



Identidade Profissional na Segurança Pública: Evidências Psicométricas de Adequação da Escala Trifatorial da Identidade Social

Thiago Gomes Nascimento¹

Universidade de Brasília – UnB, Brasília-DF, Brasil

Fagner de Oliveira Dias

Instituto Superior de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal – ISCP-PMDF, Brasília-DF, Brasil

Claudio Vaz Torres

Universidade de Brasília – UnB, Brasília-DF, Brasil

Paulo Henrique Ferreira Alves

Instituto Superior de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal – ISCP-PMDF, Brasília-DF, Brasil

RESUMO

O objetivo deste estudo é apresentar evidências psicométricas de adequação da Escala Trifatorial de Identidade Social no contexto da segurança pública do Brasil, estabelecendo uma proposta de medida de identidade profissional, tomando como base a Teoria de Identidade Social. Participaram da pesquisa um total de 15.187 profissionais de segurança pública de todo o país, de diferentes corporações, com idade média de 39,93 ($DP=7,70$). As evidências de validade corroboraram com a estrutura trifatorial, proposta pela teoria, com índices de confiabilidade adequados, medidos pelo Rho de Jöreskog, sendo 0,91 para centralidade, 0,96 para afetos e 0,89 para laços. Os indicadores demonstraram adequações psicométricas robustas, mantendo a estrutura proposta, permitindo-se acessar e avaliar a identidade de profissionais de policiais de diferentes corporações, condição necessária para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão na segurança pública brasileira.

Palavras-chave: teoria da identidade social; escala trifatorial de identidade social; instrumento de medida; polícia.

ABSTRACT – Professional Identity in Public Security: Psychometric Evidence of Adequacy of the Three-Factor Scale of Social Identity

This study aimed to present sound psychometric evidence of validity for the Three-Factor Scale of Social Identity in the context of public security in Brazil, establishing a proposal for a measure of professional identity, based on Social Identity Theory. Participants were 15,187 public security professionals from across the Brazilian regions, from different corporations, with a mean age or 39.93 years ($SD=7.70$). Validity evidence corroborated the three-factor structure proposed by the theory, with adequate reliability indices, measured by Jöreskog's Rho, these being .91 for Centrality, .96 for Affection, and .89 for Ties. The indicators demonstrated robust psychometric fits, maintaining the proposed structure. The instrument supports the evaluation of the identity of police professionals from different corporations, a necessary condition for the development of management policies and practices in Brazilian public security.

Keywords: Social Identity Theory; Three-Factor Social Identity Scale; Measurement instrument; Police.

RESUMEN – Identidad profesional en Seguridad Pública: Pruebas Psicométricas de la Adecuación de la Escala Trifactorial de Identidad Social

Este estudio tiene como objetivo demostrar evidencias psicométricas de validez de la Escala de Trifactorial de Identidad Social en el contexto de la seguridad pública en Brasil, estableciendo una propuesta para una medida de identidad profesional, basada en la Teoría de la Identidad Social. Participaron un total de 15.187 profesionales de la seguridad pública de todo el país, de diferentes corporaciones, con una edad promedio de 39,93 ($DS=7,70$). Las evidencias de validez corrobora a la estructura trifactorial propuesta por la teoría, con adecuados índices de confiabilidad, medidos por el Rho de Jöreskog, siendo de 0,91 para centralidad, 0,96 para afecto y 0,89 para vínculos. Los indicadores demostraron ajustes psicométricos robustos, manteniendo la estructura propuesta, permitiendo el acceso y evaluación de la identidad de los profesionales policiales de diferentes corporaciones, condición necesaria para el desarrollo de políticas y prácticas de gestión en la seguridad pública brasileña.

Palabras clave: Teoría de la identidad social; Escala Trifactorial de Identidad Social; Instrumento de medida; Policía.

Conceitua-se identidade como um sentido de pertencimento a grupos sociais específicos, definidos por características ou conjuntos de características que são socialmente destacadas e compartilhadas entre os

membros desse grupo (Cameron, 2004; Tajfel & Turner, 1979). Mais recentemente, a noção de identidade tem sido entendida não apenas como um pertencimento estático, mas como um processo dinâmico em que as

¹ Endereço para correspondência: SHIS QI 28 Chácara 19, Casa D, Lago Sul, 71670-210, Brasília-DF. E-mail: tgn.1980@gmail.com

identidades individuais e coletivas se entrelaçam para formar a identidade social (Postmes & Branscombe, 2010), sendo necessário analisar sob a ótica de pertença em endogrupo e exogrupo (Miles-Johnson, 2021; Vala & Costa-Lopes, 2016). A Teoria da Identidade Social (TIS) tem sido instrumental em destacar a importância desses conceitos (Cameron, 2004). No entanto, é crucial reconhecer que os indivíduos não possuem uma única identidade, mas sim várias identidades que podem ser ativadas em diferentes contextos (Roccas & Brewer, 2002). Por exemplo, no ambiente de trabalho, a identidade profissional pode ser mais proeminente, apesar dessa mesma pessoa também poder se identificar com base em gênero, etnia, hobbies, entre outros, dependendo da situação (Ashforth et al., 2008).

No Brasil são raros os estudos que tratam da TIS aplicada aos profissionais de segurança pública, em especial com policiais. Exemplos de pesquisa com este público são a de mensuração da identidade profissional como mediadora no trabalho emocional e engajamento (Guedes et al., 2020) e a adequação psicométrica da Escala Trifatorial da Identidade Social (ETIS), ambos realizados com policiais militares (Nascimento & Souza, 2017). Este último traz um ajuste no modelo Trifatorial de Identidade Social (Cameron, 2004), tornando-o mais parcimonioso e suprimindo a lacuna de medida de identidade social no contexto brasileiro. Apesar da ETIS cobrir um hiato importante, o trabalho de Nascimento e Souza (2017) se limitou aos policiais militares do Distrito Federal (DF), não contemplando todos os profissionais de segurança pública nem toda dimensão do território brasileiro.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo é demonstrar evidências psicométricas de adequação (validade e precisão) da Escala Trifatorial de Identidade Social (ETIS) no contexto da segurança pública do Brasil, tomando como base a Teoria de Identidade Social – TIS. A ETIS, foi anteriormente adaptada e tendo suas evidências de validade apresentadas por Nascimento e Souza (2017), no contexto específico da Polícia Militar, recomendando-se a ampliação de estudos, como possibilidade de se avançar na adequação da medida. Assim, este estudo se propõe a essa ampliação, com profissionais de segurança pública das diversas corporações e em todos os Estados brasileiros.

Teoria da Identidade Social

Em mundos sociais complexos as pessoas se definem não somente por características pessoais, mas também as sociais atribuídas conforme os grupos aos quais pertencem; o que forma a sua identidade social (Tajfel & Turner, 1979). Essa compreensão tem como fundamento a divisão societária em grupos ou categorias sociais relevantes, sendo a formação da identidade social multicategórica, ou seja, o indivíduo constrói sua autocategorização em diversos grupos como, por exemplo, ser pai, trabalhador, negro, dentre outros.

E ao se categorizar, uma pessoa acaba definindo seus grupos de pertença e os grupos externos, respectivamente, o endogrupo e o exogrupo, conforme pioneiramente foi estudado por Sumner, no início do século XX (Sumner, 1907). Surgem, assim, as relações intergrupais, quando as pessoas normalmente têm o endogrupo como uma referência vital para avaliação de tudo que as cerca e até uma certa conflitualidade com o exogrupo (Miles-Johnson, 2021; Vala & Costa-Lopes, 2016).

A identidade grupal se fundamenta pela representatividade social construída e o autoconceito do indivíduo de pertença a ele, juntamente ao valor e significado emocional que tal conjunto remete, definindo, dessa forma, a identidade social (Tajfel, 1978). Sob a ótica da TIS, a identidade pessoal e a social, ou seja, os atributos idiossincráticos e a autoclassificação nos grupos, constituem o autoconceito do indivíduo (Rocha & Silva, 2007). A TIS se baseia na noção de que as pessoas têm a tendência de classificar a categorizar a si mesmas e aos outros em grupos sociais, seja consciente ou inconscientemente (Miles-Johnson, 2021).

Segundo Scheepers e Ellemers (2019) a TIS é construída por processos cognitivos subjacentes à definição de identidade social e o pressuposto motivacional de que as pessoas lutam por uma identidade positiva. A maior percepção de similaridades, equivalências e comportamentos intragrupais tende a fortalecer a permanência no grupo, proporcionando uma autodefinição positiva (Nascimento & Souza, 2017). Uma identidade social positiva atende às necessidades básicas de certeza, autoestima e significado (Tajfel & Turner, 1979).

A base da TIS é formada por processos cognitivos de categorização e comparação social, em combinação com a motivação de obter identidade social positiva (Scheepers & Ellemers, 2019), formando os três conceitos essenciais da teoria. Inicialmente, a teoria sugere que a divisão da sociedade em grupos (categorização social) é autorrelevante, pois o indivíduo sempre pertence a uma categoria que implica em parte a sua identidade social.

Ao se sentir pertencente ao grupo, o indivíduo assume um estereótipo com expressões simbólicas e atributos que o caracterizam internamente e o distinguem dos demais (Nascimento & Souza, 2017). Logo, o processo de categorização social tem relação sinérgica com a comparação social, pois enquanto a categorização define onde o indivíduo se encaixa, a comparação tem caráter de realidade objetiva de fundamentar o pertencimento a um grupo. Assim, a autocategorização combinada com a motivação para uma identidade social positiva, permite uma comparação social entre grupos relevantes, diferenciando positivamente o grupo interno do grupo externo, ou como já apresentado, o endogrupo do exogrupo (Tajfel & Turner, 1979).

Identidade Profissional

A identidade profissional pode ser entendida como uma forma de identidade social mais específica, que dá

sentido para o indivíduo no contexto do trabalho (Dubar, 2005). É conceitualizada como a percepção de inclusão em um determinado grupo social com conhecimento técnico compartilhado e relacionado ao trabalho (Carvalho et al., 2021). No trabalho, a identidade profissional é selecionada e priorizada dentro das diversas identificações. Os papéis vinculados ao mundo do trabalho compõem um lado da estrutura identitária dos indivíduos, enquanto o local de trabalho o lugar de socialização com os outros indivíduos (Sainsanlieu, 1995).

No âmbito da segurança pública, mais especificamente dos policiais, os estudos com base na TIS ainda carecem de contribuições como as de evidências psicométricas de validade. Nos últimos anos, os temas abordados envolvendo a polícia e a TIS trataram de integrações teóricas, como é o caso da teoria da identidade narrativa (Blount-Hill, 2021) e da identidade nacional (Haner et al., 2022). Lança-se mão, ainda, da discriminação na atitude policial baseada em estereótipos como de etnia (Murphy et al., 2018), cor da pele (Zikalala, 2021) e LGBTQIA+ (Miles-Johnson, 2021; Miles-Johnson & Death, 2020). Já com o foco no público interno, a TIS foi utilizada para verificar como o gênero e a antiguidade policial são relevantes nas experiências discriminatórias (J. Brown et al., 2019), em perspectivas voltadas à liderança policial (Hoggett et al., 2019), e no estudo da mudança de percepções e atitudes em recrutas policiais ao longo do tempo (Charman, 2020). No Brasil, encontram-se estudos diretamente relacionados à identidade profissional de policiais, como por exemplo, em Nascimento et al. (2015), que desenvolveram uma medida de identidade profissional do Policial Militar, tendo por base a estrutura da TIS, além de discutirem questões relacionadas à identidade no trabalho e identidade organizacional, no contexto policial militar. No estudo proposto por Marra, Fonseca e Sousa (2016), o objetivo foi analisar o processo de identificação de policiais militares de Minas Gerais. Por meio de entrevistas semiestruturadas, os resultados mostraram que os significados de ação, representação e identificação estavam presentes nos discursos dos policiais, ainda que divergências em termos de nível hierárquico e gênero tenham sido reportadas. Por fim, no estudo de Nascimento e Souza (2017), os autores apresentam a adaptação e as evidências de validade da ETIS no contexto da Polícia Militar do Distrito Federal, desenvolvendo sobre os componentes cognitivos, afetivos e avaliativos da TIS.

O Modelo Trifatorial da Identidade Social na Segurança Pública

A importância da questão da dimensionalidade no constructo de identificação social é percebida nos aspectos teóricos e empíricos em processos de grupo e relações intergrupais. A multidimensionalidade é evidenciada na definição de identidade social em que “a parte

do autoconceito do indivíduo que deriva de seu conhecimento e de sua filiação em certo grupo social (ou grupos), juntamente com o valor emocional e a importância atribuída a esta sociedade” (Tajfel, 1978, pg. 63).

Nesse sentido, o modelo trifatorial da identidade social foi testado por Cameron (2004) em cinco estudos sendo o primeiro em Nova Brunswick no Canadá e os demais com grupos diversos em Queensland na Austrália. No Brasil, foi testado em policiais militares do Distrito Federal por Nascimento e Souza (2017). Tal modelo considera os processos cognitivos, de associação emocional e de interdependência entre membros do grupo no processo de identificação social. Desta forma, a Escala Trifatorial de Identidade Social (ETIS) é constituída, como estabelecido em seu nome, por três fatores: Centralidade, Afeto com o grupo de pertença e Laços com o grupo de pertença (Cameron, 2004).

O fator Centralidade Cognitiva (autocategorização) corresponde ao destaque cognitivo dos membros de um grupo, à importância subjetiva e à frequência com que o grupo de autodefinição vem à mente do indivíduo. O Afeto com o grupo de pertença, por sua vez, trata da avaliação emocional, englobando a dimensão afetiva, os sentimentos em relação ao grupo. Por fim, os Laços com o grupo de pertença se relacionam à percepção de semelhança e vínculos com outros membros do grupo e de solidariedade (Cameron, 2004).

Os modelos uni, bi e trifatoriais foram testados em uma versão da escala composta por 18 itens (Cameron, 2004), o que resultou em uma escala com evidência de validade variando entre 11 e 15 itens entre as amostras testadas. Por sua vez, no estudo de Nascimento e Souza (2017), encontrou-se uma versão da escala com 9 itens em uma estrutura trifatorial, com os resultados demonstrando ótima consistência interna para os 3 fatores: Centralidade ($\rho=0,87$; $R_{hovc}=0,70$, $t=88,50>1,96$), Afeto ($\rho=0,87$; $R_{hovc}=0,70$, $t=34,00>1,96$) e Laços ($\rho=0,91$; $R_{hovc}=0,77$, $t=89,68>1,96$). Além da consistência, a escala de Nascimento e Souza (2017) se apresentou bem parcimoniosa.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa um total de 15.187 profissionais de segurança pública de todo o país, composta majoritariamente por indivíduos do sexo masculino (83,7%; $f=12.717$), casados(as) ou união estável (75,1%; $f=11.408$), com média de idade de 39,93 anos ($DP=7,70$) e tempo médio de pertencimento nas instituições de 14 anos ($DP=8,23$). Após a coleta e a checagem de valores extremos, procedeu-se à exclusão de 2.404 observações. Ao final, a amostra total foi composta por 12.783 respondentes, número mais do que suficiente para atender os critérios estabelecidos para o tamanho das amostras.

Instrumentos

A Escala Trifatorial de Identidade Social – ETIS (Cameron, 2004) foi adaptada para amostras brasileiras e teve suas primeiras evidências de validade apresentadas por Nascimento e Souza (2017) com policiais do Distrito Federal e é constituída pelos fatores de Centralidade (ex.: “Ser um policial é uma parte importante de quem eu sou”), Afeto com o grupo de pertença (ex.: “Eu não me sinto bem em ser um policial”) e Laços com o grupo de pertença (ex.: “Eu sinto fortes vínculos com outros policiais”). A medida é composta de 9 itens distribuídos nos três supracitadas fatores e em uma escala Likert que variou de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5).

Procedimento

Antes do início da coleta de dados foi realizada a submissão do Projeto de Pesquisa ao Comitê de Ética do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB), obtendo aprovação com o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 30336620.6.0000.8927 e parecer pela aprovação de nº 3.965.395. Após essa etapa, os procedimentos de coleta de dados se iniciaram com a solicitação de bancos de dados (e-mails para envio de links) dos profissionais integrantes das instituições de segurança pública federais (Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal e Departamento Penitenciário Nacional) e estaduais (Polícias Militares, Polícias Civis, Corpos de Bombeiros Militares, Polícias Técnico-Científicas e Polícias Penais) reunindo, ao todo, 112 instituições.

Após fornecidos pelas instituições, os bancos de dados foram utilizados como base para encaminhamento dos e-mails com o convite de participação aos profissionais de segurança pública e, em datas posteriores, um lembrete reforçando a importância da resposta, que objetivou alcançar os profissionais que ainda não haviam respondido à pesquisa. Como estratégias de sensibilização, a principal ação adotada foi a escolha de pontos focais (titulares e reservas), em cada instituição participante (indicados e nomeados pelas próprias corporações e posteriormente enviados à SENASP) para que auxiliassem tanto na divulgação e operacionalização da coleta nacional, quanto na própria resposta aos instrumentos institucionais. Além disso, ainda antes do início da coleta de dados nacional, foram realizadas

reuniões com todas as instituições de segurança pública convidadas, para que fosse possível aproximar tais instituições das equipes envolvidas (da SENASP e da UnB), bem como esclarecer os procedimentos de coleta dos dados. Após a coleta as respostas foram testadas para valores extremos (outliers) com base nos critérios da distância de Mahalanobis e na distância de Cook, utilizados para a identificação de valores extremos multivariados (Hair et al., 2009).

Análise de dados

Para a análise das evidências de validade baseada na estrutura interna e consistência interna do instrumento foi utilizando o software *r* (v.4.2.1) com os pacotes *lavaan* (Rosseel, 2012), *mirt* (Chalmers, 2016), *psych* (Revelle & Revelle, 2015), *Itm* (Rizopoulos & Rizopoulos, 2018), *semPlot* (Epskamp et al., 2017), *semTools* (Jorgensen et al., 2016) e *effectsize* (Ben-Shachar et al., 2021). Após exclusão de outliers, verificou-se a adequação dos dados para a análise multivariada, com avaliação da normalidade e a ausência de multicolinearidade (Kline, 2016). Com relação à normalidade, os resultados dos testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk e os coeficientes de assimetria (*skewness*) e achatamento (*kurtosis*) mostraram que os dados se encontram dentro dos valores absolutos de assimetria (*sk*) inferiores a 3 e valores absolutos de achatamento (*ku*) inferiores a 7-10, sendo esse resultado dos pontos de corte também descrito por West et al. (1995), em que os valores de curtose devem ser menores que 7 e a assimetria menores que 3.

Foi então realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) com o objetivo de avaliar a estrutura fatorial da escala adaptada. A análise foi implementada utilizando uma matriz policórica e método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) (Asparouhov & Muthén, 2010). A decisão sobre o número de fatores a ser retido foi realizada por meio da técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) e a rotação utilizada foi a Robust Promin (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019).

Após a AFE, a adequação do modelo foi avaliada em Análise Fatorial Confirmatória (AFC) por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). De acordo com a literatura (Brown, 2006), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, com intervalo de confiança não atingindo 0,10, e valores de CFI e TLI devem ser acima de 0,90, ou preferencialmente, 0,95.

A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice *H*, que avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Os valores de *H* variam de 0 a 1. Valores altos (>0,80) sugerem uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos. Valores baixos de *H* sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Por fim, foi utilizada a Teoria de Resposta ao Item (TRI) para uma melhor calibração do instrumento utilizando o parâmetro de discriminação e os limiares (*thresholds*) dos itens que foram avaliados utilizando a parametrização de Reckase (Reckase, 1985).

Resultados

A análise paralela sugeriu três fatores, sendo corroborado pela informação dos indicadores de

Unidimensionalidade – Unidimensional Congruence (UniCo), Explained Common Variance (ECV) e Mean of Item Residual Absolute Loadings – MIREAL (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Com relação à variância total explicada, foi de 85,71% para os três fatores.

As cargas fatoriais dos itens podem ser observadas na Tabela 1. Também são reportados os índices de fidedignidade composta, bem como estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (H-index; Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Tabela 1
Estrutura fatorial da Escala Trifatorial da Identidade Social (ETIS)

Itens	Centralidade	Afeto	Laços
Ser um policial é um importante reflexo de quem eu sou.	0,89	-0,07	0,00
Em minha vida diária, eu frequentemente penso sobre o que significa ser um policial.	0,84	0,10	0,01
Ser um policial é uma parte importante de quem eu sou	0,91	-0,07	0,01
Só de pensar sobre o fato de que eu sou um policial às vezes me dá sentimentos ruins.	0,26	0,94	-0,05
Eu não me sinto bem em ser um policial.	0,01	0,98	0,03
Eu frequentemente me arrependo de ser um policial.	0,00	0,93	0,02
Eu tenho muito em comum com os demais policiais.	0,00	0,08	0,79
Eu sinto fortes vínculos com outros policiais.	-0,07	0,03	1,01
Eu sinto que me ajusto bem quando estou entre policiais.	0,10	-0,12	0,74
Confiabilidade Composta	0,91	0,96	0,89
H-latent	0,96	0,95	0,94
H-observed	0,82	0,75	0,88

Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas (elevadas) em seus respectivos fatores. Por sua vez, após AFC, os índices de ajuste do instrumento foram adequados ($\chi^2=20,79$, $gl=12$; $p=0,06$; RMSEA=0,05; CFI=0,99; TLI=0,99). A fidedignidade composta também se mostrou muito boa (acima de 0,85) para todos os fatores. A medida de replicabilidade da estrutura fatorial – H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu que os fatores são replicáveis a estudos futuros ($H>0,80$).

Os parâmetros de discriminação e os thresholds dos itens foram avaliados por meio de Teoria de Resposta ao Item e são apresentados na Tabela 2. Conforme pode ser visto, o item mais discriminativo do fator Centralidade foi o item 3 (“Ser um policial é uma parte importante de quem eu sou” – $a = 3,48$). Para Afeto, o item mais discriminativo foi o item 5 (invertido) (“Eu não me sinto bem em ser um policial” – $a=3,33$). Por sua vez, para Laços, o item mais discriminativo foi o 8 (“Eu sinto fortes vínculos com outros policiais” – $a=3,36$).

Tabela 2
Discriminação dos itens da ETIS

Itens	Centralidade	Afeto	Laços
Item 1	2,42	-0,19	-0,01
Item 2	1,37	0,16	0,02
Item 3	3,48	-0,28	0,02
Item 4	0,45	1,64	-0,09
Item 5	0,01	3,33	0,09
Item 6	0,00	2,34	0,06
Item 7	-0,00	0,12	1,20
Item 8	-0,07	0,09	3,36
Item 9	0,10	-0,26	1,59

Em relação aos Thresholds dos itens, não foi encontrado nenhum padrão inesperado de resposta, de modo que quanto maior a categoria de resposta da escala, maior foi o nível de traço latente necessário para endossá-lo.

Discussão

O objetivo do estudo foi demonstrar evidências psicométricas de adequação da Escala Trifatorial de Identidade Social no contexto da segurança pública do Brasil, com profissionais em todos os Estados brasileiros, estabelecendo uma proposta de medida de identidade profissional com base na Teoria da Identidade Social. Diversas teorias em psicologia se dedicam ao estudo da identidade social, assim como a Teoria de Conflito Realístico (Campbell, 1965), de Privação Relativa (Crosby, 1982) ou de Equidade (Adams, 1963), para citar algumas.

O que todas têm em comum é sua base nas teorias de Categorização Social (Tajfel, 1970) e de Identidade Social (Tajfel & Turner, 1986), sendo esta última uma revisão da primeira. Para Tajfel (1970), os indivíduos se percebem como pertencentes a um grupo nos processos de categorização social. Assim como categorizamos os outros (e.g., “ele é um homem, ela é uma mulher”), cada indivíduo se autocategoriza como pertencente a um grupo (e.g., ser Policial Militar, sendo então que o grupo de Policiais Militares se torna o endogrupo do indivíduo) e não pertencente a outro (e.g., Policial Civil, cujo grupo se torna assim o exogrupo).

Logo, a categorização social é um processo imprescindível para o reconhecimento da identidade, especialmente quando a categoria é ativada em uma situação diferenciadora entre o endo e o exogrupo (Brewer & Brown, 1998). Talvez as consequências mais fundamentais do processo de Categorização Social de Tajfel (1970), e que foram descritas posteriormente pela TIS (Taylor & Moghaddam, 1994), são que o indivíduo que desenvolveu a categorização passa a perceber o endogrupo como parte central de seu autoconceito; que os membros do endogrupo tendem a ser avaliados positivamente, merecendo a confiança e afeto positivo por parte do indivíduo; e, finalmente, a categorização estimula o estabelecimento de comportamentos e laços cooperativos entre os membros do endogrupo (Brewer & Brown, 1998).

Essas três consequências da categorização – centralidade, afeto e desenvolvimento de laços – que definem uma identidade social, foram encontradas nos resultados obtidos nesta pesquisa, indicando que a medida proposta se adequa à teoria escolhida para o seu embasamento, uma vez que a análise paralela sugeriu três fatores, sendo corroborado pela informação dos indicadores de Unidimensionalidade – UniCo, ECV e MIREAL (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018), que não suportaram solução unifatorial, apresentando uma variância total explicada de 85,71% para os três fatores.

A fidedignidade composta dos fatores também se mostrou muito boa (acima de 0,85) para todos os fatores. A medida de replicabilidade da estrutura fatorial (H-index, Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu que os fatores são replicáveis em estudos futuros ($H > 0,80$), uma vez que é estabelecido que na variação de 0 a 1 do índice H, valores acima de 0,80 (H alto) sugerem uma variável latente bem definida, com provável estabilidade em diferentes estudos posteriores (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Ademais, os resultados também reforçaram as evidências de validade do modelo, com cargas elevadas em seus respectivos fatores e índices de ajuste do instrumento adequados ($\chi^2=20,79$, $gl=12$; $p=0,06$; RMSEA=0,05; CFI=0,99; TLI=0,99), conforme estabelecido na literatura, que prescreve valores de RMSEA menores que 0,08, e valores de CFI e TLI acima de 0,90, ou preferencialmente, 0,95 (Brown, 2006). Além disso, parâmetro de discriminação e os limiares (thresholds) dos itens avaliados pela parametrização de Reckase (Reckase, 1985) não apontaram padrão inesperado de resposta, de modo que quanto maior foi a categoria de resposta da escala, maior foi o nível de traço latente necessário para endossá-lo.

Nesse diapasão, Tajfel (1978) propõe que os processos de categorização e identificação têm por objetivo compreender os efeitos da natureza e a importância subjetiva do comportamento dos indivíduos em suas relações interpessoais, incluindo as profissionais. A “identidade”, que deriva do latim *idem* e tem o sentido de mesmo, idêntico, pressupõe necessariamente a existência do diferente (Galinkin & Zauli, 2011) e, conforme encontrado nos resultados, demonstrou nos grupos pesquisados que houve o processo de identificação social, ou profissional.

É importante reforçar que a identificação ocorre em termos cognitivos, afetivos e comportamentais. Cognitivo por estar ligado à aquisição de conhecimento por meio da percepção de sua centralidade no autoconceito do indivíduo (Taylor & Moghaddam, 1994). Após se identificar com um grupo, o indivíduo assume os sucessos e fracassos deste grupo, que geram prazeres e sofrimentos que são sentidos pelo próprio indivíduo (Torres & Pérez-Nebra, 2014) – seu componente afetivo. Finalmente, o componente comportamental se refere à intenção de se comportar positivamente quando em presença de outra pessoa pertencente ao endogrupo, reforçando assim os laços já estabelecidos com esse grupo (Dovidio et al., 2017).

Todos os três aspectos foram contemplados na medida proposta, observando-se que a medida permite, assim, acessar e avaliar a identidade de profissionais de segurança pública, condição necessária para diversos programas e políticas organizacionais, como o desenvolvimento de programas de diversidade e políticas de inclusão organizacional, por exemplo. Conforme apontado

por Torres et al. (2017), em organizações com a cultura de inclusão, todos os grupos de identidades têm a oportunidade de estarem presentes, para que suas vozes sejam ouvidas, apreciadas e que possam realizar atividades de núcleo em nome da coletividade.

Tal condição não é passível de realização sem que se meça o grau de identidade profissional dos integrantes da organização. Avaliar a identidade de um profissional permite o reconhecimento das similaridades, ou aspectos comuns de seres humanos que conectam pessoas e de suas diferenças, ou aspectos únicos resultantes fatores culturais e individuais (por ex. raça, gênero, orientação sexual, profissão, ou origem nacional). Esses fatores impactam as habilidades dos indivíduos em interagir efetivamente não só nas organizações, como também dentro e entre grupos de diferentes identidades sociais (Miville et al., 2006).

Ao se avaliar a identidade de um profissional, observa-se que seu componente cognitivo (centralidade) se refere o reconhecimento, valorização e aceitação de similaridades e diferenças; seu componente comportamental (ou intenção de se formar laços) é associado à busca por pluralidade ou diversidade de interações com outros (semelhantes ou diferentes de seu grupo de identidade); e o componente de afeto se refere ao senso de conexão resultante de experiência compartilhada de ser humano (Fuentes et al., 2000). O reconhecimento das identidades se relaciona à uma comunicação incrementada, às melhores formas de resolução de problemas, às tomadas de decisão mais efetivas, à produtividade aumentada, à maior flexibilidade e à alta moral entre os empregados. Só atuando sobre estes mecanismos de gestão organizacional e de reavaliação de atitudes e valores pode-se

pensar em uma sociedade mais justa em termos sociais e organizacionais.

Agradecimentos

Não há.

Financiamento

Todas as fontes de financiamento para elaboração e produção do estudo (coleta, análise e interpretação dos dados, bem como, escrita dos resultados no presente no manuscrito) foram fornecidas pelo projeto de pesquisa intitulado “Avaliação de Saúde e de Proposições de intervenção na Área de Segurança Pública”, conforme Termo de Execução Descentralizada nº 009/2019/DPSP/SENASP da Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça.

Contribuições dos autores

Declaramos que todos os autores participaram da elaboração do manuscrito.

Disponibilidade de dados e materiais

Todos os dados e sintaxes gerados e analisados durante esta pesquisa serão tratados com total sigilo devido às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Porém, o conjunto de dados e sintaxes que apoiam as conclusões deste artigo estão disponíveis mediante razoável solicitação ao autor principal do estudo.

Conflitos de interesses

Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

Referências

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2010). *Simple second order chi-square correction*. Unpublished manuscript. https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf
- Ben-Shachar, M. S., Makowski, D., Lüdtke, D., Kelley, K., & Stanley, D. (2021). *Package 'effects'*. R-Project. https://www.researchgate.net/profile/Teshita-Uke-Chikako-2/post/How_can_I_calculate_an_effect_size_cohens_d_preferably_from_a_linear_random_effects_model_beta/attachment/61c96b44d248c650edbb673/AS%3A1105529363537922%401640590148153/download/effects.pdf
- Blount-Hill, K.-L. (2021). Exploring a Social Identity Theory of Shared Narrative: Insights from Resident Stories of Police Contact in Newark, New Jersey, and Cleveland, Ohio. *Criminal Justice and Behavior*, 48(6), 810-827. <https://doi.org/10.1177/0093854820969751>
- Brewer, M. B., & Brown, R. J. (1998). Intergroup relations. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed., pp. 554-594). McGraw-Hill.
- Brown, J., Fleming, J., Silvestri, M., Linton, K., & Gouseti, I. (2019). Implications of police occupational culture in discriminatory experiences of senior women in police forces in England and Wales. *Policing and Society*, 29(2), 121-136. <https://doi.org/10.1080/10439463.2018.1540618>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
- Cameron, J. E. (2004). A Three-Factor Model of Social Identity. *Self and Identity*, 3(3), 239-262. <https://doi.org/10.1080/13576500444000047>
- Campbell, D. T. (1965). Ethnocentric and other altruistic motives. In D. Levine (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 283-301). University of Nebraska Press.

- Carvalho, C. L., Pinto, I. R., & Marques, J. M. (2021). The future in our hands: How citizenship efficacy ensures commitment to the national group facing institutional inefficacy. *The Journal of Social Psychology*, 161(1), 72-85. <https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1758018>
- Chalmers, R. P. (2016). Generating Adaptive and Non-Adaptive Test Interfaces for Multidimensional Item Response Theory Applications. *Journal of Statistical Software*, 71(5). <https://doi.org/10.18637/jss.v071.i05>
- Charman, S. (2020). Making sense of policing identities: the 'deserving' and the 'undeserving' in policing accounts of victimisation. *Policing and Society*, 30(1), 81-97. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1601721>
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. Oxford University Press.
- Dovidio, J. F., Love, A., Schellhaas, F. M. H., & Hewstone, M. (2017). Reducing intergroup bias through intergroup contact: Twenty years of progress and future directions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 606-620. <https://doi.org/10.1177/1368430217712052>
- Dubar, C. (2005). *A Socialização: Construção de identidades sociais e profissionais*. Martins Fontes.
- Epskamp, S., Epskamp, M. S., & MplusAutomation, S. (2017). Package 'semPlot'. R-Project. <https://cran.r-project.org/web/packages/semPlot/semPlot.pdf>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the Quality and Appropriateness of Factor Solutions and Factor Score Estimates in Exploratory Item Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Fuertes, J. N., Miville, M. L., Mohr, J. J., Sedlacek, W. E., & Gretchen, D. (2000). Factor structure and short-form of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33(3), 157-169.
- Galinkin, A. L., & Zauli, A. (2011). Identidade social e alteridade. In C. V. Torres & E. R. Neiva (Eds.), *Psicologia Social: Principais temas e vertentes* (pp. 253-261). Artmed.
- Guedes, H. D., Gondim, S. M. G., & Hirschle, A. L. T. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: Mediação da identidade profissional. *Estudos de Psicologia*, 25(1), 69-79. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20200007>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Multivariate Data Analysis*. In Pearson New International. Edinburgh Gate, Harlow, UK.
- Haner, M., Sloan, M. M., Pickett, J. T., & Cullen, F. T. (2022). When Do Americans "See Something, Say Something"? Experimental Evidence on the Willingness to Report Terrorist Activity. *Justice Quarterly*, 39(5), 1079-1103. <https://doi.org/10.1080/07418825.2021.1942162>
- Hoggett, J., Redford, P., Toher, D., & White, P. (2019). Challenges for Police Leadership: Identity, Experience, Legitimacy and Direct Entry. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(2), 145-155. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9264-2>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., Rosseel, Y., Miller, P., Quick, C., & Coffman, D. (2016). Package 'semtools'. R-Project. <https://cran.r-project.org/web/packages/semTools/semTools.pdf>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4 ed.). The Guilford Press.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2019). Robust Promin: A method for diagonally weighted factor rotation. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 25(1), 99-106. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.08>
- Marra, A. V., Fonseca, J. A., & Sousa, M. M. P. de. (2016). Processo de identificação e construção em uma organização policial. *Revista Economia & Gestão*, 16(43), 77. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2016v16n43p77>
- Miles-Johnson, T. (2021). Policing between minorities: 'Asian-Australian' police recruits and policing of the LGBT community. *Police Practice and Research*, 22(1), 290-307. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1722666>
- Miles-Johnson, T., & Death, J. (2020). Compensating for Sexual Identity: How LGB and Heterosexual Australian Police Officers Perceive Policing of LGBTIQ+ People. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 36(2), 251-273. <https://doi.org/10.1177/1043986219894431>
- Miville, M. L., Carlozzi, A. F., Gushue, G. V., Schara, S. L., & Ueda, M. (2006). Mental health counselor qualities for a diverse clientele: Linking empathy, universal-diverse orientation, and emotional intelligence. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(2), 151-165. <https://doi.org/10.17744/mehc.28.2.6khc06t87c2fr7y3>
- Murphy, K., Cramer, R. J., Waymire, K. A., & Barkworth, J. (2018). Police Bias, Social Identity, and Minority Groups: A Social Psychological Understanding of Cooperation with Police. *Justice Quarterly*, 35(6), 1105-1130. <https://doi.org/10.1080/07418825.2017.1357742>
- Nascimento, T. G., & Souza, E. C. L. de. (2017). Escala Trifatorial da Identidade Social (ETIS): Evidências de sua Adequação Psicométrica. *Psico-USF*, 22(2), 217-234. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220203>
- Nascimento, T. G., Torres, C. V., & Adaid-Castro, B. G. (2015). Escala de Identidade Profissional Policial Militar (EIPPM): evidências de validade fatorial e preditiva. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 9(2), 142. <https://doi.org/10.12712/rpca.v9i2.462>
- Postmes, T., & Branscombe, N. R. (2010). Rediscovering Social Identity (Key Readings in Social Psychology) (1st ed.). Psychology Press.
- Reckase, M. D. (1985). The Difficulty of Test Items That Measure More Than One Ability. *Applied Psychological Measurement*, 9(4), 401-412. <https://doi.org/10.1177/014662168500900409>
- Revelle, W., & Revelle, M. (2015). Package 'psych'. *The Comprehensive R Archive Network*, 337(338). <http://mirror.ibcp.fr/pub/CRAN/web/packages/psych/psych.pdf>
- Rizopoulos, D., & Rizopoulos, M. D. (2018). Package 'ltm'. R-Project.
- Roccas, S., & Brewer, M. B. (2002). Social Identity Complexity. *Personality and Social Psychology Review*, 6(2), 88-106. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0602_01
- Rocha, C. B. da, & Silva, J. R. G. da. (2007). Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. *Revista de Administração Pública*, 41(4), 685-706. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000400004>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sainsanlieu, R. (1995). L'identité au travail: une expérience partagée. In I. Francfort, F. Osty, R. Sainsanlieu, & M. Uhalde (Eds.), *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Desclée de Brouwer.
- Scheepers, D., & Ellemers, N. (2019). Social Identity Theory. In *Social Psychology in Action* (pp. 129-143). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_9
- Sumner, W. G. (1907). *Folkways*. A Study of the Sociological Importance of Usages, Manners, Customs, Mores, and Morals. In *The American Historical Review*. Ginn and Company. <https://doi.org/10.1086/ahr/13.1.116>
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223(5), 96-103.

- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24). Nelson Hall.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, T. M. (1994). *Theories of intergroup relations: international social psychological perspectives*. Praeger.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16(2), 209-220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Torres, C. V., & Pérez-Nebra, A. R. (2014). Diversidade e Inclusão nas Organizações. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 526-546). Artmed.
- Torres, C. V., Vasques-Menezes, I., & Presotti, L. (2017). Cultural Diversity and Inclusion in Organizations: State of the Art and Challenges. In E. R. Neiva, C. V. Torres, & H. Mendonça (Eds.), *Organizational Psychology and Evidence-Based Management* (pp. 227-242). Springer International Publishing.
- Vala, J., & Costa-Lopes, R. (2016). Categorização social e fatores ideológicos na dinâmica das relações intergrupais. In D. X. França & M. E. O. Lima (Eds.), *Níveis de análise e formas de intervenção em psicologia social* (1st ed., pp. 43-74). Scortecci Editora.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56-75). SAGE Publications, Inc.
- Zikalala, N. I. (2021). "Black like Me": A Critical Analysis of Arrest Practices Based on Skin Color in the Gauteng Province, South Africa. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 652-661. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2021.10.76>

recebido em março de 2023
aprovado em setembro de 2023

Sobre os autores

Thiago Gomes Nascimento é bacharel em Ciências Policiais e Doutor em Sciences de Gestion pela Aix-Marseille Université, França. É professor do Programa de Pós-Graduação em Ciência do Comportamento pela Universidade de Brasília (PPGCdC-UnB).

Fagner de Oliveira Dias é bacharel em Ciências Econômicas e doutorando em Administración y Dirección de Empresa pela Universitat Politècnica de València, Espanha. É professor do Instituto Superior de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal (ISCP-PMDF).

Claudio Vaz Torres é Psicólogo e Ph.D. in Cross-cultural Psychology pela California School of Professional Psychology, Estados Unidos. É professor do Programa de Pós-Graduação em Ciência do Comportamento pela Universidade de Brasília (PPGCdC-UnB).

Paulo Henrique Ferreira Alves é bacharel em Ciências Policiais e doutorando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações na Universidade de Brasília. É professor do Instituto Superior de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal (ISCP-PMDF).

Como citar este artigo

Nascimento, T. G., Dias, F. O., Torres, C. V., & Alves, P. H. F. (2023). Identidade Profissional na Segurança Pública: Evidências Psicométricas de Adequação da Escala Trifatorial da Identidade Social. *Avaliação Psicológica*, 22(3), 237-245. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2023.2203.24721.01>