2010), ao tratarem da socialização secundária, conceito que pode ser entendido pela necessidade de outros conhecimentos dos indivíduos por participarem de novos espaços de interação social, como o ingresso em uma organização Policial Militar, que envolvem a socialização de subculturas específicas, determinadas ora pela complexidade da divisão do trabalho, ora pela consequente distribuição social do conhecimento, dentro de uma sociedade específica. Sendo, portanto, uma fase posterior ao processo de socialização primária. Logo o jovem Policial, inserido em um novo contexto social, encontra problemas ao enfrentar a nova realidade em que se encontra, pois não abandonou as antigas concepções.

Ainda sobre o tema, Brito e Souza (2004) verificam que as relações internas da instituição são vistas pelos Policiais como negativas e fragmentadas, o que faz gerar um clima de desconfiança entre os vários setores da instituição, fato reforçado pela concorrência para que se consiga a ascensão profissional. Esta observação confirma a análise de Bretas e Poncioni (1999), no que se refere à sonegação de informação entre os policiais, pois “é a partir de seu conhecimento que o Policial se torna poderoso e indispensável, construindo o seu sucesso na carreira. Fazer circular a informação é perder uma parte significativa de seu capital simbólico” (p. 152).

As conclusões referentes ao tempo de serviço e ao número de dependentes seguem o que já foi mencionado nas discussões sobre diferenças entre médias e análises de correlações.

Na terceira análise foi verificada a habilidade preditiva apenas para a variável postos e graduações. Essa variável explicou, individualmente, a variância da abertura no trabalho. Aqui novamente comparamos nossos resultados com as explicações de Rosa e Brito (2010) ao distinguirem a carreira de oficiais e praças, estando os primeiros inseridos em um

processo de socialização mais intensa, pelo tempo decorrido em sua formação Policial, que duram três anos em regime integral e de semi-internato para o oficial, contra dez meses, em média para os praças. A maior abertura no trabalho, reconhecida pelos oficiais e pelos praças mais graduados, pode ser explicada pela natureza das funções exercidas pelo oficial, normalmente voltadas ao planejamento, à coordenação e ao controle de atividades desenvolvidas por subordinados. Quando se referem aos praças graduados, no caso dos sargentos, os autores apontam um equilíbrio entre atividades intelectuais e práticas, pois, a natureza das atividades desse segmento, pressupõe controle de subordinados e execução de algumas atividades. No nível mais elementar da hierarquia, os dos soldados predominam aspectos práticos, que os tornam elementos de execução das atividades militares.

Mesmo que a realidade das forças armadas difira da vivenciada pela Polícia, onde o soldado toma decisões importantes, planejam ações quando da realização de atividades de policiamento, ainda são tratados, erroneamente, como elementos de execução, fato esse, que começa a ser mudado no âmbito da instituição, passando esses atores a participarem de forma mais presente do planejamento das operações, como fonte de informações, apontando possíveis erros de estratégia e propondo melhorias para uma eficiente execução da atividade. Mesmo que esta realidade não seja uniforme em toda a Polícia, mas que começa a ganhar relevo na organização.

Na quarta análise as quatro variáveis independentes, postos e graduações (de soldado a coronel), número de dependentes, tempo no posto ou na graduação e tempo desde o último curso em anos, são preditoras significativas do Fator 4 (vocações policial). Todas as variáveis guardam uma relação direta, exceção feita ao tempo desde o último curso em anos, que apresenta uma relação inversa com a vocação policial.

Segundo Menandro e Souza (1996) os motivos básicos afirmados por Policiais Militares para o ingresso na carreira são: 48% pelo apreço pelo militarismo e/ou vocação;

43% tinham familiares na corporação e 26% por problemas ligados ao desemprego. Já Cavassani (1998), em sua pesquisa junto a Policiais Civis, identificou outros fatores como um índice maior de importância, que motivaram o ingresso na Corporação Policial, passando pela importância e utilidade social da profissão, seguindo pela idéia de autoridade apresentada pela profissão, a necessidade de emprego também aparece como causa, seguido das vantagens de se seguir uma carreira policial. Tais estudos reafirmam os resultados encontrados na presente dissertação, em que policias com mais dependentes percebem mais vocação pela atividade que realizam, pois mais do que espaço de realização profissional, a polícia, nesse contexto, tornou-se um emprego como qualquer outro. Somase a isso, a exigência dos concursos para o ingresso, os policiais passam a desfrutar da estabilidade no emprego e se distanciar do estigma de desempregados, categoria marginal no ordenamento imposto pelo capitalismo vigente (Dejours, 1999).

Na última análise, tempo na Polícia Militar e idade se mostraram preditoras significativas do Fator 5, a primeira variável guardou uma relação direta com o fator e a segunda uma relação inversa. Ou seja, o respeito profissional e social é percebido pelos Policiais com mais tempo de Polícia, o contrário quando a variável que se coloca é a idade, assim, Policiais mais jovens percebem, em menor grau, o respeito profissional e social.

Sobre esse assunto Sobre esse tema Brito e Souza (2004) fizeram o seguinte comentário:

Portanto, é crucial para as intervenções que objetivam a otimização e a democratização do trabalho policial, a consideração de suas representações sociais sobre sua própria condição profissional, bem como em relação ao complexo conjunto de relações com a sociedade, a instituição policial e o Estado. É fundamental considerarem-se as múltiplas injunções que obstaculizam a execução de suas funções profissionais num universo ambíguo, onde se fala na lei, mas não

se pode cumpri-la por causa das condições de infra-estrutura, das deficiências na profissionalização, da solicitude de ações extrajudiciais e do recurso à violência ilegítima. (p.313).

Os mesmos autores colocam que a representação de profissionalização faz referências às percepções que os atores têm de sua profissionalização, do seu papel social. Além de questionarem como as relações de seu trabalho com as esferas institucional e política podem auxiliar ou interromper a execução de suas tarefas e funções. O que no fundo reflete uma das principais características da identidade, a oposição, ou seja, a relação entre o eu e o outro, aqui destacado pelo policial, *self*, e o outro, representado pela sociedade e pela própria polícia.

De tudo que foi exposto, concluímos que a Escala de Identidade Profissional Policial Militar se enquadra e busca identificar um dos princípios destacados pela 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública realizada em Brasília em agosto de 2009, que tratou da valorização do trabalhador da área de segurança pública por meio da garantia de seus direitos e formação humanista, assegurando seu bem estar físico, mental, familiar, laboral e social.

Com a construção e validação da escala, temos um parâmetro que permitirá à PMDF e outras Polícias brasileiras, acompanhar e conhecer mais profundamente seu profissional, já que com a aplicação do instrumento é possível identificar questões sobre o Ambiente Institucional e Profissional Favorável, Relacionamento Conflituoso no Trabalho, Abertura no Trabalho, Vocação Policial e Respeito Profissional e Social do Policial, a partir daí, cada Organização Policial estará abastecida de informações suficientes e necessárias para implementar soluções ou programas que busquem o aperfeiçoamento do profissional Policial Militar.

## Limitações

A primeira limitação do estudo se refere à amostra estudada, composta em sua maioria por praças, o que era de se esperar, mas que apresentavam tempos de serviços com grandes desvios, como por exemplo, soldados com até dez anos de serviço e no outro extremo soldados com dezoito anos de serviço, o que pode ter dado um viés ao estudo. Soma-se a isso a falta de representantes de todos os níveis hierárquicos, principalmente no que se refere aos oficiais, onde não foi possível coletar respostas dos coronéis e tenentes-coronéis, além de um ínfimo número de majores o que reduz a interpretação da Identidade Profissional dos Policiais.

A falta de estudos sobre a Identidade Profissional dos Policiais foi um grande limitador do estudo, já que faltou material para se realizar comparações com os resultados apresentados nesse estudo. Faz-se assim, necessário 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.

Com relação às análises realizadas na presente pesquisa, elas se mostraram pertinentes, mas isso não significa que outras análises estatísticas mais robustas possam ser utilizadas. Cabe ressaltar a importância de se realizarem análises multiníveis com os dados apresentados, ou mesmo buscar uma modelagem por equações estruturais para uma melhor compreensão do fenômeno estudado.

## Agenda de pesquisa

Como perspectivas para futuros estudos, e corrigindo as falhas apontadas nas limitações do estudo, sugere-se que os dados sejam submetidos a análises adicionais (e.g., equações estruturais) a fim de testar o modelo exploratório sugerido neste estudo (o que requer aumento da amostra). Mais especificamente, recomenda-se que a relação entre os Fatores da Identidade Profissional e outras medidas multi-item de identidade seja investigada, a fim de verificar se os resultados devem ser interpretados como um construto independente ou se trata-se simplesmente de um conjunto de variáveis que formam uma dimensão do construto da identidade, conforme já mencionado. Os fatores relacionamento conflituoso no trabalho, vocação policial e respeito profissional e social precisam ser aprimorados e merecem atenção especial em futuros estudos. Outra sugestão é a realização das mesmas análises fatoriais exploratórias utilizando metades diferentes e aleatoriamente divididas da amostra obtida neste estudo, a fim de se verificar a estabilidade dos resultados observados na validação dos instrumentos.

Sugere-se, ainda, conforme já mencionado, a realização de estudos experimentais a fim de compreender melhor o processo de construção e transformação da identidade. Não menos necessária é a comparação dos efeitos da apresentação da ordem das perguntas no instrumento de pesquisa, dos efeitos de diferentes procedimentos de aplicação (e.g., aplicação via internet e aplicação presencial).

Recomenda-se, por fim, que novos estudos sejam realizados com amostras (e.g., amostras de policiais de todos os níveis hierárquicos) e procedimentos diferentes de aplicação (e.g., aplicação via internet) a fim de comparar os resultados. A realização de estudos em outros contextos, Polícias Cíveis, Federais e Militares de outros Estados, são úteis para que se verifique até que ponto a adoção de um modelo geral de identidade profissional é aplicável a outras polícias.

## 6. Referências

- Abadd & Torres (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7, 19-29.
- Agier, M. (2001). Distúrbios identitários em tempos de globalização. *Mana*. Rio de Janeiro. Vol. 7, n. 2, PP. 7-33.
- Albuquerque, C. L. & Machado, E. P. (2001). Sob o signo de Marte: modernização, ensino e ritos da instituição policial militar. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 5, pp. 216-239.
- Almeida, J. R. (2007). Identidade Militar e Resistência. *Interações. Cultura e comunidade* Vol. 2, pp. 49-64.
- Amâncio, L. (1993). *Identidade social e relações intergrupais*. In: J. Vala e M. B. Monteiro (Orgs.). *Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Anchieta, V. C. C. (2003). “*Policial 24 Horas*”: Um estudo sobre representação social da violência e identidade entre policiais civis do Distrito Federal. Dissertação de Mestrado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Arias, P. G. (2002). *La Cultura. Estrategias conceptuales para entender la identidad, la diversidad, la alteridad y la diferencia*. Quito: Abya-Yala.
- Bauman, Z. (2005). *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*. (C. A. Medeiros, Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Bayley, D. (2001). *Padrões de Policiamento*. (R. A. Belmonte, Trad.). São Paulo: Edusp.
- Bittner, E. (2003). *Aspectos do trabalho policial*. (A. L. A. Pinheiro, Trad.). São Paulo: Edusp.
- Bobbio, N, Nicola, M, Gianfranco, N. (2002). *Dicionário de Política*. (C. C. Varriale, Trad.). Brasília: Editora da Universidade de Brasília.
- Bourdieu, P. (1983). *Questões de Sociologia*. Rio de Janeiro: Marco Zero.

- Brandão, C. R. (1986). *Identidade e etnia – a construção da pessoa e resistência cultural*. São Paulo: Brasiliense.
- Bretas, M. L.; Poncioni, P. (1999). A cultura policial e o policial civil carioca. In: Pandolfi, D. C. et al. (Orgs.). *Cidadania, justiça e violência*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. pp. 149-163.
- Brewer, M. B. (1979). The role of ethnocentrism in intergroup conflict. In: W. G. Austin & S. Worchel (Eds.). *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, California, Brooks/Cole.
- Brewer, M. B. (1986). The role of ethnocentrism in intergroup conflict. In S. Worchel & W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 82-102). Chicago: Nelson-Hall.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475-482.
- Brewer, M. B. (1997). On the social origins of human nature. In C. McGarty & S. A. Haslam (Eds.), *The message of social psychology*. (pp. 54-62). Oxford, UK: Blackwell.
- Brito, A. S. & Souza, L. (2004). Representações sociais de policiais civis sobre profissionalização. *Sociologias* (UFRGS), Porto Alegre. Vol. 6, n. 12, p. 304-327.
- Brito, M. J., & Pereira, V. (1996). Socialização organizacional: a iniciação na cultura militar. *Revista de Administração Pública*, 30(4), 138-165.
- Cappelle, M. C. A. (2006), *O trabalho feminino no policiamento operacional: Subjetividade, Relações de Poder e Gênero na Oitava Região da Polícia Militar de Minas Gerais*. Tese de Doutorado não publicada. Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal de Minas Gerais.

- Cavassani, S. M. C. (1998). *A Utilização de Violência na Atividade Policial: Da Insanidade Coletiva à Loucura Solitária*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal do Espírito Santo.
- Ciampa, A. C. (1984). Identidade. In: LANE, S.T.M. & CODO, W. (org.) *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo, Brasiliense. cap.2, pp. 58-75.
- Ciampa, A.C. (1998). Identidade humana como metamorfose: A questão da família e do trabalho e a crise de sentido do mundo moderno. *Interações*, 3(6), pp. 87-101.
- Ciampa, A. C. (2007). *A estória do Severino e a história da Severino: um ensaio de psicologia social*. São Paulo: Brasiliense.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Costa, A. T. M. (2003). *Estado, Polícia e Democracia*. Tese de Doutorado não publicada. Centro de Pesquisa e Pós-graduação sobre as Américas, Universidade de Brasília.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E. & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*. Vol. 19, pp. 29-37.
- Cunha, N. V. (2004). Como se fabrica um policial: considerações em torno dos processos de socialização e formação profissional. *Comum*. Rio de Janeiro, v. 9, n. 22, p. 198-207.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando o SPSS*. (L. Viali, Trad.). Porto Alegre: Artmed.

- Davel, E. & Machado, H. V. (2001). A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. *Revista de administração contemporânea*. Curitiba. Vol. 5, n. 3, pp. 107-126.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dela Coleta, A. S. M. & Dela Coleta, M. F. (2008). Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis. *Psico-USF*. Vol. 13, p. 59-68.
- Ewald, A. P. & Soares, J. C. (2007). Identidade e subjetividade numa era de incerteza. *Estudos de Psicologia (Natal)*. Vol. 12, pp. 23-30.
- Faria, J. H. (2000). *Economia do Poder*. Texto. Curitiba : UFPR/CEPPAD.
- Fernandes, K. R. & Zanelli, J. C. (2006). O Processo de Construção e Reconstrução das Identidades dos Indivíduos nas Organizações. *RAC. Revista de Administração Contemporânea*. Vol. 10, p. 48-72.
- Ferreira, L. M. A., & Orrico, E. G. D. (Org.). (2002). *Linguagem, identidade e memória social: novas fronteiras, novas articulações*. Rio de Janeiro: DP&A.
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. (L. Viali, Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Geertz, C. (1989). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: TLC/AS.
- Ghadiri, D. (Sacha) P. & Davel, E. (2006). Do sólido ao fluido: contradição organizacional e paradoxo na reconstrução de identidade. *RAE electron*. São Paulo. Vol. 5, n. 1.
- Gilbert, D. T.; Fiske, S. T. & Lindzey, G. (1998). *The Handbook of Social Psychology*. 4th Edition, New York, McGraw-Hill.

- Gill, R. (2007). Análise de discurso. Em M. W. Bauer e Gaskell, G (Ed.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático.* (P. A. Guareschi, Trad.). (pp. 244 – 270). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Günther, H. (2003). [Auto]-avaliação de um relato ou projeto de pesquisa. *Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, N° 06.* Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental.
- Günther, H. (2004). Como elaborar um relato de pesquisa. *Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, N° 02.* Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa v. pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia. Teoria e pesquisa, 22,* 201 – 209.
- Hair, J. F., Black. W. C., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados.* (A. S. Sant'Anna, Trad.). Porto Alegre: Bookman.
- Hall, S. (2000). *A identidade cultural na pós-modernidade.* (T. T. Silva & G. L. Louro, Trad.). Rio de Janeiro: DP&A.
- Hofstede, G. (1994). *Culture and organizations: software of the mind, intercultural cooperation and its importance for survival.* London: Harper Collins.
- Jacques, M. G. C. (1998). Identidade. In: M. N. Strey et al. *Psicologia social contemporânea* (pp. 159-167), Petrópolis: Vozes.
- Jardim, F. C. (2002). *Uma História da Polícia Militar do Distrito Federal.* Monografia de Graduação não publicada. Faculdade de Ciências da Educação. Centro Universitário de Brasília.
- Kamia, M & Porto, J. B. (2009). Desenvolvimento e Validação da Escala de Comportamentos Proativos nas Organizações. *Avaliação Psicológica.* Vol. 8, p. 359-367.

- Kirkham, G. L. *De professor a policial*. Retirado em 02 de novembro de 2009, de <http://www.ssp.df.gov.br/sites/100/164/00000136.pdf>.
- Laraia, R. B. (2000). *Cultura Um Conceito Antropológico*. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar.
- Lauerhass, Jr., Nava, C. *Brasil: uma identidade em construção*. (C. Knipel & R. Espinosa, Trad.). São Paulo: Ática.
- Laurenti, C. & Barros, M. N. F. (2000). Identidade: questões conceituais e contextuais. *PSI. Revista de Psicologia Social e Institucional*. Londrina. Vol. 2, n. 1, pp. 37-65.
- Laurenti, C. & Lopes, C. E. (2009). Explicação e Descrição no Behaviorismo Radical: Identidade ou Dicotomia?. *Psicologia. Teoria e Pesquisa*. Vol. 25, pp. 129/1-136.
- Lopes, J. R. (2002). O caminho da identidade nas ciências sociais e suas metamorfoses na psicologia social. *Psicologia e Sociedade*. Porto Alegre, RS. Vol. 14, n. 01, pp. 7-27.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise. *RAC. Revista de Administração Contemporânea*. Curitiba. Vol. 7, n. Especial, p. 51-73.
- Machado, H. V. (2005). Identidade Organizacional: Um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. *RAE Eletrônica*. Vol. 4, n. 1, pp. 1-18.
- Machado-da-Silva, C. L. & Nogueira, E. E. S. (2001). Identidade Organizacional: um caso de manutenção, outro de mudança. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*. Rio de Janeiro. Vol. 5, n. especial, pp. 35-58.
- Maciel-Lima, S. M., Hopper, K. R. & Souza Lima, J. E. (2004). Complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional. *RAE eletrônica*. São Paulo. Vol. 3, n. 2, pp. 1-20.
- Maingueneau, D. (2005). *Gênese dos Discursos*. (S. Possenti, Trad.). Curitiba: Criar Edições.

- Manual de estilo da APA. Regras Básicas. (2006). (M. F. Lopes, Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Martins, M. S. C. (2007). Ethos, gêneros e questões identitárias. *DELTA. Documentação de Estudos em Lingüística Teórica e Aplicada* Vol. 23, p. 27-43.
- Menandro, P. R. M. & Souza, L. (1996). O cidadão policial militar e sua visão da relação polícia-sociedade. *Psicologia USP*. São Paulo. Vol. 7, n. 1/2, pp. 133-141.
- Monet, J. C. (2001). *Polícias e Sociedades na Europa*. (M. A. L. Barros, Trad.). São Paulo: Edusp.
- Monjardet, D. (2002). *O que faz a polícia*. (M. A. L. Barros, Trad.). São Paulo: Edusp.
- Moreira, F. H., Guizardi, F. L., Rodrigues, J. O. B., Gomes, R. S., Daros, R. F., Andrade, R. B., et al. (1999). De elemento a cidadão: transformações no cotidiano do trabalho do policial militar. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (USP)*. São Paulo. Vol. 2, n. 1, p. 25-38.
- Motta, A. R. (2008). Gênese dos Discursos. *DELTA [online]*. Vol. 24, n.2, pp. 385-392.
- Muniz, J. (1999). *Ser policial é sobretudo uma razão de ser: cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro*. Tese de Doutorado. IUPERJ.
- Muniz, J. (2001). A Crise de Identidade das Polícia Militares Brasileiras: Dilemas e Paradoxos da Formação Educacional. *Security and Defense Studies Review*. Vol. 1. pp.177-198.
- Muraki, E. & Bock, R.D. (1997). *PARSCALE: IRT item analysis and test scoring for rating-scale data*. Chicago, IL: Scientific Software International, Inc.

- Nascimento, T. G. (2009). *Um estudo do processo de construção da identidade policial na polícia militar do Distrito Federal*. Monografia de Especialização não publicada. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília.
- Nascimento, T. G., & Nascimento, D. A. (2009). Estudo da identidade profissional na polícia militar do Distrito Federal. *Revista Ordem Pública*. Vol. 2, n. 1, pp. 2-24.
- Nascimento, T. G., & Nascimento, D. A. (2009, Setembro). Polícia: uma identidade em discussão [Resumo]. *IV Conferência Brasileira sobre Representações Sociais*. Rio de Janeiro: UERJ.
- Nascimento, D. A. & Nascimento, T. G. (2009, Setembro). Uma abordagem das representações sociais da polícia militar: o caso específico do DF. *IV Conferência Brasileira sobre Representações Sociais*. Rio de Janeiro: UERJ.
- Noriega, J. A. V., Carvajal, C. K. R & Grubits, S. (2009). La Psicología Social y el concepto de cultura. *Psicologia & Sociedade*. Vol. 21, pp.100-107.
- Pasquali, L. (no prelo). *Análise fatorial para pesquisadores*. Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, DF.
- Pasquali, L., Alves, A. R., & Pereira, M. A. M.(1998). Escala de Locus de controle ELCO/TELEBRÁS. *Psicol. Reflex. Crit.* [online]. Vol.11, n.2 , pp. 363-378.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília, DF: LabPAM, IBAP.
- Pasquali, L. (2004). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho? *Psic.: Teor. e Pesq.*, vol.23, n.spe, pp.99-107.
- Pasquali, L. (2009). Psicometria. *Rev. esc. enferm. USP* [online]. Vol.43, n.spe, pp. 992-999.

- Pasquali, L e Cols. (2010). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed.
- PCDF (1988). *História da Polícia Civil de Brasília: aspectos estruturais (1957 a 1995)*. Brasília: Polícia Civil do DF.
- Pinto, R. J. V. M. (2000). *Trabalho e Identidade: O eu faço construindo o eu sou*. Dissertação de Mestrado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Pérez-Nebra, A. R. & Torres, C. V. (2010). Medindo a Imagem do Destino Turístico: uma Pesquisa Baseada na Teoria de Resposta ao Item. *Revista de Administração Contemporânea*. Vol. 14, n. 1, p. 80-99.
- Pinto, J. P. (2007). Conexões teóricas entre performatividade, corpo e identidades. *DELTA. Documentação de Estudos em Lingüística Teórica e Aplicada*. Vol. 23, p. 1-26.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. *Estudos de Psicologia*. Natal. Vol. 8, n. 3, pp. 393-402.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2005). Valores organizacionais e civismo nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea* Curitiba – PR. Vol. 9, n. 1, p. 35-52.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage Publications.
- Rapchan, E. S. (2004). Hannah Arendt - Rahel Levin: duas biografias, sujeito e espelho. *Cadernos Pagu (UNICAMP)*. Campinas – SP. Vol. 22, p. 291-327.
- Reiner, R. (2004). *A política da polícia*. (J. C. Ghirotti & M. C. P. C. Marques, Trad.). São Paulo: Edusp.

- Rosa, A., Brito, M. J. & Oliveira, F. M. (2007). Os Sentidos da Violência nas Organizações: Uma Análise Construcionista da História de Vida de uma Policial Militar. *Gestão e Sociedade*. Vol. 1, pp. 1-31.
- Rosa, A. & Brito, M. J. (2010). "Corpo e Alma nas Organizações: um Estudo Sobre Dominação e Construção Social dos Corpos na Organização Militar. *Revista de Administração Contemporânea*. Vol. 14, n. 2, pp. 194-211.
- Sainsanlieu, R. (1995). L'identité au travail: une experience partagée. In Francfort, J.; Osty, F, Sainsanlieu, R. & Uhalde, M. *Les mondes Sociaux de l'entreprise*. Paris: Sociologie Économique.
- Sainsanlieu, R. (1977). *Identité au travail les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques.
- Sansone, L. (2001). Running away into the Force: corporate culture and 'colour'in the Military Police of the State of Rio de Janeiro. In: Flip Lindo; Mies van Nierkerk. (Org.). *Impassioned Distance. Essays in Honour of Hans Vermeulen*. Amsterdã: Aksant.
- Santos, M. S. (1998). Sobre a Autonomia de Novas Identidades Coletivas: Alguns Problemas Teóricos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro. Vol. 13, n. 38, pp. 151-165.
- Silva, G. G. (2009). *A lógica da Polícia Militar do Distrito Federal na construção do Suspeito*. Dissertação de Mestrado não publicada. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília.
- Silva, T. T. (2002). Identidade e diferença: impertinências. *Educação e Sociedade*. São Paulo (SP), n. 79, pp. 65-66.
- Silva, T. T. S. (Org.). (2007). *Identidade e Diferença. A perspectiva dos Estudos Culturais*. (Trad. Tomaz Tadeu da Silva). Petrópolis, RJ: Vozes.

- Siqueira, M. J. T. (1997). A Constituição da Identidade Masculina: Alguns Pontos para Discussão. *Psicol. USP*, São Paulo, v. 8, n. 1. pp. 113-130.
- Skolnick, J. & Bayley, D. (2001). *Nova Polícia: inovações nas polícias de seis cidades norte- americanas*. (G. G. Souza, Trad.). São Paulo: Edusp.
- Smith, P. B.; Bond, M. H; & Kagitçibasi, C. (2006). *Understanding Social Psychology Across Cultures: Living and working in a changing world*. London: Sage.
- Sousa, R. R. (2001). *Os processos de construção da identidade no trabalho do policial militar na atividade de policiamento ostensivo em Belo Horizonte*. Dissertação de Mestrado não publicada. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais.
- Sousa, R. R. (2009). *Análise do perfil cultural das organizações policiais e a integração da gestão em segurança pública em Belo Horizonte*. Tese de Doutorado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Souza, V. & Rosa, A. (2005). Políticas públicas e a construção da identidade nas relações de trabalho. *Civitas*, Porto Alegre. Vol. 5, n. 1, pp. 197-212.
- Souza, L., Alvim, S. F. & Toniato, M. (1998). Direitos humanos e representação de justiça. *Psicologia. Reflexão e Crítica*. Porto Alegre. Vol. 11, n. 3, pp. 497-510.
- Souza, L. (2005, Setembro). Processos de identidade social: da intolerância e violência à utopia solidária. Simpósio Nacional de Psicologia Social e do Desenvolvimento. Violência e Desenvolvimento Humano: textos completos. Vitória: Programa de Pós-Graduação em Psicologia/PROCAD-CAPES. Vol. 1. pp. 131-138.
- Souza, M. A. & Ferreira, M. C. (1997). Identidade de gênero masculina em Civis e Militares. *Psicologia. Reflexão e Crítica*. Rio Grande do Sul. Vol. 10, n. 2, pp. 301-313.

- Suassuna, R. F. (2009). *O habitus dos policiais militares do Distrito Federal*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília.
- Sumner, W. G. (1906). *Folkways. A study of the sociological importance of usages, manners, customs, mores and morals*. Boston, Ginn.
- Sussuarana, J. M. C. (s.d.). *Polícia – Origem da palavra – métodos, evolução e histórico da Polícia Militar do Distrito Federal*. Biblioteca Nacional, Ministério da Cultura.
- Tabachnick, B. G. & Fidell L. S. (2001). Principal Components and Factor Analysis. Em *Using Multivariate Statistics* (4 ed., pp. 582-652). Needdham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tajfel, H. (1972). *La catégorisation sociale*. In: S. Moscovici (Org.). Introduction à la Psychologie Sociale, Vol. I, Larousse Université.
- Tajfel, H. (Ed.). (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. New York: academic.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. Em: W. G. Austin e S. Worchel (Org.). *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, Brooks.
- Tajfel, H. (1982). *Grupos Humanos e Categorias Sociais: estudos em psicologia social*. (L. Amâncio, Trad.). Vol. I, Lisboa, Livros Horizonte.
- Tajfel, H. (1983). *Grupos Humanos e Categorias Social: estudos em psicologia social*. (L. Amâncio, Trad.). Vol. II, Lisboa: Livros Horizonte.
- Tamayo, A. (2005). Valores organizacionais: sua relação com a satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 6 (3), 192-213.

- Tavares, G. M., Souza, L., Menandro, P. R. M. & Trindade, Z. A. (2004). Concepções de policiais militares sobre categorias sociais que são alvo do trabalho policial. *Revista do Departamento de Psicologia (UFF)*. Niterói. Vol. 16, n. 1, pp. 77-95.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1994). *Theories of intergroup relations: International social psychological perspectives*. 2nd Edition. New York: Praeger.
- Tylor, E. B. (1871). *Primitive Culture*. New York: J.P. Putnam's Sons.

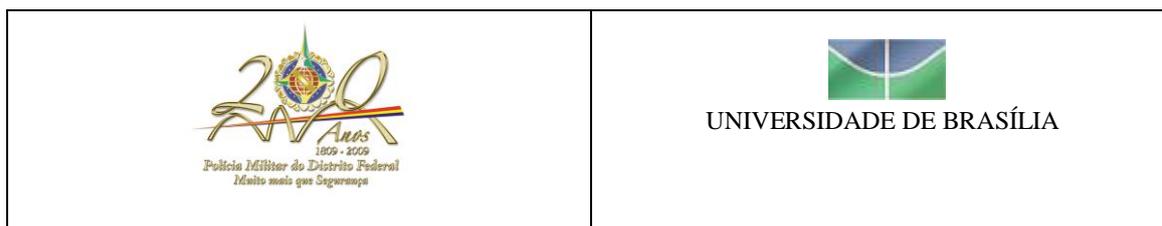
## Anexo A

## Roteiro da entrevista

## Perguntas de referência:

- 1) O (a) sr(a) é policial militar a quanto tempo
- 2) O que mais atraiu o (a) sr(a) para ingressar na PMDF
- 3) O que o (a) motiva em ser policial militar, essa motivação é a mesma do momento em que ingressou na corporação
- 4) Caso o (a) sr(a) tenha ficado desmotivado, qual foi o motivo
- 5) O ambiente de trabalho interfere na forma como presta serviço à comunidade
- 6) O seu chefe imediato lhe proporciona um ambiente de trabalho em condições de te manter motivado (a) para o desempenho de suas funções
- 7) O (a) Sr (a) acredita que existe relação entre a forma com que a polícia trata os problemas do seu público interno e a forma como o policial presta seu serviço
- 8) O que a corporação deve oferecer a seus policiais para que eles fiquem satisfeitos
- 9) Durante o seu trabalho, aconteceu algum fato que o fez sentir-se muito satisfeito (Como foi)
- 10) E muito insatisfeito (Como foi)
- 11) Em sua Unidade Policial Militar existem elogios aos policiais que realizam bons serviços
- 12) O que o (a) levou a atuar na polícia militar do distrito federal
- 13) Que competências o policial deve ter, na sua visão
- 14) Como o (a) Sr (a) avalia sua relação com a Unidade Policial Militar em que trabalha
- 15) Como o (a) Sr (a) avalia a relação superior – subordinado na Unidade em que trabalha
- 16) Como o (a) Sr (a) avalia a relação policial militar e a profissão
- 17) Como o (a) Sr (a) se identifica como policial, frente aos problemas / dificuldades – da profissão
- 18) Como o (a) Sr (a) se identifica como policial, em relação aos aspectos positivos / da profissão
- 19) Como o (a) Sr (a) se identifica como policial, em relação as expectativas / da profissão
- 20) O que o (a) Sr (a) acha que poderia ser melhorado na sua prática profissional
- 21) Como o (a) Sr (a) se mantém atualizado com a profissão

## Anexo B

**ESCALA DE IDENTIDADE PROFISSIONAL POLICIAL MILITAR - EIPPM**

Esta pesquisa busca entender a identidade profissional do Policial Militar do Distrito Federal. Ela está sendo realizada com ajuda de uma parceria entre a PMDF e o Instituto de Psicologia do Trabalho da UnB. A seguir, encontram-se afirmações que retratam os hábitos, as práticas e as opiniões dos policiais militares acerca da forma como eles lidam com sua profissão, e o seu reconhecimento dentro do trabalho que desenvolvem. Sua participação é fundamental para que possamos conhecer melhor o policial e o exercício de uma atividade de extrema importância para a sociedade.

No espaço ao lado de cada item sobre as práticas, os hábitos, as opiniões e o ambiente em que trabalha, marque um X no número que melhor corresponda à sua percepção, conforme códigos abaixo descritos. Escolha apenas uma resposta para cada item. Não é necessário se identificar para responder o questionário. Sua participação é anônima e voluntária.

1	2	3	4	5
Discordo Plenamente	Discordo Pouco	Em dúvida	Concordo Pouco	Concordo Plenamente

Itens	1	2	3	4	5
1. A forma como sou tratado no trabalho influi na forma como trato a sociedade.					
2. A mídia influencia na forma como a sociedade me enxerga.					
3. A sociedade reconhece meu trabalho.					
4. Aceito cortêsias quando estou fardado.					
5. Acredito na divisão hierárquica de minha instituição.					
6. As punições disciplinares são demasiadas.					
7. As relações pessoais são valorizadas em minha organização.					
8. Confio em meus colegas de trabalho.					
9. Convivo com o medo de punições disciplinares.					
10. Costumo levar problemas de casa para o trabalho.					
11. Costumo levar problemas do trabalho para casa.					
12. Defesa pessoal é importante para minha atividade.					
13. Disponho de bons equipamentos para a execução de minhas atividades.					
14. Disponho de um ambiente saudável em meu trabalho.					
15. Em meu trabalho existe espaço para confraternização.					
16. Em minha atividade, disciplina é fundamental.					
17. Escolhi ser policial pela estabilidade do emprego.					
18. Estou satisfeito com minha profissão.					
19. Eu devo me moldar à forma de trabalho do meu superior.					
20. Eu não preciso ser um militar para ser policial.					
21. Eu trabalho mesmo que esteja com algum problema de saúde.					
22. Fico estressado em minha profissão.					
23. Gosto do risco que minha atividade gera.					

24. Há problemas de convivência dentro do meu círculo hierárquico.					
25. Identifico-me com a atividade que desempenho.					
26. Imponho respeito com a utilização da força.					
27. Ingressei na PMDF por exemplos na família.					
28. Ingressei na polícia por vocação.					
29. Já presenciei cenas de violência policial.					
30. Meu conhecimento foi obtido através da experiência no trabalho.					
31. Meu curso de formação foi suficiente para o desempenho de meu trabalho.					
32. Meu salário é compatível com minhas atribuições.					
33. Meu trabalho há espaço para a fé religiosa.					
34. Meu trato com a sociedade é sempre cortez.					
35. Meus colegas colaboram com o meu aperfeiçoamento profissional.					
36. Minha atividade deve ser controlada externamente.					
37. Minha condição de militar me diferencia do cidadão comum.					
38. Minha imagem reflete a imagem da instituição policial.					
39. Minha instituição me oferece oportunidade de lazer.					
40. Minha relação com os meus superiores é conflituosa.					
41. Minhas atividades seguem uma rotina que nunca é modificada.					
42. Minhas idéias são bem recebidas pelos meus chefes.					
43. O reconhecimento dos policiais administrativos é maior do que os que trabalham na rua.					
44. O salário foi um incentivo para meu ingresso na polícia.					
45. Participo de confraternizações com meus colegas de trabalho.					
46. Participo de programas de prevenção a saúde.					
47. Pauto minhas condutas pelos exemplos de outros policiais.					
48. Recebo apoio quando passo por problemas no trabalho.					
49. Sempre quis ser policial.					
50. Sigo normas padronizadas pela instituição.					
51. Sinto vergonha em desempenhar minhas atividades na PMDF.					
52. Sinto-me realizado com minha profissão.					
53. Sinto-me respeitado em meu ambiente de trabalho.					
54. Sinto-me sobrecarregado pelo excesso de trabalho.					
55. Sou incentivado a trabalhar em equipe.					
56. Sou recompensado quando presto um bom serviço.					
57. Sou respeitado pela população.					
58. Sou valorizado em meu ambiente de trabalho.					
59. Tenho boas relações com meus pares.					
60. Tenho bom preparo físico.					
61. Tenho capacidade de mediação de conflitos.					
62. Tenho consciência das minhas obrigações;					
63. Tenho espaço para corrigir os erros de meus colegas.					
64. Tenho espaço para fazer questionamentos a meus superiores hierárquicos.					
65. Tenho espaço para inovar em meu trabalho.					
66. Tenho espaço para tomar decisões em meu trabalho.					
67. Tenho incentivos para me aperfeiçoar em meu trabalho.					
68. Tenho liberdade de corrigir meus superiores hierárquicos.					
69. Tenho oportunidade de me aperfeiçoar na polícia.					
70. Tenho problemas com meus superiores hierárquicos.					
71. Tenho problemas de relações interpessoais em meu trabalho.					
72. Vejo o companheirismo em minha organização.					

**Sexo:**

Masculino     Feminino

**Posto ou Graduação:**

Soldado     Cabo     Sargento     2° Sargento     3° Sargento  
 Subtenente     Cadete     Aspirante     2° Tenente     1° Tenente  
 Capitão     Major     Tenente-Coronel     Coronel

**Nível Educacional:**

1° Grau     2° Grau     Graduação  
 Especialização     Mestrado     Doutorado

**Estado Civil:**

Solteiro(a)     Casado(a)     Viúvo(a)  
 União Estável     Separado(a)     Divorciado(a)

**Tipo de Moradia:**

Própria     Alugada     Cedida pelos familiares

**Número de dependentes:**

Nenhum     Um     Dois     Três     Quatro     Cinco     Seis ou mais

**Unidade em que Trabalha:** \_\_\_\_\_

**Tempo na Polícia Militar:** \_\_\_\_\_

**Tempo no Posto ou na Graduação:** \_\_\_\_\_

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Tempo desde o último curso de especialização/atualização:** \_\_\_\_\_

MUITO OBRIGADO!