
Artigo de Pesquisa

Guardas Municipais: entre o ser e o dever - uma investigação sobre a construção de identidade

Mayana Letícia Rell¹, Ana Paula Grillo Rodrigues²

¹ <https://orcid.org/0009-0008-7860-4409>/ Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

² <https://orcid.org/0000-0001-6617-1679>/ Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Resumo

Fundada em 2004 a Guarda Municipal de Florianópolis (GMF) está em processo de construção de sua identidade perante a população e muitas vezes se confunde com agentes pertencentes a outras instituições de segurança pública em relação à sua atuação profissional. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo compreender como o GMF se identifica enquanto profissional de segurança pública. Para atingir este propósito, estruturou-se um estudo de caso e realizou-se uma pesquisa exploratória qualitativa com aplicação de entrevistas semiestruturadas com 15 guardas municipais que atuam no nível operacional. Para dar suporte às entrevistas, realizou-se uma pesquisa documental junto à instituição. Pois considera-se que a análise das percepções individuais relacionadas à identificação organizacional pode ser combinada com a análise de outros discursos organizacionais, uma vez que a construção da identidade não é individual (Castro, Kubo & Farina, 2018). Os resultados indicam que os guardas municipais de Florianópolis-SC se percebem como profissionais da segurança pública municipal, capacitados para desempenhar suas funções com dedicação e dentro dos limites legais. Essa identificação é respaldada pelo compromisso de auxiliar a comunidade, zelar pelos princípios éticos e fortalecer sua identidade enquanto membros da segurança pública perante os cidadãos de Florianópolis - SC.

Palavras-chave: Segurança Pública, formação da identidade profissional, identificação profissional, identificação social, forças e corpos de segurança.

Municipal Guards: between self and duty - an investigation into identity construction

Abstract

Founded in 2004, the Florianópolis Municipal Guard (GMF) is in the process of constructing its identity within the community. Its agents are often confused as belonging to other public security institutions, regarding their professional activities. That said, the present study aimed

Submissão: 16/11/2023

Aceite: 26/03/24

Editora Responsável: Liliam Deisy Ghizoni

Editora de Leiante: Gracilene Paiva Araujo

Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: Rell, M. L. & Rodrigues, A. P. G.

(2024). Guardas Municipais: entre o ser e o dever - uma investigação sobre a construção de identidade. *Trabalho (En)Cena*. 9 (contínuo), e024008. 1-26.

<https://doi.org/10.20873/2526-1487e024008>

to understand how the GMF agent identifies himself as a public security professional. To achieve this purpose, a case study was structured along with a qualitative exploratory research. That research was conducted involving semi-structured interviews with 15 municipal guards who act at the operational level. To support the interviews, a documentary research was carried out within the institution. Because it is considered that the analysis of individual perceptions related to organizational identity can be combined with the analysis of other organizational discourses, as identity construction is not solely individual (Castro, Kubo & Farina, 2018). The results indicate that the GMF agents perceive themselves as professionals in municipal public security, capable of performing their duties with dedication and within legal boundaries. This identification is supported by their commitment to assist the community, uphold ethical principles, and strengthen their identity as members of public security in the eyes of the citizens of Florianópolis - SC.

Keywords: Public Security, Development of professional Identity, Professional identification; social Identity, Law enforcement agencies.

Na última década, o problema da segurança pública emergiu como um dos principais desafios enfrentados pelo Estado de Direito no território brasileiro. A temática da segurança pública ganhou notoriedade e alcançou destaque no nosso contexto histórico recente, sendo objeto de debates, tanto entre especialistas do campo como no âmbito do público em geral. Percebe-se, no Brasil, a necessidade de promover reformas significativas no atual sistema de segurança pública. Nesse cenário, as Guardas Municipais têm a capacidade de identificar e compreender as questões corriqueiras e específicas de cada comunidade, devido à sua proximidade direta com a população e a esfera de poder municipal, na qual atuam (Estrella et al., 2021; Soares, 2006).

No município de Florianópolis, localizado no estado de Santa Catarina, a Guarda Municipal (GM) é uma instituição com 20 anos de existência, relativamente recente se comparada com instituições como a Polícia Militar (PM) e Polícia Civil (PC) que contam com mais de um século de história. Nesses 20 anos, a GM está em processo de construção de sua identidade perante a população, e muitas vezes se confunde com agentes pertencentes a outras instituições de segurança pública em relação à sua atuação profissional. Essa confusão pode ser atribuída a diversos fatores, incluindo a construção da identidade profissional dos GM, ou seja, a maneira pela qual esses profissionais se reconhecem em sua função e se apresentam à sociedade no desempenho de suas atividades (Ashforth & Mael, 1989).

A GM é uma corporação uniformizada, equipada e com armamento protegido, cuja finalidade principal é a proteção social preventiva. Seu propósito é garantir os direitos humanos fundamentais, o que inclui a proteção da vida, do patrimônio, dos bens, serviços e instalações públicas do poder executivo e legislativo, bem como a preservação do meio ambiente, a

fiscalização dos serviços públicos, a regulamentação de obras, a supervisão das relações de consumo e a vigilância do uso das vias públicas provinciais (Lei Complementar, 2022).

No município de Florianópolis – SC, a criação da GM em 2004 se deu em resposta à necessidade de estabelecer uma instituição de segurança pública com foco na prevenção, em conformidade com a lei orgânica municipal, especificamente o Artigo 9 (Prefeitura Municipal de Florianópolis, 2022). Os valores da GMF são fundamentados em ética, honestidade, comprometimento e respeito à comunidade local, bem como na busca constante por um elevado nível técnico e motivação na prestação de serviços (Lei Complementar, 2022). A GMF ganhou destaque no contexto da Segurança Pública Municipal e atualmente lida, em média, com 5 mil ocorrências por mês, abrangendo crimes de trânsito, resgates de animais e questões ambientais, até a manutenção da ordem pública nas ruas e o apoio ao setor administrativo municipal (Lei Complementar, 2022).

Desde 1969, estudos indicam que a identificação organizacional, ou seja, como um profissional se percebe dentro da organização na qual trabalha, é reconhecida como um aspecto significativo do comportamento organizacional. Essa identificação afeta tanto a satisfação individual do trabalhador quanto a eficácia da organização (Brown, 1969, citado em Ashforth & Mael, 1996). Na medida em que um profissional se identifica com seu trabalho, ele tende a ser mais motivado e a ter um desempenho melhor, o que muitas vezes resulta em um aumento de produtividade. Quando os colaboradores compartilham valores pessoais com a organização, eles têm maior disposição para alcançar o que nela está planejado. Além disso, estabelecer uma identificação com os objetivos e valores institucionais, contribui positivamente para o comprometimento e permanência dos colaboradores com a organização (Fonseca Herrera et al., 2019).

A identificação com a organização e a construção de uma identidade profissional sólida no ambiente de trabalho são fatores que exercem uma influência direta sobre o desempenho e a satisfação do profissional em relação à execução de suas responsabilidades (Machado, 2003; Nascimento et al., 2013; Sparks & Sheperd, 1992). Além disso, para a instituição, uma identidade profissional bem definida facilita a realização de processos seletivos mais direcionados, contribuindo para a redução da rotatividade e possibilitando maior especialização da força de trabalho (Welbourne & Paterson, 2016).

Conforme destacado por Machado (2003), a identificação com o trabalho tem um impacto significativo na motivação dos colaboradores, o que, por sua vez, promove a formação de uma autoestima positiva. Isso torna a identidade no trabalho um componente crucial no processo de motivação. Como resultado, percebe-se melhorias no desempenho no trabalho,

inclusive na dimensão social da organização, o que pode estimular a inovação e a criatividade no ambiente de trabalho, fatores importantes para o processo de socialização e o cumprimento das tarefas.

Considerando a relevância do tópico abordado e o papel fundamental das instituições de segurança pública na sociedade brasileira, em particular a GMF, tanto na mediação quanto na prevenção de conflitos sociais e na manutenção da ordem, o presente estudo se propôs compreender como os Guardas Municipais de Florianópolis se identificam enquanto profissionais da segurança pública.

Além da aplicabilidade prática das informações contidas neste estudo para a gestão de pessoas na GMF, há implicações relacionadas à singularidade deste estudo no contexto nacional. Para examinar artigos que abordam a identificação dos profissionais da GM como agentes de segurança pública, executou-se uma busca nos Periódicos Eletrônicos Scopus, Psycnet e Ebsco contemplando os seguintes descritores: identidade; identificação; identidade profissional; identificação profissional; identidade no trabalho; identificação no trabalho; guarda municipal; polícia municipal; segurança pública municipal; segurança pública; polícia; profissionais de segurança pública; agentes de segurança pública. A busca foi realizada também em língua inglesa, e considerou um recorte temporal de 10 anos, contudo, não foram identificados artigos científicos disponíveis que abordassem esse objetivo.

Embora esses bancos de dados contenham artigos que investigam instituições de segurança pública, como pesquisas sobre os serviços prestados por essas instituições (Filstad, 2022; Nascimento, 2022; Workman-Stark, 2022), atitudes em relação à segurança pública (Nascimento et al., 2015), ingresso na carreira (Lu et al., 2015), representações sociais de profissionais de segurança pública (Porto, 2018), nenhum dos estudos encontrados dentro do escopo de pesquisa definiu buscar investigar a identidade do GM, especialmente a partir da perspectiva dos próprios profissionais. Tais estudos serão apresentados de forma mais detalhada em um tópico específico deste trabalho.

Identidade no trabalho e Segurança Pública

Os artigos encontrados por meio da revisão bibliográfica permitem a realização da análise das nuances por trás da construção identitária de profissionais da segurança de diversos países.

No cenário brasileiro, a identidade dos policiais penais, popularmente nomeados de “carcereiros”, mistura elementos da vida pessoal e da rotina de trabalho nas prisões. Nesse

cenário, os profissionais penitenciários lidam com questões como violência, criminalidade, desconfiança, corrupção e conflitos, relacionadas à estrutura, poder e hierarquia. Esses elementos simbolizam a ênfase na vigilância e disciplina no trabalho com os detentos (Nascimento, 2022).

Além disso, destaca-se que a preocupação dos agentes penitenciários com a criação da Polícia Penal, está mais relacionada ao reconhecimento e visibilidade desta categoria profissional, do que à sua identificação com outras forças policiais (Nascimento, 2022). Elementos, como vistos anteriormente, que se conectam com a TIS, mais especificamente com a comparação social, ou seja, o desejo de se sentir socialmente valorizado ao pertencer ao grupo X ao invés do grupo Y (Tajfel & Turner, 1979).

Indo de encontro com a pesquisa desenvolvida por Gomes e Souza (2013), a qual objetivou analisar as percepções policiais civis sobre a sua identidade profissional e a instituição na qual atuam, bem como a sua opinião acerca da imagem que a sociedade tem sobre a sua atuação. Os autores pontuam que os policiais civis da unidade estudada, supõem que a sociedade possui uma imagem negativa em relação aos profissionais, afetando a autoestima e reforçando uma autoimagem negativa. Nesse contexto, a identidade é compreendida como uma síntese entre a identidade para si e a identidade para o outro, e é formada por meio dos processos de socialização.

Ainda pautando a complexidade da identidade social, agora analisada por intermédio da Teoria das Representações Sociais, Porto (2018) chama atenção para a relação entre policiais militares e civis *versus* sociedade. Os resultados da pesquisa indicam a inexistência de uma identidade individual desses sujeitos, dando destaque para a compreensão da identidade social, ainda assim tida como uma percepção negativa sobre si mesmos e necessitada de autorreconhecimento. Tais reflexões instigam a curiosidade e necessidade de investigar mais a fundo que fatores podem estar desencadeando esses pensamentos negativos em relação às suas atividades enquanto profissionais, somente assim a área de gestão de pessoas dessas instituições poderá traçar estratégias de valorização da imagem, e ter mais cuidado com os profissionais que estão na linha de frente da segurança social.

Estudos recentes desenvolvidos com policiais locais nos países europeus demonstram a importância dada pelos profissionais de segurança para os elementos simbólicos que permeiam a profissão, como uniformes, brasões, medalhas, entre outros. Os profissionais usam representações visuais para compreender seu papel de maneira positiva e/ou negativa, além de reforçar a sua identidade profissional à luz dos desafios externos percebidos, como a redução da força policial e a ameaça de violência e perigo (Filstad, 2022; Rowe, 2022).

Argumenta-se que esta qualidade comunicativa da cultura material desempenha um papel simbólico na formação da auto legitimidade e da identidade profissional dos sujeitos. A ligação entre identidade e identificação com a polícia estende-se ainda mais através da substância e do simbolismo, que é frequentemente usado na imagem de um chefe de polícia. O sentimento de pertencer à polícia através do uso do mesmo uniforme e dos mesmos artefatos e emblemas é importante para a identidade de uma pessoa como policial (Filstad, 2022; Rowe, 2022).

Método

Para compreender como os GMF se identificam enquanto profissionais de segurança pública, optou-se por realizar uma pesquisa qualitativa. Essa abordagem permite a compreensão do objeto de estudo por meio das perspectivas dos próprios participantes, explorando suas experiências individuais em seu ambiente de trabalho, que, neste caso, é o campo da segurança pública (Flick, 2009). A pesquisa qualitativa se concentra em capturar o significado subjetivo das situações a partir da perspectiva pessoal dos participantes e na descrição das experiências e opiniões em relação a situações específicas, como a rotina de trabalho (Flick, 2012).

A abordagem de pesquisa escolhida foi estudo de caso. O objetivo dos estudos de caso é descrever ou reconstruir com precisão os casos em análise. Neste estudo, o caso em análise é a identidade dos Guardas Municipais de Florianópolis. Os estudos de caso são adequados para investigar minuciosamente um caso singular, a fim de compreender seu contexto e os fatores que o influenciam (Flick, 2012).

Uma pesquisa exploratória foi escolhida para obter informações sobre a percepção da identidade dos GM, uma vez que essa temática é pouco conhecida. Uma pesquisa exploratória permite ao pesquisador descobrir novos aspectos da situação em estudo e desenvolver hipóteses ou teorias a partir dessas descobertas (Flick, 2009). Além disso, estudos de casos exploratórios são úteis quando o pesquisador pretende uma investigação abrangente a partir da realidade social (Berg, 2004).

Para ampliar o escopo da pesquisa, a análise das percepções individuais relacionadas à identificação organizacional pode ser combinada com a análise de outros discursos organizacionais, uma vez que a construção da identidade não é responsabilidade exclusiva do indivíduo. As interações interpessoais, representações de organizações, instituições e discursos culturais/sociais são dinâmicos e inter-relacionados, o que influencia diretamente o processo de identificação (Castro et al., 2018).

Para este estudo, foi aplicada uma amostragem racional não probabilística com seleção intencional. Isso significa que a pesquisadora escolheu intencionalmente participantes da pesquisa com base em critérios previamente definidos (Flick, 2009). Foram selecionados profissionais que desempenham diferentes funções, como patrulhamento ostensivo, fiscalização de trânsito e condução de cães farejadores, todos ocupando o mesmo nível hierárquico, ou seja, o nível operacional. Neste contexto, a amostra foi composta por 15 guardas municipais de nível operacional que trabalham diariamente uniformizados e armados, realizando fiscalizações no trânsito e patrulhamento ostensivo nas ruas da cidade.

Para preservar a identidade dos sujeitos, eles serão representados ao longo do estudo por uma combinação numérica.

Tabela 1.

Perfil dos entrevistados

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Tempo de GMF (anos)	15	15	7, 5	7, 5	19	15	15	3, 5	3, 5	3, 5	7, 5	19	19	15	19
Sexo biológico	M	M	M	M	F	F	M	F	F	F	M	M	M	M	M
Idade (anos)	42	42	40	41	39	49	42	35	34	32	35	42	45	42	43

Diversos elementos referentes às características pessoais foram coletados dos entrevistados, tais como idade, sexo biológico, área de formação, tempo de vínculo com a Guarda Municipal de Florianópolis, estado civil e quantidade de filhos, entretanto nem todas as características foram consideradas para as análises deste estudo.

Para compreender mais profundamente a instituição e estabelecer uma conexão direta com ela, foi conduzida uma pesquisa documental. Essa abordagem envolveu a consulta ao acervo de documentos sobre a instituição, como o regimento interno, manuais de serviços, editais de contratação e outros documentos públicos ou privados. Esse método de coleta de dados foi crucial para obter informações que dificilmente seriam acessadas de outra maneira e permitiu que um pesquisador se familiarizasse com a linguagem utilizada pelos sujeitos da pesquisa dentro da instituição (Yin, 2016). A pesquisa documental foi realizada de forma flexível, alinhada aos objetivos definidos para o estudo e às necessidades de informações. Os documentos da GMF, em grande parte em formato digital, ficaram bem conservados, facilitando o processo de pesquisa documental. É importante ressaltar que, no caso de documentos privados, as informações foram mantidas em sigilo.

Para este estudo, o objetivo era obter respostas que refletissem genuinamente os sentimentos e convicções dos GM em relação à sua vida profissional. Portanto, a principal técnica de coleta de dados empregada foram as entrevistas semiestruturadas. Essas entrevistas permitiram um diálogo em que a pesquisadora tinha um roteiro predefinido, mas, ao interagir com cada sujeito, poderia explorar diferentes níveis de análise e detalhes, dependendo das respostas individuais (Flick, 2009). Assim, para este estudo de caso, foram realizadas entrevistas com 15 GM.

O roteiro de entrevistas foi elaborado com base em teorias de identificação, como as de Ashforth e Mael (1989, 1996), Perin et al. (2018), a escala de identidade da Polícia Militar proposta por Nascimento et al. (2015) e teorias sobre identidade profissional na segurança pública de Nascimento et al. (2013) e o modelo de identidade social de Tajfel e Turner (1979). O instrumento de coleta de dados está apresentado na Tabela 2 a seguir.

Tabela 2.

Roteiro de Entrevistas

Nº	Pergunta
1	Como você se define?
2	A carreira na Guarda Municipal era sua primeira opção?
3	Por que escolheu ser Guarda municipal?
4	Na GMF como é o relacionamento com os colegas e superiores?
5	Como você definiria o Profissional da Guarda municipal?
6	Quais valores pessoais seus são compatíveis com os da organização?
7	Quais elementos da instituição não são compatíveis seus valores pessoais?
8	Com base nas suas vivências, como você considera que a sociedade enxerga o profissional da GM?
9	Na sua visão quais são os elementos que diferenciam o GM de outros servidores de Segurança Pública?
10	Você se identifica com a profissão?
11	Como você se vê nos próximos 5 anos?

Após terem sido informados do objetivo da pesquisa, da finalidade do uso das entrevistas, das contribuições geradas a partir do compartilhamento de suas perspectivas, bem como os riscos de participar do estudo, os sujeitos assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o consentimento para fotografias, vídeos e gravações, tendo em vista que durante as entrevistas, utilizou-se gravadores de voz.

A pesquisa qualitativa realizada com entrevistas cobriu uma abordagem interpretativista (Flick, 2012). Para a análise dos dados, foi empregado o método da análise temática. Este método consiste em identificar, analisar e descrever padrões ou temas nos dados encontrados,

permitindo apresentar e organizar esses dados de forma sintética, sem perder a sua essência contextual (Braun & Clarke, 2006).

O processo de análise temática envolve várias etapas, incluindo a familiarização com os dados, a geração de códigos iniciais, a busca e revisão de temas, a categorização e a produção de relatórios. Para auxiliar nesse processo, foi utilizado o software *ATLAS.ti 23*, que permite uma análise qualitativa eficiente e segura de dados textuais e audiovisuais.

O modelo de análise proposto por Braun e Clarke (2006) sugere que o processo de análise de começa quando o pesquisador começa a observar e procurar padrões de significado e temas de interesse potencial nos dados qualitativos, o que pode ocorrer durante uma coleta de dados. O objetivo final da análise é relatar o conteúdo e o significado dos padrões (temas) identificados nos dados. É importante destacar que os "temas" são construções abstratas que os pesquisadores identificaram ao longo do processo de análise.

A análise temática de Braun e Clarke (2006) é um método amplamente utilizado para analisar dados qualitativos e identificar temas ou padrões significativos. Esse processo envolve a identificação, análise e interpretação de temas em um conjunto de dados, logo a escrita é parte integrante da análise ocorrendo simultaneamente. Consequentemente, a escrita pode começar na primeira fase, com o registro das ideias e possíveis esquemas de codificação, e continuar ao longo do processo de codificação / análise (Braun & Clarke, 2006).

O processo de análise de dados deste estudo envolveu as seguintes etapas:

Preparação dos dados: As 15 entrevistas foram organizadas e transcritas pela pesquisadora. Em seguida, as entrevistas transcritas foram detalhadas para o software de análise de dados textuais *ATLAS.ti 23* para facilitar a análise.

Familiarização com os dados: Iniciou-se a leitura das entrevistas com o objetivo de obter uma visão geral do conteúdo. À medida que a leitura avançava, ideias e padrões emergentes foram identificados.

Codificação inicial: Nesta etapa, as unidades de significado foram identificadas nos trechos ou especificações que representavam ideias relevantes, especialmente relacionadas à conceituação de "Guarda Municipal". Atribuiu-se códigos descritivos a cada unidade de significado, refletindo o conteúdo exposto, como "identificação pessoal" e "compreensão do serviço em que atua".

Geração de temas iniciais: Os códigos identificados foram agrupados com base em semelhanças, e a identificação de possíveis temas emergentes foi iniciada. Grifos no documento e anotações em formato de "comentários" auxiliaram na identificação de novos temas à medida

que as entrevistas eram relidas. Esse processo foi repetido várias vezes para garantir a qualidade dos temas selecionados.

Revisão dos temas: Cada tema foi desenvolvido em relação ao conjunto completo de dados para verificar se capturava o significado de forma abrangente e precisa. Como resultado, alguns temas precisaram ser refinados e renomeados. Nessa etapa, as teorias que embasaram o estudo foram utilizadas para relacionar os temas.

Categorização dos temas: Durante a coleta de dados e com base na teoria que sustentou as perguntas do roteiro de entrevistas, foram identificadas três categorias de análise para os dados: Identificação pessoal, Identificação com o trabalho e Identificação social. Essas categorias permitem compreender a identidade do indivíduo atuante no GMF como um todo.

Estruturação das questões: Durante a elaboração das questões que foram colocadas nas entrevistas, foi necessário estruturá-las de maneira fundamentada e que contemplassem a temática da identificação com o trabalho. As questões foram organizadas em categorias analíticas e relacionadas com base nas teorias apresentadas.

Essas etapas foram desenvolvidas para a análise aprofundada dos dados encontrados, possibilitando a identificação de temas relevantes relacionados à identificação dos guardas municipais com o trabalho e à sua identidade profissional.

Tabela 3.

Categorias de Análise e Bases Teóricas

Pergunta	Como você se define?
<i>Categoria analítica</i>	<i>Identificação pessoal</i>
Base teórica que a fundamentou	Diversas pesquisas têm investigado, a partir das teorias de identificação social no trabalho de Ashforth e Mael (1989), Dutton et al. (1994) e Pratt (1998), como as pessoas se definem em relação à organização em que trabalham. Neste cenário, além da autopercepção que o indivíduo possui de sua identidade, considera-se o reconhecimento e legitimação que o outro possui daquele indivíduo (Berger & Luckmann, 2004). A identidade responde à pergunta “Quem sou eu?” e, pode-se responder concentrando-se não apenas no trabalho, mas também em identidades associadas aos outros espaços de vida (Welbourne & Paterson, 2016).
Relação com o tema “identidade”	O trabalho é um dos papéis mais importantes da vida das pessoas (Baumann, 2005). E ao pertencer a um determinado grupo, os sujeitos buscam uma identificação social positiva se comparado ao sentimento de pertencer a outros grupos. Conforme a TIS, as pessoas buscam pertencer a grupos socialmente valorizados (Galinkin & Zauli, 2011).
Pergunta	A carreira na Guarda Municipal era sua primeira opção?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação com o trabalho</i>
Base teórica que a fundamentou	A construção da identidade dos sujeitos se inicia na infância, se desconstruindo e reconstruindo ao longo de toda a vida (Dubar, 2005).

	Na fase adulta, a maneira como o indivíduo se identifica com o trabalho pode influenciar comportamentos que impactam o alcance ou não dos objetivos organizacionais. Isso depende da percepção do quanto essa variável gera satisfação na vida das pessoas (Perin et al., 2018).
Relação com o tema “identidade”	A identificação social envolve a forma que o indivíduo é percebido e percebe seu desenvolvimento a partir de um determinado papel social, seja no trabalho, em seu grupo de amigos, ou no ambiente familiar, somado ao valor emocional de pertencer a ele (Ashforth & Mael, 1996).
Pergunta	Por que escolheu ser Guarda Municipal?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação pessoal</i>
Base teórica que a fundamentou	A identificação está ligada aos valores, crenças e ideais do indivíduo, sendo assim, ao pensar em identificação é necessário compreender ‘quais os ideais, valores e crenças melhor me representam?’; ou ainda, ‘com quais grupos melhor me relaciono na sociedade?’ (Ashforth & Mael, 1989; Hall, 2005; Platow, et al., 2003).
Relação com o tema “identidade”	Compreender como a identidade se constrói e se manifesta influencia diretamente nas ações dos sujeitos. Essa noção, sobretudo, ajuda a explicar a direção dos comportamentos individuais no meio social. “O senso de identidade serve como um leme para navegar em águas turbulentas” (Albert et al., 2000 p.13).
Pergunta	Na GMF, como é o relacionamento com os colegas e superiores?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação com o trabalho</i>
Base teórica que a fundamentou	A identidade no trabalho refere-se ao processo afetivo e cognitivo pelo qual o indivíduo se identifica com a função que desempenha, a organização em que trabalha e sua trajetória pessoal no ambiente profissional. O plano afetivo corresponde às relações entre os membros do grupo, nesse caso, os colegas de trabalho, já o plano cognitivo contempla a assimilação da mentalidade do grupo, das regras e normas do ambiente laboral (Nascimento et al., 2013).
Relação com o tema “identidade”	A identificação diz respeito ao sentimento de pertencimento e de singularidade que o sujeito observa nas diversas identidades existentes, inclusive no trabalho (Ashforth & Mael, 1989). E a identidade no trabalho estuda a composição do indivíduo por meio da atividade que realiza, e dos atores com os quais tem contato no trabalho. Desta maneira, a construção se dá por meio da interação com a atividade e com as pessoas no trabalho (Sainsaulieu, 1977; Nascimento, 2010).
Pergunta	Como você definiria o profissional da Guarda Municipal?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação com o trabalho</i>
Base teórica que a fundamentou	As Guardas Municipais são agências do Estado para aplicação da lei e da ordem dentro da sua esfera de competência legal. Trata-se de um órgão investido do poder de polícia discricionário, isso significa que a administração dispõe de certa liberdade de atuação, podendo mensurar a oportunidade e conveniência da prática, bem como estabelecer o motivo e o objeto, respeitados os limites legais. A CF em seu artigo 144 indica que segurança pública é dever do Estado, sendo assim abrange todos os entes da Federação, inclusive os poderes públicos municipais.
Relação com o tema “identidade”	Os meios de construção da identidade organizacional encontram-se na interação com uma instituição (com seus valores, objetivos, missão e práticas). De acordo com a TIS, é por meio da identificação de particularidades que os sujeitos se caracterizam como membros de

	grupos sociais. Dessa forma se constrói o sentimento de pertencimento às organizações (Cavazotte et al., 2017).
Pergunta	Quais valores pessoais seus estão presentes também na organização?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação com o trabalho</i>
Base teórica que a fundamentou	Na medida em que os colaboradores tenham valores e objetivos pessoais relacionados à sua organização, eles buscarão alcançar o que nela está planejado (Fonseca et al., 2019). A identificação está ligada aos valores, crenças e ideais do ser, sendo assim, ao pensar em identificação é necessário compreender ‘quais os ideais, valores e crenças melhor me representam?’ ou ‘com quais grupos melhor me relaciono na sociedade?’ (Ashforth & Mael, 1989; Hall, 2005; Platow, et al., 2003).
Relação com o tema “identidade”	A noção de identidade fornece uma forma de compreender a ação humana dentro do ambiente de trabalho. Ao internalizar o grupo ou o trabalho como uma parte integrante de si mesmo, o sujeito instaura uma sensação de conexão e estabelece um significado para o trabalho que realiza (Albert et al., 2000; Hogg & Terry, 2001). Assim, compreender os fenômenos sociais que afetam a identidade no trabalho pode possibilitar maior compreensão das práticas individuais ou coletivas dos trabalhadores. Por meio do processo de identificação com a organização, o indivíduo integra atributos dessa organização em sua autodefinição (Ashforth & Mael, 1989).
Pergunta	Quais elementos da instituição não são compatíveis com seus valores pessoais?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação com o trabalho.</i>
Base teórica que a fundamentou	Na medida em que os colaboradores tenham valores e objetivos pessoais relacionados à sua organização, eles buscarão alcançar o que nela está planejado (Fonseca et al., 2019). Essa correlação ocorre quando os atributos definidores da organização, que passam a servir de orientação para a definição do indivíduo, são ressaltados (Pratt, 1998).
Relação com o tema “identidade”	Ao se identificar com o trabalho, o profissional apresenta maior motivação e desempenho, pode demonstrar aumento na sua produtividade, além de a identificação com os objetivos e valores institucionais contribui significativamente para a permanência dos colaboradores e o comprometimento que eles geram com a organização. (Fonseca et al., 2019; Ashforth & Mael, 1989).
Pergunta	Com base nas suas vivências, como você considera que a sociedade enxerga o profissional da GM?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação Social</i>
Base teórica que a fundamentou	A identificação social envolve a forma que o indivíduo é percebido e percebe seu desenvolvimento a partir de um determinado papel social, somado ao valor emocional de pertencer a ele. Essa percepção é formada por meio da junção de experiências vividas, expectativas futuras e os estímulos identificados no momento presente (Ashforth & Mael, 1996).
Relação com o tema “identidade”	A identidade e a identificação têm sido referidas como agentes que auxiliam o profissional construir bases, além de serem uma representação dos sujeitos para a sociedade (Alvesson; Lee Ashcraft & Thomas, 2008). Ao pertencer a um determinado grupo, os sujeitos buscam uma identificação social positiva se comparado ao sentimento de pertencer a outros grupos (Galinkin & Zauli, 2011).
Pergunta	Na sua visão quais são os elementos que diferenciam o GM de outros

	servidores de Segurança Pública?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação Social</i>
Base teórica que a fundamentou	Conforme a TIS, as pessoas buscam pertencer a grupos socialmente valorizados, e ao pertencer a um determinado grupo, os sujeitos buscam uma identificação social positiva (Galinkin & Zauli, 2011).
Relação com o tema “identidade”	“A identificação organizacional é uma variável importante no exercício das atividades dos indivíduos, a forma como este reconhece ou identifica-se com a empresa, pode gerar diferentes comportamentos que levam ao atingimento dos objetivos organizacionais com sucesso ou não, dependendo da percepção do quanto essa variável poderá gerar de satisfação na vida destes indivíduos (Perin et al., 2018, p. 21).”
Pergunta	Você se identifica com a profissão?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação com o trabalho</i>
Base teórica que a fundamentou	Ao se identificar com seu trabalho, o profissional poderá ter mais clareza de suas funções e dos objetivos organizacionais (Hogg & Terry, 2001), alinhando seus objetivos pessoais com os objetivos institucionais e estabelecendo assim, maior vínculo com seu trabalho (Marra et al., 2014). Identificar-se com a organização e possuir identidade bem estabelecida com o trabalho são fatores que refletem no desempenho e na satisfação do (Sparks & Sheperd, 1992; Machado, 2003; Nascimento et al., 2013).
Relação com o tema “identidade”	O indivíduo sente-se identificado com as organizações às quais ele está vinculado, a partir do momento em que incorpora atributos da organização ao seu autoconceito. Além disso, o sujeito pode se identificar e se desidentificar simultaneamente com uma organização. “A análise da identificação organizacional é realizada ao se considerar, de maneira geral, o nível em que o indivíduo se autodefine, ao levar em consideração as características da organização em que está situado” (Castro et al., 2018, p.187; Marra et al., 2014).
Pergunta	Como você se vê nos próximos 5 anos?
<i>Categoria Analítica</i>	<i>Identificação com o trabalho</i>
Base teórica que a fundamentou	A identidade profissional é definida pelas interações vinculadas a atividades remuneradas. Dentre os aspectos importantes dessas atividades estão a projeção do indivíduo no futuro, a antecipação de uma trajetória de carreira e a formação e aprendizagem que podem ser aplicadas e adquiridas durante esse processo (Dubar, 2005).
Relação com o tema “identidade”	Ao se identificar com o trabalho, o profissional apresenta maior motivação e desempenho, pode demonstrar aumento na sua produtividade, além de a identificação com os objetivos e valores institucionais contribui significativamente para a permanência dos colaboradores e o comprometimento que eles geram com a organização (Fonseca et al., 2019).

A nomeação e definição dos temas representa um passo importante na análise de dados qualitativos, uma vez que conferem clareza e relevância aos padrões e conexões identificadas nos dados (Braun & Clarke, 2006). Nessa etapa, cada tema foi nomeado de forma a refletir a temática principal da identidade, tornando-os descritivos e relacionados à questão de pesquisa.

Por exemplo, o tema “relacionamento interpessoal” foi gerado a partir da discussão sobre a qualidade das relações entre os guardas municipais e os seus colegas e superiores. Esse tema está relacionado à identificação social e pode influenciar no processo de construção da identificação com o trabalho e na condução das atividades profissionais.

A análise de exemplos de extratos das narrativas das entrevistas também desempenhou um papel fundamental na construção da narrativa e na identificação de padrões e conexões com os temas mais amplos e com a pergunta de pesquisa. Em resumo, o processo de análise de dados foi iterativo e envolveu a nomeação e definição dos temas, relacionando-os com a teoria e aprofundando a compreensão dos dados à medida que a pesquisa avançava. Isso contribuiu para a construção de uma narrativa consistente e rica em detalhes.

Resultados e Discussões

Na análise dos resultados, observa-se que, ao serem questionados sobre sua autodefinição, os profissionais da GMF associaram sua identidade a elementos relacionados às atividades que desempenham, ou seja, sua identidade no trabalho, juntamente com aspectos de cunho pessoal, representando sua identidade pessoal. Muitas respostas obtidas a partir da pergunta “Como você se define?” enfatizaram a busca por agir com retidão, dentro da legalidade, e um desejo de ajudar ao próximo.

Essa associação entre a identidade no trabalho e a identidade pessoal é um aspecto que sugere que a maneira como os profissionais se definem e se identificam está intrinsecamente ligada às suas funções e valores no contexto da GMF. Isso está alinhado com estudos anteriores (Fonseca, Cruz & Chacón, 2019; Moraes & Ferreira, 2020) que mostram como a autopercepção pode influenciar o comportamento individual no contexto social.

Entender essa relação entre identidade pessoal e identidade no trabalho é fundamental para compreender como os profissionais da GMF constroem sua identificação com a organização e como essa identificação pode influenciar seu desempenho e satisfação no trabalho. A pesquisa provavelmente explorou mais a fundo essa relação e seus efeitos no contexto da GMF.

“Eu me defino como uma pessoa correta e que sempre quer fazer o bem” (E2).

“Mas eu procuro fazer sempre a coisa bem-feita, correta”(sic) (E4).

“Sou uma profissional que tenta agir de forma legal, no sentido de agir dentro das normas” (E5).

“Em relação aos elementos da identidade pessoal trazidos no contexto de autodefinição, foram percebidas características como ‘tranquilidade, proatividade e curiosidade’”.

“Eu sou uma pessoa bem adaptável e bem tranquila” (E9).

“Hoje sou um cara mais maduro, ainda com vontade e com proatividade” (E11).

“Olha eu me defino como um buscador, um eterno buscador” (*sic*) (E13).

A compreensão de si mesmo e a definição das características que compõem uma identidade individual são fundamentais para a compreensão de sua identidade (Welbourne & Paterson, 2016). Essa autopercepção desempenha um papel central na formação da identidade, uma vez que influencia diretamente as ações e comportamentos dos indivíduos em contextos sociais. Entender como a identidade se constrói e se manifesta é crucial para compreender por que as pessoas envelhecem da maneira que envelhecem (Galinkin & Zauli, 2011).

No contexto da TIS, a autodefinição refere-se ao processo pelo qual os indivíduos internalizam e adotam uma identidade com base nas categorias sociais que pertencem. A teoria enfatiza a importância das identidades sociais na formação da autoimagem e no comportamento dos indivíduos em contextos de grupos. A autodefinição é influenciada pela identidade de um ou mais grupos sociais, o que gera um sentimento de pertencimento e conexão com esses grupos (Ashforth & Mael, 1996). Essa teoria ajuda a explicar como a identificação com determinados grupos sociais pode moldar a autodefinição de uma pessoa e, conseqüentemente, seu comportamento (Ashforth & Mael, 1996). No contexto da GMF, a identificação com a organização e sua missão pode ser um fator significativo na formação da identidade dos guardas municipais e na influência de suas ações e atitudes no desempenho de suas funções.

A carreira no serviço público também foi atrativa para os sujeitos por conta da segurança atrelada à estabilidade de se ocupar um cargo público. E do ponto de vista institucional, é preciso estar atento a essas questões, e gerar estratégias de reestruturação e reorganização da corporação, visando a valorização do profissional como pessoa, por meio de melhores salários a fim de promover clareza em relação à imagem daquela profissão e promover ações de saúde voltadas para a capacitação desses profissionais para o enfrentamento de possíveis comprometimentos de saúde decorrentes das especificidades de sua profissão (Gomes & Souza, 2013).

“Eu sempre quis carreira em concurso público né” (*sic*) (E4).

“Pra buscar uma estabilidade” (*sic*) (E7).

A identidade no contexto do trabalho, conforme definida pela pesquisa (Tajfel & Turner, 1979; Ashforth & Mael, 1989), refere-se ao processo pelo qual um indivíduo desenvolve uma conexão afetiva e cognitiva com suas responsabilidades laborais, a organização em que está inserido e sua própria trajetória profissional. No plano cognitivo, essa conexão envolve a assimilação da mentalidade do grupo, bem como a compreensão das regras e normas do ambiente de trabalho (Nascimento et al., 2013).

O plano cognitivo é fundamental para a formação da identidade no trabalho, pois implica na maneira como o indivíduo é percebido e percebe seu desenvolvimento em um determinado papel social. Além disso, a pesquisa destaca a importância do relacionamento entre as pessoas que compõem o ambiente de trabalho. A construção da identidade dos sujeitos ocorre por meio da interação com as atividades e com as pessoas no trabalho. Um relacionamento saudável e colaborativo entre colegas e superiores hierárquicos é vital, especialmente em profissões como a segurança pública, onde a comunicação eficaz e a harmonia nas relações são essenciais para o desempenho do trabalho (Nascimento et al., 2013).

É interessante observar que o relacionamento com colegas e superiores hierárquicos na GMF foi, na maioria das vezes, descrito como tranquilo e caracterizado por trocas simples. Isso é fundamental para o trabalho coletivo em segurança pública, onde a comunicação e o relacionamento entre os membros da equipe desempenham um papel significativo na eficiência das operações, como evidenciado no relato do Entrevistado 15.

É bom trabalhar com pessoas em quem a gente consegue confiar, consegue ter um nível de trabalho buscando a excelência sempre, buscando aperfeiçoar, buscando conhecimento e trocando ideias, para melhorar o trabalho e de uma forma leve, de uma forma que a gente consegue em um momento de descontração fazer uma brincadeira, e ninguém se ofender, num momento em que a coisa fica séria, de atendimento de ocorrência, saber que o colega que está atras, que está me dando o apoio, eu posso confiar que ele vai estar ali, que eu não preciso nem olhar. Então se torna mais fácil, a gente leva bem menos problemas para casa com relação ao trabalho (E15).

Por meio dos relacionamentos no ambiente de trabalho, as pessoas têm a oportunidade de se desenvolver e buscar um maior entendimento de si mesmas, construindo assim sua própria identidade (Freitas Gouveia de Vasconcelos & Vasconcelos, 2002).

A perspectiva da TIS destaca que quando os profissionais se identificam com o trabalho, isso pode resultar em maior motivação, desempenho e produtividade. Além disso, a

identificação com os objetivos e valores da organização pode contribuir significativamente para a retenção dos colaboradores e seu comprometimento com a instituição.

Para que a identificação com o trabalho seja eficaz, é fundamental que os profissionais tenham uma compreensão sólida do serviço em que atuam (Fonseca et al., 2019). Quando os guardas municipais foram questionados sobre a definição de “o que é um guarda municipal”, eles trouxeram elementos distintos que refletem suas compreensões individuais do papel que desempenham na instituição. Essa variedade de perspectivas pode ser o resultado das experiências e vivências de cada um deles, bem como de sua relação com os objetivos e valores da organização. Essa compreensão ampla pode ser explorada de maneira mais detalhada na análise das entrevistas.

O GM é alguém que está tentando uma identidade, porque nós não somos, pelo art. 144 nós não somos identificados como polícia municipal. Eu não gosto desse nome “polícia municipal” até porque eu vim do trabalho de guarda vidas, a gente guarda as vidas e não salva. Salvar a vida é uma coisa que acontece depois, e guardar a vida é algo preventivo, eu penso na mesma situação com a guarda municipal, ele faz a guarnição do cidadão, e não polícia a população. O guarda é aquele que ainda não sabe o que é ou o que quer, em função desse limbo jurídico em que a gente se encontra, mais ou menos por aí (E11).

São profissionais vocacionados para a função que exercem, são também pessoas qualificadas e bem treinadas. São conhecedoras das suas atribuições legais e do que podem fazer e do que não podem fazer e são pessoas que também gostam da profissão que exercem (E3).

A identificação com a organização e a construção de uma identidade sólida no trabalho têm um impacto direto no desempenho e na satisfação dos profissionais em suas funções. Em geral, uma pesquisa revelou que os entrevistados ficaram satisfeitos com a organização na qual trabalham. Além disso, muitos deles manifestaram um desejo de continuar na instituição por um longo prazo, conforme indicado pela resposta à pergunta “como você se vê nos próximos 5 anos?”. Essa disposição de permanência na instituição pode ser um indicativo de uma identificação positiva com o trabalho e a organização, ou que, por sua vez, pode afetar positivamente seu desempenho e satisfação profissional.

Eu me vejo trabalhando em prol da cidade, em prol das pessoas que moram ou que decidem vir aqui passar seu tempo de lazer. Então eu me vejo cada vez mais trabalhando nesse sentido, de oferecer segurança a essas pessoas (E12).

Profissionalmente eu estou bem realizado. Me vejo aqui daqui 5, 30, 40 anos, eu me vejo trabalhando aqui, enquanto minha saúde deixar, minhas condições físicas deixarem, eu me vejo principalmente no operacional, que é o serviço que eu trabalho desde que eu entrei, e eu gosto do operacional. No momento não me vejo nos próximos cinco anos trabalhando em outro setor (E14).

De acordo com a perspectiva de Dubar (2005) e a Teoria da Identificação Social (Tajfel & Turner, 1979), essa projeção de futuro dentro da instituição pode estar intrinsecamente ligada à identidade no trabalho. A identidade profissional se desenvolve por meio de interações individuais e em grupo relacionadas a atividades remuneradas, a projeção do indivíduo no futuro e a antecipação de uma trajetória de carreira desempenhando um papel importante nesse processo.

A pergunta central da pesquisa, "Você se identifica com a profissão?", gerou respostas geralmente positivas. No entanto, vale ressaltar que alguns entrevistados relataram uma identificação mais forte com a estrutura organizacional como um todo, em vez de se concentrarem apenas no cargo que ocupavam no momento das entrevistas. Essa identificação pode estar relacionada a valores, metas e objetivos da organização, bem como ao sentimento de pertencimento, orgulho e confiança.

Tais sentimentos são indicativos de uma forte identificação com o trabalho, ou que, por sua vez, está associado a níveis mais elevados de satisfação profissional, comprometimento organizacional e desempenho. Esses achados destacam a importância da identificação no trabalho, que pode impactar significativamente o bem-estar e o comprometimento dos profissionais com suas funções e organizações (Nascimento et al., 2013).

Além das categorias analíticas que representam as três grandes áreas que contemplam o instrumento de coleta (identificação pessoal, identificação social e identificação com o trabalho), cada uma das respostas obtidas nas entrevistas elencou uma série de elementos conectados à temática da identificação com o trabalho, que geraram os temas. Os temas estão presentes nas categorias analíticas e fazem parte de um conjunto de elementos que permeiam pela teoria da identificação social. Todas essas análises foram realizadas calcadas nas teorias. A Tabela 4 abaixo ilustra a relação entre a categoria analítica, os temas e suas sustentações

teóricas. Neste modelo, pode-se considerar que a “identificação com o trabalho” faz parte da “identificação social”.

Tabela 4.

Análises das entrevistas por temas

Identificação Pessoal	
Tema	Base teórica
Compreensão de si mesmo	Compreender como a identidade se constrói e se manifesta influencia diretamente nas ações dos sujeitos. Essa noção ajuda a explicar a direção dos comportamentos individuais no meio social (Albert et al., 2000).
Valores e crenças	O indivíduo sente-se identificado com as organizações quando incorpora atributos da organização ao seu autoconceito. Na medida em que os colaboradores tenham valores e objetivos pessoais relacionados à sua organização, eles buscarão alcançar o que nela está planejado (Herrera et al., 2019; Marra et al., 2014).
Identificação Social	
Tema	Base teórica
Histórico familiar	Na perspectiva de Dubar (2005) a identidade de um indivíduo é algo de extremo valor, e seu processo de construção se inicia na infância, se desconstruindo e reconstruindo ao longo de toda a vida.
Comparação social / valor social	A identificação diz respeito ao sentimento de pertencimento e de singularidade que o sujeito observa nas diversas identidades existentes (Ashforth & Mael, 1989). Ao pertencer a um determinado grupo, os sujeitos buscam uma identificação social positiva se comparado ao sentimento de pertencer a outros grupos. Conforme a TIS, as pessoas buscam pertencer a grupos socialmente valorizados (Galinkin & Zauli, 2011).
Relacionament o interpessoal	A identidade no trabalho estuda a composição do indivíduo por meio da atividade que realiza, e dos atores com os quais tem contato no trabalho. Desta maneira, a construção se dá por meio da interação com a atividade e com as pessoas no trabalho (Sainsaulieu, 1977; Nascimento, 2010).
Identificação social	A identificação social envolve a forma que o indivíduo é percebido e percebe seu desenvolvimento a partir de um determinado papel social, somado ao valor emocional de pertencer a ele. Essa percepção é formada por meio da junção de experiências vividas, expectativas futuras e os estímulos identificados no momento presente (Ashforth & Mael, 1996).
Componente afetivo	A identificação social envolve a forma que o indivíduo é percebido e percebe seu desenvolvimento a partir de um determinado papel social, seja no trabalho, em seu grupo de amigos, ou ainda no ambiente familiar, somado ao valor emocional de pertencer a ele (Ashforth & Mael, 1996).
Componente cognitivo	Ao falar de identidade no trabalho, o plano cognitivo contempla a assimilação da mentalidade do grupo, das regras e normas do ambiente laboral na construção do sujeito (Nascimento et al., 2013).
Componente avaliativo	Ao pertencer a um determinado grupo, os sujeitos buscam uma identificação social positiva se comparado ao sentimento de pertencer a outros grupos. Conforme a TIS, as pessoas buscam pertencer a grupos socialmente valorizados (Galinkin & Zauli, 2011).

Identificação com o trabalho	
Tema	Base teórica
Compreensão do serviço em que atua	Ao se identificar com o trabalho, o profissional apresenta maior motivação e desempenho, aumento na sua produtividade, além de a identificação com os objetivos e valores institucionais contribui significativamente para a permanência dos colaboradores e o comprometimento que eles geram com a organização (Fonseca Herrera et al., 2019).
Segurança	Do ponto de vista institucional, é preciso estar atento a essas questões, isso pode ser realizado por meio de investimentos institucionais para melhorar as condições de trabalho; um diálogo com as comunidades a fim de promover clareza em relação à imagem daquela profissão e promover ações de saúde voltadas para a capacitação desses profissionais para o enfrentamento de possíveis comprometimentos da saúde decorrentes das especificidades de sua profissão (Gomes & Souza, 2013).
Imagem institucional	Na construção da identidade ocorre o processo de negociação identitária. Este processo envolve os indivíduos e as instituições, além de incluir o foco na qualidade das relações entre profissionais, organizações e sociedades. Esse enfoque pode, por sua vez, buscar redefinir as normas e reforçar as condições necessárias para a produção de novas identidades dos colaboradores (Gomes & Souza, 2013).
Desejo de permanência	A identidade profissional é definida pelas interações singulares e em grupo quando vinculadas a atividades remuneradas. Dentre os aspectos importantes dessas atividades estão a projeção do indivíduo no futuro, a antecipação de uma trajetória de carreira e a formação e aprendizagem que podem ser aplicadas e adquiridas durante esse processo (Dubar, 2005).
Satisfação	Ao se identificar com o trabalho o profissional poderá ter mais clareza de suas funções e dos objetivos organizacionais (Hogg & Terry, 2001), alinhando seus objetivos pessoais com os objetivos institucionais e estabelecendo assim, maior vínculo com seu trabalho (Marra et al., 2014). São fatores que refletem diretamente no desempenho e na satisfação do profissional (Machado, 2003; Nascimento et al., 2013).
Estressores	Possuir forte identificação com o trabalho pode potencializar os fatores de estresse, o que pode levar a muitas consequências, ou até mesmo a desaceleração e abandono do papel. Por outro lado, identidades acompanhadas de suportes sociais podem moderar as consequências de estressores (Schaible, 2018). De acordo com a TIS, as identidades coletivas são um importante enfraquecedor dos estressores advindos desses ambientes (Tajfel, 1979).

Considerações Finais

A identidade profissional dos guardas municipais é central na análise. Os resultados demonstram que esses profissionais se veem como profissionais da segurança pública municipal, com uma dedicação clara ao desempenho de suas funções. Esse sentido de identidade está enraizado no compromisso com a comunidade e na compreensão de suas responsabilidades éticas. A identidade pessoal pode ser caracterizada pela inclusão de

elementos como interesses pessoais, habilidades, traços de personalidade, experiências de vida individuais e aspirações pessoais. Esses elementos formam a base da individualidade de um indivíduo e podem influenciar na maneira como ele se percebe e se relaciona com os outros (Nascimento, 2010; Sainsaulieu, 1977).

É importante notar que, de acordo com a TIS, a identificação pessoal não é considerada como completamente independente da identificação social. Na TIS, as identificações pessoais e sociais podem interagir e influenciar-se reciprocamente. Por exemplo, um indivíduo pode desenvolver uma forte identificação com um grupo social devido a uma preocupação pessoal ou valores compartilhados com esse grupo. Da mesma forma, experiências individuais podem moldar a maneira como alguém se relaciona com um grupo ou a importância que atribui a essa identificação coletiva.

Os reflexos da identificação com o trabalho são diversos neste contexto, uma vez que o GM pode distinguir-se dos demais profissionais de Segurança Pública, obtendo reconhecimento social em relação a quem é o guarda municipal e quais são suas funções e responsabilidades perante a comunidade onde atua. Estas considerações destacam a importância de estudos e pesquisas sobre as Guardas Municipais e suas práticas operacionais, especialmente no que tange à identidade dessas instituições, incluindo tanto a autopercepção de identidade desses profissionais como a identidade que a sociedade atribuiu a eles.

Portanto, na perspectiva do TIS, a identificação pessoal permite a singularidade de cada indivíduo dentro do contexto mais amplo das identidades coletivas e grupos sociais. A TIS sugere que a identificação pode ocorrer em diferentes níveis, onde a identificação pessoal se refere à internalização de características individuais únicas, enquanto a identificação social envolve a internalização de características coletivas de um grupo. Esses dois níveis de identificação podem interagir e influenciar-se mutuamente.

Este estudo teve como objetivo compreender a identidade profissional dos GMF no âmbito da segurança pública. Por meio da análise de entrevistas e considerando as teorias desenvolvidas, constatou-se que os GMF se percebem como profissionais de Segurança Pública municipal, capacitados para desempenhar suas funções com dedicação e dentro dos limites legais. Essa identificação é respaldada pelo compromisso de auxiliar a comunidade, zelar pelos princípios éticos e fortalecer sua identidade enquanto membros da Segurança Pública perante os cidadãos de Florianópolis - SC.

A identidade dos profissionais da GMF é fortalecida pela consciência de sua função na segurança pública. A construção dessa identidade não é apenas uma responsabilidade individual, mas também é influenciada pelos discursos e valores organizacionais, destacando a

interconexão entre a percepção individual e a identidade coletiva da instituição. Em síntese, a análise da percepção do trabalho dos profissionais da GMF evidencia uma sólida, ancorada no compromisso com a comunidade, na adesão aos princípios éticos e no reconhecimento dos limites legais. Esses elementos importantes para a compreensão mais abrangente do papel desses profissionais na dinâmica da segurança pública local.

Além disso, percebeu-se também a existência de afinidade com a organização e a construção de uma identidade sólida no trabalho impactam diretamente no desempenho e na satisfação profissional. A pesquisa revelou que os entrevistados estão satisfeitos com a instituição em que trabalham e expressaram o desejo de permanecer a longo prazo. Essa disposição de permanência reforça uma identificação positiva, que pode influenciar positivamente o desempenho e a satisfação no trabalho.

Durante o levantamento bibliográfico e a análise das entrevistas, observou-se a recorrência de reflexões preocupantes por parte dos profissionais de segurança em relação à autoimagem negativa e às percepções desfavoráveis da opinião social. Essas considerações suscitam a necessidade de investigar mais a fundo os fatores que podem estar contribuindo para esses pensamentos negativos sobre as atividades profissionais do GMF. Somente assim na área de gestão de pessoas essas instituições poderão desenvolver estratégias para valorizar a imagem dos profissionais de segurança pública e cuidar daqueles que estão na linha de frente da segurança social.

Este estudo ressalta a complexidade da identificação com o trabalho e sugere que pesquisas futuras abordem a percepção da população de Florianópolis em relação ao trabalho desempenhado pela Guarda Municipal, bem como estratégias para diferenciar esses profissionais dos demais atuantes na área de Segurança Pública. É fundamental obter o reconhecimento social sobre a identidade e as funções dos Guardas Municipais perante a comunidade civil.

Como em todas as pesquisas, limitações foram percebidas durante a execução deste estudo, destaca-se aqui o fato de que as instituições de Segurança Pública são vulneráveis a contextos inesperados. Durante o desenvolvimento desta pesquisa, ocorreu um incidente crítico em uma creche na cidade de Blumenau – SC. Esse incidente fez com que todas as equipes de segurança pública revissem suas atividades, e remanejassem seus agentes para fortalecer a segurança nas escolas, ocasionando o atraso de 2 meses na coleta das entrevistas.

REFERÊNCIAS

- Alvesson, M., Lee Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization, 15*(1), 5-28.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the individual. *Advances in strategic management, 13*, 19-64.
- Ashforth, BE e Mael, F. (1989). Teoria da identidade social e a organização. *Academia de revisão gerencial, 14* (1), 20-39.
- Berg, BL (2004). Métodos para as ciências sociais. *Métodos de pesquisa qualitativa para ciências sociais. Boston: Pearson Education, 191*.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology, 3*(2), 77-101.
- Castro, D. G., Kubo, E. K. D. M., & Farina, M. C. (2018). A atuação de administradores de empresas em órgãos públicos: a identificação organizacional diante de uma formação voltada a negócios. *Cadernos Ebape. br, 16*, 186-203.
- Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade, 19*, 13-30.
- Estrella, R. D., dos Santos Duarte, F., Nogueira, J. M. M., Moraes, L. E. M., Lago, C., & de Quevedo, D. S. (2021). SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, 7*(2), 983-992.
- Filstad, C. (2022). 'Se não sou policial, quem sou eu?': Sobre pertencimento e identidade na polícia. *Jornal Internacional de Ciência e Gestão Policial, 24* (4), 417-426.
- Flick, U. (2009). Desenho da pesquisa qualitativa. In *Desenho da pesquisa qualitativa* (pp. 164-164).
- Flick, U. (2012). *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*. Penso Editora.
- Fonseca Herrera, J. M., Cruz Torres, C. E., & Chacón Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidências de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP), 37*(1), 7-29.
- Freitas Gouveia de Vasconcelos, I., & C Vasconcelos, F. (2002). Gestão de recursos humanos e identidade social: um estudo crítico. *Revista de Administração de Empresas, 42*, 64-78.
- Galinkin, A. L., & Zauli, A. (2011). Identidade social e alteridade. *Psicologia Social: principais temas e vertentes, 253-261*.
- Gomes, R., & Souza, E. R. D. (2013). A identidade de policiais civis e sucessivos espelhamentos. *Ciência & Saúde Coletiva, 18*, 601-610.
- Hall, S. (2023). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Lamparina.

- Lei complementar n. 01912, de 2022.* Dispõe sobre o plano de cargos e salários dos guardas municipais de Florianópolis e dá outras providências.
<https://www.cmf.sc.gov.br/proposicoes/Projetos-de-Leis-Complementares/2022/1/0/87346>
- Lu, L., Liu, L., Sui, G. e Wang, L. (2015). As associações de estresse no trabalho e identificação organizacional com satisfação no trabalho entre policiais chineses: o papel mediador do capital psicológico. *Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública*, 12 (12), 15088-15099.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 51-73.
- Marques, T., Chalegre, R. F., Peixoto, Á. R., & Wolter, R. P. (2020). Identidade e representações sociais de moradores da zona sul da cidade do Rio de Janeiro acerca deles mesmos, dos moradores do subúrbio e dos cariocas. *Interações (Campo Grande)*, 21, 259-272.
- Marra, A. V., Fonseca, J. A., & Marques, A. L. (2014). O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 15, 49-72.
- Nascimento, F. E. D. M. (2022). De carcereiro a policial penal: Entre nomenclaturas, imagem social e atribuições. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 15, 883-910.
- 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), 142-166.
- Nascimento, T. G., Torres, C. V., de Sousa, E. C. L., Nascimento, D. A., & Adaid-Castro, B. G. (2013). Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 7(2).
- Perin, M. M. S. A., Comin, L. C., & Pauli, J. (2018). Relação entre Manipulação Amoral, Identificação Organizacional e Satisfação com a vida: Um Estudo com Gestores do Setor de Serviços. *Revista de Administração IMED*, 8(1), 3-25.
- Platow, MJ, Haslam, SA, Foddy, M., & Grace, DM (2003). Liderança como resultado de processos de autocategorização. *Liderança e poder: Processos de identidade em grupos e organizações*, 34-47.
- Porto, G. MS (2018) 'Police: professional identity and social representations in Brazil professional identities and policemen practices'. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2(1), 9-15.
- Prefeitura Municipal de Florianópolis (2006, 10 outubro). Guarda Municipal de Florianópolis. <https://www.pmf.sc.gov.br/entidades/guardamunicipal/index.php?cms=seguranca+cidadada&menu=1&submenuid=sobre>

- Ribeiro, A. C., dos Santos, E. A., & Aranha, J. A. M. (2020). Os efeitos da identificação social e identificação organizacional no comprometimento, desempenho e satisfação dos alunos de Ciências Contábeis: uma abordagem sob a lente da Teoria da Identidade Social. *Educação, Cultura e Comunicação*, 11(21).
- Sainsanlieu, R. (1997). Sociologia da empresa: organização, cultura e desenvolvimento. *Instituto Piaget*.
- Schaible, L. M. (2018). The impact of the police professional identity on burnout. *Policing: An International Journal*, 41(1), 129-143.
- Soares, L. E. (2006). Segurança pública: presente e futuro. *Estudos avançados*, 20, 91-106.
- Sparks, P., & Shepherd, R. (1992). Self-identity and the theory of planned behavior: Assessing the role of identification with "green consumerism". *Social psychology quarterly*, 388-399.
- Tajfel, H. e Turner, JC (2010). Uma teoria integrativa do conflito intergrupar.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In *Political psychology* (pp. 276-293). Psychology Press.
- Tajfel, H., Turner, JC, Austin, WG e Worchel, S. (1979). Uma teoria integrativa do conflito intergrupar. *Identidade organizacional: Um leitor*, 56 (65), 9780203505984-16.
- Welbourne, T. M., & Paterson, T. A. (2017). Advancing a richer view of identity at work: The role-based identity scale. *Personnel Psychology*, 70(2), 315-356.
- Workman-Stark, A. L. (2023). ‘Me’ versus ‘We’: exploring the personal and professional identity-threatening experiences of police officers and the factors that contribute to them. *Police Practice and Research*, 24(2), 147-163.
- Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Penso Editora.

Informações sobre os autores

Mayana Letícia Rell

Endereço institucional: AV. Me Benvenuta, 2037 - Itacorubi, Florianópolis-SC,
CEP: 88035-001

E-mail: mayanarell3@gmail.com

Ana Paula Grillo Rodrigues

E-mail: agrillorodrigues@gmail.com

Contribuição dos Autores	
Autor 1	Investigação, curadoria de dados, metodologia, escrita – Primeira Redação
Autor 2	Escrita – Revisão e Edição, metodologia