

SUMÁRIO

Introdução	5
Capítulo I – Campo Teórico.....	7
Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho	7
Capítulo II – Contexto Histórico.....	17
Capítulo III - História da Polícia Militar do Estado de São Paulo.....	31
1. Narrativa histórica.....	38
1.1. Fase Pré-88.....	39
1.2. 1988 - Constituição e seu impacto	40
1.3. 1990 – Primórdios da Polícia Comunitária.....	42
1.4. 1992 – Carandiru.....	42
1.5. 1993 a 1997 – Período de Transição.....	45
1.6. 1997 – Favela Naval	48
1.7. 1998 – Cel PM Carlos Alberto de Camargo	52
2. Tempos Atuais	54
2.1. Regulamento Disciplinar	55
2.2. A PM em tempos atuais	58
2.3. Seleção	59
2.3.1. Seleção: período pré 98.....	59
2.3.2. Seleção: pós 2000.....	62
2.4. Formação Geral e Especializada.....	64
2.4.1. Formação Geral.....	65
2.4.1.1. Coordenação do Curso de Formação	69
2.4.1.2. Manual do Docente	71
2.4.1.3. Grade curricular - Curso de Formação do Soldado (Módulo Básico de 2005 e 2006).....	72
2.4.1.4. Matérias fundamentais	72
2.4.1.5. Matérias Profissionais	74

2.4.1.6. Matérias Extracurriculares	76
2.4.1.7. Formação Especializada.....	77
2.4.1.8. Grade curricular – Curso de Formação do Soldado (Módulo Especializado de 2005 e 2006)	78
2.4.1.9. Estágios, Visitas, Palestras e Treinamentos:	81
2.4.1.9.1. Estágios	81
2.4.1.9.2. Visitas	81
2.4.1.9.3. Palestras	82
2.4.1.9.4. Treinamentos	82
2.5. Processo Administrativo Exoneratório	82
2.6. Estágio Probatório	84
2.7. Estágio Probatório Pré-Favela Naval	85
2.7.1. Estágio Probatório Pós-Favela Naval	85
2.8. Estado Maior.....	87
2.8.1. Primeira Seção	88
2.8.2. Segunda Seção	90
2.8.3. Terceira Seção.....	91
2.8.4. Quinta Seção	92
2.9. Corregedoria	92
2.10. Diretoria de Saúde	95
2.10.1. Programa de Prevenção de Manifestações Suicidas (PPMS).....	95
2.10.2. Programa de Acompanhamento e Apoio ao Policial Militar (PAAPM).....	99
2.10.3. Programa de Preparação para a Inatividade (PPI)	102
Capítulo IV - Metodologia.....	103
1. Procedimento	106
2. Entrevista propriamente dita:	108
Capítulo V - Apresentação dos Resultados.....	109
1. Sargentos	109
Polícia Comunitária - Indefinições	109
Contradição entre a velha ordem e a nova ordem.....	111

Regulamento Disciplinar (RD) e Corregedoria	112
Mídia	113
Função do Sargento.....	113
Sistema de hora de trabalho e Bico.....	115
Contradições incompreensíveis	116
2. Cabos.....	117
Contradição entre a Velha e a Nova Ordem:	117
Função do Cabo	118
Regulamento Disciplinar e Corregedoria.....	119
Mídia	120
Licença Prêmio	121
Bico	121
Polícia Comunitária – Indefinições.....	122
Carandiru.....	122
3. Soldados	123
Policimento Comunitário	123
Mídia	124
Bico	126
Favela Naval	127
Corregedoria.....	129
Regulamento Disciplinar.....	130
Formação.....	132
Despreparo	134
Direitos Humanos	135
Hierarquia.....	135
Antiga ordem e nova ordem.....	137
Capítulo VI - Análise e Interpretação dos Resultados	139
Polícia Comunitária.....	140
Corregedoria e Regulamento Disciplinar.....	148
Mídia e Favela Naval	150

À Guisa de Conclusão.....	151
Bibliografia	152

SOFRIMENTO PSÍQUICO DO SOLDADO DA PM

Seiji Uchida

Monitores:

Aldo A. Neubern de Toledo Jr

Bruna Maria Raposo Braga

Lia Carolina Ortiz de Barros

Marcelo Henrique Liki Kern

Rafael Chamas Alves

INTRODUÇÃO

O objetivo inicial deste trabalho foi o de pesquisar, sob o ponto de vista da saúde ou adoecimento psíquico, a relação do soldado PM, que faz policiamento ostensivo de rua na cidade de São Paulo, com o seu trabalho. Ou seja, o impacto das atividades e do ambiente de trabalho sobre a subjetividade e seus desdobramentos.

Para a consecução do nosso objetivo dividimos a pesquisa em duas grandes etapas:

- (I) coleta de dados sobre a instituição do ponto de vista histórico e estrutural da organização
- (II) coleta de dados sobre o “trabalhar” na ótica das praças – sargentos, cabos e soldados.

Inicialmente foi feita uma reunião com o alto comando da Polícia Militar do Estado de São Paulo a fim de apresentar os objetivos da pesquisa aos coronéis e, assim, poder ter acesso a todas as áreas da PM de interesse da pesquisa. Nesse sentido, uma listagem inicial das informações necessárias foi apresentada para que fosse possível identificar quais seriam os departamentos relevantes.

Durante a reunião com o alto comando, foi-nos sugerido os seguintes setores:

- Diretoria de Ensino (DE)
- Diretoria de Pessoal (DP)

- Diretoria de Saúde (DS)
- Estado Maior (EM)
- Corregedoria

Foram então realizadas visitas e entrevistas com os administradores e funcionários (oficiais e soldados) de todas as diretorias listadas, assim como de suas respectivas divisões e seções, bem como, coleta de documentos e textos que serviram como fontes primárias.

O intuito no começo era conhecer a organização de maneira geral, sua estrutura e sua organização interna. No decorrer da pesquisa foi ficando clara a necessidade de compreender o processo pelo qual o indivíduo passava desde o momento no qual se candidata ao concurso para ingressar na PM até estar efetivamente exercendo sua função de policiamento ostensivo.

Buscamos então entender como uma organização complexa como a PM desenvolvia a atividade de escolher o perfil hoje desejado e formar a performance esperada do soldado PM. Para isso, foram entrevistados os responsáveis por cada etapa pela qual passa o candidato: seleção para o ingresso na PM, formação básica e especializada dos recrutas e o acompanhamento destes no estágio probatório, além de outras áreas que possibilitassem o entendimento das relações de trabalho na Polícia Militar.

Durante o processo de investigação realizamos uma viagem para Presidente Prudente onde entrevistamos o Major PM Filemom, pois nos pareceu essencial para pesquisa. De fato isto se confirmou e seu impacto trouxe uma grande mudança de rumo. O Major Filemom apresentou novas questões que nos levaram a repensar o modo como estávamos entendendo os dados coletados até então. Percebemos que havia rupturas e não continuidade na história recente como tacitamente a PM vinha defendendo. Isto fez com que repensássemos os marcos históricos que marcaram a instituição de um novo modo e permitiram periodizar a sua história de uma maneira a trazer uma nova compreensão da PM.

Realizamos a seguir uma entrevista com o Coronel PM Bizarria (Diretor de Ensino) que foi estratégica para a pesquisa, pois sua visão histórico-institucional contribuiu para reforçar a nova maneira de analisarmos os períodos da PM.

As entrevistas com os coronéis PM Libório (Chefe de Gabinete) e Aldarvis (Comandante de Santo André) foram também essenciais para o aprofundamento e detalhamento. A partir destes contactos, percebemos que não era possível entender a constituição atual da

Corporação sem os dados históricos do desenvolvimento da idéia e implantação dos Direitos Humanos, Qualidade e Polícia Comunitária na PM.

A segunda parte da pesquisa foi desenvolvida através de entrevistas individuais e coletivas de soldados, cabos e sargentos. Apesar do nosso escopo inicial ser o soldado, decidimos estender a investigação para cabos e sargentos. Isto ocorreu por dois motivos: facilidade de acesso a estes dois segmentos (utilizamos a mesma estrutura de acesso aos soldados – Estágio de Aperfeiçoamento Profissional-EAP) e a possibilidade de compararmos e articularmos num todo mais complexo, o trabalho dos soldados com os dos sargentos e cabos em relação ao policiamento ostensivo de rua.

Por sugestão de um dos nossos entrevistados, tenente PM Vladimir, entrevistamos grupos de soldados da zona sul, centro e leste. Através do EAP, pudemos ter uma estrutura favorável de acesso a eles . Garantimos, do ponto de vista qualitativo, uma boa representatividade: os três grupos formados foram compostos de soldados de vários Batalhões e Companhias da cada região. Cada grupo foi formado de 12 a 15 soldados.

Cabe advertir que no caso dos cabos e sargentos, entrevistamos somente um grupo de cada. Com isto, temos consciência que o material coletado serve mais para entendermos vários aspectos do trabalho do soldado. Por outro lado, a riqueza das entrevistas coletivas, permitiu-nos levantar hipóteses a respeito destes dois segmentos hierárquicos para futuras investigações.

CAPÍTULO I – CAMPO TEÓRICO

Dado o objetivo do trabalho, inicialmente apresentaremos o nosso quadro de referência teórico para podermos compreender os resultados obtidos por meio da coleta de dados.

PSICOPATOLOGIA E PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Para falarmos do sofrimento psíquico no trabalho, um autor que vem se firmando nos últimos anos como referência nesta área, Christophe Dejours, vai nos permitir discutir e entender a natureza, a produção, o funcionamento e o processo deste sofrimento.

O sofrimento psíquico causado pelo conflito entre o sujeito e a organização do trabalho é o grande tema discutido pela Psicopatologia do Trabalho, disciplina originária da França nos anos 1950 (Billiard, 1999, Billiard, 2001). As primeiras pesquisas feitas procuravam

descrever as doenças mentais do trabalho, tais como a neurose das telefonistas, sendo fortemente influenciadas pela medicina do trabalho. O foco, portanto, era o sofrimento segundo uma relação causal: a organização do trabalho, rígida e imutável, ocasionava síndromes e doenças mentais nos trabalhadores.

A partir dos anos 70, a análise da relação entre sujeito e organização do trabalho sofreu profundas mudanças. O modelo deixa de ser causal e passa a investigar como, apesar dos efeitos nocivos e constrangedores do trabalho, os indivíduos eram capazes de se proteger e manter um estado de aparente normalidade. (Dejours, 2000)

Para entendermos como se deu esta mudança, retomaremos em que contexto Dejours desenvolvia a teoria da Psicopatologia do Trabalho. O modelo de produção fordista e suas variações, cujo objetivo é a racionalização do uso dos recursos por meio das linhas de montagem, vigorou predominantemente até os anos 70 e sua implicação sobre os trabalhadores era, notadamente, o desenvolvimento de defesas adaptativas que visavam a aliviar o sofrimento. O desempenho de tarefas repetitivas, com movimentos cadenciados executados de uma mesma posição na linha de montagem, causava o tédio e monotonia no trabalhador. Para manter o ritmo de trabalho sem se distrair, o operário precisava paralisar seu funcionamento psíquico e, assim, evitar qualquer tipo de atividade psíquica que atrapalhasse a concentração e propiciasse o acontecimento de acidentes. Tal procedimento levava à auto-aceleração, estado de paralisia psíquica em que se busca “anestesiá” pensamentos e atividades fantasmáticas. O alcance de tal estado implicará, por sua vez, a manutenção de tal mecanismo de defesa nas atividades do não-trabalho, uma vez que o indivíduo é único e sua economia psíquica é indivisível. Há graves conseqüências patológicas com respeito à auto-aceleração tais como envelhecimento precoce e doenças somáticas. Além disso, pode afetar a família, já que as crianças, sensíveis ao sofrimento dos pais, podem até reproduzir seu comportamento, tendo impactos psicoafetivos em função do transbordamento do sofrimento vivido pelos pais no trabalho, na vida familiar.

Dejours então está preocupado em discutir a vivência subjetiva do trabalho, ou seja, a experiência que tem o trabalhador de seu ponto de vista. Nesse sentido, para dar conta do ponto de vista teórico esta realidade complexa, o autor passa a discutir as racionalidades a que estão sujeitos este trabalhador.

Com o Iluminismo, no século XVIII, o homem por meio do uso da Razão busca o conhecimento da natureza e da sociedade. A Ciência torna-se o símbolo deste exercício da razão humana. Cria-se, então, um sistema investigação e validação de conhecimento cujas explicações, mesmo que temporárias, devem preencher o ideal de universalidade e

necessidade. Mas, segundo Adorno e Horkheimer (1991), a dimensão crítica no capitalismo administrado tende a ser ignorado em detrimento do modelo homo economicus, o que evidencia a hegemonia da racionalidade econômica e interesses estratégicos de dominação e expropriação de classes. O domínio da Natureza e da sociedade vai estar a serviço do lucro dentro da lógica desta sociedade capitalista. Nesse contexto, as pessoas serão avaliadas segundo sua capacidade de gerar lucro e não vai haver espaço para pensar a emancipação e o pensamento crítico. Na *Dialética do Esclarecimento* (Adorno, Horkheimer, 1991) os autores concluem “que a razão instrumental consistia na forma estruturante e única da racionalidade social no capitalismo administrado (...) a racionalidade como um todo se reduz a uma função de adaptação à realidade, à produção do conformismo diante da dominação vigente”.

A Teoria Crítica busca, então, através da reflexão crítica, a possibilidade de emancipação social, mas como bem nota Nobre (ano) esta cai em uma aporia. Se ocorre o predomínio da razão instrumental na sociedade tal como defendem os autores, a própria razão crítica não teria espaço para pensar esta emancipação. A resposta de Adorno e Horkheimer é que eles assumem esta aporia “dizendo que ela é, no capitalismo administrado, a condição de uma crítica cuja possibilidade se tornou extremamente precária”.

Habermas, por sua vez, critica a posição de Adorno e Horkheimer, pois afirma que aceitar conscientemente a possibilidade da crítica em uma aporia coloca em risco o próprio projeto da razão crítica. Para contrapor a este diagnóstico, Habermas coloca que se deve na realidade impor um freio à racionalidade instrumental e não demonizá-la. Vai defender a existência de uma outra racionalidade: a comunicativa.

Historicamente o que ocorre é uma diferenciação progressiva da razão humana em duas racionalidades, a instrumental e comunicativa, imanentes a duas formas de ação humana. A ação instrumental visa ao êxito: um agente, para atingir certos fins determinados, faz cálculos e avalia a melhor maneira, situação típica de uma ação no trabalho. Já a ação comunicativa visa ao entendimento e não à manipulação das pessoas. Ou seja, para Habermas,

“a forma social própria da modernidade é aquela em que a orientação da ação para o entendimento encontra-se presente no próprio processo de reprodução cultural que permite a continuidade de interpretações do mundo, nas próprias instituições em que o indivíduo é socializado, nos processos de aprendizado e de constituição da personalidade. A racionalidade comunicativa encontra-se assim...efetivamente inscrita na realidade das relações sociais contemporâneas” (Nobre, 12)

Uma vez que a subjetividade está presente em todas as atividades humanas, sendo elemento indissociável do sujeito, não é possível analisá-la sob a perspectiva da racionalidade instrumental. Christophe Dejours defende a necessidade de abrir espaço para a compreensão da racionalidade subjetiva, que se manifesta não apenas na esfera privada, restrita ao sujeito e sua vida familiar, mas também no espaço social, político e, principalmente, no interior das organizações do trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho tem como referência a psicanálise para estudar e compreender os comportamentos subjetivos no interior das organizações, ou seja, será a reflexão psicanalítica e sua antropologia que vai permitir Dejours apreender e compreender as articulações subjetivas e intersubjetivas no trabalho das pessoas.

Toda esta discussão permite contextualizar a mudança que ocorre no pensamento e prática de Dejours. A reflexão sobre esta subjetividade é essencial, uma vez que o autor se depara com um fato que chama a sua atenção. O foco da disciplina deixa de ser a patologia mental causada pelo trabalho e passa a ser o enigma da normalidade: como o sujeito consegue manter a saúde mental através do trabalho e quais são as estratégias utilizadas para isso. Assim, a psicopatologia evolui para a psicodinâmica do trabalho, estudando os processos intersubjetivos na organização do trabalho e buscando compreender como o sujeito psíquico sente e vivencia o hiato existente entre o trabalho prescrito (conjunto de regras definidas pela organização do trabalho de como o trabalhador deve operar) e o trabalho real (como ele é de fato, o trabalho com suas incertezas e imprevistos).

Dito de outra forma, a organização do trabalho detém uma regulamentação acerca da atividade. Essa regulamentação define os modos de operação e as regras da execução do trabalho, constituindo o que a ergonomia chama de trabalho prescrito. Sendo a subjetividade característica de qualquer atividade desempenhada pelo homem, há um gap inevitável entre o que está prescrito e o que realmente acontece no exercício do trabalho, ou seja, o trabalho real. O componente humano transforma o trabalho real em uma atividade única e original. O sujeito interpreta as situações segundo uma lógica própria e pessoal, executando a atividade de maneira singular. Além do mais, há circunstâncias que fogem do conjunto de procedimentos predefinidos, requerendo que o trabalhador desenvolva novas operações. As relações intersubjetivas criam, então, um “saber fazer” próprio da atividade. Nesse sentido, para o autor, o trabalho é, ao mesmo tempo, fonte de sofrimento e de prazer, contribuindo em última instância para a construção da identidade do indivíduo. No hiato entre o prescrito e o real está a possibilidade ou não de transformar sofrimento em prazer por meio da transformação do trabalhar, o que vai

determinar a constituição de uma sólida identidade ou não e, conseqüentemente, o adoecimento psíquico ou a produção da saúde mental.

Por exemplo, no caso citado sobre a auto-aceleração: os trabalhadores de organizações tipicamente fordistas que desenvolvem trabalhos repetitivos, entediantes e enfadonhos, sofrem por terem consciência de sua situação. Defendem-se através da auto-aceleração que permite focarem exclusivamente no trabalho, paralisando outras formas de atividades psíquicas. Segundo Dejours, “o estado mental construído, assim, de forma defensiva pelo operário é o estado do pensamento operatório e da depressão, que foram descritos em psicossomática” (2004,176). De um lado, isto os torna produtivos, mas, de outro, leva com o tempo a conseqüências psicossomáticas freqüentemente graves.

Efeito semelhante pode ser observado em indivíduos envolvidos em tarefas que exijam alto desempenho do ponto de vista cognitivo e emocional, ou seja, submetidos a múltiplas demandas com tempo freqüentemente exíguo para tomadas de importantes decisões e correndo riscos de toda ordem. Os executivos de empresas, em determinadas situações de trabalho, por exemplo, são levados ao mesmo estado de funcionamento psíquico operante na tentativa de resistir aos constrangimentos impostos pela organização de trabalho. A psicodinâmica afirma que é a exigência do trabalho que leva à hiperatividade, não sendo esta, como a teoria psicossomática da escola francesa sustenta, uma deficiência do funcionamento mental do indivíduo anterior ao confronto com o real do trabalho. A exaustão sentida por estes executivos os leva a desenvolver mecanismos de defesa psíquica semelhantes aos encontrados nos operários das linhas de produção fordistas. Além disso, esses executivos podem recorrer ao uso de substâncias psicotrópicas, tal como a cocaína.

Segundo Dejours, o trabalho é o mediador privilegiado e insubstituível entre o inconsciente e o campo social. A mediação proporcionada pelo trabalho dá-se por meio de processos sublimatórios, que dependem de condições favoráveis da organização do trabalho e resultam na construção da identidade do indivíduo. O sujeito utiliza-se de vivências pessoais e subjetivas e conhecimentos adquiridos em sua vida em sociedade no desempenho do trabalho, ou seja, o pessoal e o social configuram, ao mesmo tempo, a atividade. O trabalho requer técnicas para o desenvolvimento da atividade segundo uma racionalidade tanto instrumental como subjetiva. Requer também o julgamento e a avaliação pelo outro dentro dos critérios desenvolvidos no interior de uma tradição.

Ao trabalhar, o indivíduo age também de acordo com suas interpretações subjetivas sobre o trabalho, ajustando o trabalho prescrito ao real. Nesse processo há uma grande dose de inventividade e engenhosidade. É importante assinalar que o sujeito não se sabe

engenhoso e criativo; para tal, precisa passar pelo olhar e crítica do outro, que irá julgá-lo e daí reconhecer suas ações.

Outro fator que compõe o quadro complexo da organização do trabalho são as relações entre os indivíduos e a construção de um coletivo (grupo de pessoas que compartilham regras de ofício, ou experiências acerca da atividade não necessariamente prescritas). A dinâmica do sofrimento e do prazer envolve a relação entre colegas, superiores e subordinados, sendo necessário haver cooperação entre os trabalhadores na dinâmica do trabalho. A cooperação, por sua vez, requer confiança entre os indivíduos para que sejam estabelecidas e construídas as “regras de trabalho” ou as “regras de ofício”. Na dinâmica das relações na organização de trabalho é fundamental o desejo de cada indivíduo em cooperar e engajar-se. A mobilização subjetiva não pode ser imposta ao indivíduo, uma vez que é espontânea e depende do reconhecimento e retribuição concedidos pela organização do trabalho ao trabalhador. Logo, é impossível a prescrição da mobilização subjetiva sendo que o papel da organização do trabalho, neste caso, é não barrar ou impedir o afloramento desta mobilização.

A cada ação praticada pelo indivíduo há uma reação. Ao contribuir no trabalho, o indivíduo espera uma retribuição. Tal retribuição ocorrerá após o julgamento desta ação segundo dois prismas: o da utilidade e o estético. O primeiro tipo de julgamento é feito pelos superiores hierárquicos, clientes e subordinados e avalia a utilidade da ação, ou seja, sua eficiência e relevância. O indivíduo sente-se útil e pertencente ao grupo quando reconhecido por esse julgamento. O segundo tipo de julgamento remete à beleza e originalidade da solução, sendo formulado pelos pares do indivíduo, que reconhecem o sujeito por possuir as qualidades do saber-fazer do coletivo do trabalho. A originalidade no desempenho da ação leva o sujeito a não ser igual a qualquer outro par, sendo único e singular. O julgamento é feito sobre o “fazer” e não sobre o “ser”. O reconhecimento, no entanto, ganha dimensões pessoais porque responde às expectativas subjetivas do indivíduo de realização de si. Tudo isto leva ao fortalecimento da identidade, condição essencial para o desenvolvimento da saúde mental. Dejours defende que esta é uma espécie de armadura mental que protege o indivíduo dos constrangimentos vividos no trabalho. Trata-se de um processo de unificação psíquica que constrói o sentimento de estabilidade, continuidade e integração de si no interior de uma história que é singular e social ao mesmo tempo.

O exercício do trabalho desperta nos trabalhadores a criação de estratégias para tornar o trabalhar menos sofrido e mais prazeroso, desenvolvendo assim uma inteligência prática. Essa inteligência tem como característica o enraizamento no corpo, ou o engajamento do corpo na tarefa. Ao receber um determinado estímulo, o corpo reage e

interpreta o estímulo, diagnosticando o problema por meio dos sentidos. Isso pode acontecer, por exemplo, em uma indústria química, onde os operários reconhecem pela cor ou textura que determinada mistura precisa ser modificada para atingir o ponto desejável. Os funcionários mais experientes facilmente identificam tais situações, sendo que cada indivíduo tem uma sensibilidade própria, desenvolvida com a prática da atividade. Outra característica dessa inteligência prática é a atribuição de menor importância ao resultado de uma ação em relação ao caminho trilhado para chegar a tal resultado. O rigor técnico não é tão importante, mas sim a engenhosidade, o improviso. A astúcia prevalece, portanto, no emprego dessa inteligência prática, a ponto de denominarmos “inteligência astuciosa” em oposição à “inteligência conceitual”. A engenhosidade tem como objetivo economizar o esforço, maximizando a obtenção de prazer na atividade, sendo indissociável do corpo. (DEJOURS, 2004, pág. 287). Uma terceira característica da inteligência prática é a de estar presente não apenas nas atividades manuais, mas também nas de natureza intelectual e teórica. Outro atributo é o poder criador – o que não está prescrito é construído segundo a astúcia e a engenhosidade, criando-se novas formas de operar.

A inteligência astuciosa é largamente utilizada entre os homens saudáveis. O corpo em bom estado de saúde possibilita o desenvolvimento dessa inteligência, respondendo às solicitações do trabalho. A inteligência astuciosa é pulsional e seu emprego é essencial para a manutenção da saúde, sendo a subutilização do potencial criador do indivíduo fonte de sofrimento.

Se a dinâmica do reconhecimento não ocorre, não há a sublimação do sofrimento e transformação deste em prazer e a identidade do indivíduo é abalada. Isso ocasionará acúmulo do sofrimento, culminando em uma descompensação psicossomática. Para permitir que a saúde seja preservada, o indivíduo desenvolve estratégias de defesa coletivas. Tais estratégias minimizam a percepção do sofrimento e são desenvolvidas mentalmente, contra as pressões patogênicas experimentadas na organização do trabalho. Apesar de o sofrimento ser uma vivência subjetiva e individual, a estratégia de defesa é coletiva e impelem o grupo a compartilhar de regras defensivas para construir uma nova realidade. Um exemplo de estratégia coletiva de defesa é a virilidade entre os trabalhadores da construção civil: uma vez que sua atividade envolve risco real de morte (lida com máquinas pesadas, alturas elevadas) é despertado o medo entre o grupo. Este medo poderia paralisar a ação dos trabalhadores caso sentissem, mas, para evitar que isso aconteça, o grupo desenvolve, de forma inconsciente, a estratégia da virilidade, que implica criar um ambiente no qual o risco não pareça real. Deixam de usar equipamentos de proteção tais como luvas, óculos e capacete para suprimir a percepção do risco, por exemplo. Para sustentar essa estratégia, os trabalhadores adotam uma atitude viril,

exaltando sua masculinidade. O resultado da estratégia é a manutenção de um estado de aparente normalidade.

A dinâmica do julgamento-reconhecimento resulta na construção da identidade, armadura psíquica necessária para a saúde mental e a obtenção do prazer no trabalho. Tal estrutura protege o indivíduo contra o adoecimento, mantendo-o saudável. A identidade, portanto, constrói-se amparada no julgamento de utilidade pelos pares, que concede ao indivíduo o sentimento de pertencer ao grupo, e no julgamento estético, que garante ao indivíduo seu desejo de ser único. Tal noção de identidade – ser semelhante ao outro e único ao mesmo tempo – é primordial na manutenção da saúde mental.

As crises psicopatológicas decorrentes do trabalhar implicam, necessariamente, uma crise da identidade, sendo a ameaça principal a esta última a alienação. F. Sigaut propõem três formas de alienação: mental, social e cultural, utilizando um modelo no qual interagem o real, o ego e o outro para formar o triângulo da dinâmica da identidade. A alienação mental ocorre quando o sujeito rompe com o real e com o outro, sendo relegado à solidão. O sujeito é então considerado louco pela sociedade e encaminhado a um hospital psiquiátrico, por exemplo. O segundo tipo de alienação, a social, acontece quando o sujeito mantém o elo com o real, mas rompe com o outro. Apesar de manter essa relação com o real, o outro não a reconhece. Tal tipo de alienação pode ter duas implicações: a primeira é o sujeito ser condenado à solidão, tendo que manter sua relação com o real mesmo sem o resto do mundo reconhecê-la. Tal quadro pode levar o sujeito a duvidar da realidade e de seu relacionamento com o real, caminhando para um quadro depressivo. Outra possível implicação é o sujeito manter sua convicção a respeito de seu elo com o real, mesmo isso não sendo reconhecido pelo outro. A partir desse ponto, o sujeito acredita que apenas ele próprio pode reconhecer suas ações, que pode evoluir para um estado megalomaniaco e levá-lo ao sentimento de que está sendo perseguido e, conseqüentemente, à paranóia. O último tipo de alienação é a cultural e ocorre quando o reconhecimento entre o ego e o outro se mantém, mas a relação entre eles e o real se rompe. Um exemplo claro dessa situação são as seitas religiosas. Há aqui uma ilusão coletiva destituída de relação com a realidade.

Na psicodinâmica do trabalho, esse triângulo ganha uma forma peculiar, na qual os vértices denominam-se trabalho, sofrimento e reconhecimento. A relação com o real requer mediação da técnica, de acordo com Sigaut. A identidade do sujeito pressupõe um relacionamento com o real sendo necessário, para isso, a utilização da técnica. Essa técnica deve ser entendida segundo a concepção de M. Mauss : “ato tradicional eficaz”. A tecnologia, desprovida das concepções meramente mecanicistas, constitui-se como a ciência humana das técnicas, sob o olhar da antropologia. O homem constrói a tecnologia

ao se engajar em um ato técnico a partir do contexto cultural em que se insere, sendo o ato sancionado pelo julgamento do outro.

Tal abordagem constrói-se sobre o postulado de que as relações intersubjetivas ego - outro englobam também as relações de poder, a dinâmica do reconhecimento e os conflitos entre os indivíduos. O ato é a materialização da relação ego – real por meio da instrumentalização (uso de ferramentas, linguagem, máquinas para a transformação do mundo real). Também pressupõe o engajamento do corpo, uma vez que a materialização das relações intersubjetivas vale-se da expressão corporal (escrever, falar, operar máquinas e equipamentos, etc.).

Além disso, a técnica é tradicional, pois a relação do ego com o interlocutor só é inteligível quando contextualizada em uma tradição. Isso não significa que a tradição seja mantida pelo ato; o ato pode manter ou romper com a tradição e é necessário que o tipo de vínculo esteja claro para a compreensão do ato pelo interlocutor. A tradição, afinal, é “uma forma de sedimentação das rotinas práticas” (DEJOURS, 1997. pág. 39). O ato, mesmo que esteja rompendo com a tradição, contribui para a evolução da tradição, renovando-a. Assim, a tradição é o elo entre o ego e o outro, sendo a parte subjetiva e social e cultural do uso da técnica. O último termo da abordagem antropológica do ato é a eficácia. A técnica precisa passar pelo reconhecimento do outro ou seria relegada ao campo da magia. O julgamento de utilidade, ao considerar o ato como racional, transforma-o em eficaz.

A técnica, portanto, é corporal, cultural e racional na medida em que é a transformação do real com o engajamento do corpo, tendo como contexto a cultura e passando pelo julgamento racional do outro.

O triângulo sofrimento – trabalho – reconhecimento coloca a questão do julgamento e conseqüente reconhecimento do outro sobre a ação do indivíduo, propiciando a transformação do sofrimento em prazer. A atividade em si não proporciona prazer ou, em última instância, identidade. O que torna isso possível é justamente a dinâmica do reconhecimento. Para que o relacionamento entre o ego e o outro, ou então, o sofrimento e o reconhecimento sejam possíveis, faz-se necessário o compartilhamento de uma linguagem comum. A construção dessa linguagem, que permite inteligibilidade entre os trabalhadores, é feita coletivamente e visa a compartilhar as experiências. A vivência do sofrimento é absolutamente pessoal e é compartilhada entre os sujeitos por meio de uma “formação languageira” e permite a constituição de um sentido comum. A prática languageira permite não apenas um sentido comum cognitivo, mas também subjetivo. A dinâmica intersubjetiva, portanto, é permitida pela prática languageira.

Os estudos em psicopatologia e psicodinâmica do trabalho publicados até os anos 1980, centravam-se em trabalhadores em geral. No final dos anos 1980 surgem pesquisas que visam a investigar mais especificamente a situação das mulheres no mundo do trabalho. Molinier tem trazido importantes contribuições nesse sentido. Ela discute, por exemplo, acerca da identidade sexual de homens e mulheres, diferenciando-a da identidade sexuada, para compreender certas situações de trabalho. A primeira remete à orientação sexual e a segunda, ao gênero. Historicamente, observamos a diferenciação social do sexo, o que é percebido antes mesmo de ambos entrarem no mundo do trabalho: há uma concepção social de que as mulheres têm função reprodutiva e os homens, produtiva. Do ponto de vista da psicanálise, as diferenças psíquicas entre homens e mulheres iniciam em idade precoce. A idéia de sensibilidade feminina e a de virilidade masculina são exemplos patentes da diferença sócio-cultural entre os sexos.

Em um de seus trabalhos, Molinier investiga as diferenças entre as estratégias defensivas de homens e mulheres cirurgiões. Os cirurgiões, de forma geral, devem lidar constantemente com o medo e os riscos intrínsecos a uma cirurgia. No caso dos homens, constrói-se uma estratégia coletiva de defesa na qual a virilidade ascende, sendo especialmente notável em sua relação com as enfermeiras que participam do processo cirúrgico. Os homens transformam a pulsão de morte e agressividade destrutivas em algo socialmente útil e aceito ao salvarem seus pacientes por meio da cirurgia. As enfermeiras, por sua vez, comportam-se de maneira dócil e submissa, amparando o cirurgião, dando-lhe os instrumentos necessários a cada procedimento e enxugando-lhes o suor do rosto. As mulheres utilizam a feminilidade para antecipar as necessidades dos homens, complementando a virilidade masculina. Assim, as enfermeiras utilizam a identidade defensiva da “feminilidade” com o objetivo de protegerem-se dos constrangimentos impostos pela atitude viril dos homens e garantirem a conservação do gênero.

Há, no entanto, um contraponto a essa situação de normalidade quando as cirurgiãs são mulheres. A elas não é possível fazer parte da estratégia coletiva de defesa da virilidade e se beneficiar de sua proteção, uma vez que as enfermeiras com quem trabalham não aceitariam tal situação. Caso isto ocorresse, as enfermeiras boicotariam as médicas cirurgiãs. Logo, é preciso utilizar outra forma de mecanismo defensivo. Molinier defende a idéia de que as médicas utilizam formações reativas para serem aceitas pelas enfermeiras, ou seja, elas se comportam de maneira oposta ao real desejo. No caso, ser viril, segundo a lógica dos cirurgiões homens. Assim, as médicas ao se comportarem femininamente na situação do trabalho, constroem uma feminilidade artificial para

fazerem parte do grupo das enfermeiras e, ao mesmo tempo, ser aceita pelos médicos homens dada a sublimação das pulsões agressivas para a prática cirúrgica.

Apesar da análise das praças mulheres enquanto gênero não serem objeto de nossa pesquisa, a discussão de Molinier abre possibilidades para futuras investigações neste campo: o problema da identidade e sua preservação pelas mulheres em um trabalho tão cheio de riscos e desafios.

CAPÍTULO II – CONTEXTO HISTÓRICO

Para compreendermos o processo de desenvolvimento da Polícia Militar dentro do período que escolhemos estudar, é fundamental contextualizá-la historicamente.

Vamos desenvolver de forma sucinta, o período que vai da intervenção militar de 1964 até os anos 90. Como muitos soldados, cabos e sargentos estão há muito tempo na instituição, é fundamental entendermos o contexto histórico que viveram para compreendermos os seus discursos.

Segundo Boris Fausto (2000), o golpe militar tomou corpo a partir do final de 1963. Foi, no entanto, nos últimos meses do governo Goulart que a resolução dos conflitos pela via democrática foi descartada. Os segmentos à direita, juntamente com os conservadores moderados, acreditavam que somente uma revolução salvaria a democracia, acabando com a luta de classes, o poder dos sindicatos e o perigo do comunismo. A esquerda, por sua vez, via a “democracia formal” como um instrumento a serviço da dominação de classe.

Desde o início de 1964, Jango havia trilhado um caminho que se mostraria desastroso para o país, começando a realizar as reformas de base por meio de decretos. Foi exatamente o primeiro ato de suas reformas que marcou o início do fim de seu governo.

Em março de 64 aconteceu em São Paulo a Marcha da Família com Deus pela Liberdade, organizada a partir de associações de senhoras católicas ligadas à Igreja conservadora. Cerca de 500 mil pessoas manifestaram-se, demonstrando que os partidários do golpe ou revolução, segundo os conservadores e a direita política, poderiam contar com uma expressiva base de apoio social.

Em 31 de março de 64, os generais Luís Carlos Guedes e Mourão Filho insurgiram a guarnição de Minas Gerais. Sob a chefia do general Castelo Branco e com o apoio de

vários governadores a rebelião expandiu-se rapidamente. Diversas unidades militares importantes chegaram a ser mobilizadas para defender o governo. No entanto, o precário esquema militar, aliado à recusa de Jango em oferecer resistência armada, fez com que em pouco tempo o movimento fosse vitorioso em todo o país. Vale ressaltar que quase não houve participação da sociedade. Jango partiu para o exílio no Uruguai.

É certo que a maioria dos oficiais preferiu, ao longo dos anos, não quebrar a ordem constitucional, mas alguns princípios eram essenciais para a instituição militar: a manutenção da ordem social, o respeito à hierarquia e o controle do comunismo. Quebrados estes princípios, a ordem se transformaria em desordem, e a desordem por si só justificava a intervenção.

Lançado para livrar o país da corrupção e do comunismo, assim como para restabelecer a democracia, o novo regime começou a modificar as instituições do país por meio de decretos, denominados Atos Institucionais. Em abril de 1964, foi decretado o Ato Institucional nº 1, que vigoraria por seis meses. O AI-1 dava ao Executivo poder para cassar mandatos parlamentares, suspender direitos políticos de cidadãos por 10 anos, aposentar sumariamente funcionários civis e militares e decretar o estado de sítio sem necessidade de autorização do Congresso Nacional.

O AI-1 também determinava que seriam realizadas eleições diretas para Presidente em outubro de 1965. Portanto, aparentemente, os militares que haviam tomado o poder desejavam devolvê-lo, em pouco menos de 2 anos, por meio de eleições livres e democráticas.

Os estudantes e pessoas ligadas às Ligas Camponesas passaram a ser especialmente visados pela repressão. A UNE e diversas universidades constituíram-se em alvos privilegiados. Houve, ainda, diversas intervenções em sindicatos e federações de trabalhadores.

Em 11 de abril de 64 o Congresso Nacional elegeu o novo presidente para completar o restante do mandato do presidente deposto: marechal Castello Branco, principal líder do movimento militar, de linha moderada, ligado à escola Superior de Guerra.

“O grupo castelista tinha, no plano político, o objetivo de instituir uma ‘democracia restringida’ depois de realizar as cirurgias previstas no AI-1; no plano da economia, visava reformar o sistema econômico capitalista, modernizando-o como um fim em si mesmo e como forma de conter a ameaça comunista. Para atingir esses propósitos, era necessário enfrentar a caótica situação econômico-financeira que vinha dos últimos

meses do governo Goulart; controlar a massa trabalhadora do campo e da cidade; promover uma reforma do aparelho do Estado”. (FAUSTO, 2000, p.470)

Em junho de 1964 é criado o Serviço Nacional de Informações (SNI), importante mecanismo no controle dos cidadãos e do qual se originou o gigantesco aparelho repressivo estabelecido nos anos seguintes. Seu objetivo principal era “coletar e analisar informações pertinentes à segurança nacional, à contra-informação e à informação sobre questões de subversão interna”.

Segundo Couto (1999), o governo de Castello Branco destacou-se pelo autoritarismo e austeridade. Em um quadro recessivo, promoveu reformas e programa de estabilização econômica (PAEG). Desde o início, seu discurso foi democrático, apresentado a intervenção militar como corretiva e temporária.

O AI-1 não modificou o calendário para as eleições diretas ao governo dos Estados, que ocorreram em outubro de 1965 em onze deles. Mesmo com diversas dificuldades e vetos impostos pela linha dura das Forças Armadas, a oposição conseguiu vencer em importantes Estados, como em Minas, Guanabara, Santa Catarina e Mato Grosso.

O resultado foi preocupante para o militares:

“Os grupos de linha dura, adversários dos castelistas, sentiam que o governo era muito complacente com seus inimigos. Eles eram a favor de um regime autoritário, com um controle militar estrito do sistema de decisões para levar mais longe a luta contra o comunismo e a corrupção”. (FAUSTO, 200, p. 474)

Sob pressão dos grupos de linha dura, Castelo decretou o AI-2 menos de um mês após as eleições estaduais. O AI-2 extinguiu os partidos políticos, estabelecendo eleições indiretas para presidente, determinando que os crimes contra a Segurança Nacional fossem julgados por tribunais militares e dando ao presidente poder absoluto para cassar mandatos e suspender direitos políticos.

Os militares consideravam que o sistema multipartidário era um dos fatores responsáveis pelas crises políticas. Com a nova legislação partidária, apenas dois partidos passaram a existir: A Aliança Renovadora Nacional (ARENA), que agrupava partidos do governo; e o Movimento Democrático Brasileiro (MDB), que reunia a oposição.

Mesmo dispondo de ampla maioria no Congresso, o governo resolveu não facilitar e eliminou as eleições diretas para governador. Isto foi realizado por meio do AI-3. Nas eleições legislativas de 1966 houve novamente uma ampla vitória da ARENA.

No final de 1966 e no início de 1967, Castelo Branco preocupou-se principalmente com a eleição de seu sucessor, as eleições legislativas e a aprovação de uma nova Constituição. Em outubro de 1966, o Congresso Nacional foi cercado por tropas do Exército e fechado, só reaberto posteriormente, para aprovar a Constituição e eleger o marechal Costa e Silva como Presidente da República. O marechal foi candidato único, sem opositores.

A nova Constituição, cujo projeto havia sido elaborado pelo governo, foi aprovada sem discussões em janeiro de 1967. O AI-4 determinou as regras para essa aprovação. A nova constituição, embora suspendesse os Atos Institucionais, incorporava grande parte do caráter autoritário dos mesmos, fortalecendo o Poder Executivo. Esta constituição mal chegou a ser posta em prática, devido aos novos Atos Institucionais que a sucedeu.

Os primeiros meses do governo de Costa e Silva pareciam confirmar a promessa de liberalização de seu discurso de posse, embora oito militares controlassem os principais ministérios. Ia-se acentuando a tendência de que os cargos ligados à Segurança Nacional funcionassem como um trampolim para a Presidência da República.

A política econômica foi modificada, eliminando a contenção financeira praticada pelo governo anterior. Iniciava-se uma fase de grande expansão econômica que traria grandes vantagens para a classe média.

As diversas tentativas de Costa e Silva de aproximação da classe média civil pareciam mostrar que o governo iniciaria a abertura política. No entanto, o governo apenas tentava obter aliados para fortalecer ainda mais a linha dura.

Ao mesmo tempo, desde 1966 a oposição vinha se rearticulando. Políticos civis e estudantes aos foram reavendo sua condição de ação política, mesmo com os sindicatos ainda silenciados. Também cresciam as denúncias sobre a penetração abusiva de grupos estrangeiros em todos os setores do país. Simultaneamente, cresciam os protestos estudantis, apesar da repressão política e social, que serviu apenas para intensificar os protestos.

A partir da morte de um estudante secundário pela polícia militar do Rio de Janeiro, os protestos aumentaram ainda mais, culminando em 1968 na Passeata dos Cem Mil, unindo estudantes e segmentos da classe média urbana.

Com isto, Costa e Silva viu-se obrigado a radicalizar o regime, ampliando os poderes do Conselho de Segurança Nacional, que passou a controlar todo o planejamento governamental e as atividades políticas e administrativas do governo.

Além disso, usando como pretexto um discurso feito por um deputado que pregava o boicote ao desfile militar de 7 de setembro, Costa e Silva decretou o AI-5. Este Ato dava ao presidente poderes para fechar por tempo indeterminado o Congresso Nacional, as Assembléias Estaduais e Câmaras Municipais, além de decretar a intervenção federal em estados e municípios, suspender direitos políticos de qualquer cidadão e cassar mandatos federais, estaduais ou municipais. Ainda, passou a ser possível demitir ou aposentar funcionários públicos e decretar estado de sítio. Por fim, foi suspensa a garantia do habeas corpus, estabeleceu-se a censura aos meios de comunicação e a tortura começou a fazer parte dos métodos do governo para quebrar a resistência da oposição.

Alguns meses depois, Costa e Silva sofreu um derrame e os ministros militares impediram que o vice-presidente assumisse. Formaram a Junta Militar, que governou o país por dois meses. Esta ampliou e aprimorou os poderes da ditadura.

Segundo Fausto (2000), enquanto o país vivia um de seus períodos políticos mais tenebrosos, o governo alcançava êxitos na área econômica, incentivando o crescimento econômico, facilitando a expansão do crédito, controlando os preços e recuperando a indústria. Com isto, o país passou a crescer em um ritmo bastante intenso.

Com a impossibilidade de Costa e Silva reassumir o cargo, deu-se início ao processo de escolha do novo presidente. O indicado e eleito pelos militares foi o general Médici, que iria governar o país entre 1969 e 1974.

A composição do ministério do novo presidente pouco mudou; vários dos antigos ministros foram mantidos. O governo Médici decorreu sob o clima do “milagre” econômico, da idealização do “Brasil potência” e da realização de grandes e custosas obras. A propaganda e exploração política em torno de grandes projetos e conquistas como o tri-campeonato mundial de futebol também foi recorrente durante o período. Entre os grandes projetos podem-se citar, por exemplo, Transamazônica, Projeto Rondon, Plano Nacional de Saúde, etc.

Outra característica marcante do governo Médici foi o terrorismo: político por parte do governo em relação à sociedade; da direita em relação à esquerda e da esquerda em relação ao regime.

Grupos de esquerda que optaram pela via armada surgiram para tentar derrubar o regime. Alguns destes defendiam que deveria se criar focos de luta e que com o tempo a população iria aderir ao perceber a justiça de suas causas e a opressão a que estava submetida, no entanto, declinaram e praticamente desapareceram, dada à eficácia da repressão. Além disso, os grupos armados se isolaram da população, chamando pouca atenção para suas ações.

O último ano do governo Médici assistiu ao colapso do “milagre” econômico. Mesmo ainda com altas taxas de crescimento econômico, diversos indicadores, como a alta da inflação, mostravam o fim da fase ufanista.

A sucessão de Médici foi menos agitada do que as anteriores. Tal como ocorreu com Castelo Branco, Médici não conseguiu fazer seu sucessor. O novo presidente escolhido pelas Forças Armadas foi o general Ernesto Geisel. A subida de Geisel à presidência marcou o retorno dos castelistas ao poder e, conseqüentemente, uma derrota para a linha-dura.

O governo Geisel é associado ao início da abertura política. Mas, como o general presidente definiu, esta deveria ser lenta, gradual e segura. Foi o primeiro governo desde 1964 a chegar ao poder com um programa político bem definido, partindo da definição de um objetivo e da verificação de algumas realidades básicas, estabelecia uma estratégia a ser seguida.

O governo percebeu que a economia deteriorava-se, não sendo possível repetir o “milagre”. Também era visível que a sociedade civil cansara-se do longo regime militar e da falta de liberdade política. Com isto, as Forças Armadas começavam a se desgastar devido à longa permanência no poder. E mais, não havia mais inimigos a combater, pois a esquerda radical estava liquidada.

Assim, o governo concluía que a manutenção do regime militar acabaria por causar um clima de insatisfação generalizado, o que poderia levar à queda do regime. A solução encontrada foi a abertura política, mantendo o grupo dominante no poder e preservando as características do regime, despindo-se, no entanto, de seu caráter autoritário e repressivo.

Segundo Fausto (2000),

“o poder fora tomado pelos órgãos de repressão, produzindo efeitos negativos na hierarquia das Forças Armadas. Um oficial de patente inferior podia controlar informações, decidir da vida ou morte de pessoas conforme sua inserção no aparelho repressivo, sem que seu superior na hierarquia militar pudesse contrariá-lo. As funções e os princípios básicos das Forças Armadas eram assim distorcidos, trazendo riscos à integridade da corporação militar. Para restaurar a hierarquia, tornava-se necessário neutralizar a linha-dura, abrandar a repressão e, ordenadamente, promover a ‘volta dos militares’ aos quartéis”.

A repressão policial diminuiria, o sistema eleitoral seria liberalizado e permitir-se-ia a formação de novos partidos políticos. Além disso, a censura à imprensa seria quase eliminada, os exilados e presos políticos anistiados, e os atos institucionais suspensos. Isto não significava a completa redemocratização do Brasil, uma vez que não se modificava a política econômica, não se puniam os abusos e arbitrariedades cometidas durante os atos institucionais e o regime não admitia entregar o poder à oposição. O governo Geisel, dessa forma, visava dar condições ao regime de sobreviver em uma época de dificuldades políticas e econômicas. Isto não significava, no entanto, uma real redemocratização.

No final de 1974, as eleições legislativas aconteceram em um clima de liberdade que não se via há muitos anos. Com isso, o MDB ampliou consideravelmente sua participação na Câmara Federal. Visando impedir uma nova vitória da oposição, o governo decretou a “Lei Falcão”, que limitava o acesso dos candidatos ao rádio e à televisão.

Um ano mais tarde, após a morte do jornalista Vladimir Herzog, Geisel iniciou a redução da atuação dos órgãos de segurança dedicados à repressão policial e política.

Em 1977, a oposição conseguiu rejeitar no Congresso Nacional um projeto de reforma judiciária apresentado pelo governo. Em resposta, o governo decretou o “pacote de abril”, um conjunto de medidas que garantia antecipadamente a maioria da ARENA no Congresso, permitindo a Geisel e seu sucessor levarem adiante a abertura e as reformas políticas com uma sólida maioria parlamentar.

Ao longo dos anos, a sociedade civil começou a se reorganizar. A imprensa libertou-se da censura, o movimento estudantil reorganizou-se, os sindicatos passaram a pressionar o governo e a classe média passou a mostrar seu descontentamento.

A partir de 1975 os estudantes universitários passaram a reorganizar as suas entidades culminando na reconstrução da UNE em 1977, onde houve o hoje já histórico confronto dos estudantes com o cel PM Erasmo Dias na Universidade Pontifícia Católica de São Paulo.

Ao mesmo tempo, os operários também passam a se reorganizar e principalmente na região do ABC de São Paulo, os metalúrgicos iniciam uma grande mobilização. Neste momento surge uma nova liderança com uma nova concepção de enfrentamento do regime, e o nome de Luis Inácio da Silva, o Lula, desponta como seu líder máximo.

As eleições de 1978 para senador e deputado federal e estadual mostraram o descontentamento da população. Mesmo com o “pacote de abril” e a “Lei Falcão”, o MDB praticamente igualou-se à ARENA. Mesmo assim, ainda com maioria, Geisel conseguiria levar a abertura até o fim, com a revogação do AI-5 no início de 1979. Em março, o general João Baptista Figueiredo tomou posse, com mandato até 1985.

A grande tarefa de Figueiredo era, portanto, levar adiante a abertura política, devolvendo à sociedade civil boa parte das liberdades políticas que haviam sido suprimidas desde 1964. Essa abertura foi dificultada ao longo dos anos, devido a diversos fatores.

Em primeiro lugar, uma longa crise econômica abateu o país entre 1981 e 1984, aumentando o descontentamento da população e reduzindo ainda mais a popularidade do governo. Havia um quadro internacional difícil, contas externas vulneráveis, inflação alta, crescimento em baixa. Em contrapartida, o governo adotou uma política econômica restritiva, elevando os juros internos. É o auge da recessão com inflação, a estagflação.

Brigas internas no governo o tornavam lento e ultrapassado para responder aos acontecimentos. Ao mesmo tempo, faltava habilidade política a Figueiredo, o que fez com que o governo perdesse muitos de seus próprios aliados.

Mesmo assim, alguns importantes passos foram dados no sentido da redemocratização do país. Em agosto de 1979, por exemplo, foi aprovada a Lei de Anistia para presos e exilados políticos, mas, ao mesmo tempo, impedindo que os responsáveis por anos de perseguição política que utilizaram a tortura fossem punidos. Ainda no mesmo ano, foi aprovada a reforma partidária, extinguindo o bipartidarismo e permitindo a criação de diversos partidos. A idéia do governo, no entanto, era dividir a oposição em inúmeros partidos, uma vez que os que apoiavam o governo iriam manter-se unidos em um só partido. Nesta época foram criados o PDS (sucessor da ARENA), PMDB, PT, PDT e PTB.

Nos dois anos seguintes, o processo de abertura política atravessou uma fase turbulenta, com avanços, recuos e ameaças de retorno à ditadura pura e simples. Em novembro de 1980 foi aprovada a emenda constitucional que estabelecia eleições diretas para governador. Grupos reacionários tentaram desestabilizar a abertura, iniciando uma série de ataques terroristas.

O episódio do Riocentro, em que um capitão e um sargento do Exército ligados aos órgãos de repressão planejavam colocar duas bombas em um show em homenagem ao Dia do Trabalho, acabou causando enorme cisão no Exército e no governo. O Alto Comando não queria nem investigação nem punição. Figueiredo obteve um acordo com a oposição: a ala radical do regime não faria mais atentados em troca de alguns de seus membros participarem do governo.

Em novembro de 1982, pela primeira vez desde 1965 realizaram-se eleições diretas para governador. Em todos os estados mais importantes o governo passava o controle para a oposição.

A oposição passa então a intensificar suas reivindicações, como, por exemplo, a formação de uma Assembléia Constituinte e a eleição direta do próximo Presidente da República. O movimento mais importante foi a campanha das “Diretas já”, visando introduzir uma emenda constitucional determinando que as eleições presidenciais de 1984 fossem realizadas através do voto popular direto. Teve imensa participação popular, sendo considerado o maior movimento de massas já ocorrido no Brasil.

A emenda constitucional, no entanto, não atingiu a maioria necessária de dois terços. Assim, a escolha do futuro presidente seria feita mesmo indiretamente através do Colégio Eleitoral, o que causou grande frustração popular.

Três políticos apareciam como prováveis candidatos do PDS: o vice-presidente Aureliano Chaves, o ministro do Interior Mário Andreazza e Paulo Maluf. Este último prometeu cargos aos convencionais do PDS que escolheriam o candidato, conseguindo ser indicado.

Aureliano Chaves passou a trabalhar em uma dissidência chamada Frente Liberal, aproximando-se do PMDB, que já havia lançado o nome de Tancredo Neves para a Presidência. As duas forças chegaram a um acordo, formando a Aliança Democrática, em oposição a Maluf. José Sarney, ex-PDS, foi indicado à vice-presidência. Tancredo e Sarney bateram Maluf por 480 a 180 votos; a oposição chegava ao poder utilizando-se

do sistema eleitoral imposto pelo regime autoritário. Tancredo, no entanto, não chegou a tomar posse. Após sua morte, José Sarney assumiu a Presidência da República.

Sarney sofria muitas restrições, uma vez que havia sido imposto ao PMDB. Sob forte presença da figura de Tancredo, Sarney nomeou o ministério escolhido por aquele. As atenções fixavam-se na revogação das leis do regime militar e na eleição de uma Assembléia Constituinte.

Em relação à economia, o governo Sarney herdara do regime militar inúmeros problemas, como baixos investimentos produtivos, alta especulação financeira, economia em recessão, altos índices inflacionários, entre outros. Superar esta situação era o grande desafio do novo presidente.

Entre as diversas trocas no ministério da Fazenda, a principal medida econômica do governo Sarney foi o Plano Cruzado, adotado em fevereiro de 1986. O choque heterodoxo pretendia eliminar a inflação rapidamente, mantendo o crescimento econômico. Suas principais disposições foram a criação de uma nova moeda, o congelamento de preços e salários por um ano, a drástica redução da taxa de juros e a desindexação da economia, desestimulando a especulação financeira.

No início, o plano pareceu dar certo. Os preços se estabilizaram, a inflação caiu e os juros baixos permitiram comprar a crédito. O grande problema é que o crescimento da procura não foi acompanhado pela oferta. Grande parte das empresas não estava preparada para ampliar rapidamente a produção. Uma parcela das empresas também não esperava o congelamento de preços, ficando com os preços defasados em relação aos custos. E mais, muitas empresas eram mal organizadas que sobreviviam devido às aplicações financeiras. Com a redução destes ganhos financeiros, passaram a ter dificuldades para continuar produzindo.

Este contexto refletiu uma escassez de mercadorias e o ágio. Por razões políticas, o governo manteve o congelamento até as eleições de novembro de 1986, contribuindo para o fracasso do plano. Quando veio o descongelamento, logo após as eleições, a inflação voltou a disparar. Com isto, a situação econômica se deteriorou ainda mais, com um grande aumento da inflação e baixo crescimento econômico. As diversas trocas no ministério e os inúmeros planos que se seguiram não conseguiram controlar a economia.

Ao mesmo tempo em que respeitava a liberdade pública, Sarney manteve alguns elos com o passado, não destituindo o SNI, por exemplo. Apesar disto, aprovou a legislação que restabelecia as eleições diretas para a presidência da república e aprovou o direito de

voto aos analfabetos. Além disso, iniciou um grande processo de legalização dos partidos políticos.

As eleições para a Assembléia Nacional Constituinte foram marcadas para novembro de 1986, quando haveria eleições para o Congresso e o governo dos Estados. Os novos deputados e senadores seriam responsáveis pela nova Constituição. Ainda, seriam realizadas eleições para prefeito de 201 cidades, inclusive em capitais e territórios.

As eleições mostraram que o populismo como sistema estava morto, mesmo que algumas figuras populistas continuassem vivas. O PMDB saiu-se numericamente bem, ganhando na maioria das capitais, no entanto, começava a perder prestígio em capitais mais importantes, como São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul. Nos Estados, o PMDB não ganhou apenas em Sergipe, além de conquistar a maioria absoluta das cadeiras da Câmara dos Deputados e do Senado.

Segundo Fausto (2000), as atenções e esperanças do país voltaram-se para a elaboração da nova Constituição. Esperava-se que ela fixasse os direitos dos cidadãos e as instituições básicas do país, além de resolver muitos problemas que iam além de seu alcance. Após um longo trabalho, a nova Constituição foi promulgada em outubro de 1988. A falta de um projeto inicial que pudesse ser utilizado como base contribuiu para alongar o trabalho.

O texto da Constituição, muito criticado por entrar em assuntos tecnicamente que não eram de natureza constitucional, refletiu as pressões dos diferentes grupos da sociedade. Grandes empresas, militares e sindicatos tentavam introduzir no texto interesses próprios. Em um país em que as leis pouco valem, os diferentes grupos trataram de fixar o máximo de regras na Constituição, como uma maior garantia de seu cumprimento.

A Constituição de 1988 refletiu o avanço ocorrido no país, especialmente na área de extensão de direitos sociais e políticos aos cidadãos em geral e às denominadas minorias. Reconheceu-se a existência de direitos e deveres coletivos, além dos individuais. Foi criada a figura do habeas-data, pela qual o cidadão pode assegurar a obtenção de informações relativas a sua pessoa, constantes de registro de entidades governamentais.

Ao mesmo tempo, a Constituição de 1988 gerou diversos problemas. O sistema tributário tirou muitos recursos da União, passando-os aos Estados e municípios, sem que estes assumissem obrigações de gastos em nível correspondente. Houve sobrecarga na previdência social e a manutenção da estabilidade para funcionários públicos concorreu para dificultar a flexibilidade da máquina do Estado.

No conjunto, a Constituição de 1988 foi considerada amplamente democrática e liberal. Um aspecto problemático, porém pouco divulgado é que, por pressão dos ministros militares da época, foram mantidas para as Forças Armadas as mesmas funções a elas destinadas pelo regime militar: a preservação da ordem social e políticas internas. Sabendo da importância que a instituição militar tem na História do Brasil, destinar a ela funções pouco claras e também ultrapassadas significaria um risco para o país e para as Forças Armadas como instituição.

Em 1989, realizaram-se a campanha e as eleições presidenciais. Pela primeira vez em 29 anos o presidente seria eleito diretamente pelo povo. Pela primeira vez na história do país e muito devido à incompetência dos conservadores e ao fracasso da direita, havia uma perspectiva de vitória eleitoral pela esquerda. Os maiores partidos não conseguiam fazer seus candidatos deslançarem.

A oligarquia dominante passa então a apoiar o candidato Fernando Collor de Mello, governador de Alagoas, que se considerava o defensor das classes menos favorecidas. Ao mesmo tempo em que passava a imagem que combatia a própria direita, Collor combatia o candidato de esquerda, Luís Inácio Lula da Silva.

A gestão do primeiro presidente eleito por voto direto após o regime militar foi inaugurada em março de 1990. Estabilização da moeda, liberalização econômica, e integração do país ao comércio internacional eram as metas que, segundo o Presidente Collor, levaria o Brasil à modernidade.

Eleito por uma legenda de ocasião, Collor governou com base em maiorias, refeitas a cada votação, com integrantes de partidos conservadores (PRN, PDS, PFL, PL, PMDB e PTB). O papel dessas maiorias era basicamente homologar as posições do Executivo, que se transformou efetivamente no principal poder. Somente no primeiro ano de governo foram promulgadas 148 medidas provisórias, com um grau mínimo de rejeição do Congresso.

Segundo Mota (2000), um dos grandes problemas do governo Collor foi a falta de diálogo entre governo e organizações sociais. Sindicatos e associações de classes eram apresentados no discurso oficial como parte uniforme de um passado corporativista que se buscava superar. Os assalariados do Estado passaram a ser considerados potenciais “marajás”, sendo um obstáculo para um Brasil moderno, competitivo e antiburocrático.

O próprio Plano Collor, principal medida econômica do governo, foi marcado pela falta de diálogo. Formulado por um grupo reduzido de assessores nas semanas que antecederam a posse, o Plano Collor foi lançado assim que o governo foi instalado, sem consulta prévia a lideranças empresariais ou sindicais. Suas principais medidas eram o congelamento de preços e salários, confisco de ativos financeiros, violação de contas e sigilo bancário, descumprimento de contratos e extinção de órgãos públicos. Ainda que ministros fossem à mídia, com fins supostamente didáticos, a fase de implementação não foi menos impositiva e aleatória. O controle de preços foi suspenso e depois retomado; órgãos públicos foram extintos e depois recriados; planos de demissão foram revistos. A inflação retomava níveis elevados, em meio a uma desorganização orçamentária e administrativa sem precedentes.

Em que pesem as baixas taxas de crescimento do país durante seu mandato, alguns analistas econômicos passaram a reconhecer, com o passar dos anos, a importância de algumas das medidas econômicas tomadas pelo seu governo: uma maior abertura do mercado brasileiro à importação e exportação de bens e produtos, causada por um programa de redução das alíquotas, da burocracia e da intervenção estatal no setor. Embora estas medidas tenham tido grande importância na posterior modernização do parque industrial brasileiro, a crise política que dominou o governo Collor reprimiu quaisquer benefícios destas medidas isoladas no desenvolvimento do país.

Logo, vieram à tona as denúncias de Pedro Collor, irmão do presidente, sobre corrupção e improbidade no governo. A seqüência de eventos desde a divulgação de novas denúncias até o impeachment do presidente pelo Senado Federal incluiu a caracterização de vínculos do Palácio do Planalto a Paulo César Farias e a mobilização da opinião pública, dos “caras-pintadas”.

Itamar Franco foi então guindado à posição de Presidente da República a partir de setembro de 1992, sendo formalmente aclamado Presidente em dezembro, quando Collor renunciou à presidência.

A nota distintiva do governo de Itamar foi a ênfase no social. Ele quis estabelecer neste âmbito a principal diferença entre sua gestão e a do ex-presidente Collor. Segundo ele, a afirmação internacional do Brasil dependeria, antes de tudo, da elevação do nível de vida da população. Para enfrentar este desafio, Itamar Franco esperava contar com o empenho dos “homens de bem” do Brasil, que independia de suas preferências ideológicas. Com isso, a esquerda passou a ter espaço nos ministérios. No entanto, um fato marcante foram as intensas modificações nos ministérios realizadas pelo presidente.

Segundo Mota (2000), se é possível identificar algumas contribuições de Itamar Franco na área social, não se tem registro de um maior empenho seu ou de sua base no Congresso para promover reformas institucionais. A campanha em torno do plebiscito sobre sistema de governo chegou a colocar em pauta mudanças na legislação partidária e no modelo de representação, sem desdobramento concreto.

No campo econômico, o Brasil estava no meio de uma grave crise econômica. A inflação havia chegado a 1100% em 1992, alcançado quase 6000% no ano seguinte. Itamar trocou de ministros da economia várias vezes, até que selecionou Fernando Henrique Cardoso, responsável pelo Plano Real, que estabilizou a economia e acabou com a crise hiperinflacionária. Fernando Henrique passou a ser o candidato oficial à sucessão de Itamar, e foi eleito presidente no final de 1994.

O sucesso do Plano Real no combate à inflação contribuiu fortemente na vitória de Cardoso nas eleições presidenciais de 1994. A estabilização da moeda transformou por completo a economia brasileira. Em valores reais, o faturamento das 500 maiores empresas do país aumentou 49% entre 1995 e 2004. Ao mesmo tempo, o Real valorizado foi mantido com a ajuda de bilhões de reais em empréstimos.

A política de estabilidade e da continuidade do Plano Real foi o principal mote da campanha presidencial de 1998, na qual Fernando Henrique foi reeleito já no primeiro turno. Estudo do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) credita ao Plano Real o êxito do agronegócio brasileiro, um mercado de R\$ 447 bilhões, que gera fatia equivalente a 33,8% do PIB nacional.

No início de seu segundo mandato, uma forte desvalorização da moeda provocada por crises internacionais (México, Rússia e Ásia) leva o país à maior crise financeira de sua história. Vários bancos fecham e os financiamentos indexados em dólares levam à falência diversas empresas. O governo cria, então, o PROER, programa cujo objetivo foi dar auxílio econômico a instituições financeiras, evitando o desmantelamento do sistema financeiro nacional.

A presidência de Fernando Henrique Cardoso também se destacou pela reforma do Estado promovida em seus dois mandatos: após uma onda de demissões desordenadas no governo Collor (que acabaram sendo revertidas pelo STF), o governo FHC passou a se dedicar à reforma administrativa de maneira mais equacionada e trocou funcionários concursados por terceirizados.

Além disso, elaborou o Plano Diretor da Reforma do Estado, de acordo com o qual seria priorizado o investimento em carreiras estratégicas para a gestão pública. Adotou-se a terceirização em áreas consideradas não-essenciais, bem como convênios com organismos internacionais para suprir lacunas em determinadas áreas. Os servidores públicos sofreram grande arrocho salarial e acusaram o governo de promover um "desmanche do Estado brasileiro".

O governo federal lutou também pela aprovação da Lei de Responsabilidade Fiscal, o que caracterizou sua natureza neoliberal, para pôr fim à prática disseminada de endividamento dos governos estaduais e municipais. Criou, ainda, o Bolsa Escola e outros programas sociais destinados à população de baixa renda.

O governo FHC também foi marcado pelo início da privatização dos sistemas de telefonia e de distribuição e geração de energia, dos portos e de algumas rodovias. Entretanto, tal como o Plano Real, os processos de privatizações foram alvos de várias críticas por parte da oposição.

Sob sua influência, FHC conseguiu que o Congresso aprovasse a emenda constitucional que criou a reeleição, assunto sobre o qual pairou indícios de grande escândalo nacional, inclusive com proposta de uma CPI - da compra de votos.

O presidente Fernando Henrique tentou manter a base aliada de partidos para as eleições presidenciais de 2002, o que não foi possível. A aliança PSDB-PMDB-PFL-PTB perdeu os dois últimos partidos. O segundo apoiou Ciro Gomes e o PFL não lançou candidatos à presidência da República. Lula e Serra disputaram o segundo turno em 2002. O candidato Luis Inácio "Lula" da Silva, do PT, foi eleito presidente do Brasil com aproximadamente 61% dos votos válidos.

O governo do presidente FHC teve fim no dia 1º de janeiro de 2003, com a posse de Luiz Inácio Lula da Silva.

CAPÍTULO III - HISTÓRIA DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO

A necessidade da existência de uma instituição que garantisse a ordem na sociedade foi sentida desde a formação dos primeiros grupos sociais. Inicialmente, apenas a luta era utilizada na resolução dos conflitos. Com a evolução social e o surgimento dos primeiros

governos, cada nação passa a preocupar-se não mais com seus conflitos internos, mas sim com seus próprios interesses nacionais.

Ainda assim, alguns conflitos internos passam a ser irreconciliáveis, o que obriga o juiz a arbitrá-los. Com o passar do tempo, no entanto, compreendeu-se que a repressão por si só não era satisfatória, motivo pelo qual surge o conceito de prevenção.

Hoje entendemos o termo Polícia como:

O conjunto de leis ou regras impostas ao cidadão com o intuito de assegurar a moral, a ordem e a segurança pública;

A corporação que engloba vários órgãos e instituições incumbidas de fazer essas leis ou regras, e reprimir e prevenir o crime.

No Brasil, o termo segurança pública surge pela primeira vez em denominação de Secretaria de Estado em 1906, quando a Secretaria de Justiça passou a ser denominada Secretaria da Justiça e da Segurança Pública.

O histórico da legislação referente às funções de poder de polícia e de organização judiciária revela desdobramentos ora em duas secretarias separadas, ora em uma só, unificando as duas funções.

Assim, a institucionalização de um espaço único e sólido dedicado à questão da Segurança Pública deu-se em 1941, quando do estabelecimento da Secretaria de Estado dos Negócios da Segurança Pública.

No entanto, foi apenas em 1968 que se estabeleceu a lei Orgânica da Polícia, que dispunha sobre a estrutura dos órgãos de polícia e sua competência.

Um marco importante na evolução da Secretaria da Segurança Pública é o decreto 52.213, de 24/07/1969, que trata da reforma administrativa desta pasta.

A história da Polícia Militar do Estado de São Paulo – PMESP – inicia-se em 1831, com a criação do Corpo Policial Permanente. Durante o século XIX a Corporação recebeu várias denominações: Corpo de Municipais Permanentes, Corpo de Municipais Provisórios, Guarda de Polícia, Brigada Policial, Força Policial e finalmente, Força Pública, já no século XX. Em abril de 1970 é constituída a Polícia Militar do Estado de

São Paulo - PMESP, integrada por elementos da Força Pública do Estado e da Guarda Civil de São Paulo.

A Polícia Militar do Estado de São Paulo é uma instituição bastante tradicional no Brasil. Da fundação a nossos dias a corporação passou por profundas transformações e participou ativamente da história social e política do Estado de São Paulo e do país. No brasão da PMESP existem dezoito estrelas representando seus principais marcos históricos, a saber:

- Criação da Guarda Municipal Permanente (1831)
É considerado o primeiro passo para a constituição da Polícia Militar do Estado de São Paulo; sua principal origem.
- Guerra dos Farrapos (1838)
Os chamados “permanentes de São Paulo” atuaram no conflito como artilheiros, dando o primeiro grande impulso ao desenvolvimento da instituição.
- Campos de Palmas no Paraná (1839)
Durante um ano a então Companhia de Guardas Municipais cruzou a região da divisa com Santa Catarina fazendo levantamento topográfico, abrindo estradas e melhorando as comunicações terrestres e fluviais, além de pacificar região indígena.
- Revolução Liberal de Sorocaba (1842)
Batismo de fogo da Guarda Municipal Permanente, foi um combate ao levante liberal contra a dissolução da Assembléia Geral.
- Guerra do Paraguai (1865)
Diversos batalhões participaram ativamente da invasão do norte do Paraguai e da Retirada de Laguna, entre outras.
- Revolta da Armada e Revolução Federalista (1893)
A então Força Pública organiza-se com a Guarda Nacional formando os Batalhões Patrióticos que combateram os revoltosos.
- Questão dos Protocolos (1896)
Conflitos generalizados entre imigrantes e brasileiros geraram a necessidade de uma grande intervenção policial.
- Campanha de Canudos (1897)

Em conjunto com o Exército, diversas tropas de polícias estaduais conseguiram acabar com a revolta de Antônio Conselheiro.

- Revolta da Chibata (1910)

Um batalhão da Infantaria da Força Pública é deslocado para Santos para evitar o desembarque de qualquer marinheiro.

- Greve Operária de São Paulo (1917)

A Força Pública é mobilizada para restabelecer a ordem após a morte de um operário da Indústria Matarazzo.

- Os 18 do Forte (1922)

Mais uma vez a Brigada da Força Pública combateu os revoltosos.

- Revolução de São Paulo e Campanhas do Sul (1924)

A Brigada da Força Pública combate manifestantes na parte central da capital.

- Campanhas do Nordeste e de Goiás (1926)

Para combater os reflexos revolucionários, parte da Força Pública foi deslocada para a cidade de Uruguaiana e Três Lagos.

- Revolução de 1930

Novamente alguns batalhões da Força Pública foram mobilizados para o combate das revoltas.

- Revolução de 1932

A Força Pública, juntamente com parte do Exército e Voluntários Cívicos, formaram o Exército Constitucionalista, que defendeu a convicção constitucionalista durante o período.

- Movimentos Extremistas (1936)

Combate entre a Força Pública e os comunistas (em 1936) e os integralistas (em 1938).

- Segunda Guerra Mundial

A Polícia Militar do Estado de São Paulo participou da Segunda Guerra Mundial em duas frentes: uma interna, no estado de São Paulo, e outra externa, na Itália.

- Revolução de 1964

As Forças Armadas Brasileiras assumiram o Governo da República. A Força Pública e a Guarda Civil de São Paulo participaram do movimento e mantiveram a ordem e a tranqüilidade pública.

“Após a Revolução de 1964, a Polícia Militar intensificou o seu poder repressivo, dando maior ênfase à Segurança Nacional, agindo muito mais como reserva do Exército no combate à subversão, do que atuando em defesa dos direitos do cidadão”.

Vale ressaltar que há outros fatos que também podem ser considerados bastantes relevantes na história da corporação.

Em janeiro de 79, por exemplo, é promulgada a Lei Orgânica da Polícia do Estado de São Paulo, que delinea as normas gerais das polícias civil e militar.

Além disso, outros três grandes eventos foram marcantes nos últimos 20 anos da corporação: a promulgação da Constituição Federal de 1988, a Constituição Paulista de 1989 e os episódios do Carandiru e da Favela Naval, em Diadema.

Com o advento da Nova República e com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil constituiu-se em Estado Democrático de Direito, tendo como um de seus fundamentos a “Dignidade da Pessoa Humana”, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, a igualdade e a justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.

Diante desta visão, a Polícia Militar constituiu-se como a primeira linha de defesa do cidadão, tendo como objetivo proteger a dignidade da pessoa humana e assegurar o livre exercício dos direitos e garantias individuais, reprimindo aqueles que ameacem ou atentem contra esses direitos.

Outros dois eventos de grande repercussão como já apontados antes no âmbito nacional e internacional que tiveram grande impacto na corporação foram os episódios do Complexo da Casa de Detenção do Carandiru e o da Favela Naval.

A sociedade democrática não aceita uma polícia violenta e arbitrária, motivo pelo qual deve-se orientar a formação do patrulheiro (soldado 2ª classe) calcada nos princípios da polícia democrática e integrada na comunidade.

Dentro deste contexto que começa a ser implantado o Policiamento Comunitário na PMESP. Em seu discurso de posse, o Comandante Geral da PMESP o Coronel PM Carlos Alberto de Camargo afirma que a sociedade clama por maior segurança e por uma polícia mais humana. Assim, ele diz que a Polícia Comunitária veio para ficar, não como figura de retórica, mas como forma de operar da polícia em estreita colaboração com a comunidade. O policial passa a ser um agente social incumbido de promover a segurança pública.

Desde então, a Polícia Militar de São Paulo vem passando por diversas estruturas. Hoje a Polícia Militar do Estado de São Paulo é uma organização com estrutura, hierarquia e estética militar, fardada, subordinada ao Governador do Estado por meio da Secretaria de Segurança Pública e do Comando Geral da Polícia Militar, com competência Constitucional para realizar o policiamento ostensivo e preservação da ordem pública. A corporação conta hoje com 93 mil policiais efetivos, e é estruturada conforme mostra o quadro abaixo:

A PMESP é dividida em Órgãos de direção geral, Órgãos de Direção Geral, Órgãos de Direção Setorial, Órgãos de Apoio, Órgãos Especiais de Apoio, Órgãos de Execução, Órgãos Especiais de Execução e Órgãos Especiais da Polícia Militar.

Entre os órgãos de direção geral encontram-se, entre outros, o Comandante Geral da Polícia Militar, o Estado-Maior da Polícia Militar e a Corregedoria da Polícia Militar.

O Estado Maior é um órgão de assessoramento, responsável pelo processamento dos assuntos de interesse institucional, bem como o planejamento estratégico da Corporação. Dividido em seis seções, o Estado Maior abrange funções como o controle e movimentação de efetivos, a comunicação social, doutrina de emprego organizacional, controle de qualidade e gestão, planejamento orçamentário e financeiro, controle geral dos recursos humanos e materiais e implementação da legislação e normas de interesse institucional.

A estrutura da Corregedoria foi criada no ano de 1950, sob a denominação de DPM – Departamento de Polícia Militar. Em 1990 passa por um processo de mudança em decorrência do rápido crescimento da Corporação e da conseqüente necessidade de um grupo de profissionais que protegesse a Corporação, agindo sobre seus integrantes que tivessem desvios de conduta ou desrespeitassem os regulamentos fora de seus quartelamentos.

Dessa forma, compete à Corregedoria assegurar a disciplina e a apuração das infrações penais na Corporação, além de manter investigações para a apuração de casos em que o policial militar é vítima.

Entre os órgãos de Direção setorial podemos citar a Diretoria de Ensino, a Diretoria de Saúde e a Diretoria de Pessoal. Compete a estas diretorias a implementação das políticas do Comando Geral referentes a seu respectivo sistema administrativo.

Cabe destacar ainda os órgãos de execução, que são os comandos de policiamento ostensivo e será o foco de nossa pesquisa.

Os comandos de policiamento são divididos em três grandes grupos: Policiamento da Capital, Policiamento da Grande São Paulo e Comandos Regionais do Interior (Comandos de Policiamento do Interior).

As competências da PMESP, definidas pelo artigo 9º do Decreto-Lei nº 217 de 08/04/1970, são as seguintes:

I - executar o policiamento ostensivo fardado, planejado pelas autoridades policiais competentes, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos;

II - atuar de maneira preventiva como força de dissuasão em locais ou áreas específicas onde se presume ser possível a perturbação da ordem;

III - atuar de maneira repressiva, em casos de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas;

IV - proceder ao policiamento do tráfego urbano; das vias de comunicação ferroviária, rodoviária e fluvial, bem assim das respectivas instalações de uso público; (...); de prédios e recintos particulares;

V - prevenir e extinguir incêndios;

VI - prestar socorros públicos e proceder a operações de salvamento;

VII - auxiliar a população nos casos de emergência ou de calamidade pública;

VIII - prestar honras e dar guarda e assistência militares;

IX - dar guarda aos palácios do Governo e ao edifício da Secretaria da Segurança Pública;

X - colaborar com a Polícia Civil;

XI - auxiliar os demais órgãos de segurança interna, quando solicitada por autoridade competente;

XII - cumprir as missões especiais que o Governador lhe determinar.

1. NARRATIVA HISTÓRICA

A posição do Cel PM Bizarria reflete a visão histórico-institucional de quem fala a partir do interior da organização e pode se tornar uma das possíveis posições de pesquisa historiográficas dentro da PM: que as instituições mudam por força dos impactos externos.

“O que nós observamos é o seguinte: as mudanças não ocorrem de uma forma natural, ocorrem exatamente por um agente externo. Por mais que a instituição se programe, e nós temos feito aqui principalmente na área de ensino um trabalho exaustivo, um processo de programação (...) o que acontece é o seguinte: a administração do dia-a-dia é extremamente complexa. Essa administração do dia-a-dia e os reflexos dessa administração são os agentes externos que acabam provocando determinadas mudanças significativas”.

Esta fala provavelmente é representativa de boa parte dos oficiais do Alto Comando da Corporação. Do ponto de vista da vida cotidiana de uma instituição, o envolvimento das pessoas em suas atividades, suas rotinas e as decisões que se tomam é vivido dentro de uma perspectiva do movimento interno e da vida da organização. A existência da sociedade e seus eventos somente serão percebidos quando os acontecimentos são de tal monta que perturba e transforma a instituição. Caso isto não ocorra, a vida organizacional segue naturalmente como se tivesse vida própria independentemente de suas articulações com o social.

O Major PM Filemom vai destoar desta visão presumivelmente predominante. Mas no início da entrevista, também reproduzia esta posição ao afirmar que “a Organização é como o ser humano, a gente só muda se precisa mudar e às vezes a gente chega nessa conclusão da necessidade da mudança por causa de momentos críticos, né? Você fala —”Não dá mais” A gente começa a perceber... O primeiro fato importante e que já foi um impacto muito grande para nós, foi na época chamada de 111 do Carandiru. Isso foi em outubro de 92 e isso marcou muito a Organização, ou seja, aquela visão de que você pode fazer tudo e que...E o segundo foi a Favela Naval. O cara passava de ônibus e falava: — Olha o Rambo lá. Olha o matador” ou qualquer coisa assim”.

Ao longo da entrevista vai reformulando sua posição inicial ao perceber que se trata de algo mais complexo do que simplesmente pensar que a instituição reage aos eventos externos. O que se percebe é o entrelaçamento entre a história institucional e a da sociedade. Tecnicamente falando, trata-se de determinações múltiplas e recíprocas entre

sociedade e instituições, ou seja, não há uma relação de causa e efeito. É no interior do movimento social mais amplo em que as questões como Direitos Humanos, Qualidade e Polícia Comunitária devem ser pensadas. Os impactos da redemocratização do país e a crise econômico-social a que assistimos a partir da década de 70, a mudança do modo de acumulação do capital econômico e a exigência de novas formas de organização e relações institucionais para permitir a re-produção desta acumulação irão dar os contornos e os limites para as mudanças institucionais particulares. No caso específico da PM os eventos de Carandiru e Favela Naval serão ocasiões para que esta instituição particular possa se repensar e se transformar de seu modo próprio. Sua mudança interna, ao mesmo tempo, impacta sobre a sociedade como um todo, na área de segurança, dada a sua importância e magnitude. Somente dentro de uma perspectiva que resgata o processo dialético em que a instituição é determinada e determinante é que vai permitir entender as grandes mudanças observadas no interior desta instituição.

1.1. Fase Pré-88

Do ponto de vista histórico ressaltaremos somente alguns aspectos anteriores ao ano de 1988 que ajudarão a contextualizar a análise. Não pretendemos discutir o período na abrangência e profundidade que ele merece por fugir do nosso escopo. Temos consciência que este tipo de recorte corre sempre o risco de ser uma análise parcial do objeto em questão, problema que qualquer especialista na área corre ao privilegiar certos aspectos da realidade sócio, político, econômico e cultural.

Em 1982 é eleito um governo democraticamente no Estado de São Paulo: Franco Montoro pelo MDB. Foi um governo de grande impacto em virtude da abertura política que acontecia à época. Dado o trabalho desenvolvido, o MDB fez o seu sucessor em 85: Orestes Quércia. É no fim do seu governo de que se discute a Constituição Estadual de 89. Em 1990 assume Luiz Antonio Fleury Filho: promotor de justiça, ex-policia militar e ex-secretário de segurança pública do Governo Quércia que também era do agora PMDB. Fleury era considerado um homem de centro. O fato marcante deste governo para a PM é o evento que é conhecido como “Os 111 do Carandiru”

Do ponto de vista oficial e institucional, a PM, que é legalista, defendia a Constituição vigente, mesmo que instaurada de forma ditatorial por meio de Leis excepcionais ou Atos Institucionais. Como bem lembra o Cel PM Bizarria, “é o preço que se paga em função do momento”. Cada momento exigiu da Instituição até 88 a defesa do Estado como sua missão primordial.

Na luta que a PM teve que travar para introduzir no texto legal da Constituição de 88 estava a da garantia de sua existência, pois muitos defendiam a sua extinção e a unificação das Polícias Cíveis e Militares. A PM teve que aprender a lutar por meio dos mecanismos democráticos – obtenção de assinaturas de apoio, por exemplo – para fazer passar leis que a favorecessem. É um momento histórico para a organização da busca desta aliança com a população. Enfrentar o medo e a rejeição da população que a identificava com o Estado Repressor dos tempos da Ditadura Militar foi, ao que tudo indica, um árduo caminho trilhado pela PM.

Paralelamente, no interior da Instituição, a partir de 86, alguns oficiais começaram a fazer alguns estudos internacionais com o objetivo de reformular e modernizar as atividades operacionais, principalmente o policiamento ostensivo, as diversas modalidades de policiamento e as novas tendências mundiais para emprego de uma força pública. Um fenômeno mundial estava ocorrendo que chamou a atenção destes oficiais: Canadá, Japão e EUA estavam discutindo e implantando um novo sistema de trabalho policial: Polícia Comunitária.

1.2. 1988 - Constituição e seu impacto

Como podemos observar, 1988 foi um ano essencial para o país e, em particular, para a PM. Utilizaremos, então, dentro do processo de redemocratização que o Brasil viveu, este ano de 1988 como um marco para a nossa análise. Nas palavras do Cel PM Bizarria, a partir da Constituição de 88 houve uma “mudança comportamental”. Enfatizamos que ele faz questão de lembrar que isto ocorre dentro da natureza legalista da Instituição, ou seja, ela sempre esteve ligada ao cumprimento da Legislação. Antes o foco era a defesa do Estado e a partir de 88 a PM vai centrar o seu esforço na defesa do cidadão. Esta mudança de objetivo que a Constituição promove, faz-se sentir quase que imediatamente após a sua edição, segundo o coronel.

Se em 1988 houve a discussão da Constituição no âmbito federal, em 1989, isto vai ocorrer no âmbito estadual com a edição da Constituição Estadual. As instituições públicas iniciam os processos de adaptação às novas leis e regras promulgadas.

No caso da PM, foi um período de extrema ebulição no que se refere às formulações de novas missões e a reorganização necessária da estrutura dos quartéis para cumpri-las. Até esse momento ela se encontrava dentro de uma realidade de vivência, de uma estrutura de aquartelamento e de contato mais fechada, com pouca abertura. A Constituição de 88

vai ampliar a missão constitucional das PMs: sai-se da base de fazer o policiamento ostensivo para a figura da Polícia Ostensiva. Isto requereu uma estrutura mais abrangente. A abertura total da Instituição vai ocorrer em 89 com o processo democrático da eleição do Presidente. Logo, em 1989 temos a edição de uma Constituição Estadual ainda em um ambiente de transição.

Na prática, a nova abrangência da missão da PM vai significar a ocupação cada vez mais ampla de espaços e lacunas que o serviço público não executa. Isto vai ocorrer utilizando-se mecanismos e formas próprias da Polícia. Mas para a execução destas novas atividades, vai haver a modificação da estrutura da organização e a necessidade de formação de um novo perfil. A PM vai se reestruturando ao longo da década de 90 até os tempos atuais.

Uma outra grande mudança que ocorre a partir da Constituição de 88 refere-se à condição de cidadania do soldado e do cabo quanto ao direito de votar. Nas palavras do Cel PM Bizarria, eles eram meio-cidadãos. Não eram cidadãos. Como eles não tinham o direito de votar e ser votado, a PM tinha uma massa crítica, uma base muito grande, mas que não se manifestava. A partir da edição da Constituição de 88 e com a edição da Constituição Estadual de 89, passa-se a ter uma percepção da importância e da estrutura política. O voto do soldado é tão importante quanto o do Coronel. O voto dele tem o mesmo peso. Na prática, o voto do soldado é muito mais importante, pois os soldados são em maior número do que os Coronéis.

Logo, essa visão política vai fazer com que a Corporação tenha uma percepção nova e realizar um novo trabalho institucional. Esta é uma fase onde a PMESP irá necessitar do apoio popular. Como vimos, a duras penas a Instituição começa a aprender a viver dentro das novas regras democráticas.

Um terceiro ponto essencial que é necessário citar é o campo aberto por esta Constituição para a implantação futura da Polícia Comunitária. Como registrado anteriormente, em meados da década de 80 surgem as primeiras preocupações e indagações sobre a natureza da Corporação. A Constituição de 88 vai ser fundamental neste sentido: abre-se com ela juridicamente um campo para a implantação posterior desta nova forma de Polícia. O artigo 144 desta Constituição diz que a Segurança Pública é dever do Estado, direito e responsabilidade de todos. A idéia de que todos são responsáveis traz o conceito de democracia participativa na questão da segurança. Vai levar alguns anos para que esta idéia seja incorporada pela instituição, mais ainda, vire prática cotidiana da Corporação, mas as condições legais foram criadas.

1.3. 1990 – Primórdios da Polícia Comunitária

A grande discussão que ocorreu durante a década de 80 era a da institucionalização democrática do papel da PM. Era uma discussão necessária, pois ela era identificada ora como Forças Armadas Estaduais ora como Polícia do Estado, desde a década de 60. Buscava-se diferenciar o sentido que era emprestado ao termo militar: desvincular militar do seu sentido de origem, ou seja, das Forças Armadas. Perceber que militar não tinha este sentido institucional, de uma estrutura similar ao destas Forças. Começa-se a defender que militar tem mais um sentido de adjetivação, de que se trata de estética militar. O que isto significa? Que o papel do policial militar é o de intervenção em áreas de conflito. Ele usa a estética militar para as suas atividades funcionais. Ele não é preparado para a guerra como no caso das Forças Armadas, o soldado da PM não tem formação de infantaria, de artilharia, de combate e de conflito armado típico de uma guerra. Mas quando vai para o teatro de operações é necessário ter por trás uma estrutura militar para poder atuar de forma ostensiva, fardada e uniformizada. Mesmo no auge do Governo Militar, por exemplo, em 1967, segundo o Cel PM Libório, a PM não deixou de atuar como Polícia: o sistema 190 foi criado no COPOM em 1967. O modelo era o do atendimento via Rádio Patrulha. Nesta discussão observa-se o esforço de uma corrente dentro da Corporação para se separar de uma imagem e identidade dos tempos de exceção democrática para constituir uma nova imagem e identidade.

É essencial entender então toda esta discussão para compreender como no interior da Instituição o processo era conflituoso e contraditório. Como dentro da organização são reproduzidas as contradições mais gerais da própria sociedade. Da mesma forma com a sociedade brasileira buscava reconstruir suas estruturas sob novas formas de organização após os anos de Governo Militar, a PM com as suas particularidades também buscava sua reconstrução. O antigo e o novo se chocavam na sociedade como um todo e no interior de cada instituição, ao mesmo tempo.

1.4. 1992 – Carandiru

O evento do Carandiru teve repercussão internacional devido à quantidade de mortos envolvidos (111) e também pela forma como ocorreu a intervenção policial e o uso da força letal.

Depoimentos de presos e policiais retratam a gravidade do problema e as conseqüências da ação que maculam a Instituição policial até hoje e demonstrando como foi necessária

a mudança de postura para intervenções em estabelecimentos prisionais, que na época não existia.

Para se entender o impacto mais geral deste episódio é fundamental descrever o que ocorria dentro da PM no fim da década de 80 e início de 90.

As contradições entre o velho e o novo vão ser pensadas, segundo Cel PM Bizarria, como um grande conflito de gerações. A geração nova que está em fase de formação e vem com uma visão crítica da sociedade e da Corporação e aquela geração antiga e conservadora entram em choque. Como foi citado, vivem-se tempos de intensa ebulição nos quais passa-se a discutir política nos quartéis, coisa impensável antes deste período. A nova geração vive dentro de um processo de discussão sobre cidadania, sobre o ser humano como integrante do processo social versus uma geração que ainda tem determinadas idéias a respeito do papel do policial como aquele que vai limpar o mundo, que tem uma missão quase que espiritual de combate ao marginal e criminoso.

Percebe-se que o evento Carandiru é visto por muitos oficiais como fruto da Política do Governo da época. Independentemente se houve ou não ordem, por parte do Governador, de autorização para a invasão do presídio, o comandante da operação foi notificado e autorizado. Segundo esta versão, houve aval judicial, ou seja, tinha um Juiz acompanhando a operação. Não houve uma ação livre e espontânea por parte do comando e dos policiais. Não foi uma operação tresloucada de gente tresloucada. Não se nega a existência de um clima difícil de ser administrado, uma situação de perigo real, pois os presidiários estavam armados, mas defende-se que a operação deve ser vista também por esta ótica.

Não se defende, por outro lado, uma ação que leve a este resultado. Discute-se sim a forma como se desenvolveu a operação. Propõe-se pensar este problema a partir da formação que tinha o soldado na época para este tipo de ocorrência. Pergunta-se: “o homem que formamos tinha condições de vivenciar esse tipo de conflito como a que observamos hoje nas policias mais modernas?”. Outra questão: “onde ocorre o exato momento do cumprimento da missão? Quando é que acaba a missão?” O soldado deve entrar no conflito e independentemente se o outro está armado ou não, neutralizar o conflito, mesmo sem seguir a lei? Significa que aí sim ele cumpriu seu dever? Debater estes problemas fez com que o comando da PM refletisse e discutisse mudanças de base na formação dos soldados. Esta mudança deveria ocorrer em todos os sentidos.

Neste momento é significativo citar um evento que poucos levam em consideração segundo o Cel PM Bizarria: a rebelião da Febem que acontece 20 dias depois de

Carandiru. Neste episódio, o Comando Geral pede para a Secretária Alda Marcoantonio autorização por escrito para entrar e intervir na situação. Ela não assinou. O que se observou a seguir é do domínio público: cenas de destruição de todo o sistema da Febem do Tatuapé. Dos 11 pavimentos, 8 ficaram no chão porque os adolescentes atearam fogo em quase tudo. Cabe lembrar que depois deste evento a Secretária caiu.

Uma outra forma de pensar Carandiru é analisar como foi a participação da tropa que realizou a operação: as Unidades de Choque, elites da PM. Segundo o Cel PM Libório, naquele momento, a organização como um todo foi questionada pelo seu modelo repressivo. Nesse sentido, ao se questionar a elite da Polícia, questiona-se o corpo da Polícia, pois se a tropa de elite age deste modo, entende-se com razão como o resto da Corporação age. Esta percepção da população vai afetar a Corporação enquanto imagem num momento em que existe um conflito entre a ordem antiga e a nova. No entanto, muitos oficiais e soldados não se sentem diretamente atingidos em sua integridade, pois como expressou o Cel PM Bizarria, havia autorização e cumpriu-se ordem. Agiu-se dentro da legalidade, pode-se questionar o modo como ocorreu, mas não a sua legitimidade. A questão do despreparo para agir nestas situações também pesa na avaliação que eles fazem. Em conversas com alguns oficiais e soldados a respeito do que fariam se encontrassem na mesma situação, confidencialmente disseram aos pesquisadores que agiriam provavelmente da mesma forma. Num confronto de vida ou morte, eles se defenderiam e atirariam também. Nesse sentido, se de um lado, se incomodam ao serem questionados e confrontados, de outro, em seus íntimos não se sentem atingidos em sua identidade.

Já o Cel PM Renato, responsável pela implantação da Qualidade na PM, pensa que a questão Carandiru é muito polêmica e que é difícil se falar pontualmente das ações, da operação:

“Mas é muito claro se falar que foi um resultado absolutamente indesejável e danoso para a instituição. É inquestionável isso. Em que é que aquilo foi bom? Não foi absolutamente bom. Seria leviandade julgar o ato porque o fato aconteceu há tantos anos e são tantos volumes de processo e até hoje não se posicionaram com relação a isso. Não poderia eu, sem conhecer o próprio processo, julgar alguém aqui. Isso eu não faria porque seria uma temeridade, mas apreciar as conseqüências disso para a instituição é algo muito tranquilo de se fazer. A Polícia Militar se prejudicou demais com aquela imagem. Perdeu, naquele momento, a sua imagem de uma instituição profissional, perdeu até nos anos históricos em que ela vinha angariando de uma organização séria, de uma organização ligada ao mais absoluto respeito à lei e à ordem. A Polícia Militar sempre foi assim e ela sofreu um prejuízo muito grande, então quero crer que isso tenha

sido algo que tenha alavancado a necessidade de transformação porque houve uma pressão social, até internacional, muito grande contra a instituição, o que então motivou a mudança”.

1.5. 1993 a 1997 – Período de Transição

Este período é considerado de transição entre Carandiru e um novo evento que vai abalar muito mais profundamente a Corporação: Favela Naval. Durante os cinco anos, os efeitos do Carandiru vão se amortecendo, vai ocorrendo uma mudança paulatina de estrutura, vai-se estabelecendo um novo tipo de formação e passa-se a acompanhar mais de perto o desenvolvimento do soldado.

O tripé Direitos Humanos, Qualidade e Polícia Comunitária começa a se desenvolver. Por exemplo, o Brasil passa a assinar tratados internacionais de respeito aos Direitos Humanos e Direito Humanitários Internacional aplicados ao treinamento de policiais. O treinamento que já existia na Comunidade Européia vai ser trazido ao Brasil patrocinado pelo Comitê Internacional da Cruz Vermelha (CICV). Com a entrada na Comunidade Européia, o Brasil se prontifica a respeitar normas, protocolos e tratados do qual é signatário. Todos os agentes de justiça deveriam ser instruídos a seguir os ensinamentos. Isto vai ter um grande impacto na educação que o soldado passa a ter, a seleção deixa de ter um caráter artesanal e desenvolvem-se modos de abordagem do possível marginal. Um ponto relevante que vale a pena ser ressaltado é o treinamento com arma de fogo. Este era relegado ao último plano. Um coronel aposentado (reserva) - Cel. PM Nilson Giraldi - depois de pesquisar a questão, propõe uma nova metodologia de treinamento aplicado à realidade policial: abrange aspectos táticos, técnicos e psicológicos, incluindo a vida pessoal do policial. Ele era instrutor e integrante de uma equipe de tiro de São Paulo e competia internacionalmente em algumas modalidades de tiro. Uma vez formulada a abordagem, ela foi validada e aprovada. A partir de 97/98 passa ser obrigatório nos currículos de formação e especialização de toda a PM, além de ser requisito obrigatório para habilitar o uso de pistola semi-automática. A grande vantagem desta metodologia é que incorporava em sua prática os tratados internacionais, ou seja, o uso de arma ocorria somente em último caso para evitar um mal maior, para manter a vida do refém.

Nesse período vai ocorrendo mudança organizacional devida às novas tecnologias e novos tipos de armamento. Do ponto de vista das inúmeras atividades organizacionais, o processo de informatização vai tornando a Instituição mais ágil. Passa-se a ter mais rapidez nos processos e o controle dos dados torna-se mais eficaz. Vai facilitar o

entrecruzamento de dados e novas possibilidades de análise surgem, permitem decisões estratégicas que antes não eram possíveis. Paralelamente inicia-se uma grande preocupação na qualidade da atividade desenvolvida pelos profissionais que realizam o policiamento ostensivo de rua.

Do ponto de vista da Qualidade, a história da Qualidade na PM se confunde com a história da Qualidade no país. Por volta de 1992 houve a primeira série de premiação do Premio Nacional de Qualidade: era a consagração de uma nova forma de se gerir as organizações abandonando o modelo burocrático e se adequando ao modelo gerencial. Era uma nova forma de gestão, mas o grande momento no Brasil foi o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Governo Collor de Melo. Foi quando ele disse que os carros brasileiros pareciam verdadeiras carroças e abriu a possibilidade de importação de produtos para o país e uma série de outras iniciativas, o que trouxe reflexos para os Governos Estaduais. Isso foi por volta dos anos 90. Em 1996 o Governo do Estado de São Paulo editou um decreto criando o Programa de Qualidade e Produtividade do Serviço Público Estadual – Governo Mário Covas. Aliás, um fato de interesse que merece ser comentado sobre o Programa ter sido criado pelo governo deve-se ao que dizem os teóricos que afirmam que qualidade não se faz por decreto ou imposição e sim por educação e convencimento. Como ele iniciou com um decreto, Covas foi alvo de grandes críticas. Mas para a Polícia Militar funcionou de uma forma muito adequada, isto em razão do perfil que ela tem. É uma organização muito ordeira, bastante adequada ao cumprimento de normas e como isso partiu de uma diretriz governamental, iniciou-se a mudança na instituição.

O outro aspecto de interesse a respeito desse processo de mudança, como citado anteriormente, foi a ocorrência de um grande evento que abalou a PM nesta época: casa de detenção – Carandiru. Essa ocorrência trouxe para a Corporação uma necessidade de se rever dado que o momento era propício para mudança em razão dos inputs governamentais e também em razão das crises que Corporação havia passado.

Vai ser em 96 que a Instituição vai entrar para valer e oficialmente na história da Qualidade. Agora, havia uma necessidade de mudança, de modernização, de resposta à sociedade. A polícia era ainda muito influenciada por épocas histórica anteriores, com pensamentos conservadores, onde o modus operandi estava muito ligado ainda ao passado. A sociedade de seu lado se encontrava em um processo bastante dinâmico, no dizer do Cel PM Renato, “estava em um verdadeiro caldeirão de transformação”.

Cabe lembrar que a Polícia Militar possui atributos que favoreceram a questão da Qualidade: por exemplo, é uma instituição que ensina seus integrantes a buscarem a

virtude; nesse sentido é quase impossível conviver como profissional na Polícia Militar em estado de desonra ou sem virtude. O Carandiru causou uma grande inquietação e uma situação intensa de desconforto, principalmente naqueles que dirigiam a instituição. A Corporação tinha que se transformar. Logo, esse momento histórico de transformação, primeiro, do próprio Serviço Público, a partir do decreto do Governador Covas, momento em que, por exemplo, começou-se a pensar no Poupa Tempo, uma grande conquista do Governo do Estado e que transformou o atendimento do cliente e contribuinte, abriu espaço para se pensar a questão da Qualidade no interior da PM.

Segundo o Cel PM Renato – especialista em Qualidade na PM – tanto a palavra contribuinte como a cidadã, do ponto de vista da qualidade são nocivas. Alguns especialistas pensam em trocar pela palavra inglesa costumer. Do ponto de vista técnico-especializado, a palavra cliente é insubstituível. Os outros termos não abarcam sua semântica conceitual no que ela tem de essencial. Tratar a comunidade como cliente causa estranheza e resistência por parte dos soldados. Mas, defende o Cel PM Renato que a importância da Gestão da Qualidade só é compreensível em sua relação com os outros pés do tripé: Polícia Comunitária e Direitos Humanos.

Como se sabe agora, a discussão sobre a Polícia Comunitária iniciada na década de 80 e aprofundada na década de 90, atravessa a PM e é colocada como o grande objetivo a ser alcançado: significava buscar junto das comunidades existentes parcerias para fazer os diagnósticos dos problemas de segurança e ajudar a Polícia encontrar os caminhos para a sua solução. Na verdade, segundo Cel PM Renato e Cel PM Libório, trata-se mais de uma filosofia de como a Corporação deve ser. Existem várias formas de ser Polícia Comunitária. Mas, do ponto de vista filosófico, seus conceitos são incontestáveis. O problema era como concretizar um projeto que em sua origem é uma filosofia. Nesse sentido, a Polícia Militar foi buscar modelos em vários lugares: Canadá, Japão, Estados Unidos, Espanha e França. O que se observou é que muitos deles não deram certo ao serem aplicados à realidade brasileira, porque é compreensível que modelos importados acabem não se adequando às especificidades da nossa cultura. A conclusão que se chega é que não faz sentido importar modelo, pois o modelo deve respeitar às particularidades do objeto, logo, este deve ser desenvolvido. Se a filosofia de Polícia Comunitária foi bastante disseminada e funcionou como um elemento de transformação cultural e algo muito importante para a instituição, o problema de sua implementação continuava.

O arcabouço filosófico e teórico da Polícia Comunitária foi estabelecido ao longo de 4 anos, de 1996 a 2000. É importante ressaltar também que ele é impregnado da idéia de policiamento personalizado. Muitos equívocos foram cometidos, pois confundiram com

policial personalizado. Trata-se na realidade de cada local, cada bairro, ter o seu modelo de policiamento. A Polícia tem uma estrutura única, mas deve atuar de acordo com as especificidades de cada lugar. É diferente atuar no Jardim Ângela e no bairro de Higienópolis. Na relação com a comunidade, a Polícia deve dialogar e estabelecer uma ação policial que atenda as demandas específicas da região.

Paralelamente, problema semelhante ocorria com a política dos Direitos Humanos, outro pé do tripé. Tanto a Polícia Comunitária como os Direitos Humanos são conceitos e idéias agrupados em um conjunto de princípios que norteiam os valores e os comportamentos de uma dada sociedade. Como cada cultura, cada sociedade vai incorporar e concretizar em sua prática cotidiana esta filosofia: este vai ser o desafio de todos. No caso da PM, como vimos, ocorre algo similar: como lidar com as condições ambientais objetivas e transformar estes princípios filosóficos em ações e operações, ou seja, que reflitam na visibilidade dos comportamentos dos soldados.

Apesar do impacto causado por Carandiru, há uma percepção no meio de um grupo de oficiais que este evento fez muito bem para a instituição porque levou a refletir o seu sentido e suas conseqüências. Avaliam que tiveram péssimas influências do momento histórico anterior e que elas foram responsáveis por estes acidentes gravíssimos que aconteceram posteriormente e que envolveram a instituição.

1.6. 1997 – Favela Naval

A Favela foi um outro momento de grande questionamento da Instituição. Iremos utilizar o material da CPI da Favela Naval para descrever este episódio e posteriormente confrontar esta versão oficial e a representação que as praças têm a este respeito. É fundamental a apresentação da versão oficial do ponto de vista jurídico para podermos compreender o modo como este episódio vai ser interpretado pela maioria dos soldados que fazem o policiamento ostensivo de rua.

No dia 31 de março de 1997, a Rede Globo de Televisão exibiu imagens gravadas por um cinegrafista amador que mostravam atos de violência e abuso de poder praticados por policiais militares na Favela Naval, no município de Diadema.

O evento teve grande repercussão e gerou discussões em diversos níveis da sociedade acerca da estrutura e da atividade da Polícia Militar. Foi um momento extremamente delicado para a Corporação, uma vez que se discutiu a necessidade de uma polícia organizada por estrutura e disciplina militares.

Uma característica fundamental para se entender o impacto interno que o caso da Favela Naval causou à PM é o papel de seus integrantes na instituição. Diferentemente do episódio do Carandiru, no qual uma tropa de elite atuou, na Naval eram policiais militares da atividade ostensiva que estavam envolvidos. Fardados, eles representavam a espinha dorsal da Polícia Militar, os policiais que estavam na rua em contato direto com a população. Desse modo, a imagem da corporação como um todo, representada principalmente por seus soldados, cabos e sargentos, foi prejudicada, sendo seus integrantes imediatamente associados aos transgressores que agiram na Favela Naval.

Os policiais envolvidos no episódio da Favela Naval pertenciam à 2ª Companhia do 24º Batalhão de Polícia Militar, de Diadema, cujos comandantes, à época, eram respectivamente o Tenente-Coronel PM Pedro Pereira Matheus e o Capitão PM José Armando Alencar.

Em depoimento à CPI do Crime Organizado, de junho de 1997, o Tenente-Coronel PM Pedro Pereira Matheus forneceu informações que dão indícios de quem eram os policiais que compunham a 2ª Companhia do 24º Batalhão. Segundo o Tenente-Coronel o 24º Batalhão era o endereço do “refúgio” PM, já que o município não seria bem visto pelos comandantes da Polícia Militar. Ainda durante a CPI surgiram indícios de comprometimento do Comandante do Batalhão com policiais envolvidos no episódio da Favela Naval, uma vez que alguns destes prestavam serviços à empresa de segurança registrada no nome da esposa do Comandante.

Além disso, os levantamentos e estudos feitos pela CPI no 24º Batalhão e, mais especificamente, na 2ª Companhia revelam uma polícia completamente desconfigurada das atividades de ofício e de todos os fundamentos e normas que norteiam a Polícia Militar. As informações colhidas no local, apontam para o fato de que o comandante focava-se mais em seus negócios particulares do que nas atividades da PM.

A favela Naval era uma área precária por falta de investimentos e benfeitorias públicas. Neste sentido, a comunidade era forçada a conviver com a violência e tráfico de drogas, onde a maior parte da “clientela” era proveniente da própria favela e do seu entorno. A isto se somam os dependentes que ali apareciam para comprar entorpecente. Uma parte da população dependia dos traficantes e atuava como colaboradores, alertando-os quando havia a presença de policiais na favela. As deficiências materiais locais eram amenizadas com o apoio do tráfico. Dada a inépcia do Poder público, este era visto com desconfiança em contraste com a ajuda recebida dos traficantes.

Segundo a reportagem publicada no Jornal Folha da Tarde do dia 06 de abril de 1997, o traficante denominado “Xavier” andava normalmente pelas ruas da favela. Constatou-se que “Xavier” e sua equipe de “soldados” tinham o controle do local e comercializavam crack. Este se definia como alguém simpático e protetor da comunidade local.

O documento da CPI descreve também o local onde foi feita a filmagem das cenas que abalaram o país na época. O sobrado inacabado da rua Naval, número 300, foi o palco das filmagens. Era um ponto de observação privilegiado para visualização da entrada da favela. O imóvel foi habitado por pessoas relacionadas ao tráfico de drogas. À época das filmagens ele estava sendo ocupado pela filha e genro de Angela Maria Solazzo, mãe das vítimas de homicídio e presa por tráfico de drogas conforme dados registrados no 2o e no 4o Distrito Policial de Diadema.

O local permitiu pelas suas características o uso de uma câmera tipo VHS, semi-profissional, sem tripé para tomada das imagens. Não foi preciso nenhum recurso especial e o bocal da lente foi colocado nos espaços vazados, sem vidros, da janela, tendo ora um plástico preto como proteção, ora um pano que serve como cortina.

Segundo o texto da CPI, o cinegrafista Francisco Romeu Vanni conhecido como “Pica-Pau” era um “free lance” de vida irregular que sobrevivia de “bicos”, ou seja, fazia trabalhos para várias empresas de filmagens. No episódio teve, como assistente, Vagner Donizete Vidal. Em seu depoimento declarou que realizou o trabalho movido por indignação pessoal: três dias antes de iniciar as gravações de Diadema observou alguns dos PMs envolvidos, colocarem um cabresto em um senhor e mandá-lo puxar uma carroça “por diversão”:

“Recebi uma informação de que PMs estavam barbarizando a população da Favela Naval. Fui até o local, no sábado (dia 1º de março), para verificar como fazer as filmagens. Naquele dia, vi alguns dos policiais, que posteriormente filmei, parando um senhor carroceiro. Eles desataram o burro que puxava a carroça, deram um tiro para o alto para que o animal fugisse e colocaram o cabresto no velho. Em seguida, dois dos PMs subiram na carroça e mandaram o senhor puxá-la. Os outros PMs acompanharam a brincadeira rindo”.

O cinegrafista identificou os policiais militares Queiroz, Gamba, Silva Júnior e Bonfim como autores da “diversão”. Relatou ainda que ficou sabendo da violência de policiais do 24º Batalhão de Diadema em uma festa na casa noturna Ilha de Capri, que fica entre São Bernardo do Campo e Riacho Grande, na Grande São Paulo. Afirmou que até o segundo dia de filmagem (ele gravou nos dias 2, 5 e 6 de março) pretendia vender a fita a uma emissora de TV. Mas, depois que ocorreu a tragédia, ou seja, o assassinato do

conferente Mário Josino, resolveu entregar a fita para a PM. Procurou então um amigo da Polícia Militar e relatou a história. A informação foi repassada a um superior seu. A seguir, foi procurado por dois tenentes, quando se comprometeu a entregar uma cópia da fita. Isto ocorreu em 25 de março e foi entregue ao soldado Benedito da Silva, da 3ª Companhia do 8º BPM, por um garoto de 15 anos, que o cinegrafista abordou na rua.

Neste momento do texto, o autor diz que “estranhamente só 18 dias após as filmagens é que motivado por uma crise de consciência ele resolve dar publicidade a fita. Quanto ao aspecto financeiro, sua declaração confronta com a do diretor de jornalismo da Rede Globo em São Paulo, Amauri Soares, que afirma ter sido pagos R\$ 10 mil pela fita, em duas parcelas de R\$ 5.000. O dinheiro, segundo a Globo, foi entregue para um representante de Vanni, Edson Willy de Souza”.

Mantivemos esta parte do texto na íntegra para que se possa ver como foi interpretado e redigido oficialmente esta parte obscura da participação deste cinegrafista. Não fica claro como é relatada a crise de consciência dele e nem a sua relação com o pagamento pelas fitas. De qualquer forma, essas ambigüidades devem ser mantidas para que possamos na hora da análise das entrevistas com as praças compreendermos a lógica da interpretação deste evento tão crítico para a PM.

Este episódio tal como relatamos permite compreendermos o processo jurídico e as histórias e os perfis dos envolvidos. Em todos os relatos durante a pesquisa, tanto dos oficiais como das praças, percebemos a presença deste evento. Inclusive hoje faz parte da formação no Centro de Formação de Soldados, em Pirituba, lembrar este fato para, ao pensar o passado, refletir sobre a ação futura. Hoje há a preocupação que fatos como este não venham a se repetir, que a PM seja verdadeiramente uma Polícia Comunitária respeitadora dos Direitos Humanos.

Dentro da ótica proposta pelo Cel PM Bizarria, fica-se difícil entender a Favela Naval. Os agentes no caso não são externos, muito pelo contrário, trata-se de praças da PM que cometeram o crime. Mas, diria o Coronel: “é bom registrar que o episódio da favela Naval vem à tona em abril, mas não é um episódio que aconteceu em abril e sim em fevereiro, mas é em abril que as fitas são reveladas”. Nesse sentido, o evento externo a que se refere Bizarria seria a divulgação dos fatos pela mídia e caso isto não tivesse ocorrido, não haveria a força externa que impactou a Corporação. Mais ainda, “esse episódio foi repassado, a imagem foi colocada na televisão durante meses e meses”. E o que foi passado? “... cenas do tiro, daquele tiro que acabou sendo fatal para o cidadão que estava dentro do carro”. Apesar do soldado que cometeu o crime continue preso, isto “não tira aquele sentimento de perda que todos nós temos, porque cada vez que isso

aparecia na televisão o sentimento de auto-estima do policial caía. Imagine isso passando todos dias”.

Mas, podemos entender, segundo o insight do Major Filemom, a Favela Naval como um evento catalisador que teve um efeito avassalador não só no interior da instituição, mas na sociedade como um todo. Ou seja, este fato, se causou um enorme impacto na PM, ao mesmo tempo, teve uma enorme repercussão social. Foi um momento em que a sociedade e a própria PM teve que dar um basta a uma mentalidade que não mais fazia sentido. Não se tratou de um momento de crise de mudança só para a Corporação, mas para a sociedade como um todo também. Nesse sentido, serve como um grande marco, porque foi um evento, tecnicamente falando, sobredeterminado. Um fato que foi a síntese das contradições entre a velha e a nova ordem.

1.7. 1998 – Cel PM Carlos Alberto de Camargo

A Corporação neste ano crítico esteve sob o comando do Cel PM Carlos Alberto de Camargo, um oficial que tinha um perfil bastante futurista em contraste com a instituição de caráter conservador. Seu papel histórico foi essencial para as grandes transformações que passamos a observar a partir de 2000. A organização se encontrava com uma queda generalizada de auto-estima. Foi um momento trágico e dramático para a PM e era necessário alguém que soubesse trabalhar os sentimentos dos soldados que estavam profundamente abalados.

Seu comando estimulou uma série de mudanças. Usava a expressão, “nós vamos virar o jogo”. Era um momento muito mais crítico que Carandiru. A hipótese mais interessante do porquê a Favela Naval ter sido mais crítica que Carandiru se deve ao fato de que em 1992, o ato foi praticado dentro da legalidade pela tropa de elite. Já na Favela Naval, eram policiais do cotidiano os protagonistas do crime cometido. Tratava-se de uma situação total de ilegalidade e praticada pelos iguais. O processo de identificação pela grande maioria dos soldados foi imediato. Sentiram-se, segundo esta hipótese, atingidos diretamente em sua identidade de bom policial. Como bem descreveu o Cel PM Bizarria, o impacto visual, ver o soldado agir de modo ilegal e chocante foi profundo. E mais, o que vem a agravar sua crise de identidade é ser alvo de chacota e crítica por parte da população. O papel do Cel PM Camargo neste momento foi essencial para a Corporação.

Seu comando focou quatro grandes objetivos: levantar a auto-estima da Corporação; agilizar administrativamente o processo de depuração; estabelecimento de um projeto de

Comando que trabalhe dentro de uma estrutura de planejamento e sedimentar o projeto da Polícia Comunitária.

Naquele momento, houve também uma série de coincidências favoráveis e o Comandante Geral pôde, por exemplo, criar condições para que uma determinada seção do Estado Maior da Corporação - a 6ª Seção do Estado Maior - que até aquele momento não tinha ainda definida claramente sua identidade, pois se encontrava esvaziada, tivesse a incumbência de iniciar as atividades da busca da excelência conforme o decreto governamental. Classicamente havia cinco seções de Assessoria do Comando e essa 6ª Seção foi criada com a intenção de ela ter um papel ligado às finanças da instituição, mas por questão de tradição havia uma diretoria, que era a Diretoria de Finanças, que tratava de todas as questões de finanças esvaziando essa Seção do Estado maior.

Constituída a Seção, foi designado como chefe o Cel PM Paulo Miqueline Filho. Este não tinha experiência em gestão, mas sua formação deve ter sido de grande valia. Era formado pela Faculdade de Tecnologia e numa cultura prevalentemente jurídica, uma cultura que sempre foi um obstáculo para mudanças dado o seu caráter conservador e burocrático, seu perfil deve ter destoadado.

Diante dessa situação, esse oficial teve muito apoio por parte do Comando para iniciar algumas mudanças. Uma de suas primeiras medidas foi buscar socorro externo. Era uma novidade pensar o comando em termos de gestão, ele precisava adquirir conhecimento e desenvolver capacitações mínimas para isto. Fez então uma parceria com o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio a Pequena e Micro Empresa). Foi um desafio também para o SEBRAE, pois seu alvo era para pequena e média empresa, ou seja, totalmente diversa da Polícia Militar que é uma mega instituição/ organização, realmente uma Corporação. O conceito de Corporação é adequado para caracterizar a instituição militar. De fato ela é uma Corporação propriamente dita. Apesar da distância que havia entre o alvo do SEBRAE e o tamanho da PM, seus cursos serviram para ensinar os princípios e as novas ferramentas de gestão. Alguns oficiais foram treinados... Este processo foi essencial para entendermos como foi desenvolvida a Gestão da Qualidade.

Como foi colocado anteriormente, tanto os Direitos Humanos como a Polícia Comunitária se caracterizavam mais como um conjunto de princípios que deveriam ser seguidos, O grande problema era a sua implementação em práticas organizacionais. Para o Cel PM Renato, a Gestão da Qualidade vai ser a resposta. Pensar a comunidade como cliente impõe uma série de compromissos da PM com a População e sua deve ser medida. Todo o arsenal teórico e técnico vai estar então a serviço da implantação dos dois outros pés do tripé.

Por meio da agilização burocrático-administrativa, o Cel pôde também criar mecanismos para depurar a Corporação daqueles elementos considerados inadequados para a construção de uma nova instituição. De um lado, vai utilizar a Corregedoria para fiscalizar e abrir processos contra maus policiais, de outro, por meio de novos mecanismos que não demandem processos burocráticos que emperrem o processo de expulsão. Nesse sentido, além da elevação do grau de escolaridade – 2º colegial – estendeu-se o período probatório para 2 anos. A intenção do comando era poder ter mais tempo para observar o comportamento dos novos soldados e exonerá-los a tempo caso apresentassem atitudes inadequadas. Ao mesmo tempo, inicia-se um estudo aprofundado para modificar os critérios de seleção. Como veremos mais adiante, vai se buscar um novo perfil, mais flexível que desempenhe o policiamento comunitário. Novos quesitos como competência social, capacidade de relacionamento, de escutar, de argumentar e influir sobre o outro, passam a ser as características buscadas nos novos candidatos. Se antes era suficiente “Adequado Relacionamento Interpessoal”, agora para o policiamento comunitário é necessário “Ótimo Relacionamento Interpessoal”.

A exigência de segundo grau como condição para prestar o concurso era fundamental na medida em que a nova tarefa da PM exigiria maior qualificação e pró-atividade da praça como vimos. Para isso, uma maior instrução e capacidade crítica eram fundamentais, já que se esperava desses novos soldados e cabos maior autonomia em seu trabalho. Era a primeira vez, na história da Polícia Militar, que se buscava propensão à liderança no soldado.

2. TEMPOS ATUAIS

Em 2001, um fator significativo vem complementar a mudança estrutural introduzida a partir de 1968 na corporação: o Regulamento Disciplinar. Até esse ano era o de 1943. Dessa maneira, era incapaz de atender às necessidades geradas pelo novo perfil de policiais. Assim, em 2001, há a aprovação de um novo RD que regula os atos disciplinares da PM (sua gestação foi em 1998) e é respeitoso às normas dos direitos humanos. Trata-se de uma mudança fundamental para dar suporte a esta nova praça, que passa a ter maior autonomia e necessita de um regulamento que a apóie.

O novo Regulamento Disciplinar, de acordo com o Cel Bizarria, trouxe duas grandes mudanças à PM. A primeira é a ampla liberdade do direito de defesa do policial diante de qualquer acusação. A outra é a introdução do conceito da co-responsabilidade. O regulamento de 2001 é mais rígido que o anterior no sentido da responsabilidade. Assim,

com esse novo conceito, um eventual erro de um soldado é co-responsabilizado com seu comandante, se a missão deste último de instruir sua tropa não tiver sido cumprida. Assim, extirpa-se o problema e não simplesmente se encontra um culpado pelo erro.

A seguir, faremos uma discussão sobre a composição do RD, dando destaque a seus pontos mais importantes.

2.1. Regulamento Disciplinar

A Lei Complementar nº 893 de 2001, promulgada pelo governador do estado, institui o Regulamento Disciplinar (RD) da Polícia Militar do Estado de São Paulo.

As bases de sustentação desse regulamento são a hierarquia e a disciplina, sendo que há ordenação progressiva da autoridade em diferentes graus da qual decorre a obediência dentro da instituição.

Essa ordenação se faz por diferenciação de posto, que é o grau hierárquico dos oficiais, e por graduação, que é o grau hierárquico das praças. Além disso, são levadas em consideração a antiguidade e a precedência funcional para que seja definida a hierarquia.

Para definir a antiguidade são usados os seguintes critérios respectivamente: data da última promoção, prevalência sucessiva dos graus hierárquicos anteriores, classificação no curso de formação ou habilitação, data de nomeação ou admissão, e maior idade.

A precedência funcional ocorrerá se, numa situação de igualdade de posto ou graduação, o oficial ou a praça ocupar um cargo que lhe atribua superioridade funcional sobre os integrantes do órgão ou serviço que dirige, comanda ou chefia. Além disso, prevalecerá para os que estiverem no serviço ativo em relação aos inativos.

O RD é válido para os militares do serviço ativo, os da reserva remunerada, os reformados e os agregados. Não se aplica aos militares do estado que ocupam cargos públicos ou eletivos e aos magistrados da Justiça Militar.

A deontologia policial militar, disposta no artigo 6º do RD, é constituída pelos valores e deveres éticos que, traduzidos em normas de conduta, se impõem para que o exercício da profissão atinja plenamente os ideais de realização do bem comum e a preservação da ordem pública.

São compromissos, valores e crenças que formam a missão da instituição e que devem direcionar as atividades de todos os policiais militares, independentemente de seu lugar na hierarquia.

Os valores que determinam a orientação moral de todo policial militar são: patriotismo, civismo, hierarquia, disciplina, profissionalismo, lealdade, constância, verdade real, honra, dignidade humana, honestidade e coragem.

No seu artigo 8º, o RD diz que decorrem desses valores os deveres éticos que conduzem a atividade profissional dos policiais. A abordagem desses deveres passa pelo patriotismo, busca do interesse público, atenção à comunidade e à natureza, além de questões ligadas à postura pessoal como, por exemplo, ser um bom chefe de família e não exercer atividades indignas mesmo que na inatividade.

Vale ressaltar também a necessidade de fidelidade ao exercício da função de policial militar, seja para a preservação da ordem pública, seja para o aprimoramento técnico-profissional e moral.

Decorre disso a proibição do exercício de outra atividade profissional ligada à carreira de segurança, que é um dos pontos levantados no artigo XXXV, parágrafo 1º do RD.

Ainda no mesmo artigo estão destacados pontos como o direito que os comandantes têm de fiscalização dos subordinados que apresentem sinais estranhos de riqueza e os direitos que os inativos têm de expressar opinião sobre assuntos políticos, assim como pensamento ideológico pertinente ao interesse público sempre observando a ética e os valores dos policiais militares.

Outros pontos relevantes são também, por exemplo, a justiça na apreciação de atos e méritos dos subordinados e o preparo para quaisquer missões.

O terceiro capítulo do Regulamento trata da definição de disciplina, que se traduz na rigorosa observância e acatamento integral das leis, regulamentos, normas e ordens, por parte de cada integrante da Polícia Militar.

Para que se cumpra a disciplina, é necessária a observação rigorosa das prescrições legais e regulamentares e a obediência às ordens dos superiores, por exemplo. O acatamento dos valores e deveres éticos, a correção de atitudes inadequadas e a colaboração espontânea para a disciplina coletiva e conseqüente eficiência da Instituição.

O artigo 10 diz que todas as ordens devem ser prontamente executadas, mas determina também que a responsabilidade cabe inteiramente àqueles que as determinam e que compete aos subordinados, em uma situação de obscuridade, a requisição de esclarecimentos. Deixa claro também que os excessos e abusos são de responsabilidade do executante da ordem, mas que sempre haverá uma relação de co-responsabilidade da ação perante o subordinado e o mandante.

No capítulo IV, que trata da violação dos valores, dos deveres e da disciplina, o parágrafo terceiro do artigo 11 diz que a violação da disciplina policial-militar será tão mais grave quanto maior for o grau hierárquico de quem a cometer.

Exemplos de transgressões estão colocadas no artigo 13 do RD, mas são consideradas, além dessas, todas as que venham ferir os deveres e a ética dos policiais militares.

Divididas em graves, médias e leves, elas são graves se consideradas atentatórias às instituições ou ao Estado, aos direitos humanos ou que tenham natureza desonrosa.

A classificação daquelas que não estiverem dispostas no RD serão classificadas pela autoridade de acordo com as circunstâncias que envolverem os fatos.

Para cada nível de transgressão, de acordo com as particularidades de cada uma, são aplicadas sanções de diferentes pesos. Variam de advertência, que é a usada nos casos de transgressões leves, até expulsão ou proibição do uso do uniforme, aplicadas em casos mais extremos de transgressões. O resultado do julgamento é feito por uma autoridade e não é correlacionado ao julgamento penal.

Nesse leque, existem ainda vários tipos de sanção. A repreensão é a sanção feita por escrito e aplicada a faltas leves ou médias. A permanência disciplinar é aquela em que o transgressor fica na OPM sem que esteja circunscrito a um determinado compartimento. Nestes casos, o militar executa suas atividades normalmente e pode requisitar a substituição de sua permanência pela prestação de serviços extraordinários, o que ocorre somente se não houver lesão à hierarquia e à disciplina.

A detenção é a retenção do policial militar e difere da permanência por impedi-lo de realizar qualquer serviço, instrução ou atividade, podendo ser aplicada somente em casos de reincidência de uma transgressão de natureza grave e por uma autoridade dos níveis Secretário da Segurança Pública, Comandante Geral ou Coronel.

A chamada Reforma Administrativa Disciplinar é aplicada ao oficial julgado incompatível ou indigno profissionalmente para com o posto de oficial. Aplica-se também à praça que não seja adequada à função de policial militar ou que seja nociva à disciplina e tenha sido julgada passível de reforma.

A demissão será aplicada nos casos em que a praça ou o oficial recebam sentença de pena restritiva de liberdade superior a dois anos ou seja considerado incompatível para o exercício da função por inidoneidade moral ou profissional. Além disso, podem ser levados em consideração o número de faltas graves registradas, entre outras.

A expulsão será aplicada nos casos de práticas desonrosas ou ofensivas à instituição, ao decoro profissional ou que atentem contra a segurança das instituições nacionais e a proibição do uso de uniformes será aplicada, temporariamente, ao inativo que atentar contra a dignidade policial militar.

O RD ainda trata de questões ligadas ao julgamento, prevendo casos em que as sanções poderão ser agravadas, atenuadas ou anuladas, inclusive.

Além disso, há uma classificação do comportamento da praça policial militar em excelente, ótimo, bom, regular e ruim de acordo com os anos consecutivos de recebimento de sanções disciplinares.

Dispõe ainda sobre as recompensas que os policiais podem receber em função dos bons serviços prestados por meio de elogios ou cancelamento de sanções.

2.2. A PM em tempos atuais

Em função destas grandes mudanças podemos compreender as características da Organização atual. É compreensível como hoje se estrutura a Seleção, a Formação Geral em Pirituba, a Formação Específica, o estágio Probatório e o trabalho propriamente dito.

É compreensível também a criação de vários Programas a partir do ano de 2000. É visível a preocupação com a saúde do soldado não só em termos físicos, mas também psiquicamente. Chama em particular a atenção do Programa de Prevenção do Suicídio, caso grave em qualquer atividade, mas especialmente neste tipo de trabalho. A descrição da PM que faremos a seguir deve ser entendida dentro desta reflexão histórica que acabamos de fazer.

2.3. Seleção

2.3.1. Seleção: período pré 98

A partir da contextualização histórica que realizamos, situaremos o processo de seleção dentro dos grandes marcos que estabelecemos.

O Major Filemom, ao esclarecer sua visão histórica da evolução do processo seletivo e suas relações com fatos marcantes para a própria corporação, permite percebermos a importância de datas como 1991 (Carandiru), 1997 (Favela Naval) como momentos críticos para a PM como um todo e seu impacto na lógica de seleção.

Até o ano de 1988 o ingresso na PM era feito de forma “artesanal” e a seleção era feita por absurdo (na expressão utilizada pelo Cel Alegretti), ou seja, retiravam-se os piores candidatos e aqueles que sobrassem eram selecionados. Existia um corpo de oficiais que tinha formação em Psicologia. Toda a parte de aplicação de exames era feita por praças que tinham um bom treinamento, mas não possuíam certificado do Conselho Regional de Psicologia (CRP). Um dos principais testes que as praças aplicavam e é usado até hoje era o PMK, ou seja, o teste de Diagnóstico Psíquico Miocinético. Mas a interpretação dos resultados era feita pelos oficiais além das entrevistas dos candidatos

Nos idos da década de 80 foi criada uma Diretoria de Sistema e Métodos (D Sist) que tinha como objetivo informatizar algumas rotinas que eram manuais. Por exemplo, na área de seleção de pessoal existia um documento que era chamado Resenha de Qualificação. Era feita em cinco vias e continha os principais dados da pessoa: nome, CPF, altura, filiação, etc. Era um documento rotineiro usado no término do processo seletivo, ou seja, na hora em que a pessoa terminava a seleção era necessário preenchê-lo para que pudesse ser incluído no sistema de pagamento da PM. Em 87 esta resenha foi substituída pelo Formulário de Cadastramento.

A partir da Constituição de 88, a parte jurídica vai ser profundamente aperfeiçoada. Após a sua promulgação a atividade de policial militar passa a ser considerado cargo público. Até então, não havia a publicação do Edital de Concurso que iria reger o processo de seleção. Eram veiculados anúncios em jornais, rádios, etc convidando a população a participar do processo seletivo. Este era feito “in loco”, no próprio Complexo Administrativo, onde os candidatos faziam a inscrição e, no máximo em dois dias, realizavam um teste escrito. O perfil de praças formados até então fazia com que o nível de instrução exigido para um candidato a PM do Estado de São Paulo fosse 1º grau

completo. Até este momento, a seleção era feita na base do senso comum, não havia uma descrição clara de como deveria ser este processo. Anunciava-se que a PM iria realizar um concurso e os candidatos compareciam. Às vezes, no mesmo dia, depois de feita a inscrição e recolhida a taxa de inscrição no banco, o candidato já ia para o exame de escolaridade. Este exame avaliava conhecimentos de Português, Matemática, Conhecimentos Gerais e Redação. Os outros exames que compunham o processo de seleção eram: teste de inteligência, exame de saúde, aptidão física, exame psicológico, entrevista e a investigação social.

Todo este processo ainda não havia sido informatizado e nem era realizado segundo a ótica de contratação do servidor público.

Em 88 houve um episódio que causou um grande impacto que levou a Instituição a refletir a importância do processo seletivo. Houve uma grande pressão por parte do Governo da época para que se admitisse um grande contingente de policiais. Usou-se o ditado como forma de seleção para poder atender a demanda. Se de um lado facilitava a seleção, facilitava também o ingresso do candidato. Como consequência, formou-se um grupo de soldados problemáticos. Historicamente, a taxa de aproveitamento do processo seletivo era em torno de 10%. De cada 100 entravam somente 10 soldados no final do processo. Em exames mais rigorosos chegava-se a aprovar somente 7%. Mas em 88, a taxa de aprovação foi de 20%. Ou seja, este percentual destoou da média histórica.

Os maiores problemas observados eram de disciplina e ajuste ao regime policial. Houve também alguns casos em que policiais cometeram crimes. Era um tempo em que a obediência era a característica principal esperada do soldado. Não se tolerava policiais questionadores. Segundo o Major PM Filemom, a conclusão que se chegou à época deve ser analisada à luz das contribuições do professor Álvaro Gullo (professor do CAES e da USP) em seu estudo: a grande massa de policiais admitidos na corporação era de pessoas excluídas socialmente. Os valores cultuados dentro da PM são típicos da classe média. Isso aparece claramente nas funções que o soldado deve desempenhar. Mas para o socialmente excluído, o grande valor é o da sobrevivência. Esta preocupação vai predominar sobre a moral e os bons costumes da classe média. A Corporação passa a entender qual foi grande choque que ocorreu quando rebaixa o padrão da seleção e admite um grande contingente mais preocupado em sua sobrevivência do que em desempenhar a função do policial militar.

Em situações de pleno emprego ou de boas condições sócio-econômicas, o interesse em trabalhar na PM diminui proporcionalmente. Já em tempos de crise, como a exigência era mínima e não era necessário ter experiência anterior e nem referências, uma grande

massa de pessoas se inscrevia no processo seletivo. A importância do estudo realizado por Gullo é que ele demonstra por meio de uma pesquisa rigorosa o que empiricamente observavam no final da década de 80 e início de 90 a respeito do perfil sócio econômico do soldado.

Motivadas por estas conclusões foi feito no Centro de Despesa de Pessoal um novo estudo para saber quais seriam as condições para atrair candidatos da classe média ou pelo menos com perfil e padrão de classe média. Uma das condições seria oferecer um salário em torno de mil dólares e exigir segundo grau completo. Conseguindo-se a admissão deste novo perfil, melhoraria a qualidade do soldado.

Na medida em que passa a ser selecionado este novo perfil observa-se, segundo Filemom, um grande impacto na relação entre os soldados e seus superiores dada à capacidade crítica dos novos soldados. O estilo autoritário do superior hierárquico que exigia obediência passa a ser questionado. Vai ser necessária a formação de um novo tipo de comando, ou seja, com características mais de liderança do que de chefia.

Como desenvolvido anteriormente, antigamente, o policial apresentava um perfil mais rígido e afeito à obediência. O próprio processo de seleção psicológica privilegiava este tipo de personalidade, ou seja, o que apresentava uma rigidez moderada. Como bem lembra Filemom, “essa obediência bem rígida funciona bem no sistema militar clássico onde você opera em emergência e para operar em emergência precisa ter um líder altamente preparado e grande obediência na execução”.

Este panorama vai mudar, como analisado na Favela Naval. Este evento vai requerer um novo policial com um novo perfil. O processo de implantação da Polícia Comunitária para ser implementada vai exigir mudanças na Seleção, na Formação Geral e Especializada e observação no período Probatório como apresentado anteriormente.

Com a mudança para a Polícia Comunitária este tipo de soldado vai apresentar uma série de problemas de adaptação à nova ordem. Levantamos como hipótese o suicídio como exemplo extremo de inadaptação: o rígido, a pessoa rígida não tem flexibilidade, não consegue trabalhar muito facilmente com conflitos, com demandas antagônicas... Não há mais clareza sobre o certo e o errado, não há mais a distinção clara entre policial-mocinho e o bandido, não há mais a função de caça bandido como a única atividade do policial: no mesmo dia era possível ver um veículo e entrar em um parque, trocar tiro com um marginal, atender alguém de uma camada social alta, ver uma criança passando fome no semáforo, assim por diante.

Para entender as razões que levavam um soldado a se suicidar, realizou-se investigações. Buscava-se na época casos recentes de suicídio ou de tentativas de suicídio consumado: lia-se o material arquivado como prova do candidato, testes psicológicos aplicados na seleção, etc. Os resultados do PMK chamaram a atenção: foi aí que se percebeu que uma das grandes características até então privilegiada, o do moderado rígido, era a fonte do problema. O que era desejável passa a ser problemático. Desde então foi mudado este item e passou-se a selecionar uma nova característica: flexibilidade.

Portanto, hoje são valorizadas a autonomia e flexibilidade do policial militar, a ascensão dele como autoridade pública que tem deveres e que deve agir com respeito com a sociedade. Deve possuir um grau de autonomia e capacidade de decisão independente de receber uma ordem centralizada. A abordagem atual é o do Policial proativo com uma propensão para a liderança. Essa foi uma inovação do perfil de 98 que passou a ser aplicado integralmente a partir do ano 2.000.

2.3.2. Seleção: pós 2000

A partir deste momento iremos descrever a estrutura atual responsável pela Seleção e o seu processo.

A Divisão de Recursos Humanos (RH) é a responsável pelo mapeamento de necessidades de vagas da PM em todo o Estado de São Paulo. Esta divisão acompanha os que estão trabalhando e faz o levantamento de abertura de vagas.

De posse deste mapa do RH, o Departamento de Pessoal (DP) faz uma avaliação por região da necessidade de preenchimento destas vagas. E em conjunto com o Sub-Comandante, abre o edital para a seleção. Ex: em Janeiro de 2005 houve abertura para seis regiões ao mesmo tempo, o que não é comum. Houve 74.000 inscritos para 1.200 vagas.

O soldo bruto inicial é de R\$ 1.200,00. Para poder participar desta Seleção é necessário 2º Grau Completo. O processo segue um Cronograma (CPS - Cronograma do Processo Seletivo). Para cada etapa há um edital (ao todo são seis).

a) O candidato faz inicialmente um exame de nível intelectual mais uma redação. O teste de nível contém 50 questões de múltipla escolha. Nesta fase, somente aqueles que conseguirem a nota de corte ou nota acima, tem a redação corrigida. Com isto poupa-se trabalho de ter que corrigir todas as redações. No edital é explicitado que após este

exame, somente serão chamados um determinado número, de acordo com a ordem de classificação. Por exemplo: no processo de janeiro de 2005, houve desistência de mais ou menos de 14.000 mil candidatos. Dos 60.000 restantes passaram 14.651 e destes foram convocados para uma nova etapa, mais ou menos 5.000 – houve empate entre candidatos.

b) A segunda etapa é o TAF (teste de aptidão física). As provas a que serão submetidos os candidatos nesta fase saem no edital. Por exemplo, o teste do processo de 2005 aprovou mais ou menos 4.000 candidatos. O Planejamento de Seleção faz uma projeção de 20% de reprovação para esta etapa.

c) A terceira etapa é o Exame Médico. Geralmente nesta fase são selecionados 70%, ou seja, há uma projeção de reprovação de 30%. Passariam então para a próxima fase 2.800 candidatos.

d) A quarta etapa é o exame psicológico. O candidato é submetido a testes (são aplicados 3 tipos de testes: o PMK, o HTP e o Palográfico e a uma entrevista. Nesta fase há uma projeção de reprovação de 40 a 60%. Na seleção de janeiro foi de 50%, ou seja, seriam aprovados 1.400. A projeção feita foi de 40% (esperava-se então a aprovação de 1.680 candidatos).

e) A quinta etapa é a da apresentação de Documentos.

f) Na sexta é realizada a Investigação Social. Quando o candidato ingressa na Polícia Militar, ele preenche questionários que abordam seu histórico de vida: suas informações pessoais, as de seus pais, locais em que trabalhou, escolas em que estudou, problemas de saúde, brigas, inquéritos, indiciamentos, acidentes, ou seja, o questionário é bastante amplo e abre um leque de perguntas e informações a respeito do indivíduo as quais ele não pode se recusar a responder. As informações prestadas são confidenciais, porém devem ser verdadeiras e baseadas em fatos concretos.

Todos os candidatos aprovados no concurso são investigados. As informações serão checadas e a investigação social só termina quando o indivíduo já tiver passado pela fase de estágio probatório, ou seja, o processo seletivo é estendido até o primeiro ano de trabalho como policial. Pode ser que apenas neste momento, quando já estiver exercendo sua atividade, seja constatado um problema que impeça o candidato de ser policial. Neste caso, mesmo já aprovado, o PM pode ser cortado. Trata-se de uma fase fundamental do processo seletivo.

Este processo de coleta de informação e investigação social é bastante transparente. Ele está descrito e informado já no edital. O candidato age de forma voluntária, sabendo que aquelas informações serão checadas posteriormente.

Todo este trabalho é encaminhado para as várias partes do Estado (onde o candidato reside ou onde haja as informações preenchidas) para que se faça processo de investigação, que tem como finalidade estabelecer se a pessoa é de ilibada moral, adequada para o exercício da atividade policial. Este trabalho tem um peso muito grande até por conta da consequência que se tem em colocar uma pessoa que reconhecidamente tem problemas para trabalhar como policial.

Muitas vezes os indivíduos acham que todas as informações prestadas não serão checadas (neste caso é onde há problemas para o futuro policial; exemplificando: atropelou uma pessoa e não prestou socorro – e não cita isso, depois localizam o inquérito). Dentro desses processos ainda há problemas, pois a depuração é muito grande. “É uma grande “peneira”, sendo que o que sobra deve ser da melhor qualidade” (Mj. Valentim). É um processo que toda instituição que se presta a exercer uma atividade pública deve ter. Se um psicótico é aprovado, suas atitudes serão proporcionais aos problemas que ele tem.

2.4. Formação Geral e Especializada

A Corporação Polícia Militar é composta por cinco grandes escolas, todas de responsabilidade da Diretoria de Ensino. Cada uma delas fica localizada em prédios distintos, agrupados de acordo com sua finalidade. As cinco escolas são a Academia de Polícia Militar do Barro Branco (APMBB), o Centro de Formação de Soldados (CFSD), o Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES), o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CEFAP) e o Centro de Capacitação Física e Operacional (CCFO).

A Academia de Polícia Do Barro Branco (APMBB) é responsável pela formação de oficiais da PM. É uma escola de nível de graduação, com estrutura curricular de 4 anos de aula adicionados a mais um ano de estágio probatório. A APMBB possui legislação de ensino própria e tem como forma de ingresso o exame vestibular da FUVEST. A Academia do Barro Branco é uma das portas de entrada na PM.

A outra forma de ingresso na Polícia Militar dá-se por meio do Centro de Formação de Soldados. Diferentemente da APMBB, esse Centro é de nível técnico, e responsável pela

formação de soldados e não oficiais. Sua estrutura curricular é dividida em um ano de escola (aulas no próprio Centro) e um ano de estágio probatório.

2.4.1. Formação Geral

Em outubro de 1984 foi criada a Escola de Formação de Soldados da Polícia Militar Cel. PM Eduardo Assumpção (EFSdPM), cujo objetivo é uniformizar a formação dos soldados da Polícia Militar de São Paulo.

A escola instalou-se na Chácara Paraíso, no bairro de Pirituba, em São Paulo e desde abril de 2002 está sob o comando geral do Cel. PM Paulo de Tarso Diógenes.

Durante três meses, o grupo de pesquisa acompanhou as atividades realizadas no Centro de Formação de Soldado, conhecendo sua estrutura física, coordenação pedagógica e organização administrativa.

O Capitão Marcelo de Oliveira Cardoso, chefe da Seção Técnico-Pedagógica, foi quem nos recebeu pela primeira vez, apresentando-nos a Escola, bem como os policiais responsáveis pelas áreas que tínhamos interesse em conhecer.

De acordo com o Cap. Cardoso, a estrutura da escola conta com cinco companhias chefiadas por capitães, sendo que uma ainda estava em construção à época da visita.

Cada pelotão (formado por aproximadamente 35 soldados) é comandado por um tenente, auxiliado por um sargento. Entretanto, atualmente, há um sargento para cada pelotão e apenas um tenente para cada quatro pelotões.

O Centro de Formação tem capacidade para 1000 alunos – o ideal são 932 e, em agosto de 2005, havia 950. Dependendo do Edital, o número de alunos varia e há outras escolas no estado onde os alunos podem ser formados. A Subseção de Fiscalização Técnica de Pirituba é responsável por organizar e controlar os editais que não estão funcionando lá. A documentação é toda concentrada ali. Antigamente, existiam alunos internos e hoje há alojamento de apenas alguns (180 soldados).

Segundo o Cap. Cardoso, o objetivo da PM é que a Escola de Pirituba seja um portal único para todos os entrantes na Polícia Militar; ou seja, ter de 1600 a 1700 alunos em formação para o Estado de São Paulo. Às vezes acontece de a formatura de uma turma

ser adiantada por causa da chegada de uma nova turma. “É assim direto. É diferente de uma academia do Barro Branco.”

A respeito dos casos de desligamento de alunos durante a formação, o capitão afirma: “Às vezes o próprio aluno pede o desligamento no decorrer do curso. Os casos de reprovação são incomuns. O ensino é puxado, mas os alunos recebem para estudar, já que entram como soldados de 2ª classe. Ele acaba se empenhando. Tem tempo de estudar bastante.” OBS.: caso o aluno se acidente durante uma instrução, tem tempo para se recuperar – será afastado e esperará pelo próximo curso no caso de mais de 30 dias de afastamento. Neste período, continua recebendo soldo. Esse procedimento independe de o edital seguinte ser feminino ou masculino.

Antes da chegada do Capitão Oliveira Cardoso na EFSdPM de Pirituba, havia companhias só de mulheres. Ele mudou isso com vistas a adequar a formação à vida profissional; o intuito é haver pelotões mistos e não apenas companhias mistas. Em sua opinião, isso não resultará em problemas, uma vez que a exigência física é a mesma. “Quando a mulher for enfrentar um obstáculo lá fora, independe o sexo. E a situação é drástica. Em uma situação emergencial, cumprindo com a determinação Constitucional (preservação da ordem pública sob policiamento ostensivo).” Logo, a policial feminina deve se conscientizar do papel dela. Há técnicas para que a mulher possa executar coisas como, por exemplo, levantar um peso muito superior do que o dela. A dedicação feminina é impressionante; geralmente são as primeiras, de acordo com o Capitão. Em casos de gravidez, a aluna tem um período de dispensa e volta à Escola na turma do edital seguinte.

Depois da formação básica, há o módulo Especializado: M8, M2, etc. São quatro meses de especialização (Ambiental, Bombeiros, Policiamento Ostensivo...). Neste período, há o estágio, nos fins de semana, supervisionado. Pelo currículo básico, o PM tem noção geral de tudo e já no edital é escolhido para qual área ele vai. Há um “ritual” de formatura e de chegada. – instituído pelo alto-comando.

Durante a visita à Escola, conhecemos algumas das áreas. O Comandante da EFSd é o Major Codello, que acumula o posto de sub-comandante geral. O chefe da Divisão de Ensino é o Major Helvécio; imediatamente abaixo está o chefe da Seção Técnico-Pedagógica (Capitão Cardoso), que abriga as subseções de Planejamento, de Fiscalização Técnica, de Coordenação, de Avaliação, de Meios, de Auto-Escola e a Secretaria Escolar. Na seção administrativa, existem, entre outras, as áreas de despesa e orçamento, secretaria, saúde, comunicação social (eventos, comunicação interna, palestras) e jurídica.

Depois de conhecermos as seções e subseções, optamos por entrevistar os responsáveis pelas áreas mais relevantes para o objetivo de nossa pesquisa.

Dada à necessidade de compreender como ocorre a formação do soldado de 2ª classe decidimos centrar a investigação no Departamento de Ensino. Nessa divisão, foram entrevistados o Chefe da Divisão de Ensino (Maj. Helvécio), a responsável pela Subseção de Coordenação (1ª Ten. Pollete), e os instrutores 2º Ten. Rolim, também responsável pela Subseção de Material Bélico da EFSdPM, e 1º Ten. Auricchio, da 4ª Companhia Escola. Na Seção Administrativa foi entrevistada a responsável pela Subseção Jurídica, 1ª Ten. Daniele, pra que pudéssemos conhecer o processo administrativo exoneratório (PAE) de soldados de 2ª classe.

O Cel. Diógenes, no cargo desde abril de 2002 comentou alguns pontos interessantes acerca da formação. As alterações de currículo, de comportamentos e ensinamentos na PM a partir de discussão de Policiamento Comunitário demandaram um longo estudo e propostas de mudanças. O Estado Maior faz a análise dessas propostas e levadas ao Comando Geral ou ao Secretário. Uma vez aprovado, publica-se a resolução ou o decreto.

A linha de conduta do policial passa então a ser voltada para o Policiamento Comunitária e embasada nos Direitos Humanos. Propósito é de fixar o policial na área de atuação para ser identificado pela população local. A Diretoria de Ensino faz a revisão curricular bienalmente e, uma vez aprovada pela 3ª seção do Estado Maior, essa revisão é publicada em Boletim Geral e implementada na Escola de Soldados.

As mudanças realizadas na seleção foram observadas pelo Cel. em termos de qualificação dos alunos – muitos com diploma de curso superior, ou seja, maior nível de educação, o que é considerado como uma grande melhora do sistema de seleção. No entanto, sob seu ponto de vista, tal superioridade do nível educacional dos aprovados pela seleção pode significar que os candidatos são atraídos nem tanto pela vocação mas pela necessidade de colocação profissional uma vez que o mercado não absorve a mão-de-obra qualificada. Sendo assim, o número de desligamentos de alunos em função do resultado de outros concursos, relacionados à sua área específica de atuação, é grande nos casos de alunos com 3º grau.

Questionado sobre o fato de hoje observarem-se soldados mais críticos e conscientes de seus direitos e deveres como militar, o Cel. Diógenes atribui ao grau de escolaridade maior entre os alunos hoje na escola de soldados essa impressão.

Segundo o Cel., a grande mudança no CFSdPM desde o início de seu comando está ocorrendo agora. O comando geral atual pretende ampliar a capacidade de Pirituba para receber 2.000 alunos, de todo o estado de São Paulo. Estão sendo construídas 20 salas de aula, ampliação do rancho, melhora da estrutura do estande de tiro, aumento da capacidade do alojamento, piscina semi-olímpica, sala de informática, pista de atletismo e poço artesiano entre outras modificações da estrutura física. A previsão é que em março de 2007 haja capacidade de receber cerca de 1.400 soldados. A construção de um ginásio coberto com capacidade de 2.000 pessoas, que está entre os projetos, tem custo estimado em R\$ 4 milhões.

A nova lei de ensino possibilita que o curso de formação de soldados seja transformado em curso superior, ou seja, equivalerá ao título de tecnólogo. Mesmo o tempo de curso de formação sendo inferior aos dois anos normalmente exigidos para o tecnólogo, a carga horária na escola de soldados é equivalente.

De acordo como Cel., o evento do Carandiru, em 1992, teve como principal reflexo na formação um estudo maior de cada situação visando à preservação da vida. O procedimento de negociação até a exaustão. O uso da arma de fogo torna-se o último recurso e, ainda assim, observa-se o método Giraldi como procedimento adequado a esses casos, visando sempre à preservação da vida. O impacto foi sentido mais nas forças especiais – Choque, Cavalaria, Canil, etc. Adotaram-se novos procedimentos operacionais de ação e não tanto mudanças mais estruturais. Com relação ao outro evento que teve grande impacto na instituição, o Cel. Diógenes pôde dar uma visão mais próxima uma vez que, logo após o episódio da Favela Naval, foi transferido para Diadema como sub-comandante. De acordo com o Cel., a grande força para retomada foi conseguida tanto em decorrência das atitudes da própria corporação e também com apoio da população – Consegs, OAB, Associação Comercial.

Assim, retomou-se a credibilidade abalada com o evento. À época, as bases comunitárias estavam sendo implantadas na região e o policiamento comunitário foi bastante reforçado - inclusive próximo à Favela Naval foi instalada uma base.

A visão do Comandante Geral, Cel. Eliseu Eclair, privilegia a formação do soldado uma vez que acredita serem os soldados as terminações nervosas da Polícia Militar; logo, os grandes investimentos que têm sido feitos na planta da escola de Pirituba. Nas palavras do Cel. Diógenes, ao comentar as mudanças físicas na escola de soldados, “Não dá para vir à Pirituba, no Centro de Formação, e ficar parado. Se ficar parado... não dá.”.

2.4.1.1. Coordenação do Curso de Formação

A 1ª tenente Pollete é a responsável pela coordenação dos cursos oferecidos na EFSdPM. Sua função vai desde montar os pelotões (jargão militar para sala de aula) até verificar se a postura dos professores perante os alunos é adequada e controlar a folha de pagamento.

Dependendo do número de alunos que chegam à escola, é preciso montar o corpo docente, verificar quantos professores (ou instrutores) serão necessários e como será a carga horária.

Por exemplo, a disciplina Educação Física, que tem carga horária de quatro aulas semanais de 45 minutos, é dividida em dois módulos de duas aulas. Dependendo do número de pelotões que o edital irá gerar, a tenente calcula quantos professores ela terá que alocar. Para isso, existe um banco de dados de onde ela levanta quais são os professores disponíveis. Não necessariamente é o mesmo professor de uma mesma disciplina em editais diferentes.

Os professores podem ser civis ou militares, sendo que estes têm um limite máximo permitido de dez aulas semanais. A escolha do professor será de acordo com uma consulta ao banco de dados disponível que, de acordo com a tenente, é bastante extenso. Primeiramente, um candidato a professor na EFSdPM deve apresentar seu currículo; “Aqui é aberto, qualquer um pode apresentar o CV.”, afirma a tenente. As matérias são fundamentais e profissionais. As últimas específicas da profissão, só podem ser lecionadas por um PM. As fundamentais podem ser lecionadas tanto por civis como por militares. Uma vez avaliados os currículos, a ten. Pollete os encaminha pra cima na estrutura hierárquica da Escola, passando pelo capitão, major, comandante, até chegar à Diretoria de Ensino, órgão de apoio da estrutura da Polícia Militar. Os currículos aprovados são inseridos no banco de dados e, se houver oportunidade, pertencerá ao corpo docente de um edital.

Os instrutores são designados ou contratados (respectivamente para militares e civis) para apenas um edital. Assim, eles serão professores de apenas uma turma e, se for necessário, designados ou contratados novamente para uma próxima turma. Os civis são contratados pela fundação da USP ou, se forem funcionários públicos do estado (peritos, delegados, professores da rede pública), podem ser contratados por meio do estado, por um período determinado.

O PM mantém suas atividades na unidade de origem enquanto é professor na EFSdPM. Sua disponibilidade na escola é de meio período, devendo este ser concedido pelo seu comandante.

De uma maneira geral, os instrutores são bastante dedicados e têm uma boa qualificação. Existe um curso na PM de técnicas de ensino, oferecendo preparação pedagógica para que os policiais estejam aptos a dar aulas. Esse curso é pré-requisito obrigatório para se candidatar a professor.

Em um edital pequeno, de aproximadamente 350 alunos, são necessários mais ou menos cem professores para atender à grade curricular. Uma vez que depois do início de uma turma, é formada outra no decorrer da primeira, elas se sobrepõem, não existindo o ano letivo. Isso depende sempre da determinação do governador; se ele estipula que um determinado número de policiais deve ser formado naquele ano superior à capacidade da escola de Pirituba, a Diretoria de Ensino (DE) deverá acomodar os soldados de 2ª classe em outras escolas.

Em setembro de 2005, quando foi realizada a entrevista com a chefe da Subseção de Coordenação, havia uma escola de formação funcionando no Butantã, além de outras na grande São Paulo e interior; a Diretoria de Ensino dirige à escola de Pirituba a capacidade máxima e a Divisão de Ensino da EFSdPM fica responsável por prestar o apoio técnico (orientação sobre corpo docente, reuniões pedagógicas, etc.) às outras escolas. É importante assinalar que a grade curricular é a mesma e que o objetivo é uniformizar a formação, independentemente da escola. Há, no entanto o desejo de centralizar todas as turmas no Centro de Formação de Pirituba.

No início de cada turma, a coordenadora faz um quadro de distribuição de tempo, que é uma planilha contendo as 36 semanas de curso, as matérias do currículo e o número de horas-aula semanais da cada matéria. O intuito desse quadro é organizar as informações para que ela possa saber quantos professores serão necessários. Antes do começo das aulas, é convocada uma reunião pedagógica com todos os professores.

Existe também uma ferramenta de controle denominada plano de seção. Nesse plano, o professor monta a aula, fazendo um resumo esquemático de aula com estrutura semelhante a um diário de classe. Os professores de uma mesma matéria têm que fazer em conjunto esse plano, para manter o mesmo padrão de aula.

Com relação à avaliação dos alunos, existe uma prova única cujo modelo é proposto aos chefes da seção de avaliação, da seção técnica e da divisão de ensino. Se a forma e o

conteúdo desta estiverem de acordo com os padrões exigidos pela divisão de ensino, a proposta é aplicada e a prova pode ser aplicada.

No decorrer da formação de uma turma, ao início de cada semana, a coordenação planeja as aulas da semana subsequente, montando um quadro de trabalho semanal. Esse quadro reflete a programação com os nomes das matérias e o nome do professor que deverá dar a aula. Os professores da turma têm acesso via internet ao planejamento semanal, para que tenha ciência de quando serão as aulas deles. Isso é feito com apenas uma semana de antecedência, pois, de acordo com a tenente que coordena o curso, o andamento das aulas depende de uma série de fatores como: existência de feriados (quando há feriado na quinta, por exemplo, às vezes o governador dá ponto facultativo na sexta e às vezes não), casos de doença dos instrutores, etc.

Ao fim de cada semana de aula, o professor preenche uma planilha que se chama de quadro de trabalho diário e que fica com o aluno responsável da sala (representante de sala). Nesse documento estão o nome da matéria, o nome do professor, o assunto da aula e a assinatura do professor. Baseando-se nestes documentos, a chefe da coordenação alimenta o sistema de pagamentos da escola, vinculado ao sistema de folha de pagamento da PM. Os instrutores recebem de acordo com o número de hora-aula prestadas no mês. No caso dos professores civis, a coordenadoria também é a responsável por encaminhar à DE documentos para que os mesmos recebam pelas aulas dadas.

Existe um professor responsável por cada disciplina (setor de docência). Se houver alguma alteração para o próximo biênio, esses representantes apresentam proposta de alteração de currículo. Apesar de o planejamento do curso de formação ser bienal, dentro de cada matéria, pode haver modificações pontuais anualmente. Todas as propostas devem ser encaminhadas à DE, que aprovará ou não a alteração. Há também, além das disciplinas da grade regular, palestras sobre saúde, psicologia, sociologia, temas jurídicos e função da corregedoria da PM, por exemplo, que são programadas pela coordenadoria.

2.4.1.2. Manual do Docente

Em 1997 foi lançado um manual com as diretrizes básicas de comportamento do docente do Centro de Formação de Soldados. De acordo com o próprio manual, este se propõe a fornecer aos instrutores e seus auxiliares esclarecimentos e orientações do dia a dia, necessários ao ensino dos soldados. O manual enfatiza que, independentemente da estratégia de ensino escolhida pelo docente, há alguns comportamentos que devem ser

padronizados. Diz também que “valorizar o aluno é respeitá-lo e viabilizar sua aprendizagem. Nossa preocupação vai além da formação, qualidade e experiência dos docentes, pois entendemos que o “exemplo” ultrapassa todos esses limites. (...) Na certeza que de agora em diante o nosso docente utilizará o presente manual, passando, em breve, com competência, amor e vibração dar a sua contribuição em prol do corpo de alunos, e futuros profissionais do século XXI.” O manual discorre sobre assuntos que abrangem desde como o instrutor deve interagir com os alunos até quais as formas de avaliação e questões podem ser utilizadas na sala de aula. Reforça que seu objetivo não é impedir a criatividade do docente, mas sim sistematizar os procedimentos. Além disso, afirma que “Na atual filosofia educacional - onde a Escola é Moderna, Viva e Dinâmica e se busca formar o Policial Cidadão, Comunitário, Legalista e Profissional - o ensino deve ser teórico - prático, não bastando apenas "saber" ou "saber fazer"; é sim "fazer".

2.4.1.3. Grade curricular - Curso de Formação do Soldado (Módulo Básico de 2005 e 2006)

O currículo oferecido no módulo básico tem o total de mil trezentas e dezenove horas-aulas, distribuídas em 36 semanas de curso. De acordo com o Centro de Formação, os objetivos gerais do curso são:

“Formar o Soldado PM do Quadro de Praças Policiais Militares (QPPM) e Quadro de Praças de Polícia Feminina (QPPF), dotando-o de conhecimentos fundamentais e técnico-profissionais, de modo a prepará-lo para o policiamento ostensivo, zelando pelo cumprimento das leis, respeitando as autoridades constituídas, pautando-se sempre na hierarquia e disciplina, visando ainda sua integração junto à comunidade; preparar o Soldado PM para atuar de forma profissional e ao mesmo tempo compromissado com a defesa da vida, da integridade física e da dignidade da pessoa humana.”

O curso conta com 23 matérias, sendo nove de caráter fundamental, dez profissionais e outras quatro chamadas extracurriculares. Seguem seus principais objetivos:

2.4.1.4. Matérias fundamentais

i. Direitos Humanos

Possibilitar ao soldado conhecer os principais documentos de proteção dos Direitos Humanos que influenciam na atuação do policiamento ostensivo;

ii. Direito Penal e Direito Penal Militar

Aquisição de noções elementares de direito penal, direito penal militar e leis especiais necessárias à execução das atividades policiais-militares para que possa assim agir dentro da legalidade e dos princípios da defesa da vida, da integridade física e da dignidade da pessoa humana;

iii. Juizados Especiais Criminais

Atuação nas missões do policiamento ostensivo, com conhecimento da doutrina e jurisprudência dos tipos penais classificados como infrações de menor potencial ofensivo, conforme as leis nº 9.099/95 (que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais) e nº 10.259/01 (que dispõe sobre a instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal), habilitando-o ao enquadramento legal correto;

iv. Direito Civil

Conhecimento e aplicação da norma civil pátria na atividade de polícia ostensiva para o atendimento das demandas sociais;

v. Direito Administrativo

Atuação no policiamento ostensivo dentro dos princípios do direito administrativo;

vi. Sociologia

Compreensão dos fundamentos da sociologia, da complexidade da organização social e dos processos de interação de forma que o soldado possa utilizá-los na resolução de problemas comunitários;

vii. Psicologia e Dinâmica de Grupo

Controle do temperamento, buscando manter o equilíbrio e a serenidade em situações de risco e atuar empregando técnicas de verbalização apropriadas para atender e encaminhar ocorrências onde estejam envolvidas crianças e/ou adolescentes;

viii. Comunicação e Expressão

Capacidade de expressar-se corretamente na forma escrita e oral, utilizando os conhecimentos básicos da língua e gramática portuguesa na integração com a comunidade;

ix. Medicina Legal e Criminalística

Ter noções básicas de Medicina Legal, podendo preservar o sítio onde serão coletadas as provas materiais do fato criminoso; conhecer a ação de usuários e traficantes de

substâncias entorpecentes, composição das drogas ilícitas, e também sobre o uso e as reações destas no organismo;

2.4.1.5 Matérias Profissionais

x. Princípios Básicos e Fundamentos de Qualidade Total

Atuação na segurança do cidadão dentro dos fundamentos preconizados na gestão pela qualidade total;

xi. Organização Institucional

Identificar os princípios fundamentais que regem a Polícia Militar do Estado de São Paulo, bem como conhecer a legislação e os regulamentos; conhecer seus direitos e deveres;

xii. Resgate e Pronto-Socorrismo

Atuar como socorrista em ocorrências com vítimas até a chegada da Unidade de Resgate;

xiii. Educação Institucional

Reconhecimento dos valores básicos de hierarquia e a disciplina; reconhecer a importância e o papel da PMESP ao longo de sua existência; compreensão do processo de interação entre a corporação e a sociedade; conhecer as histórias de exemplo individual e de sacrifício das gerações anteriores; utilização do conhecimento sobre o passado como instrumento para entender e decidir o presente e projetar o futuro; atuar na vida profissional e na vida particular, sempre pautado pelos valores éticos e morais cultuados pela PMESP.

Uma consideração importante acerca dessa matéria é que os alunos, de acordo com o programa curricular que obtivemos no Centro de Formação, vêm assuntos como o histórico da PM durante o Regime Militar e a Redemocratização, o movimento revolucionário de 64, a unificação de 1970, a atuação policial durante o regime militar, o papel da PM na redemocratização do país, a constituição de 88, o investimento tecnológico, episódios do Carandiru e Naval, Polícia Comunitária.

xiv. Preparação Básica de Polícia Ostensiva

Conhecimento das normas, técnicas e procedimentos aplicados à condução e manutenção de viatura policial-militar; conhecimento da importância das atitudes e do comportamento que o policial militar deve adotar conforme o local e o momento, preservando a sua segurança física e transmitindo uma imagem positiva da Corporação;

atuação na vida profissional e na vida particular conforme as normas de relacionamento com o público (interno e externo); atuar como agente de relações públicas da Polícia Militar; identificar e manejar os meios e sistemas de telecomunicações existentes na Corporação; conhecer o sistema de informações da PMESP (Polícia Militar do Estado de São Paulo) e os conceitos básicos desta área, compreendendo sua importância.

xv. Tiro Defensivo – I

Essa disciplina ensina ao soldado como utilizar o Equipamento de Proteção Individual (EPI) corretamente de acordo com o POP (Procedimento Operacional Padrão) existente, bem como manusear o armamento e a munição observando as regras de segurança existentes, atuar em defesa da sociedade, preservando a integridade física do público, dos policiais militares e das pessoas em atitude sob fundada suspeita e infratores da lei, em obediência à legislação vigente.

É também abordada nesta disciplina a legislação federal e diretriz da PMESP, pertinente ao SINARM (Sistema Nacional de Armas), a venda e o porte de arma destinado ao cidadão, inclusive as restrições para os policiais militares.

Um dos principais temas é o Tiro Defensivo Pela Preservação da Vida “Método Giraldi”[®], que visa a condicionar o Sd PM para atuar em defesa da sociedade, preservando a integridade física do público, dos policiais militares e das pessoas em atitude sob fundada suspeita e infratores da lei, em obediência à legislação vigente.

Tal método foi desenvolvido pelo Cel. Nilson Giraldi e abrange aspectos táticos, técnicos e psicológicos, incluindo a vida pessoal do policial. O método é aplicado em outras Polícias do Brasil, como em Sergipe, onde o próprio Cel. Giraldi, em palestra sobre tiro defensivo em Aracaju, afirmou:

“A finalidade do método Giraldi é ensinar o policial a servir e proteger a sociedade usando o seu armamento, quando houver necessidade, e ensinar o policial a voltar íntegro para a sua família após a sua jornada de trabalho, e não para um necrotério. Não há livro que o ensine. Ele parte do seguinte princípio: o que eu ouço eu esqueço, o que vejo eu lembro, o que eu faço aprendo. Podemos falar das suas doutrinas e fundamentos, mas só se aprende treinando. O método tem como principal fundamento os reflexos condicionados a serem obtidos pelo policial em treinamentos imitativos da realidade, antes de se serem envolvidos pelo fato verdadeiro. Quando o policial tem que disparar contra o agressor, não dispara para matar o agressor, ele dispara para fazer cessar uma ação de morte deste agressor contra a vida de alguém”. (Fonte: Secretaria de Estado da Segurança Pública do Governo de Sergipe)

xvi. Doutrina de Polícia Comunitária

Discussão dos fundamentos da filosofia, doutrina e metodologia do policiamento comunitário e aplicação no serviço policial militar; dar resposta ativa às demandas sociais, relacionamento da PMESP com entidades públicas e privadas como CONSEGs (Conselhos de Segurança formados por cidadãos do mesmo bairro ou do mesmo município para discutir, propor soluções e acompanhar a resolução de questões de segurança), Centros Comunitários e os órgãos públicos e privados que atuam na comunidade.

xvii. Polícia Ostensiva

Utilização dos procedimentos operacionais padrão, adotando as técnicas adequadas a cada tipo de ocorrência (averiguações, orientações, advertências, autuações, assistências e prisões); aquisição de conhecimentos básicos para as ações de polícia ostensiva, defesa civil, prevenção e combate a incêndio, adquirindo noções sobre o sistema de Defesa Civil no Estado de São Paulo e o papel do policial militar atuando em situações especiais; conhecer e realizar os procedimentos operacionais padrão no atendimento de ocorrências de trânsito; conhecer e realizar as formações básicas do pelotão de choque; conhecer as técnicas de revista pessoal nos acessos em eventos; conhecer o trabalho da polícia ambiental; adotar as providências básicas para iniciar e conduzir negociações até a chegada do Grupo Ações Táticas Especiais (GATE);

xviii. Educação Física

Proporcionar conhecimentos ao soldado quanto à manutenção do condicionamento físico e oferecer técnicas para defesa pessoal, contra-ataque e imobilização de indivíduos agressores;

xix. Ordem Unida

Propiciar ao soldado exercitar os comandos e executar os movimentos individuais durante uma solenidade; desenvolver e manter a disciplina no trabalho em equipe; permitir que o soldado se enquadre de maneira coesa de acordo com os padrões exigidos para uma formatura ou solenidade;

2.4.1.6. Matérias Extracurriculares

xx. Natação

Proporcionar ao soldado conhecimentos quanto às técnicas básicas do salvamento aquático, adotando princípios de segurança antes da chegada de guarnições com equipamento apropriado para salvamento aquático;

xxi. Auto-Escola

Aprendizagem de noções básicas de legislação, mecânica, pronto-socorrismo, direção defensiva, meio ambiente e cidadania;

xxii. Informática

Adquirir técnicas que habilitem o soldado utilizar o microcomputador, em especial os softwares necessários para a elaboração de documentos utilizados na PMESP;

xxiii. Exercícios de Preservação da Ordem Pública e Defesa Territorial

Proporcionar conhecimentos que capacitem a execução das atividades de polícia ostensiva, de preservação da ordem pública, de defesa civil e de defesa territorial; condicionamento psicológico e físico para atuar em áreas inóspitas sob condições adversas; preparação para marchas longas e forçadas.

2.4.1.7. Formação Especializada

Após oito meses no módulo básico, os soldados de 2ª classe passam por quatro meses de no módulo de formação específica.

O curso de formação especializada surge em meados de 1998, na mesma época em que o ingresso na Academia Barro Branco passou a ser realizado pela FUVEST. Segundo o Ten. Bessa, isto ocorre como resposta da Polícia Militar aos eventos da Favela Naval. Havia a necessidade de se mostrar à sociedade um policial melhor preparado. Buscava-se, ainda, uma melhora na imagem da corporação e do serviço por ela prestado. Neste momento, a formação do soldado é bastante modificada e o currículo incrementado. O tempo de formação passa de seis meses para um ano, tempo considerado o mínimo necessário para a formação de um policial.

Em geral, os centros de formação especializada são realizados em Comandos de Policiamento de Área (CPA), que costumam ter mais estrutura. Apesar de ser uma unidade operacional, os CPAs tem um cunho administrativo, pois é nele que são administrados os batalhões. Dessa forma, há mais espaço e recursos para se administrar uma escola. A formação especializada também é realizada em unidades operacionais

porque os instrutores e professores são os próprios policiais que já trabalham no dia-a-dia na rua. Os professores, no entanto, devem ter realizado um curso ligado às áreas que lecionarão. Um professor que irá lecionar a disciplina Comunicação Operacional deve ter, no mínimo, um curso de comunicação.

O objetivo do curso de formação especializada é que o soldado 2ª classe tenha uma relação bastante próxima com quem já trabalha com a atividade fim – o policiamento ostensivo –, entrando em contato “com quem está na ponta” e entendendo o dia-a-dia da Polícia.

O curso de formação especializado é estritamente voltado para a atividade operacional, ou seja, a atividade que o soldado 2ª classe irá desenvolver depois de formado. Assim, o soldado irá aprender desde como preencher um Boletim de Ocorrência (BO) até as regras do policiamento, ou seja, como se portar no policiamento. A maior parte das disciplinas lecionadas são práticas.

Além das aulas, os soldados participam de estágios operacionais. O Ten. Bessa compara este estágio operacional como aquele que um aluno universitário realiza durante seu curso de graduação. Assim, os soldados vão para a rua realizar o policiamento. Vale destacar que eles não têm a mesma autonomia de um soldado formado. Eles não podem sair sozinhos na patrulha, sendo sempre supervisionados e coordenados por policiais formados. Ainda segundo o Ten. Bessa, o curso de formação especializada seria bastante prejudicado se fosse realizado no Centro de Formação de Pirituba, uma vez que não seria possível a realização destes estágios por não se estar tão perto da atividade operacional quanto os CPAs estão.

O currículo do módulo especializado é padrão e elaborado pela Diretoria de Ensino. Este currículo é bienal é elaborado e atualizado a partir de pesquisas de campo que visavam entender as necessidades, deficiências e dúvidas dos policiais. Busca-se encontrar os maiores problemas e erros ocorridos com os policiais de 2ª classe.

2.4.1.8. Grade curricular – Curso de Formação do Soldado (Módulo Especializado de 2005 e 2006)

O currículo oferecido no módulo especializado tem o total de seiscentos e oito horas-aula, distribuídas em 16 semanas de curso. Além das aulas, há visitas, palestras, estágios e treinamento, além de uma carga horária à disposição da administração escolar.

Às segundas e terças-feiras, os soldados têm 9 horas-aula; às quartas e quintas, 8 horas e às sextas, 4 horas. Cada aula tem duração de 45 minutos.

Os objetivos gerais do curso são:

- “1- Formar o Sd PM do Quadro de Praças Policiais Militares (QPPM) e Quadro de Praças de Polícia Feminina (QPPF), dotando-o de conhecimentos básicos e técnico-profissionais, a fim de que possa exercer o policiamento ostensivo;
- 2- Preparar o Sd PM para atuar de acordo com os procedimentos operacionais e administrativos do Policiamento Comunitário, explorando o conhecimento teórico e prático, por meio da transversalidade dos temas desenvolvidos nas atividades curriculares, extracurriculares e dos estágios operacionais supervisionados;
- 3- Preparar o Sd PM para, diante de sua condição de autoridade policial e agente do poder público, relacionar-se com a comunidade em que atua no policiamento, expressando-se corretamente na forma verbal e escrita, para que possa, sempre norteado pelos princípios internacionais que regem a atuação dos órgãos encarregados da aplicação da lei, respeitar o cidadão, garantindo-lhe a integridade física e dignidade.”

O curso conta com sete matérias. Seguem seus principais objetivos:

I. Comunicação Operacional

Propor experiências de aprendizagem que propiciem ao Sd PM utilizar corretamente o sistema de telecomunicação via rádio;

II. Escrituração Básica de Polícia Ostensiva – II

Propor experiências de aprendizagem que propiciem ao Sd PM preencher de forma correta os impressos utilizados nas atividades operacionais da PMESP.

III. Condução de Viatura Policial

Conhecer os procedimentos operacionais padrão e a doutrina operacional pertinente à condução de viatura policial em patrulhamento;

Atuar como motorista de acordo com as técnicas de condução da viatura policial empregando os princípios de direção defensiva.

IV. Tiro Defensivo – II

Capacitar o Sd PM a atuar em defesa da sociedade, preservando a integridade física do público, dos policiais militares e das pessoas em atitude sob fundada suspeita e infratores da lei, em obediência à legislação vigente.

V. Juizados Especiais Criminais – II

- a. UD-01: Juizados Especiais Criminais – II
- b. UD-02: Direito de Trânsito Aplicado aos JECRIMs
- c. UD-03: Leis Esparsas Aplicadas aos JECRIMs

Propor experiências de aprendizagem que propiciem ao Sd PM distinguir os princípios norteadores da Lei nº 9.099/95 e Lei nº 10.259/01, bem como a competência jurisdicional dos JECRIM, os institutos da transação, representação, conciliação penal e suspensão do processo, confrontando-os com o rito comum ordinário;

Atuar nas missões do policiamento ostensivo, com conhecimento da doutrina e jurisprudência dos tipos penais classificados como infrações de menor potencial ofensivo, conforme legislação acima mencionada, habilitando-o ao enquadramento legal correto à vista da doutrina e jurisprudência dominante;

Atuar corretamente na condução de cidadãos envolvidos em ocorrência, conhecendo para tanto, a prática forense de registro de Termo Circunstanciado, Transação Penal, Conciliação Penal e Suspensão do Processo.

VI. Ações de Polícia Ostensiva

- a. UD-01: Policiamento Motorizado
- b. UD-02: Policiamento Escolar
- c. UD-03: Policiamento em Estabelecimentos Prisionais
- d. UD-04: Transporte e Escolta e Presos
- e. UD-05: Procedimentos Operacionais – II
- f. UD-06: Policiamento de Trânsito - II
- g. UD-07: Emprego dos Métodos de Contenção Não Letais

Atuar na segurança pública utilizando os procedimentos operacionais padrão e a doutrina operacional pertinente que versam sobre os processos, modalidades e requisitos básicos do policiamento ostensivo preventivo, como policiamento motorizado (geral),

policiamento escolar, policiamento em estabelecimentos prisionais, transporte e escolta de presos;

Adotar de maneira eficiente às técnicas adequadas às diversas situações no cumprimento das atividades operacionais profissionais;

Executar exercícios individuais e coletivos com habilidades e reflexos necessários para cumprir com correção e segurança as ações de polícia ostensiva.

VII. Educação Física

- a. UD-01: Condicionamento Físico
- b. UD-02: Defesa Pessoal

Habituar-se a exercitar-se periodicamente, buscando a manutenção do bom condicionamento físico;

Aplicar na prática os fundamentos e princípios de defesa pessoal, defendendo-se, desarmando e imobilizando o agressor.

2.4.1.9. Estágios, Visitas, Palestras e Treinamentos:

2.4.1.9.1. Estágios

Os estágios deverão proporcionar experiências de aprendizagem que propiciem ao Sd PM 2ª CI aperfeiçoar todas as técnicas profissionais, bem como aprimorar os conhecimentos transmitidos em sala de aula, mediante operações treinamento que permitam ao mesmo ter contato com ocorrências policiais e com a comunidade;

2.4.1.9.2. Visitas

A administração escolar planejará visita do corpo discente a órgãos públicos e outros estabelecimentos, tais como Instituto Médico Legal (IML), Instituto de Criminalística (IC), Faculdade de Ciências Médicas da Universidade de São Paulo (FCM-USP), Presídio Militar Romão Gomes (PMRG), Tribunal de Justiça Militar (TJM), OPM especializadas, Universidades, etc;

2.4.1.9.3. Palestras

São realizadas palestras abordando temas de interesse relacionados à atividade policial militar, tais como “Defesa Civil”, “Tabagismo, Saúde e Atividade Física”, “Elementos de Segurança no Papel Moeda brasileiro”, “Religião e Direitos Humanos”, “Atividades Comunitárias e Segurança Pública”, etc. com palestrantes escolhidos e aprovados pela direção de ensino;

2.4.1.9.4. Treinamentos

- treinamento para a formatura.
- restante à disposição da administração escolar – destinadas à recepção dos Sd PM 2ª CI remanejados e reposições de aulas.

2.5. Processo Administrativo Exoneratório

A seção jurídica é um órgão de assessoramento direto do comandante na parte jurídica, voltada para o direito administrativo. Atua nos processos de sindicância, inquérito policial militar (vínculo com o Tribunal de Justiça Militar), exoneração (demissões) de policiais militares – desde os soldados PM de 2ª classe até os oficiais. No Centro de Formação, a oficial responsável é a 1ª ten. Daniele, chefe da Seção Jurídica.

O regulamento disciplinar da polícia estabelece quais são as transgressões que podem levar o policial à exoneração. O Artigo 13 da Lei Complementar nº. 893 de nove de março de 2001 traz um parágrafo único com mais de 100 itens regulamentando esse assunto. Mas, no caso do soldado de 2ª classe, o processo administrativo exoneratório (PAE) não está previsto no regulamento, uma vez que o soldado de 2ª classe é estagiário e não tem estabilidade por dois anos após o ingresso.

É o artigo 5º do Decreto 41.113, de 23/08/96, com a redação dada pelo Decreto 42.053, de 05/08/97 que estabelece quais os requisitos que o soldado, durante sua formação, deve cumprir:

Do Estágio Probatório

O ingresso na Polícia Militar, dar-se-á em caráter de estágio probatório, que se estende pelo período de 730 (setecentos e trinta) dias de efetivo exercício, durante o qual o estagiário é submetido a Curso de Formação Técnico-Profissional e será verificado

quanto ao preenchimento dos requisitos abaixo, tudo de acordo com a legislação em vigor:

- a. conduta ilibada, na vida pública e na vida privada, caracterizada por um comportamento irrepreensível para exercer a função policial militar, quer seja no seu convívio social, moral, escolar e trabalhista;
- b. idoneidade;
- c. aptidão para o serviço, onde será verificado o pendor e a vocação para o desempenho das funções de Soldado PM;
- d. disciplina, apurada pelo seu Comandante imediato, por meio de Nota de Corretivo, punições e anotações em caderno de conduta;
- e. dedicação ao serviço policial-militar;
- f. aproveitamento escolar, conforme normas da Diretoria de Ensino;
- g. perfil psicológico compatível com o desempenho da função;
- h. adequação física e mental.

No caso do não preenchimento de qualquer um dos requisitos citados, pode ser instaurado o PAE (Processo Administrativo Exoneratório). Então, o comandante deverá encaminhar o Sd PM de 2ª Classe à seção jurídica, que elaborará um documento recomendando a exoneração ou a manutenção do estagiário na Polícia Militar do Estado de São Paulo.

Uma vez instaurado o processo, são reunidos os documentos, as provas do caso, as fichas de observação que contém todos os dados do aluno e as observações referentes ao seu comportamento durante o curso. O sd PM de 2ª cl. Submetido ao PAE tem o direito ao exercício da ampla defesa garantido pela na Constituição Federal. Logo, pode providenciar um advogado – se não tiver condições, a própria polícia oferece um protetor dativo (sargento ou oficial bacharel em direito) ou da Associação da Cooperativa da Polícia Militar. Esse advogado elabora a defesa prévia, solicitando as oitivas, os documentos e as testemunhas necessários. Depois tem um termo de ciência para as alegações finais, o advogado de defesa tem um período de três dias para apresentar a defesa final. Durante o PAE o aluno frequenta as aulas normalmente.

O oficial encarregado do processo deve então finalizar o relatório no qual os documentos, as alegações, e as oitivas devem estar cuidadosamente analisados, bem como a decisão quanto a permanência ou não do Sd PM de 2ª classe na Instituição. Ao término das apurações, o comandante avalia o procedimento, adiciona uma proposta e o encaminha ao Diretor de Pessoal, decisor do processo.

O objetivo do PAE, de acordo com a 1ª ten. Daniele, é manter a honestidade, a idoneidade, a disciplina. Isso impede que um Sd PM de 2ª classe venha a cometer uma falta mais grave no futuro, colocando em risco a vida de um cidadão. O prazo para a conclusão do PAE é de 20 dias. O processo original é arquivado na Diretoria de Pessoal e uma cópia fica na Seção Jurídica.

O aluno que é exonerado pode entrar na Justiça com uma liminar para anular a decisão, alegando que seu direito legítimo está sendo maculado (mandado de segurança). O juiz analisa e envia o mandado para o oficial responsável pelo caso pedindo informações. Depois disso, ele toma sua decisão final. Na maioria dos casos, quando há a instauração do PAE, o soldado é exonerado.

Antes de 2004, no Centro de Formação funcionava o módulo básico e também o especializado. A partir desse ano, apenas o básico continuou a ser oferecido no CF. Como no módulo especializado, geralmente, a 2ª EM encerra a investigação social, vários relatórios de contra-indicação à permanência do aluno na corporação são feitos. Por conta disso, os dados fornecidos pela tenente Daniele sobre o número de PAEs aplicados varia bastante nesse período. Enquanto em 2001, 2002 e 2003 houve, respectivamente, 15, 11 e 11 processos na EFSdPM, em 2004 esse número caiu para 3, sendo que até o mês de setembro desse ano apenas 1 PAE havia sido iniciado.

2.6. Estágio Probatório

O estágio probatório é o período durante o qual o soldado recém ingressado, como soldado de 2ª classe, é testado na Polícia Militar. Por ainda não ser considerado um policial efetivado, seus direitos ainda não são os mesmos que os contemplados ao resto do efetivo.

Sua configuração atual deve ser entendida dentro da lógica de mudanças pela qual a Instituição passou após os episódios do Carandiru e, principalmente, da Favela Naval. A organização procurava novas formas de se estruturar, adequadas aos novos princípios

balizadores do trabalho policial: direitos humanos, polícia comunitária e qualidade. E, para tanto, necessitou reorganizar o estágio probatório, para que este servisse efetivamente como recurso para observar por mais tempo o comportamento e a desempenho do candidato. Esse período passa a ser não só importante à formação dos policiais militares, mas também à política de depuração, iniciada com o Cel Carlos Alberto de Camargo.

2.7. Estágio Probatório Pré-Favela Naval

Anteriormente, o estágio probatório tinha duração de um ano. Este período coincidia com a formação pela qual os soldados de 2ª classe passavam, 8 meses de módulo básico e 4 meses específico. Todo o processo era desenvolvido sem qualquer forma de avaliação e, após os 12 meses, o soldado era promovido à 1ª classe.

De acordo com o Tenente Vladimir: “A organização não tinha uma preocupação maior com essa pessoa”. Isto porque a maior parte do período de estágio probatório, o soldado passava dentro da Escola de Formação, onde “é tudo quadradinho, tudo acompanhado” (Tem Vladimir).

Apenas nos 4 meses de formação específica, o soldado tem contato com a realidade de trabalho do policial militar, uma vez que começa a fazer trabalhos na rua. Mesmo durante esse período, segundo o Tem Vladimir, não havia qualquer preocupação com o recruta, com seu comportamento e modo de trabalhar. Novamente, essa postura de aparente despreocupação da Instituição com os soldados de 2ª classe deve ser entendida dentro da lógica policial que vigorava até então.

2.7.1. Estágio Probatório Pós-Favela Naval

Com os episódios do Carandiru e, principalmente, da Favela Naval, que atingiu a figura do soldado ostensivo, a Polícia Militar do Estado de São Paulo precisou mudar. Segundo o Tenente Vladimir, internamente houve grande pressão sobre os responsáveis pela seleção após as agressões de Diadema. Questionava-se o trabalho de seleção realizado. Obviamente, tratava-se de uma cobrança descabida, já que a maioria dos policiais envolvidos possuía muitos anos de profissão. E a seleção não é capaz, em situação alguma, de garantir a qualidade dos policiais com mais de cinco anos de vivência profissional.

Como resposta às cobranças, o estágio probatório (assim como a seleção) foi reestruturado, passando para dois anos. Além de englobar o primeiro ano, de formação, o período de estágio probatório foi estendido para o segundo ano de policial. E, nestes outros doze meses, o PM já está efetivado e desempenhando seu papel na rua. Trata-se de uma mudança fundamental, já que ele poderá ser avaliado em seu ambiente de trabalho.

Outra grande alteração ocorrida no processo foi a introdução de um mecanismo de acompanhamento do policial durante estes dois anos de estágio probatório. Antes, não havia qualquer forma de controle. A partir desta mudança, os comandantes foram obrigados a preencher fichas de acompanhamento de seus estagiários. A idéia era avaliar se o processo de seleção estava indo bem.

De acordo com o Tenente Vladimir, os problemas mais recorrentes encontrados no período de estágio probatório eram ansiedade em relação a onde morar e trabalhar, e, principalmente falta de adaptação à vida militar. Quanto aos dois primeiros problemas, o tenente afirma que havia muitos indivíduos que ingressam na PM em cidades distantes das que moram, na esperança de conseguirem voltar pra sua de origem. Como não se trata de uma questão logística simples, muitos não conseguiam.

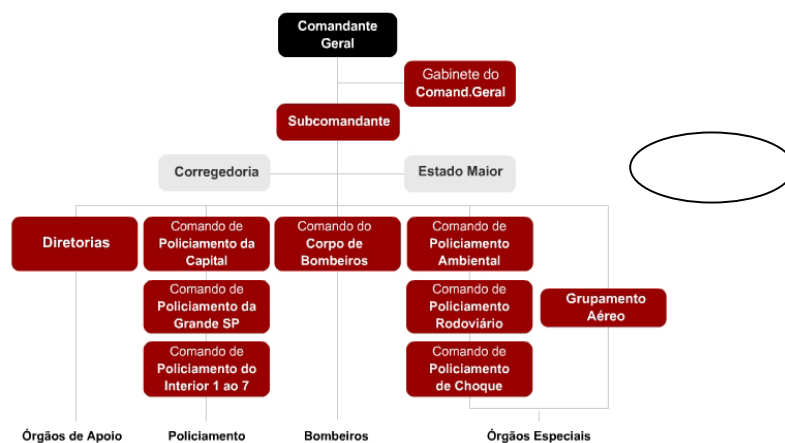
Outro problema identificado nesse período é falta de adaptação à vida militar. Para o tenente Vladimir, após o ano de 1998, o maior nível educacional presente na PM tem causado um choque cultural internamente. Os últimos dados que o tenente possuía mostravam que de 13% a 14% dos policiais militares tem curso superior. Este número é ainda maior quando se consideram somente as mulheres: 30%. Dessa maneira, há um aumento do conhecimento e da capacidade de questionamento de grande parte dos policiais. Sabemos que este novo perfil de policiais, mais bem instruídos, encaixa-se na filosofia da polícia comunitária. E também, das contradições e conflitos gerados entre estes novos policiais e aqueles selecionados, treinados e com vivência em uma outra lógica de ser policial. O tenente Vladimir ressalta um dos pontos geradores destas contradições como sendo o nível educacional e a capacidade que os novos policiais têm de questionar ordens que não sejam adequadas ao seu exercício profissional.

Há três formas de um policial sair da instituição, que não por vontade própria: demissão, expulsão e exoneração extra-ofício.

A exoneração extra-ofício é a forma de desligar um policial ainda na fase de estágio probatório. Seu mecanismo é muito mais ágil que os demais, conferindo maior facilidade na exoneração de um policial ainda em fase de teste.

Pode-se entender a nova configuração do período de estágio probatório como sendo uma tentativa de garantir uma formação melhor e mais adequada ao policial militar. Mas, a informação de que durante este período ainda ocorre uma investigação social dos soldados, revela uma nova função do estágio probatório: a depuração. Mesmo depois de ingressar na instituição, o soldado continua sendo investigado, avaliado e, caso não seja identificado como adequado às necessidades e perfis da PM, ele pode ser mandado embora com extrema facilidade por meio da exoneração extra-ofício.

2.8. Estado Maior



Função básica: Assessorar o Comando Geral.

Divisão interna:

É dividido em seis seções, sendo que dessas, visitamos as quatro mais importantes para a pesquisa: 1) A primeira, relacionada à legislação, planejamento de movimentação e controle de efetivo; 2) a segunda, responsável pela Investigação Social; 3) a terceira, responsável pela criação de vagas no organograma se aprovado o aumento de efetivo, por estabelecer as diretrizes de operação da PM e pela aprovação da doutrina de ensino da PM; 4) e a quinta, responsável pela Comunicação Social.

A administração fica no Quartel Geral (QG), mas a execução tem linhas de frente nas unidades como batalhões, por exemplo.

2.8.1. Primeira Seção

A primeira seção tem a função de assessorar o comando em questões relativas à situação do efetivo da Polícia Militar. São duas subseções: a de legislação e a de auditoria e planejamento do efetivo. A primeira tem a função de assessorar o comando no que tange à legislação sobre o efetivo, como interpretar a lei relativa aos policiais militares para posterior aplicação nos processos internos da PM. A outra subseção tem três atividades básicas: 1) Realizar estudos confrontando o máximo de pessoas que cada órgão da PM poderia ter com o quanto tem de fato; 2) Realizar o planejamento do efetivo; 3) Realizar auditorias para verificação de questões como irregularidades na jornada de trabalho e da situação do efetivo em cada unidade (Ex: se um soldado está trabalhando em um batalhão quando na verdade, deveria estar em outro). Com isso, mantém o comando informado sobre necessidades de movimentação ou de atividades irregulares para que os responsáveis sejam avisados e corrijam a situação.

Com relação à subseção de legislação, ela tem a função de interpretar a lei referente às atividades da polícia militar “da melhor maneira possível” para que seja compatível com a realidade da PM. Por exemplo, segundo Major Moretti, os policiais podem reivindicar direitos que não sabem que não têm. Encaminham um documento com a dúvida, que se torna um processo interno, para apreciação do Comando. Tudo é analisado dentro da lei e a pessoa recebe um parecer positivo ou negativo. Como a legislação não é a mesma dos servidores públicos comuns, há um sentimento de frustração dos policiais quando os processos são indeferidos.

Embora tratem de processos, números e, portanto, não tenham ligação direta com os policiais, tem-se consciência de que “em cada processo há uma história que não pode ser analisada de qualquer jeito, deve ter uma resposta satisfatória pelo sim ou pelo não”.

A lei pode ser antiga e não mais compatível com a realidade. Isso pesa na hora da análise, já que o senso de justiça não pode ser abandonado em alguns casos. Nem para o bem e nem para o mau. Ou seja, se houver algum processo cujo resultado deva ser a punição, ela acontecerá.

Há a subseção de planejamento e auditoria de efetivo tem outras atribuições. Entre a abertura do edital e o término do estágio probatório, a primeira seção está presente no momento anterior à abertura do edital e um pouco antes do término da formação das praças de segunda classe.

A Assembléia Legislativa do Estado é responsável pela aprovação do efetivo máximo da PM, hoje 93.056 policiais para todo o Estado de São Paulo. O Governador do Estado, então, determina por decreto o teto para as áreas operacionais e para a administração. Baseado nisso, o Comando Geral estabelece uma portaria que dispõe sobre o efetivo em cada órgão da PM, publicando os chamados Quadros Particulares de Organização (QPO). Nesses quadros, já há quantos soldados, sargentos, etc poderá haver desde em cada batalhão até em cada seção do Estado Maior, por exemplo.

Mensalmente, a primeira seção solicita à Diretoria de Pessoal dados sobre a situação real do efetivo. Isso é confrontado com o que dispõem os QPOs de cada órgão da PM para que se saiba qual a necessidade de cada região.

É realizado, a partir desses dados, um estudo para verificação da necessidade de haver concurso em alguma região com base na projeção da situação do efetivo. São levadas em consideração, além dos dados obtidos no confronto entre a situação e o teto permitido para cada órgão da PM, informações como transferências realizadas pelo DP, mortes, aposentadorias, abertura de novas unidades de serviço, etc.

Esses estudos são encaminhados ao sub-comando com recomendações acerca da necessidade de abertura de edital de concurso para determinadas localidades e já indicando a quantidade de vagas necessárias.

O sub-comando, se aprovado o estudo, permite que a primeira seção solicite ao DP a confecção de um novo edital de acordo com as informações do relatório. É redigida a minuta, que por sua vez passa pela aprovação da primeira seção e depois ao sub-comando do Estado Maior. Após todas as aprovações, são liberadas a abertura do edital e a execução dos demais trâmites do concurso. A partir desse momento, é iniciada a seleção sob a responsabilidade da Diretoria de Pessoal.

A primeira seção volta a ter participação no processo apenas quando os candidatos, agora praças de segunda classe, estão prestes a finalizar a formação.

Como a movimentação do efetivo na PM é dinâmica, a situação quando o candidato é aprovado no concurso já difere da situação pós-formação. Sendo assim, é necessária a realização de um novo estudo de vagas também em conjunto com o DP para que, antes da formatura, as praças possam “escolher” onde trabalharão de acordo com a localidade já disposta no edital do concurso que prestaram e com a disponibilidade de vagas naquela região.

O poder de escolha é baseado no desempenho do praça no período de formação. Para os melhores alunos, mais opções. Para os piores, aquilo que restar.

2.8.2. Segunda Seção

A segunda seção assessora o Comando em questões como análises de criminalidade nas regiões atendidas pela PM para que as atividades sejam direcionadas de forma racional. Além disso, para que sejam encaminhados relatórios à prefeitura descrevendo situações em que, se houvesse melhorias de infra-estrutura, por exemplo, a periculosidade diminuiria.

Também está sob responsabilidade da segunda seção o processo de investigação social, etapa que complementa o processo de seleção da PM e que mais interessa à pesquisa.

A investigação social é a última etapa da seleção de candidatos da PM. Está disposta no edital e aplica-se a todos os candidatos aprovados no concurso. Inicia-se com o preenchimento de um questionário extremamente detalhado sobre a vida do candidato e a finalização acontece quando o candidato já está no estágio probatório.

São investigadas desde suspensões escolares até ocorrências policiais em outros estados do Brasil. São também entrevistados vizinhos, colegas, entre outras pessoas com as quais o candidato já tenha se relacionado. Como não há um sistema de informações integrado entre as polícias de maneira que todas essas consultas possam ser automáticas, o processo acaba sendo ainda mais demorado. Isso é considerado um aspecto negativo.

No entanto, é um processo que precisa acontecer. É essa investigação que dá provas concretas à PM de que estão sendo selecionadas “pessoas de bem”, que não têm antecedentes comprometedores e incompatíveis ao perfil estabelecido para um policial.

Como todo o processo é transparente e todas as regras constam no edital, o candidato sabe que está submetido a esse rigoroso processo, que todas as informações serão confirmadas e que cabe a ele, portanto, informar eventuais ocorrências que possam lhe comprometer. Essa é uma atitude pesada pela equipe de investigação. No caso de dúvidas, são realizadas entrevistas com o candidato para confirmação de informações. Quando terminado o processo, é emitido o parecer final.

Vale ainda ressaltar que os resultados dessa investigação são válidos apenas para fins de seleção. Uma vez aprovado e admitido, pressupõe-se que a pessoa não é mais passível de

dúvidas sobre a conduta e o praça passa a ser avaliado como policial seguindo as normas da PM.

2.8.3. Terceira Seção

Depois de aprovado o aumento do número de policiais, a 3ª seção cria espaço no organograma para que esses policiais possam trabalhar.

As atividades são: criar vagas, dar diretrizes dos treinamentos e ensino da corporação e as diretrizes de operação também.

Esta seção assessora o comando geral nos assuntos pertinentes à organização, indicando quantos batalhões e quanto de efetivo deve haver em cada região do estado. Lida com forças políticas das regiões, que baseadas em índices de criminalidade e de população, solicitam o aumento do número de batalhões, delegacias, etc. Por meio desse movimento da população local, a policia é “provocada”, realiza estudos e dá uma resposta para a população.

Dependendo da demanda da população e baseado no decreto do governador, ela é responsável por criar as vagas.

Na parte operacional, são redigidas diretrizes de como devem ser as operações (ex: reintegração de posse. Como retirar as pessoas?). Quem define a maneira como as abordagens são feitas é a 3ª seção, que vem sendo melhorada paulatinamente. Ela é feita de maneira genérica, já que eles estão distantes da operação. Há uma noção de como deve ser feita cada operação.

Esses documentos são analisados ao longo dos anos. Depois do documento, é requisitado o feedback da execução para que possa ser feita a melhoria.

Zela pela doutrina na corporação, desenvolvendo por meio de um trabalho sistêmico, o conceito da organização harmonizando e convergindo esforços para seu melhor preparo ao emprego. Centraliza o trabalho de pesquisa em nível estratégico para adequado direcionamento da corporação. Estabelece um delineamento doutrinário que concretize o acerto e a perenidade das decisões institucionais. Lida com o ensino na corporação aprovando as normas de ensino. Baseado nas doutrinas governamentais e ao que é aceito internacionalmente.

Desde o início, ele só entra porque há um número de vagas em função de dados do governo e do comando. Para isso, são realizados estudos para verificar se podem ser alocados PMs ou se devem criar vagas mesmo. Há uma fórmula que leva em conta indicadores gerados pelos dados coletados na segunda seção, que vão para o órgão de estatística e que são usadas pelo 3º EM. Depois de aprovado o aumento, por meio da 1ª EM, com o DP é que é aberto o edital. “A gente trabalha com vagas” – com os números.

2.8.4. Quinta Seção

A quinta seção é responsável pela comunicação da PM tanto para o público externo quanto para o público interno.

As atividades relativas ao público externo são voltadas para o atendimento à imprensa e civis que solicitem dados específicos à PM, solicitações pelo Fale Conosco da Polícia Militar, programas de rádio e televisão. A função desse atendimento é tornar público e transparente o trabalho da PM.

O público interno também é atendido pela quinta seção. Eles são responsáveis pela homenagem a policiais indicados pela chefia por um bom trabalho, dando menções de honra e prêmios, por exemplo. Além disso, são os responsáveis pelo atendimento à família de policiais mortos em serviço, com a execução de cerimoniais e demais condecorações.

Esse serviço é administrado pela quinta seção que se localiza no QG, mas a execução é descentralizada. Cada unidade da PM possui uma frente de comunicação social que é responsável pelas atividades que forem necessárias em cada localidade.

2.9. Corregedoria

“Compete à Corregedoria da Polícia Militar do Estado de São Paulo assegurar a disciplina e a apuração das infrações penais na Corporação, fornecendo amplos poderes ao Corregedor para a consecução do objetivo maior de oferecer à população um serviço de segurança de excelente qualidade. Ainda, e com orgulho, são mantidas as investigações para a apuração de casos em que o policial militar é vítima, para a satisfação dos anseios de justiça, da Corporação e da família daquele que tomba em serviço ou em razão dele”.

(fonte: site da Polícia Militar do Estado de S. Paulo)

Dentro do organograma, a Corregedoria é um órgão que se equipara ao Estado Maior. É um órgão diretamente ligado ao Comando Polícia Militar.

A função da Corregedoria é assegurar a disciplina e a apuração das infrações penais na Corporação visando à garantia da qualidade do serviço prestado à população. É a polícia dos policiais. Além disso, é responsável pelas investigações de casos que têm como vítimas os policiais militares.

A estrutura é dividida em três departamentos: Documentação e Triagem, Homicídios – PM Vítimas e Patrulhamento Disciplinar Ostensivo (PDO).

O departamento de Documentação e Triagem é responsável pelo armazenamento e análise de documentos sobre o efetivo.

O de Homicídios – PM Vítimas é um departamento que existe há anos, mas que vêm ganhando força principalmente a partir de 2003. Atua nos casos em que há policiais perseguidos ou ameaçados e indica como o policial deve agir nas imediações de sua residência ou em ocorrências fora do horário de serviço, por exemplo. Dá respaldo para a família e o suporte necessário para preservar a integridade do policial. Além disso, essa equipe atua quando há morte de policiais militares. Nestes casos, a Corregedoria realiza investigações e atua em conjunto com a Polícia Civil naquilo que for necessário para desvendar o crime. Trata-se de um trabalho extremamente sigiloso e interno, com policiais à paisana e bastante controlados.

O reforço desse departamento, segundo entrevista realizada na Corregedoria, tem o intuito de mostrar aos “bons policiais” que a Corregedoria é um órgão de apoio ao trabalho do policial, não um órgão voltado exclusivamente para a punição.

Já o departamento de Patrulhamento Disciplinar Ostensivo (PDO), é responsável pela fiscalização e repreensão com base na adequação do policial militar às regras de conduta estabelecidas no Regulamento Disciplinar.

Os policiais que trabalham na PDO, ao contrário da grande maioria dos policiais corregedores que trabalha à paisana, são fardados e têm parte das melhores viaturas. A finalidade disso é mostrar aos policiais que serão rondados a presença da Corregedoria.

Ao rondarem um praça, verificam se ele está adequado ao Regulamento Disciplinar em aspectos que variam de comportamento em ocorrências a adequação da vestimenta. Caso o policial não esteja dentro das regras, a PDO pode orientá-lo ou comunicá-lo.

As orientações servem para alertar os policiais sobre as normas de conduta. São preventivas e, portanto, não são registradas. Já as comunicações são repreensões formais, advertências por escrito que têm influência na avaliação daquele policial rondado.

Segundo a Corregedoria, vem ocorrendo um esforço para que o número de orientações seja superior ao de comunicações. Como o trabalho dos PMs encarregados dessa fiscalização é diferenciado e as ações são surpresas para que os policiais do policiamento ostensivo de rua sejam abordados durante uma situação normal de trabalho, a Corregedoria fica com a imagem de que existe apenas para punir o PM, situação que a organização vem tentando reverter nos últimos anos.

Para isso, a Corregedoria vem realizando estudos sobre os principais motivos de repreensão formal, comunicações, e promovendo palestras de orientação no horário de expediente para os policiais.

Antes, essas palestras eram menos freqüentes e aconteciam fora do expediente. Por serem obrigatórias aos convocados, eram vistas como uma espécie de “castigo”, já que o policial perdia um dia de folga para participar mesmo que não tivesse recebido nenhuma comunicação quando rondado. Isso reforçava ainda mais a imagem negativa da Corregedoria, já que dessa forma eram repreendidos os policiais que fugiam às regras e também os que estavam de acordo com o RD.

Além disso, embora não seja uma informação oficial, já que não está gravada, o fato é que, por ficarem no trabalho em dia de folga, os policiais perdiam o dia do segundo trabalho. E isso era visto com maus olhos também.

Com o fortalecimento do departamento PM – Vítimas e modificações na postura da PDO, a Corregedoria espera ser vista como uma fonte de apoio ao trabalho do policial e deixar de lado a imagem de perversa.

É preciso ressaltar que a Corregedoria, no entanto, não atua em ações especiais do Comando. No caso “Carandiru” de 1992, por exemplo, ela não teve participação justamente por ter sido uma determinação do Comando e relacionada à tropa de choque.

Já no caso “Favela Naval” de 1997, o impacto do evento foi significativo para a mudança de postura da Corregedoria, acompanhando a tendência de mudança que houve em toda a instituição.

2.10. Diretoria de Saúde

Como o objetivo desta pesquisa é analisar o impacto do trabalho sobre a saúde mental do soldado PM, a pesquisa desta diretoria nos pareceu de suma importância. Tanto pela proposta de atendimento de soldados com problemas afetivos como aqueles que no limite ao não suportarem o sofrimento a que estão submetidos acabam cometendo, num ato extremo de desespero, o suicídio. Chamaram a nossa atenção os Programas que o Centro de Assistência Social e Jurídica (CASJ) vem recentemente desenvolvendo visando dar suporte emocional aos soldados PM.

O CASJ foi criado a partir de uma Lei que data de 1985, mas fisicamente instalado no ano seguinte. Em seu início era voltado para as áreas religiosa e jurídica. A parte psicológica do Centro passou a existir apenas no ano de 1995. Em seu início, tanto o corpo de psicólogos (em termos numéricos) quanto o espaço físico para se realizar um atendimento psicológico adequado à demanda interna eram insuficientes.

De acordo com a Capitã PM Soraia, Diretora do CASJ, o marco transitório para que a PM passasse a olhar com maior atenção a saúde psíquica do policial militar foi o episódio da Favela Naval, em 1998. Desse modo, entre os anos de 1999 e 2000, surge o Programa de Valorização Humana (PVH).

2.10.1. Programa de Prevenção de Manifestações Suicidas (PPMS)

O Programa de Valorização da Vida (PVH) é o precursor do PPMS. Foi criado no ano de 1999, e é de autoria do Coronel Alegrete, que também é Psicólogo, e hoje está na reserva.

No início do programa, eram feitas avaliações psicológicas nas unidades da Polícia Militar por meio de solicitações por parte do comandante. A solicitação dependia da percepção e do julgamento do comandante que, sentindo a necessidade de sua unidade ser avaliada, pedia-a.

A próxima fase do programa, após a visita à unidade, consistia em emitir relatórios com o perfil da OPM (Organização Policial Militar, que é um sinônimo pra unidade da PM). Esse documento era sigiloso e não continha dados da avaliação. O objetivo do relatório era conceder parâmetros para o comandante guiar suas ações administrativas a fim de suavizar os problemas da unidade.

Toda essa organização inicial do PVH foi de enorme sucesso e, conseqüentemente, o programa cresceu. O alto comando da PM, ao tomar conhecimento do programa e de seus resultados, pediu pra que ele expandisse sua atuação, o que ocorreria em duas fases. A primeira meta era avaliar toda a capital e algumas unidades da Grande São Paulo, sendo que na segunda meta o programa seria expandido para o interior.

A primeira fase do programa foi cumprida nos anos de 2002, quando 20 mil policiais militares foram avaliados, e em 2003, com aproximadamente 10 mil avaliações. Dessa maneira, toda a capital e grande parte da Grande São Paulo foram abrangidas pelo PVH. Dessa forma, o programa estava pronto para se estender rumo ao interior. A experiência acumulada durante a primeira fase permitiu ao grupo que coordenava o programa tirar algumas conclusões. A primeira é que a estrutura que vigorava na PM não suportava tantas avaliações sem uma rede de apoio que suportasse tantos encaminhamentos. E, em segundo lugar, o PVH foi considerado uma grande peneira, pois, nos testes foram pegos casos inclusive de problema neurológicos.

O primeiro teste aplicado no PVH foi o Varteg. No entanto, este foi logo descartado, antes mesmo da resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP).

A avaliação ocorria, primeiro, com a ida do grupo de psicólogos aos batalhões. Lá, eram feitas avaliações coletivas. Estas ocorriam durante uma semana e no horário de serviço do policial militar, para evitar os constrangimentos causados pela escala extra.

Há uma nota de instrução que obrigava os comandantes a providenciar a avaliação. O caráter compulsório das avaliações implicava em um problema administrativo uma vez que o código de ética de Psicologia diz que ninguém pode ser avaliada se não quiser. Dessa maneira, caso algum PM não se dispusesse a ser avaliado, não o seria. Para solucionar esse impasse, o PM assinava a lista de presença e o fato de não ser avaliado ficava em sigilo, uma vez que os resultados individuais eram também sigilosos. Dessa maneira, administrativamente o problema estava resolvido.

No entanto, houve poucos casos de policiais militares que se recusaram a serem avaliados. O que ocorria era uma negação no primeiro momento, por insegurança quanto

ao sigilo dos testes. O grupo de psicólogos permanecia por uma semana na OPM e, assim, a influência dos policiais que passavam pela avaliação e comprovavam o caráter sigiloso do processo era fundamental. Aqueles que se negaram a participar do Programa, em um primeiro momento, conversando com quem passou pela avaliação se convenciam e desejavam participar.

Após o fim processo de avaliação, a mensuração das avaliações é feita no CASJ, durante uma semana. Com os resultados prontos, o grupo de psicólogos do PPMS volta à OPM para fazer a devolutiva individual.

Os resultados das avaliações traziam muitas surpresas aos psicólogos. Dessa maneira, era necessário aguardar as entrevistas para confirmar desvios. Ao fim das entrevistas e das avaliações os resultados mais frequentemente encontrados eram: agressividade (auto e hétero), irritabilidade e descontrole emocional; processos auto-destrutivos, sendo o alcoolismo o de maior incidência; ideação suicida e homicida; e desagregação familiar.

Na questão relativa às drogas, o álcool foi constatado como a que possui maior incidência. Moralmente, na polícia é muito mais fácil assumir a dependência do álcool do que de outras drogas. No entanto, o uso da cocaína fica muito disfarçado na atividade do policial, já que os efeitos da droga podem ser similares ao estado de excitação do policial em sua atividade de rua.

Nas mulheres, os casos mais observados foram auto-agressividade com tentativa de suicídio, ingestão de medicamentos e uso de cocaína. Já nos homens, o que mais se observou foi a dependência do álcool.

Em vista do quadro geral verificado na PM, e do estado crítico em que o policial militar se encontrava, no ano de 2002, o comandante geral da época proibiu que relatórios com o quadro geral da unidade fossem emitidos para os comandos.

Um ponto que merece destaque, no ano de 2002, é a ampliação do quadro de psicólogos ocorrida nessa época. Nesse ano o programa foi estendido com respaldo do alto comando, sendo que foi traçada uma meta de vinte mil avaliações para a Grande São Paulo no ano. Para conseguir atingir esse número de avaliações houve remanejamento de policiais militares de outras unidades, com ou em formação em psicologia, e a contratação de psicólogos civis.

Os psicólogos civis, com grande visão clínica, começaram a pegar muitas psicopatologias nos testes. Isso porque eles identificavam como problema algumas

características inerentes à atividade do PM (como agressividade), que eram encontrados em um nível superior àqueles da população em geral. Desse modo foi necessário lapidar as ferramentas utilizadas nos testes.

Destaca-se a participação do Dr Neury Botega, professor da UNICAMP e psiquiatra especialista na área de Suicídios, como orientador do PPMS. De acordo com a Diretora do CASJ, ele vem sendo fundamental para o bom funcionamento do programa, por ter fornecido toda uma base relativa a suicídio. Principalmente no que diz respeito à profilaxia, permitindo ao PPMS não começar seu trabalho do zero. Além disso, o Dr Botega continua oferecendo suporte ao grupo do CASJ, participando ativamente do desenvolvimento do programa.

A médica da UNICAMP, Dra Blanco, sob orientação do Dr Botega, desenvolveu uma ferramenta que vem sendo amplamente utilizada pela PM em casos de suicídio: a autópsia psicológica. Trata-se de um questionário aplicado, após o período de luto, aos parentes e pessoas, de outros ambientes, com quem o policial convivia. O intuito dessa prática é traçar um perfil dos policiais suicidas, conseguindo observar características comuns de alteração de comportamento. Com isso, a PM seria capaz de intensificar a prevenção desses casos.

Deve-se fazer uma ponderação a respeito do número de suicídios na Polícia Militar do Estado de São Paulo e no Brasil. Segundo dados do DATASUS, a média de suicídios no Brasil nos últimos dez anos oscilou entre 4 e 5 a cada 100000 habitantes. Na PM, esse número era muito superior. No ano de 2003, houve 33 casos de suicídio, o que equivale a aproximadamente 17 por 100000 habitantes.

No ano de 2004, quando o PPMS foi implementado, o número caiu para 17 suicídios, equivalente a 9 por 100000 habitantes. Em 2005, antes do fechamento das estatísticas, o número do ano anterior se repetia. Sobre estes dois anos, cabe uma constatação que permite começar a tirar conclusões acerca dos efeitos do PPMS. Nesse período, os números de suicídio na PM da capital caíram. Já no interior, onde não havia qualquer programa expressivo e focado nessa questão, os casos de suicídio aumentaram.

Com estas informações, o CASJ passou a preparar um plano de ações que visava a reduzir esses números no interior do Estado de São Paulo. Prepararam-se palestras, cujo tema era suicídio, que foram dadas em qualquer unidade onde já houvera manifestações suicidas (desde ideações até tentativas, com ou sem êxito). O público alvo destas palestras foram os oficiais, na tentativa de que estes se sensibilizassem com o tema. Fez-se, também, um trabalho de capacitação de psicólogos, civis ou militares, que trabalham

para a PM, no interior, a fim de que estes estivessem aptos a ministrarem palestras do PPMS para todo o efetivo.

Um outro trabalho realizado pelo PPMS é a formação de grupos de policiais que já tentaram o suicídio. Esta prática contraria a bibliografia especializada, já que o espaço poderia se tornar uma espécie de laboratório de práticas suicidas, no qual um integrante poderia aprender e tentar alguma forma de tentativa de suicídio que antes desconhecia. Segundo a Capitã Soraia, os resultados deste projeto são excelentes e conta com alto índice de adesão. Os policiais que compõem o grupo e voltam a ter alguma ideiação suicida apresentam a situação aos colegas, que conseguem resgatar valores e fazê-los desistir da idéia.

2.10.2. Programa de Acompanhamento e Apoio ao Policial Militar (PAAPM)

A compreensão do PAAPM em sua estrutura funcional ocorreu em duas etapas. A primeira, contato inicial do grupo com o programa, ocorreu por meio da exibição de um vídeo de apresentação do PAAPM, no dia oito de julho de 2005. A exibição foi feita na Diretoria de Ensino (DE), em uma sala de reuniões bastante sofisticada, onde os aparelhos de multimídia são bastante novos. Estavam na sala Cel Bizarria, Major Nilson, Seiji, Bruna e Rafael. A reunião foi bastante descontraída graças a um perfil muito comunicativo e simpático dos dois representantes do DE que estavam presentes na reunião.

Num segundo momento, por indicação da Tenente Valdira, foi-nos indicado o Tenente Leandro, que é o chefe do PAAPM. Em reunião (realizada no dia 10 de agosto de 2005) na qual estavam presentes Bruna e Rafael, além do próprio tenente, foi-nos apresentado, novamente, o funcionamento do programa. O conteúdo da conversa foi similar aos dados colhidos do filme de apresentação, sendo que alguns dados mais técnicos foram apresentados. Foi-nos informado, também, que Tenente Leandro é o responsável pelas estatísticas do CASJ. E já no primeiro encontro tivemos contatos com alguns números iniciais e que, segundo o tenente, serão concedidos formalmente assim que ele souber da viabilidade de nos entregar os dados.

O CASJ, ao fazer o vídeo de apresentação do PAAPM pretendia disseminar entre todas as unidades da corporação a existência de um programa destinado exclusivamente aos cuidados da saúde mental do policial militar, e, também, esclarecer detalhadamente o funcionamento do programa. O esclarecimento do PAAPM também se destinava a

quebrar tabus quanto à existência de um programa que vem a tirar o profissional de suas atividades corriqueiras e que, pode ser fonte de mais angústia ao praça.

Objetivo do programa:

“Agir preventivamente em favor do restabelecimento da saúde mental, visando o reequilíbrio psico-emocional do PM, bem como otimizar o desenvolvimento pessoal e o conseqüente uso produtivo de suas potencialidades”.

O programa se desenvolve em três fases:

1ª) Na primeira fase, o policial militar é apresentado ao CASJ para uma avaliação psicológica, após ter enfrentado um Evento Potencialmente Traumático - EPT-, que é uma ocorrência de elevada exposição ao risco. Os EPT são discriminados como sendo: resistência seguida de morte; resistência seguida de lesões corporais; disparo de arma de fogo; acidente de trânsito com vítimas. Caso o PM venha a passar por qualquer uma dessas modalidades de ocorrências, ele é obrigado a passar pela primeira fase do PAAPM.

O PM tem a opção de procurar voluntariamente o PAAPM caso sinta que está passando por dificuldades emocionais que comprometam sua capacidade normal de realização do trabalho. Além disso, caso um superior sinta alterações no praça, ele pode encaminhar o policial ao PAAPM. São estas as três formas de ingresso ao Programa de acompanhamento e apoio ao Policial Militar.

Caso a avaliação psicológica do PM demonstre alguma alteração significativa, ele será inscrito na segunda fase do programa, o estágio de desenvolvimento psico-emocional.

2ª) Estágio de desenvolvimento psico-emocional. Esse Estágio tem como objetivos:

- agir preventivamente em favor do restabelecimento da saúde mental do policial militar;

- restabelecer o equilíbrio psico-emocional do PM favorecendo o seu desenvolvimento pessoal e o conseqüente uso produtivo de suas potencialidades;

- Promover a perfeita interação do policial militar com a sociedade, enaltecendo valores ligados à vida, à integridade física e à dignidade humana.

A segunda fase do PAAPM funciona como um estágio de aperfeiçoamento tradicional, mas as atividades curriculares são voltadas ao apoio emocional específico. O estágio possui 17 dias letivos de duração e se desenvolve em 102 horas aulas. Durante esse tempo o PM fica afastado das funções que exerce em sua unidade específica para se dedicar integralmente ao programa.

A grade curricular é dividida em matérias teóricas e atividades práticas. As primeiras são compostas de Teosofia, Educação Institucional, Noções de prevenção e tratamento de dependências, Direitos e vantagens do policial militar, Elementos de Psicologia, Cuidados com a alimentação, Nutrição, Educação Física e Psicologia Aplicada. Já as atividades práticas incluem visitação ao acervo e ateliê do MASP, arte-terapia e caminhada no Parque Estadual da Cantareira.

Após os 17 dias letivos do Estágio de desenvolvimento psico-emocional, o grupo passa por uma formatura sendo que, então, cada policial militar é reapresentado à sua unidade de origem.

3ª) Durante a terceira fase do PAAPM, forma-se uma comissão de análise do PM formado. A comissão é formada por um presidente, cuja convocação é feita pelo chefe do CASJ, um comandante da PM (responsável pelo envio do policial ao PAAPM), pelo psicólogo que acompanhou o programa, e um oficial da corregedoria (responsável por apresentar eventuais antecedentes operacionais e administrativos do PM). A função desta comissão é analisar o policial militar e verificar em quais condições ele voltará às suas atividades. As decisões podem ser:

- liberar o PM apenas para trabalhos administrativos – nível 1;
- liberar o PM apenas para trabalhos administrativos e policiamento ostensivo à pé – nível 2;
- qualquer modalidade de trabalho exceto força tática – nível 3;
- qualquer modalidade de trabalho desde que supervisionada (pelo seu superior imediato) – nível 4;
- liberado sem restrições;

Caso a decisão tomada pela comissão implique em restrições ao trabalho do policial militar (liberações de nível 1 a 4), estas serão reavaliadas pelo psicólogo do CASJ a cada dois meses, até que o PM possa trabalhar sem restrições. Nessa etapa, são fundamentais na avaliação do psicólogo os relatórios entregues pelo supervisor do policial militar. Esses relatórios especificam o modo como o PM desempenhou sua função durante os

dois meses posteriores ao parecer da comissão de análise, fornecendo dados objetivos e de comportamento.

2.10.3. Programa de Preparação para a Inatividade (PPI)

Os profissionais do CASJ, à medida que ficavam mais sensíveis em sentir as necessidades dos policiais militares, perceberam que a estrutura DS não possuía qualquer programa focado naqueles profissionais que se encontravam na iminência de deixar a PM e ir para a reserva.

Um policial militar que faz uma carreira típica fica no mínimo trinta anos em uma instituição bastante fechada e de características ímpares na sociedade moderna – como a disciplina e hierarquia militares. Além disso, durante estes trinta anos, no mínimo, o policial tem a vivência da profissão de maneira integral no seu dia-a-dia. Por estas peculiaridades, os profissionais do CASJ começaram a dar atenção à clara dificuldade encontrada por qualquer policial em se desligar da vida de policial militar. Criam, assim, o Programa de Preparação para a Inatividade (PPI).

O PPI começa no ano de 2003, como um projeto piloto, fase esta na qual ele ainda se encontra. Em sua fase inicial, o CASJ enviava ofícios a todos os policiais militares que estavam a dois anos de se aposentar, para que estes tomassem conhecimento do PPI. Formavam-se grupos pequenos e heterogêneos (oficiais e praças juntos), de até quinze pessoas, para que se pudesse manter um maior controle e, conseqüentemente, ter-se maior compreensão do trabalho, que ainda era piloto.

A estrutura do trabalho era composta por 14 encontros, sendo um por semana. Em dois destes encontros havia a participação dos familiares do policial militar. Isto porque com a aposentadoria, depois de pelo menos trinta anos o policial estaria muito mais tempo dentro de casa, alterando toda uma rotina já construída. Após todos estes encontros, há uma formatura e, eventualmente, alguns grupos realizam uma festa de confraternização. O PPI encontra-se, atualmente, na fase da primeira avaliação à qual o projeto-piloto foi submetido. Trata-se de uma fase de fundamental importância para que se façam as adaptações e alterações necessárias, resultantes de toda a avaliação que os profissionais envolvidos com o programa fizeram.

A primeira modificação a que o PPI deverá necessariamente passar diz respeito ao porte do projeto. Até agora, somente se trabalhou com grupos de até 15 policiais. O objetivo, a

partir de agora, é conseguir montar grupos maiores a fim de que o projeto atinja uma amostragem populacional mais significativa.

Uma outra característica importante do PPI diz respeito à composição dos grupos. Oficiais e praças participam juntos do Programa. No entanto, a farda não é utilizada, sendo que os policiais devem utilizar roupas civis. Dessa maneira, segundo relatos da Diretora do CASJ, Capitã PM Soraia, as praças não se sentem inibidos pela presença de superiores o que os permite ter uma participação mais ativa em todo o processo.

Uma constatação dos profissionais do PPI é que os oficiais começam a freqüentar o PPI, mas após os primeiros encontros tendem a deixar de freqüentá-lo. Uma primeira suspeita poderia ser a composição heterogênea dos grupos. Mas, segundo a Capitã PM Soraia, pesquisas informais feitas junto a oficiais que já passaram pelo programa mostram que eles não se importavam com a composição heterogênea do grupo. O grande problema enfrentado pelos oficiais e que os impede de participar do Programa inteiro é a duração de 14 semanas do Programa. As suas atribuições profissionais dificultam a participação nesses diversos encontros. Este é um problema que não atinge as praças.

Com o objetivo de resolver esse problema enfrentado pelos oficiais, os coordenadores do Programa de Preparação para a Inatividade pensam em montar uma estrutura que seja capaz de reduzir ao mínimo possível o número de encontros. A idéia é conseguir reunir o grupo e passar um dia todo em atividades. Desse modo, a estrutura de trabalho dos oficiais não os impediria de se preparar para a inatividade.

Um outro evento organizado pelo CASJ, que visa aos policiais já na inatividade, é o Dia do Veterano. Trata-se de um dia de atividades voltado para estes policiais da reserva. Procura-se realizar esta festividade em um dia próximo ao dez de novembro, Dia do Veterano Policial Militar. Está-se, hoje, na sua segunda edição.

Optou-se pelo nome dia do veterano em função da carga negativa que o termo inatividade carrega, significando deixar de servir, ou, em última instância, passar a ser inútil. Mesmo assim o termo inatividade é amplamente utilizado na Polícia Militar.

CAPÍTULO IV - METODOLOGIA

Gostaríamos de lembrar que desenvolvemos esta pesquisa em duas etapas com finalidades específicas.

- coleta de dados sobre a instituição do ponto de vista histórico e estrutural da organização e caracterização socioeconômico e escolar do soldado PM
- coleta de dados sobre o “trabalhar” na ótica do soldado.

Utilizamos então o Estudo de Caso como estratégia de pesquisa por entendermos ser a mais adequada para entendermos a Instituição PM. Como bem observa Yin (2005), “os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo ‘como’ e ‘por que’, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real” (p.19).

Define então dizendo que:

1. Um estudo de caso é uma investigação empírica que
 - investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando
 - os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos
2. A investigação de estudo caso
 - Enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado,
 - Baseia-se em várias fontes de evidências, com os dados precisando convergir em um formato de triângulo, e, como outro resultado,
 - Beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados (Yin, 2005, p.33)

Complementamos com estudos exploratórios e descritivos, dadas as características de nosso trabalho e como propusemos realizá-lo. Trata-se de uma forma de investigação que não tem intenção de chegar à validação de hipóteses e nem de chegar a uma verdade dos fatos e fenômenos.

Estamos mais preocupados em abrir um novo campo de investigação e levantar questões e temas para futuras pesquisas. Entendemos que este seja a forma mais adequada para estudarmos a Polícia Militar, pois historicamente esta Instituição foi fechada e avessa a qualquer investigação mais profunda de sua estrutura e função. Na medida em que foram ocorrendo grandes mudanças em seu interior, hoje ela tem interesse em se conhecer o que possibilitou a realização desta pesquisa.

Para desvendar os segredos de sua estrutura, suas funções e as representações de seus agentes institucionais, como desbravadores, procuramos conhecer o nosso objeto, à maneira como os pioneiros exploram um terreno desconhecido.

Nesta primeira fase, para a coleta de dados, utilizamos as técnicas clássicas das Ciências Sociais: coleta de documentos sobre a organização, textos de revistas da própria instituição, levantamento do organograma, levantamento de funções e cargos, estrutura institucional, dados quantitativos tais como suicídios, sócio-econômicos e educacionais dos soldados, etc.

Mas à medida que fomos compreendendo a PM, percebemos que era essencial entender todo o processo de formação do soldado, ou seja, desde a sua seleção, passando pela formação até o estágio probatório onde ele passa a fazer o policiamento ostensivo de rua. Isto significava aprofundar na compreensão da lógica deste processo: os critérios e os processos de seleção, o processo educacional feita em um centro de formação e a introdução deste soldado no trabalho real.

Para a consecução deste novo objetivo passamos a entrevistar os responsáveis por cada etapa deste processo. Não bastava o acesso aos documentos que descreviam este processo. Passamos a coletar uma série de depoimentos que nos permitiram entender que recentemente havia uma mudança nos critérios e na forma de seleção e formação. Do ponto de vista da Instituição tratava-se somente de uma melhora, de aperfeiçoamento, mas de nosso ponto de vista percebemos que se tratava de algo mais profundo que havia ocorrido.

Percebemos que era necessário a partir deste momento utilizar uma estratégia paralela de pesquisa. Inspiramo-nos neste momento na pesquisa que é feita na área de história que é conhecida como história oral . Redirecionamos as entrevistas e passamos a coletar também narrativas de pessoas chaves da Corporação quanto à sua história recente. O critério que utilizamos foi o de o sujeito ter participado de forma significativa na reconstrução recente da instituição. Como apresentado, surgiu então toda a história recente de uma Corporação que saiu de um período ditatorial para a atual fase democrática e as mudanças que foram sendo implementadas. Da policia reativa e repressiva para a policia comunitária.

Quanto à segunda fase de nossa pesquisa, tínhamos claro que utilizaríamos a estratégia proposta pela Psicodinâmica do Trabalho: criar um espaço público para que os soldados pudessem expressar livremente os seus pensamentos, sentimentos, anseios, desejos, ambições, sonhos, etc, em relação aos seus trabalhos.

Como propõe a Psicodinâmica do Trabalho, a fala livre é essencial. Através dela é que emerge toda a subjetividade das pessoas. E particularmente o sofrimento, objetivo de nossa pesquisa. Escolhemos então utilizar as técnicas de entrevista individual e coletiva. Tanto em um caso como noutro, por se tratar de uma pesquisa exploratória, decidimos usar entrevistas abertas. Iniciam-se estas entrevistas com uma questão aberta e deixa-se o sujeito ou sujeitos à vontade para falar(em) o que ele(s) quiser(em) de forma espontânea.

Para a análise das entrevistas individuais recorreremos ao método de análise desenvolvida por Rodrigues . Trata-se de uma técnica que busca levantar os principais temas que o(s) sujeito(s) relata(m) e compreendê-los dentro da lógica de seu(s) discurso(s).

No caso da entrevista coletiva ou grupal, utilizamos o conceito de porta voz. É aquele integrante do grupo que apreende e expressa sentimentos, idéias, pensamentos e motivações implícitas que são até então desconhecidos, e ao serem desvelados, os grupos tomam consciência deste processo tácito e participam com as suas falas na construção dos grandes temas a partir da questão aberta inicialmente. Seguir os porta-vozes permite compreender o movimento do grupo, suas representações, seus sentimentos, seus desejos, seus sonhos e sofrimentos. Utiliza-se a técnica de análise de discurso para compreender o discurso destes porta-vozes e as falas que estes suscitam no grupo. Esta técnica permite compreender o movimento do grupo na construção de seus temas feita tanto explícita como os tacitamente.

1. PROCEDIMENTO

Para escolhermos os sujeitos da pesquisa seguimos a sugestão do tenente PM Vladimir por ocasião da entrevista que realizamos com ele. Por ter trabalhado no projeto de reformulação da Seleção junto com o Major Filemom e grande conhecedor das regiões onde a PM atua, este nos sugeriu que investigássemos as zonas leste, centro e sul.

O passo seguinte foi resolvermos o problema prático de como realizar, onde realizar, como juntar grupos de soldados sem que prejudicasse a rotina do trabalho deles caso fossemos realizar dentro das horas de trabalho deles. Como sabíamos que o sistema deles é de 12 e 36 hs, tentar fazer as entrevistas fora dos seus expedientes era inviável.

A sugestão de como resolver veio do próprio comandante da Corporação. O cel Eliseu Éclair sugeriu que utilizássemos a estrutura do EAP. Como as praças de todos os CPA-Ms são obrigados a passar pelos cursos de atualização, eles se reúnem por uma semana

nos vários CPA-M para se reciclarem. E cada CPA-M congrega praças de todos os lugares da região. Ficou a cargo do cel Libório a incumbência em viabilizar e concretizar a sugestão do comandante.

A partir deste momento entramos em contato com o cel PM Antonio Carlos que serviu de intermediário com os comandantes de cada CPA-M de nosso interesse. Como havíamos escolhido as regiões sul, leste e centro, os CPAs que foram sugeridos foram: M1, M9 e M10. Tivemos o cuidado de visitar os responsáveis destes CPA-Ms uma semana antes da realização das entrevistas. Foi importante este contato inicial, pois pudemos avaliar os locais e as condições deles para a realização das entrevistas (individual e grupal).

Outro cuidado que tivemos foi quanto à escolha e composição dos sujeitos que fariam parte do grupo de entrevista. Os critérios para a escolha foram: ser de diversos batalhões e companhias, de RE diferentes (ou seja, misturar novos e antigos) e se possível presença da policial feminino. Com isto garantimos qualitativamente uma amostra representativa em termos de realidades distintas de trabalho, de experiência e in experiência, de contato com diferentes segmentos sociais, de diferentes tipos de ocorrências em função do bairro em que se encontram.

Foram então constituídos um grupo de soldados em cada CPA-M, ou seja, três grupos no total. Em média, cada grupo teve 12 soldados. Tivemos somente um grupo de seis cabos e um grupo de quinze sargentos. Os encontros duraram em média 2 horas cada. Cabe explicitar que no caso dos soldados, tivemos três encontros com cada grupo. Como o foco de nosso trabalho é o soldado que faz o policiamento ostensivo de rua, justifica-se o maior número de encontros com eles.

Quanto a cabo e sargento a idéia inicial era realizarmos somente entrevistas individuais para confrontarmos os dados trazidos pelos soldados com seus superiores imediatos. Mas como surgiu a oportunidade de fazermos um grupo de cabo e um grupo de sargento, fizemos estas entrevistas grupais para enriquecermos a análise principalmente no que diz respeito às relações hierárquicas do ponto de vista de cada segmento.

Cabe lembrar as vantagens e desvantagens em escolher os EAPs para a consecução das entrevistas. De um lado, facilitou o acesso das praças em condições ótimas para a realização das entrevistas ao não interferir em seu dia a dia. A escolha dos sujeitos: uma amostra bastante significativa e representativa em termos da Capital. A possibilidade de realização de um número bom de encontros. De outro, os sujeitos escolhidos serem

conhecidos pelo comando, pois não houve possibilidade de pedir voluntários para a pesquisa. Foram escolhidos segundo os critérios estabelecidos pelos pesquisadores e compareceram porque receberam ordens para participarem do trabalho. Obviamente, isto gerou inicialmente uma intensa desconfiança por parte das praças o que pode comprometer a credibilidade dos resultados obtidos.

2. ENTREVISTA PROPRIAMENTE DITA:

Para se conseguir a confiança das praças, o pesquisador explicou os objetivos da pesquisa, a sua natureza, a relação do comando em relação ao pesquisador. Isto demandava em média 30 minutos de explanação no encontro inicial com cada grupo.

O objetivo foi claramente exposto para todos as praças: estudar, compreender e pesquisar como era o trabalhar deles, a atividade deles, o dia a dia, suas experiências, seus desafios, seus problemas cotidianos.

Deixou-se também claro que foi feito um acordo com o comando: liberdade quase que total para investigar, entrevistar, levantar documentos e textos sobre a Instituição como um todo. Naturalmente, os dados confidenciais e sigilosos que só o Comando Geral tinha acesso, ficavam fora da pesquisa. O Comandante em pessoa garantiu o acesso e facilitou o trabalho dos pesquisadores. Foi frisado que em nenhum momento o comando interferiu no trabalho, em nenhum momento censurou ou dificultou a coleta de dados.

Outro ponto que foi esclarecido: a apresentação do resultado final do trabalho seria na forma de relatório. Este seria apresentado e discutido com o Comando e se porventura houvesse dados ou informações que possam prejudicar a imagem da Corporação estes seriam suprimidos de comum acordo. Ou seja, foi feito um acordo de confidencialidade em relação a estes possíveis dados.

Para garantir a fidelidade do relato dos sujeitos, os grupos autorizaram a gravação das entrevistas. Foi explicado que a melhor proteção que eles tinham de que os pesquisadores não iriam deturpar ou interpretar incorretamente o que eles estavam falando, era gravar.

Finalmente, o pesquisador por ser psicólogo, estabeleceu um acordo verbal de sigilo, prática reconhecida pelo Conselho Regional de Psicologia. Foi explicado que se algum deles se sentisse prejudicado por quebra deste contrato, eles poderiam entrar com um

processo no CRP e pedir a punição do profissional, por se tratar de falta grave no exercício da profissão.

Foi com todo este cuidado que as entrevistas foram realizadas. No geral, conseguiu-se criar um clima de confiança e respeito.

CAPÍTULO V - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados que passaremos a apresentar das entrevistas são frutos de um trabalho de levantamento dos principais temas relatados pelas praças. Agrupamos os vários pontos abordados em categorias e escolhemos na medida do possível aquelas que são comuns aos soldados, cabos e sargentos. Naturalmente as categorias específicas de cada segmento hierárquico foram mantidas para discutirmos a particularidade de cada um deles.

1. SARGENTOS

Polícia Comunitária - Indefinições

É muito interessante como o grupo de sargento pensa o seu trabalho atual:

“Acho que a PM assumiu muitas responsabilidades. Às vezes, a gente se envolve em um trabalho Policial e desenvolvemos um trabalho social, porque tudo fica voltado para a Polícia. Tem muitos problemas que não é da Polícia...”.

Como sabemos o trabalho hoje desenvolvido pela PM é a da Polícia Comunitária. Esta fala define com toda a clareza o que significa para os sargentos o policiamento comunitário: trabalho social.

O problema da definição do que seja a Polícia Comunitária perpassa boa parte da organização. A falta de clareza sobre este conceito é mais aguda nos soldados e cabos. Definir o trabalho policial como trabalho comunitário é, no limite, atender a toda e qualquer demanda social que tenha o rótulo de comunitário. Os exemplos são vários: fonte de informação como se fossem guias turísticos, apartar briga de casal, levar gestante na viatura para o hospital, prender cachorro bravo e levar para o centro de Zoonose, etc. Podemos observar que estas ações não fazem parte das atribuições do policial, no entanto, freqüentemente são ordenados a atenderem o chamado como se

fossem ocorrências policiais. Sofrem pressão dos oficiais para que cumpram as determinações superiores e eles por sua vez, ordenam os cabos e soldados para que cumpram estas ordens sejam seguidas.

Os sargentos, dada a sua posição no interior da hierarquia da Instituição, têm uma consciência maior da lógica deste novo tipo de policiamento. A seguinte descrição nos permite apreendê-la:

O policial fica parado, tem viaturas do policiamento integrado também. Muitas vezes e dependendo da área, se não for de muito risco, ele permanece sozinho na viatura. Ele fica em um lugar fixo, não atende ocorrência, mas fica no apoio. Acontece alguma coisa, vem um solicitante dizendo que foi roubado, ele passa via rádio e as viaturas que estão no patrulhamento vão fazer o cerco.

Hoje em dia a polícia trabalha assim, ela não vai mais atrás do delinqüente, ela faz um cerco. Antes havia muita perseguição, viatura capotava e todas essas coisas. Hoje em dia você irradia o local do crime, as viaturas da proximidade vão cercando, fechando em uma velocidade não muito alta (30 a 40 Km/h) e consegue fazer o cerco e pegar o delinqüente. Por isso tem que trabalhar mais com a parte estratégica. Isso está acontecendo.

Como podemos observar, não se trata como aparece em diversas entrevistas, de uma ação em que o policial vai enfrentar o bandido e prendê-lo a unha, como nos tempos em que este tipo de ação era valorizado. Nos tempos heróicos, o policial “caçava” os bandidos, não havia dúvidas quanto ao seu papel.

Hoje se trabalha em equipe, é fundamental organização estratégica para prender o marginal. Muito diferente de enfrentar corajosamente o bandido. Este tipo de prática antigamente era incentivado e inclusive relatam que havia competição entre as várias equipes para ver quem mais prendia os bandidos.

Contudo, apesar desta consciência de que se trata de um novo modo de pensar, agir e sentir, eles encontram dificuldades em se adaptar a esta nova ordem. Percebe-se o esforço por parte dos sargentos em agir dentro de uma certa normalidade.

Contradição entre a velha ordem e a nova ordem

Na fala dos sargentos, os Direitos Humanos engessam a ação deles. Relatam que não tem mais aparato que dê suporte ao seu trabalho e suas ações são frequentemente penalizadas por infringirem os princípios destes Direitos. Sentem-se imobilizados e a consequência disso é a omissão, em várias situações acabam não intervindo com receio de estar cometendo uma infração. Por outro lado, numa situação mais limite são pressionados pela população que quer que a polícia aja de modo mais enérgico, prenda e, no limite, mate o marginal se for necessário. Mas, caso um policial vá às últimas consequências e mate um bandido dentro da lei, na hora em que necessita do testemunho da população para comprovar que agiu corretamente, os sargentos dizem que as pessoas somem e não apóiam o ato cometido. Pelo contrário, correm o risco de serem recriminados: “se você faz recebe paulada, se não faz, foi omissivo”. Ao analisar a situação atual e comparar com os tempos antigos, um dos sargentos relata:

“...ingressei na Polícia, em 1980, a Polícia era repressão, trabalhei na época da repressão, estava mudando a Polícia, mandava, chegava e dominava toda a ação, não precisava abrir a boca, chegava uniformizado, não tinha ninguém que enfrentava, mas hoje, você chega e é enfrentado, bombardeado. O sr. vê, por exemplo, essas ações contra policiais. Aonde já se viu em nosso mundo um civil...Como fazer uma coisa dessas? Bombardear nós que somos a ordem e estamos aqui para colocar o bem na sociedade, para proteger e a gente recebe isso? Na minha época nunca aconteceu isso, mas de uns tempos para cá, com a democracia...”.

Esta fala traduz um raro momento de desabafo, uma fala autêntica de sofrimento e de perplexidade. Este sargento manifesta um sentimento compartilhado pelos outros que têm o mesmo tempo de serviço. São soldados que viveram tempos em que eram e se sentiam respeitados. Que frequentemente bastava a sua presença para resolver a situação. Hoje quando são alvejados, hoje quando vivem as situações inversas em que agora são alvos e não mais os atiradores, não entendem como isto pôde acontecer, como se chegou a este ponto. Não faz parte de sua lógica e nem de sua representação. Sua indignação e perplexidade mostram o quanto estes sargentos não estão adaptados à nova ordem. Não conseguem entender a essência da Polícia hoje. Nesta situação, a lógica da Polícia Comunitária lhes escapam.

Dão a entender que tem saudades dos tempos da repressão e que a democracia veio instaurar uma ordem incompreensível para eles. Mas, reconsideram logo a seguir o que falaram dizendo que ela é necessária, mas deveria ser aquela que possibilitasse o policial resgatar o respeito que tinha.

Observam que após a Constituição de 88 iniciou-se para muitos um difícil processo de mudança. Muitos foram retirados da rua, principalmente aqueles que tinham muita ocorrência de homicídios. Policiais mais antigos que estavam “viciados” e não sabiam mais tratar a população de uma maneira nova, ou seja, não conseguiam se adequar ao novo sistema de trabalho. Por outro lado, causa revolta o fato de que aumenta o índice de policiais mortos, coisa impensável antigamente, não que não houvesse mortes em serviço, mas a percepção que se tem é que hoje a todo momento se ouve que ocorreu mortes de soldados.

Regulamento Disciplinar (RD) e Corregedoria

É geral a crítica à Corregedoria. Observamos que soldados, cabos e sargentos são unânimes em dizer que a Corregedoria é injusta e insensível. Frequentemente não tem bom senso em avaliar a situação e “canetam” as praças, por detalhes, por qualquer coisinha. Esta percepção é recheada de exemplos. No caso dos sargentos, devido ao novo Regulamento Disciplinar (RD), eles são co-responsabilizados pelos atos dos seus subordinados que cometam infração. Um dos sargentos relata que foi retirado da rua por causa da participação solidária. Dá um exemplo para entendermos a sua situação: “se a Corregedoria pega um cabo ou soldado alterado com o fardamento, ele é comunicado e o sargento também por causa da participação solidária”. Continua: “acho que não posso ser responsabilizado se um policia está do outro lado do bairro sem cobertura, se ele tirou a jaqueta de frio e colocou o capote, que é proibido no policiamento de área, o sargento pode ser responsabilizado. A Corregedoria pega e alega que é falta de fiscalização”. Arremata dizendo que um sargento não tem condições de fiscalizar e nem vigiar durante 12 horas as ações dos seus comandados.

Uma outra situação que foi colocada é de um outro sargento que trabalhava na zona sul em condições muito precárias de apoio, viatura e de policial. Esta região tem muitas favelas e marginais. Isto significa que o soldado fica em constante estado de alerta e preocupado com as ocorrências e apoiar as viaturas. Nesta hora aparece a Corregedoria cobrando um problema que na percepção do sargento é um detalhe, mas como falta bom senso, ela “caneta”: um motorista seu estava doente e não tinha condições de dirigir. O sargento resolveu pegar no volante em seu lugar, sabendo que se tratava de desvio de função. Quando atravessava uma certa rua, foi abordado pela Corregedoria. Apesar de explicar a situação e, mais, colocando que estava ciente do desvio de função, mesmo assim, “canetaram”. Estes tipos de situação deixam as praças, e os sargentos no caso, extremamente irritados pela falta de bom senso na avaliação da Corregedoria.

Mídia

Uma das percepções que os sargentos em relação à mídia é que esta maquia as condições materiais reais da PM: não possui tantos equipamentos como dão a entender, muitas viaturas se encontram em estado precário, os equipamentos também não são renovados devidamente, somente os uniformes têm sido fornecidos mais regularmente. Nesse sentido, a imagem que se passa é falsa das reais condições da instituição.

Causa irritação da imprensa quando a Polícia é obrigada a agir ou reagir de uma forma mais bárbara resultando em morte. A sociedade neste momento é omissa e os militantes dos Direitos Humanos fazem estardalhaço. A imprensa divulga estes fatos e ganha ampla cobertura. Não reconhecem que no dia a dia, a população deseja que a polícia pegue o ladrão e prenda os bandidos. Por outro lado, quando morre um policial que cumpre o seu dever de proteger o cidadão, raramente a mídia divulga este fato. Apresentam exemplos entre os vários possíveis:

O cara tomou uma na cara do lado esquerdo, ele estava sozinho, chegou dois caras de moto e deram um tiro na face dele, no lado esquerdo, ele caiu de bruço e o cara deu outro tiro na bunda dele e acabou... E teve outro tiro que pegou aqui na parte embaixo do colete, eu tive lá no local, fui conversar e...Inclusive foram pegos 3 caras culpados da morte dele, eles já estão presos, já estão sendo monitorados mais uns 6 e daqui alguns dias vão estar presos.

Função do Sargento

O lugar que os sargentos ocupam no interior da hierarquia é claro para eles. A imagem que podemos fazer deles é a de anteparo ou a de uma espécie de almofada:

“Ele tem que absorver os dois lados, tem que atender o policial e o soldado porque muitas vezes eles não estão bem no trabalho, porém, tem que saber administrar isso. E ninguém...você tem várias ocorrências no dia e eles falam: —”Você não está? Por que você não está?” Mas como? È um só e é tudo em cima do Sargento. Esse é o grande problema do Sargento”.

O outro lado que esta fala dá a subentender é o Oficial:

“...o Sargento que tem que administrar todos os problemas, ou seja, na verdade ele é secretário do Comandante porque tudo pedem para ele ou ele tem que designar alguém

para fazer isso, tem que atender as ocorrências que estão na sua área, se tiver alguma pendente o responsável é ele, o Sargento. Então, todos os problemas de Comando e de Soldados vão para o Sargento”.

Neste contexto, podemos perceber que o sargento ocupa um lugar de fronteira, de elo entre o Comando e as praças (cabos e soldados). É o que absorve as contradições entre os oficiais e as praças, sua função é administrar e atender às demandas dos dois lados. Dependendo do comando ser inteligente, que sabem entender e tem bom senso, não sobrecarrega o trabalho do sargento, quando ocorre o contrário, torna-se fonte de sofrimento. Uma situação que exemplifica bem esta colocação é quando o sargento introduz uma mudança e não esclarece adequadamente e o oficial chama a sua atenção. Se o sargento não souber argumentar de forma clara, corre o risco de ser preso. O que é irônico é que em certas circunstâncias, o sargento toma decisões para aliviar o trabalho do comandante e ele não entende desta forma.

Freqüentemente uma ordem considerada absurda vai ter que ser obedecida pelas praças e isto vai ser fonte de irritação por parte destes, o que gera um clima de descontentamento, não necessariamente explícito, mas que contamina o clima e o ambiente de trabalho:

O Cel. às vezes a gente tem um certo receio porque ele é uma pessoa superior do batalhão, porém, se a gente não tiver contato com ele, a gente não tem muito receio dele. Mas do Sargento a tropa tem e aquele Sargento que segue a risca, que faz o serviço ande com afinco mesmo é cobrado como o nosso amigo aqui foi, como o outro de outro batalhão foi... Tudo isso porque na Cia dele ele impõe a posição do Sargento: —”Você vai fazer isso e se não fizer está aqui. Porque eu estou cumprindo o meu serviço, estou cumprindo as ordens que são delegadas a mim e vocês vão ter que cumprir.” Só que o que a tropa fala desse Sargento? Que ele é um filho da puta, que ele é zica que ele aperta, que ele só cobra. Mas quem administra as cotas do pelotão é o Sargento e ele tem que dosar como? De acordo com o que o policial produz, se ele não produz ou faz alguma coisa para se esquivar do serviço ele precisa ter o benefício? Não, esse benefício é negado, tem que ser cortado e o Sargento tem autonomia para isso e quando o Sargento trabalha dessa forma ele é taxado perante a tropa como uma pessoa zica, como filho da puta, como não sei o que e assim por diante. Infelizmente é assim, então, se torna uma faca de dois legumes porque se você é bom demais reflete lá na frente e se você é ruim demais reflete contra você. Então, a função do Sargento é muito difícil aqui dentro, mas nem por isso nós deixamos de administrar e administramos com desenvoltura porque todos que trabalham na rua e que continuam é porque está desenvolvendo com desenvoltura porque se não o pessoal vai lá e...

Podemos entender as contradições do sargento como aquele que, ao ocupar um lugar de fronteira, faz parte dos dois mundos e ao mesmo tempo, não tem um lugar próprio. Isto vai afetar o processo de construção de sua identidade.

Sistema de hora de trabalho e Bico

O sistema de trabalho é o de 12 por 36 horas. O grupo de sargento que investigamos defendem que a maioria das praças deixaria de fazer bico se mudassem o sistema de trabalho. Alguns inicialmente sugeriram regulamentar o bico. Mas a posição dominante acabou sendo regulamentar o trabalho extra com salário extra. Relatam uma experiência feita numa cidade do interior:

“...o Comandante da Cia da cidade iria pagar horas extras para os policiais e ele foi dar entrevista para falar se estava ou não funcionando, porém, só para concluir, no âmbito da Polícia Militar ele já tinha um ano que não tinha pedido de dispensa recompensa, de dispensa do serviço ou de qualquer tipo de afastamento que regulamentável dentro da Corporação: convalescença, licença para tratamento de saúde, não tinha nada e mesmo os policiais querendo servir naquela companhia tendo em vista o dinheiro que é pago pela hora extra, era muito gritante que todos os policiais estavam contentes. Quando havia algum problema o policial se oferecia para estar indo porque sabia queria receber um dinheiro referente as horas que trabalhou, enquanto aqui não funciona assim” .

Um exemplo recente, o ataque às bases e aos policiais, mobilizou as tropas de São Paulo. Neste período entravam às 6 horas da manhã e saíam às 18 horas. Um certo comandante determinou que uma certa tropa iria dobrar o serviço. Não buscou saber quantas horas estes soldados haviam trabalhado, se eles estavam em condições físicas ou psicológicas de trabalhar.

O único período que eles tiveram foi de meia hora para tomar um banho e fardar novamente para ou quem queria ia relaxar e depois voltavam para a rua, a noite já tem maiores dificuldades... E tem outra coisa, tem o fator cansaço que influencia muito porque o policial cansado não tem reflexo, já não vai atirar da forma que atira, não vai abordar da forma que começou a fazer a primeira abordagem na parte da manhã porque a qualidade já caiu devido ao cansaço físico e mental e fora o ambiente de desarmonia e comentários devido a ação do comando nesse sentido. Toda vez que é tomada uma ordem nesse sentido e não é consultada a tropa...Porque é uma escala de padrão:—”Eu sou o Comandante e faço o que quero.” Só que a ordem desse Comandante vem de

outros Comandantes também, mas a tropa deve dar a sua opinião. Um Tenente de força tática se tomar uma decisão sozinho dá pé e o pessoal que trabalha na força tática... Se ele falar: —”Eu vou fazer assim.” O pessoal deixa ele a pé.

Como podemos observar, esta fala permite entender as contradições que os sargentos apontam e como a mudança de sistema de trabalho e remuneração pode resolver uma série de contradições que eles precisam cotidianamente administrar.

Contradições incompreensíveis

Fundamentalmente, o atual contingente de sargentos possui RE antigo. Entraram na PM no tempo em que ladrão era ladrão, polícia era polícia. Não se misturavam. A distinção era clara e os valores eram claros. O bem e o mal eram bem definidos para eles. Com as mudanças que vêm ocorrendo, a reação de muitos deles é de incompreensão. Muitos companheiros que eram considerados na época exemplo de bom policial se encontram presos no Romão Gomes: “não sei explicar o porquê!”. Uma das hipóteses é a de que a PM podou de tal forma estes soldados que não conseguiam mais trabalhar: “podar é não poder mais fazer isso, fazer aquilo, não pode mais prender para levantar serviço, o polícia ficou inútil e aí aquele ditado, cabeça vazia é oficina do diabo, talvez explique os desvios destes companheiros. Eram policiais bons que trabalhavam bem, mas pelo destino caíram lá dentro [do Romão Gomes]”.

Uma outra hipótese é a de que estes policiais se envolveram com marginais e foram infelizes ao fazer isso: “Acho que tem que saber também suas amizades. Não é como antigamente que se falava que não tinha que se misturar com paisano”. Houve época em que o soldado devia viver somente entre os seus pares. Era forte a pressão para que não se misturasse com o paisano, sinônimo de civil. A teoria implícita aqui é que o paisano é fonte de contaminação, conviver com ele é se tornar “impuro”, é se “sujar” e em ocorrendo isto, muda sua prática: torna-se também um policial com ações “impuras”, ilegais.

Mas, hoje, deve-se superar esta visão antiga de mundo, pois o policiamento comunitário exige o contato com o paisano, com a população civil. Não é mais possível manter esta distinção e nem o contato com a comunidade como fonte de desvios comportamentais.

Por outro lado, abre-se espaço para uma nova contradição, apontada na indefinição do Policiamento Comunitário, ou seja, o do trabalho social. Caso se perca o contorno do

trabalho policial, agora se corre o risco de se tornar paisano e perder de vez a identidade de policial.

2. CABOS

Contradição entre a Velha e a Nova Ordem:

No período pré-1976:

Para alguns cabos a Polícia, antes de 1976, era mais “carrasca” (polícia mais firme e repressiva). A sociedade da época apoiava esse tipo de ação pois se sentia segura. É interessante observar como esses cabos representavam a PM dessa época: referem-se a ela como “um irmão, um pai ou uma mãe”. Parece significar, de acordo com a lógica do discurso dos cabos, que a PM exercia a função de prover segurança à sociedade tal como um irmão ou os pais de uma criança protegem e defendem-na dos perigos a que está exposta. A PM era sentida, desse modo, como parte integrante de uma família.

A partir de um certo momento da década de 1970, a Polícia perde esta “interligação” com a sociedade, ou seja, a relação de complementaridade entre a parte desprotegida (sociedade), ciosa de segurança, e a parte provedora de segurança (Polícia). É significativa a fala de um dos cabos:

“Vi coisas muito bárbaras e tal e aquilo fez com que nós perdêssemos a sensibilidade com a sociedade... depois da abertura do AI5, depois que a imprensa pode divulgar o que se fazia naquela época que veio parte da sociedade tomar conhecimento do que era a Polícia Militar. Naquela época a imprensa tinha muita coisa ruim para mostrar.”

Este rompimento é mais visivelmente percebido nos fins da década de 1980. Segundo os cabos, o esforço que a Polícia vem fazendo é o de tentar resgatar essa relação perdida. A relação constituída até então com a sociedade: desde então, na visão do cabo, PM vem tentando resgatar a confiança da população.

A mudança foi mais sentida a partir da Constituição de 1988. O exemplo dado é o do direito de voto: antes cabos e soldados não eram considerados cidadãos e, portanto, não votavam. Na fala desse cabo, a abertura política valeu a pena e percebe o valor da

imprensa nesse processo, Defende que a transformação, tanto da sociedade, como da PM, tem sido positiva.

A nova ordem pressupõe que o perfil do cabo seja mais flexível para que ele lide com a população dentro da lógica da Polícia Comunitária, ou seja, discutir com a comunidade quais estratégias são mais adequadas para a prevenção e manutenção da segurança da população. Os cabos que desenvolvem as características necessárias para o desempenho do policiamento comunitário tendem a entrar em conflito com o sargento. Isso acontece porque o perfil predominante do sargento é o da velha ordem. Mesmo que haja um enorme esforço por parte do sargento para se adequar à nova ordem, quando confrontado em seu poder hierárquico, ou seja, quando um cabo com conhecimento e educação crítica e retruca suas ordens, isso soa como algo inadmissível, impensável dentro da concepção do antigo policial.

O exemplo mais trágico dessa contradição foi relatado por um cabo que acompanhou o caso de suicídio de um colega de mesma patente. Presenciou várias vezes ele dizer:

—“Não é assim, acho que é melhor fazer assado.”

E o sargento retrucar:

—“Não, fique quieto!”

Esse cabo começou a sofrer perseguições e punições: trocavam o horário dele e, conseqüentemente, ele perdeu o “bico”, começou a passar necessidades e teve um grande problema financeiro. O cabo chegou a ir ao CASJ, onde foi medicado em razão de estresse. Apesar de ter melhorado um pouco com o auxílio da área de atendimento psicológico da PM, ao retornar à rotina de trabalho as perseguições continuaram. Podemos observar, segundo esse relato, um esquema cruel de dobrar e domar este cabo que desenvolvera as características requeridas de um policial comunitário. Este exemplo extremo permite entender qual seria a contradição mais aguda entre a velha e a nova ordem.

Função do Cabo

Para compreendermos a situação do cabo dentro da estrutura da PM é fundamental entendermos a contradição que ele vive em relação ao soldado e ao sargento.

Com relação aos sargentos, os cabos preferem ser identificados como grupo de cabo-soldado, ou seja, querem constituir um único grupo com os soldados. Isto em função de como entendem o lugar do sargento na hierarquia:

“A pior raça que temos dentro da nossa classe é o sargento. Por que o sargento? Porque ele não conseguiu ser um oficial e nem é praça.”

E mais, sentem que os sargentos não têm voz própria; seriam somente porta-vozes dos tenentes. Ao fazer parte do grupo dos soldados, os cabos conseguem ter então uma identidade definida – eles não são as projeções de uma outra patente superiora como é o sargento.

Mas esta situação abre uma contradição agora em relação ao soldado, afinal, são os superiores imediatos desses. Como estabelecer uma distinção entre a função de cabo e a de soldado? Um dos cabos, em sua fala, permite levantarmos hipóteses a esse respeito. Ser próximo ao soldado é não poder se distanciar de sua origem social. Então, vai buscar distinguir-se socialmente do soldado por meio do esforço de ascensão material e abertura de seu espaço de contato com outros segmentos sociais. Dentro da corporação, se distingue pela responsabilidade que sente em manter seus comandados sãos e salvos. Se por um lado partilha de todas as contradições e experiências dos soldados, de outro se distingue por ser aquele que tem a missão de trazê-los de volta pra casa. Mas, este esforço esbarra no problema de que ter maior responsabilidade, a rigor, não o diferencia dos soldados. Na realidade, a única coisa que distingue cabo de soldado é a patente. Trata-se somente de diferença hierárquica e não de função.

Regulamento Disciplinar e Corregedoria

Os cabos relatam, também como os soldados e sargentos, problemas com a Corregedoria. Queixam-se da falta de bom senso e de sensibilidade na forma como são avaliados e fiscalizados. Nas ocorrências são comuns situações em que os soldados devem pular um barranco, subir um muro ou telhado, correr atrás de ladrões por becos onde, freqüentemente, suja-se a farda. No caso deste cabo encontrar a Corregedoria são, invariavelmente, “canetados”. Muitos gostariam que a Corregedoria entendesse que eles se encontram nesse estado em função da ocorrência, e dessem um tempo suficiente para que pudessem se recompor. O problema não pára aí, pois a comunicação da infração vai para o comandante da companhia. Este tem como reverter a situação, mas acaba reforçando a atitude da Corregedoria, punindo o policial. Esta última situação ocorre dada a grande rotatividade dos comandantes, que não tem tempo suficiente para conhecer

a sua tropa. Eles acabam analisando os casos burocraticamente e sem investigar a justeza da punição:

“Vive-se a situação de que somos culpados até que se prove o contrário.”

Ou como diz um outro cabo:

“Primeiro somos punidos e se, com sorte, pudermos provar a nossa inocência, temos a possibilidade de sermos absolvidos.”

Há situações em que o policial vai preso de imediato e os comandantes têm o poder de prorrogar o tempo de investigação por até 15 dias, prejudicando-o na contagem do tempo para a licença prêmio.

Um outro problema apontado é o da co-responsabilidade: há situações em que o cabo comanda dez policiais e, caso um deles, cometa uma infração, o cabo é co-responsabilizado. Na fala de um deles, indignado, explica:

“É com se eu tivesse dez a quinze filhos.”

Mas são todos adultos, responsáveis que conhecem o regulamento e que sabem que devem segui-lo. Não há possibilidade de saber o que cada um faz e como cada um age e, no entanto, é responsabilizado pelos atos deles.

Mídia

A relação dos cabos em relação à mídia é crítica. Relatam que a sociedade freqüentemente tem a impressão de que dentro da corporação o policial faz o que quer. Na realidade, não é isto o que ocorre. Essa falsa impressão quem passa é a mídia. Os que conhecem a instituição por dentro sabem que são fiscalizados e punidos com rigor quando cometem alguma infração.

Uma outra situação em que esta postura crítica aparece é em relação a um evento que marcou profundamente a corporação: Favela Naval. Muitos relatam que a população olhava para eles como se fossem monstros. Eram identificados com os autores do crime. Responsabilizam a mídia por essa imagem negativa do policial frente à população. Era freqüente ouvirem: “Ah, ele é polícia e vai me bater”.

Licença Prêmio

A licença prêmio, direito do policial militar em ter dias de férias após 5 anos de trabalho sem faltas e sem punições no período, volta a ser interpretada segundo a lei que rege os servidores públicos. O comando, até então, entendia esta norma de forma a favorecer o policial. Agora, por exemplo, no caso de um policial que tem acumulados 4 anos e meio de trabalho e está prestes a obter a licença prêmio, se este for punido, perde os anos acumulados e a licença prêmio passa a contar daí pra frente. O sentimento de desvalorização e despreocupação por parte do Governo com relação ao policial pode ser captado na frase:

“Então, a gente sabendo disso, a gente fica de olho... Eu falo que fico feliz por ter mudado muitas coisas, mas me sinto triste por saber que quem vai continuar por aqui muitas coisas eles vão tirar, como quem tira uma bala da criança, sem nem consultar”.

A sensação desse cabo é a de que os policiais são tratados como crianças, ou seja, indivíduos sem capacidade argumentativa, de discussão e que devem aceitar uma imposição como qualquer criança sem receber uma explicação razoável, ou seja, o Governo acena com premiações e as retira de forma absolutamente desrespeitosa, como se faz com muitas crianças.

Bico

A questão do bico, na discussão do grupo aparece estreitamente ligada à questão salarial. Mesmo os que estudam e, portanto, tem grau universitário ou os que estudam para prestar concurso de Sargentos não tem um salário adequado e, por esse motivo, buscam renda complementar. Para que possam estudar em uma faculdade, por exemplo, além da questão da adequação do turno de trabalho na PM ao horário das aulas, o policial tem que pagar as mensalidades e, para isso, o salário regular mostra-se insuficiente.

“Mas essa remuneração eu acredito que nós só vamos ter quando a sociedade tiver o nosso apoio e tiver apoiando a gente. Isso vai demorar um pouco mais.”

Nessa fala, o cabo refere-se ao “apoio” dos policiais à sociedade e vice-versa. A prestação satisfatória do serviço de segurança à população e conseqüente reconhecimento do trabalho do policial resultará, assim, numa remuneração melhor. Conforme dito anteriormente por um dos cabos, a PM está tentando resgatar com a

população uma relação de confiança e apoio mútuo desde o fim dos anos 1980; logo esse processo tende a ser demorado.

Polícia Comunitária – Indefinições

Segundo a visão dos cabos, a questão do policiamento comunitário ainda não é muito nítida. Isso pode ser exemplificado pela fala de um dos cabos em que relata a maneira como é instruído pelo comandante a abordar suspeitos. De acordo os princípios da Polícia Comunitária, existe uma maneira nova de abordagem de cidadãos. Ao mesmo tempo, alguns comandantes impõem uma certa meta de abordagens a ser cumprida. Nem sempre vai ser possível alcançar esse número. As contradições surgem quando um cabo de RE antigo vai executar essa ordem: de um lado ele ainda pensa segundo os antigos padrões e de outro, deve seguir a nova orientação. Aí pode estar uma das fontes do erro que os cabos cometem; quanto mais trabalhar, maior a chance de errar. Um outro problema percebido pelos cabos, independente de se a abordagem vai ser feita nos moldes antigos ou atuais, é que nem sempre haverá ocorrências em número suficiente para justificar a abordagem. Isto vai fazer com que os cabos criem falsas situações para atingir a meta. Neste caso também a possibilidade de haver erros aumenta.

Carandiru

O grupo de cabos entrevistados tem uma visão bastante particular do evento Carandiru, ocorrido em 1992. Pensam o fato como um movimento político, ou seja, a Polícia teria sido utilizada como instrumento do Governo. Não dizem explicitamente qual seria a intenção do governo com o episódio. O que é interessante é a forma como isentam a PM da questão, ela não fora responsável e sim o Governo:

“E nós todos somos instrumentos do Governo, então, se em um movimento político, algum estiver interessado no resultado... Quis que a Polícia fizesse aquilo para depois talvez ser político depois ou então, para... Mas como a repercussão foi negativa não apareceu o pai da criança, mas com certeza aquilo foi um movimento político.”

Nesta fala, observamos que o cabo referiu-se ao Governo e, mais especificamente, à figura do Governador como pai da Polícia Militar e, portanto, responsável pelo ato que desencadeou o famigerado episódio.

3. SOLDADOS

Policimento Comunitário

O policiamento comunitário é um dos temas mais abordados pelos soldados. Entre estes, é consenso que após os acontecimentos do Carandiru e da Favela Naval, o conceito de policiamento comunitário foi cada vez mais difundido e aperfeiçoado.

Segundo os soldados, “o que eles pregam é a polícia comunitária visando a integração do policial militar com a comunidade, com a sociedade”. Dessa forma, “policial tem que conhecer os comércios, quem é dono, a residência no contorno da base. Saber quem é quem”.

Soldados com REs mais antigos afirmam que o Policiamento Comunitário sempre existiu, mas com outro nome: o bom senso do policial.

Segundo eles, a instituição da nova ordem (Polícia Comunitária) serviu para institucionalizar formalmente o conceito.

Um grande problema em relação ao Policiamento Comunitário está na definição de seu escopo. Segundo os soldados, não são claras as funções e responsabilidades de um policial comunitário, como pode ser observado abaixo:

“(...) coloca o policia para fazer coisas ficar anotando onde tem túnel. Saiu ordem de serviço para ficar anotando onde tem túnel, poste, iluminação (...) é uma situação, quer dizer, você vira multiuso, você é um Bom-Bril ali”.

“Hoje o 190 atende tudo. Se precisa de ambulância, 190. Se precisa de um psicólogo, 190. Fazer parto, 190. Celular caiu boiando, 190. Outro dia fui atender uma ocorrência, por incrível que pareça nunca tinha atendido isso. Um gato em cima de uma árvore. O outro, a mulher chamou a Polícia porque o cachorro dela era bravo e ela queria dar o cachorro.”

“As vezes as pessoas vão nos procurar na base comunitária para desabafar, chorar. Eles não têm onde procurar. Vai procurar quem? O polícia. — ‘Aquele policial é legal, gosta de trocar idéia’”.

Os soldados vêem o policiamento comunitário como algo bastante importante para mudar a imagem da corporação diante da sociedade, mas acreditam que isto somente irá

acontecer no longo prazo. A base comunitária é a representação do Estado para o cidadão e auxilia para que a sociedade perca o “medo” da corporação.

Ao mesmo tempo, os soldados acreditam que as bases comunitárias fixas instaladas nos bairros apenas passam uma falsa sensação de segurança para a população. Isto porque “o efetivo é mínimo, no máximo dois e olhe lá. Às vezes o Polícia fica lá sozinho à noite, sozinho em uma Base Comunitária”. Além disso, “não pode ler jornal, não pode fazer nada porque tem que estar atento ao serviço, tem que ficar ali que nem um zumbi”.

Por fim, os soldados também afirmam existir um grande paradoxo na questão do policiamento comunitário. Ao mesmo tempo em que são instruídos a conhecer a comunidade em que estão inseridos, são impedidos de sair das bases comunitárias:

“A Base Comunitária é o escritório do cidadão, então, é assim... Ta, é o escritório do cidadão sendo que você não pode sair nem um pouco da Base para poder fazer um contato com as pessoas e nem nada. Se você for pode ter certeza que você vai tomar canetada, abandono de posto. (...) A população passa e fala: — ‘Gozado, minha rua está acabando de ter roubo, tráfego e esse Polícia sentado lá dentro’”.

Mídia

A relação dos soldados com a mídia em geral é bastante controversa, frequentemente ambígua.

Em primeiro lugar, os soldados afirmam não ter contato direto com a mídia. Quando há ocorrências, apenas aos oficiais é permitido dar entrevistas oficialmente. Segundo eles, isto é bastante prejudicial, já que diversas vezes os oficiais têm pouco conhecimento da ocorrência e acabam passando informações deturpadas aos meios de comunicação. Dessa forma, o contato deles com a mídia é informal, conforme se percebe abaixo:

“É como falei, se conversa nos bastidores. Nos bastidores, mas contato direto não existe. Só que aí eles ficam com as mãos praticamente atadas porque eles falam: —”Não tem nada que prove isso. Não tem nada de oficial”

Esta fala revela também a ambigüidade dos soldados. Gostariam sim de poder expressar e relatar como as ocorrências são de fato. Gostariam de serem reconhecidos pela população, pois os oficiais não sabem a real característica dos seus trabalhos, dos perigos que enfrentam e como enfrentam.

Mas, por outro lado, “a mídia tem o poder de criar e mudar a imagem da corporação”. Segundo eles, o lado crítico é que a mídia falseia as informações, distorce os fatos e somente critica a corporação. Principalmente os canais de televisão, por não ter conhecimento, sempre generaliza os fatos e nunca vê coisas positivas na PMESP, conforme relatado nos trechos abaixo:

“A mídia tem o poder de distorcer a situação real, tem um poder imenso, também tem o poder de construir conceito nos lares das pessoas. (...) hoje você pode ser o herói e amanhã pode ser o bandido, depende o gosto de quem está filmando”.

“Aí já jogou o racismo em cima, a mídia estava em cima, mas o que realmente aconteceu não veio à tona”.

“Quem assistisse a reportagem lá e não conhecesse a história que aconteceu, eu chorava de dó. Eu ficaria com dó, teria nojo do policial, mas infelizmente não foi bem aquilo que aconteceu. Aí ele deu um tiro no cara e o cara morreu. Ou seja, ele se defendeu, foi legítima defesa. Bem! O Datena falou lá —”Tem que tirar essas laranjas podres da Polícia”.

O exemplo mais significativo relatado por um dos soldados foi na forma de uma metáfora: E O LEÃO FUGIU DO CIRCO. Vamos transcrever na íntegra, pois permite uma visão bem mais completa do medo e da crítica que tem dos meios de comunicação:

Dizem que numa pequena cidade do interior chegou um circo. Logo no dia seguinte o leão fugiu e a cidade entrou em pânico. A população em polvorosa se tranca dentro de suas casas, o comércio fecha e as escolas também. Ninguém entra, ninguém sai. Logo começou a faltar mantimentos. Nenhum entregador se atrevia a desafiar o perigo, aos doentes faltavam remédios, a situação ficou desesperadora, as ruas desertas. Toda a vida havia parado. Quando parecia que nada ia mudar surge um sujeito que diz que tem que resolver um problema, sai a caça do leão e logo em seguida se depara com a fera, entra em luta corporal com o bicho e trava com ele uma luta de vida ou morte. Após horas, consegue matá-lo. Arrastando-se chega à Praça principal e proclama a boa notícia: -“ O leão está morto”. A cidade comemora. Todos se dirigem ao homem e o cumprimentam. Seus inúmeros ferimentos são tratados. Um braço quase foi arrancado, as costas em carne viva. No meio da festança de liberdade, surge um repórter abrindo caminho entre as várias pessoas que cercam o herói e chegando a ele se apresenta: -“Muito prazer, sou repórter, e vim fazer uma matéria especial com o senhor. Meus parabéns, o senhor é um verdadeiro herói. Nosso jornal reservou um lugar na primeira página, com fotos

coloridas e tudo”. O (inaudível) disse que não há necessidade de fazer aquilo, fez o que tinha a ser feito e acabou. O repórter insiste e diz que aquela atitude é para poucos e o homem com certeza (inaudível). –“Vamos começar?” pergunta o repórter, –“Ta bom”, responde o homem com cara de dor. Em seguida tem início às perguntas:

-“O senhor trabalha em que?”

-“Sou policial”. O repórter pergunta com cara de susto,

-“Como?”

-“Sou policial”

-“Sim, compreendo, mas nas horas vagas o senhor não faz bico, certo?”

-“Não, trabalho de policial”

-“Não trabalha de segurança particular?”

-“Não”, e o repórter

-“Não dirige táxi?”

-“Não”,

-“Não faz cobranças?”,

-“Não”,

-“Não faz nenhum tipo de venda nas horas vagas?”,

-“Não”,

-“OK, muito obrigado e mais uma vez, meus parabéns”. O (inaudível) ele pergunta

-“Já vai? E a tal da entrevista?”

O repórter inconveniente diz que tudo está em sua cabeça, despede-se e vai embora. No dia seguinte o jornal tem a seguinte manchete na primeira página e em letra garrafal: “LEÃOZINHO INDEFESO COVARDEMENTE ASSASSINADO”

Bico

É consenso entre os soldados que o trabalho extra (ou bico) é proibido na corporação pelo Regulamento Disciplinar. No entanto, tanto o Comando quanto os próprios soldados sabem que, na prática, a grande maioria tem um segundo serviço.

Segundo os soldados, o principal fator que os leva a fazer o bico é o baixo salário recebido. No entanto, para manter a família, não morar na favela, não aumentar suas dívidas e até para poder usufruir mais lazer em seu tempo livre, o soldado se vê na obrigação de ter um serviço extra. Fazer o bico é bastante cansativo, uma vez que ele é realizado logo após as doze horas de trabalho na PMESP:

“Muitos de nós tem que levar comida e as necessidades para o pai, a mãe, os irmãos, o sobrinho que chega de não sei onde e fica lá largado na casa. Então, o cara tem que fazer

um jeito de complementar né? (...) È assim, é aquela coisa, às vezes você sai do serviço e vai tapar o free lancer para um policia —”Hoje eu preciso ir em tal lugar” E aí você já vira a noite. (...) vira a noite em empresas, onde tiver um evento que esteja pagando para eu ir eu vou. Eu viro a noite.

Até pelo fato de ser bastante cansativo, os soldados concordam que é praticamente impossível fazer mais de um bico:

“Então. Eu falei para ele: —”Não, negativo, pode fazer bico, mas larga um e fica com o outro porque isso é um absurdo. È como eu falei, o normal é um bico só. O normal é fazer um bico só, passou disso o cara é doido”.

Segundo os soldados, há diversos empecilhos para a realização do bico. As punições aplicadas aos soldados, por exemplo, tem o intuito de atrapalhá-los na realização do trabalho extra na medida em que tomam o seu horário:

“De que forma ele vai ser punido? Com certeza vão tirar ele do pelotão e colocar em horários variados. Para ele não é interessante (...) ficar mudando de horário”.

Além disso, é proibido, por exemplo, utilizar qualquer material de trabalho do Estado, como colete, uniforme, arma, etc. No final da jornada de trabalho eles são obrigados a devolver todo o material utilizado.

Ao mesmo tempo, no entanto, há consciência do Comando e das praças do chamado “bico fardado”, como por exemplo, a utilização de viaturas para o transporte de civis (parentes e conhecidos de oficiais) em atividades não oficiais.

Portanto, conforme citado por um soldado, “o bico em geral faz parte da vida policial”.

Favela Naval

O evento ocorrido em 1997 na Favela Naval, em Diadema, teve inúmeras conseqüências para o trabalho do soldado de segunda classe.

“Quem era policial na época sentiu (...). Achou meio estranha a televisão mostrando aquilo direto e falando o nome dos policiais. Pegava um ônibus e você via as pessoas falar”.

Segundo os soldados, a partir do episódio de Diadema a PMESP começou a se preocupar um pouco mais com qualidade do policial, com programas de qualidade de processos como o ISO. Nesta ótica, o episódio foi muito importante para que se começasse a repensar o trabalho do soldado. No entanto, eles ressaltam que “mesmo assim ainda há atraso porque deram o primeiro passo e pararam, não continuaram (...) e não resolveram quase nada”. Além disso, eles passaram a ser mais pressionados e mais cobrados, com menos condições. Neste sentido, “o polícia deixou de ser “pau mandado” para ser policial responsável por aquilo que está fazendo”.

Os soldados entendem o evento da Favela Naval como reflexo da doutrina policial da época:

“O evento da favela Naval (...) é simplesmente que naquela época era uma Polícia mais repressiva. Caía para dentro da favela e aí um abraço. Ali era a lei do mais forte, lá todo mundo entrava no cacete. Eles batiam mesmo”.

Foi um momento bastante difícil para os soldados. A sociedade estava indignada e todos faziam generalizações e acreditavam que todos os policiais eram iguais ao Rambo:

“Minha mulher mesmo ficou indignada, minha família também. Perguntaram se eu fazia isso. Falei que não. Minha mulher: — “Você faz isso também?”. Na época (...) me perguntaram se era normal aquilo e eu respondia que não. Quem estava na profissão na época também ficou meio...”.

Apesar da repercussão, o que chama a atenção dos pesquisadores é que a maioria dos soldados acredita que o episódio, na realidade, foi uma armação. Muitos utilizam as experiências que têm em seus trabalhos atuais com tráfico de drogas e marginais em favelas para analisar este episódio. Quando se mexe com os poderosos esquemas que o tráfico envolve tem se frequentemente a sensação de impotência por não poderem às vezes desmontar o tráfico. Isto faz com que muitos entendam que o Rambo deve ter atrapalhado os bandidos e os que tinham interesse em manter tal processo e foi punido com a armação:

“Repercutiu muito e querendo ou não abalou muito cidadão. Agora se o cidadão lá fez errado ou não, o meliante lá, o que mostrou foi só a parte da Polícia. (...) A mídia tem o poder de distorcer a situação real, tem um poder imenso, também tem o poder de construir conceito nos lares das pessoas. Eu fiz visita lá no Romão Gomes e conversando com o Rambo (Gambra) e outros policiais que participaram dessa ocorrência, (...) a gente vê que a realidade não é bem aquilo que a mídia mostrou. Tudo aquilo ali foi uma casa

de caboclo, ou seja, um cenário montado para pegar os policiais. Lá realmente existia ponto de tráfico, os policiais iam lá e a finalidade era acabar com a venda de droga naquele local, só que nesse meio, como em todo o país, a corrupção está englobada em muitos segmentos. Então ali foi uma situação, segundo eles, montada pela Polícia Civil. Que foi eles que filmaram a situação junto com os traficantes e jogaram aquilo na mídia. Só que jogaram as partes em que os policiais estavam realmente agredindo os supostos cidadãos, (...) não passaram na íntegra. Editaram várias partes em que os policiais cometem o erro. Ali ninguém sabe qual é a verdade”.

Em suma, os soldados acreditam que o fato de Diadema foi importante no sentido que despertou os policiais para que enxergassem que estão sozinhos. Segundo os soldados, eles achavam que tudo que fizessem seria amparado quando, na realidade, não é o que ocorre. “Dali ele já tirou que o policial é só ele e mais ninguém. Então foi bom para que os policiais acordem para a realidade”.

Corregedoria

A Corregedoria é um outro tema dos mais comentados ao longo das entrevistas coletivas. Os soldados colocam-na como um órgão que interfere na atividade policial-militar sempre de forma punitiva.

“Seria mais ou menos assim: os insetos e os soldados, eles são os soldados e nós somos os insetos. É uma tortura psicológica danada...”

“A Corregedoria não chega e fala assim: “Você está precisando de alguma coisa? Você está legal? Como foi o seu dia hoje? E seu final de semana?” Ele chega e fala assim: —”Essa bota é fora do padrão hein?””

As principais reclamações, entretanto, não são direcionadas à função de fiscalização em si, mas à maneira como ela se dá no dia a dia das praças.

“Tenho dois sentimentos pela Corregedoria, um é de admiração e outro de indignação. Admiração pelo trabalho que é feito lá entre aspas. A indignação é o tratamento que é dispensado para policial militar...”

Ao longo das falas, o sentimento é de que a Corregedoria existe para tratá-los como bandidos, não como colegas de profissão ou tampouco seres humanos. Reclamam também que “...a Corregedoria tem 4 ou 5 formas diferentes de entender cada item do

Regulamento”... e da aplicação de advertências escritas que prejudicam o histórico de comportamento dos soldados por motivos muitas vezes banais ou incompatíveis com a realidade do trabalho do policial militar. Conseqüentemente, afirmam que diante da averiguação de infração, o soldado ...“vai ser punido, vai ficar preso, vai perder a licença prêmio”...

São dadas como exemplos ocorrências que acontecem em favelas ou que impõem a necessidade de atitudes como pular um muro ou correr em uma região empoeirada, o que faz com que a farda e viatura fiquem sujas. Nesses casos, segundo os soldados, freqüentemente a Corregedoria simplesmente pune sem levar em consideração que algumas irregularidades são momentâneas e decorrentes da própria atividade do policial, não do desleixo.

Outro item levantado é a falta de autoridade que os soldados têm hoje perante os cidadãos, já que a sociedade sabe que a Corregedoria existe e que é possível denunciá-los.

Além disso, fazem denúncias acerca do tratamento que é dispensado àqueles que são levados à Corregedoria para a apuração de uma ocorrência.

... “você vai para uma sala aberta onde tem uma câmera te filmando e você fica lá 12 horas sentado na cadeira, sem sair e se for sair tem que pedir autorização e vai um soldado te acompanhando até o banheiro, sem celular, sem comunicação nenhuma, ninguém pode falar contigo”....

...”É uma tortura psicológica danada lá dentro. Eles querem que a gente confesse o que não fez. Eles ficam em cima. A gente é dado como ladrão”...

A imagem, como é possível notar, é de repressão e indignação com relação ao tratamento seja em ocorrências leves, seja em ocorrências aparentemente mais graves.

Regulamento Disciplinar

O Regulamento Disciplinar, segundo os soldados, está acima da Constituição Federal e é a representação do militarismo.

”... Para nós, é diferente da sociedade, a lei maior não é a Constituição e sim o RD que é o regime militar...”

Ao longo das falas, os soldados reconhecem que se trata de um regimento pautado na hierarquia e na disciplina, mas é nítida a percepção de que não corresponde a um conjunto de normas que possa ser aplicado à realidade do policial militar como um instrumento de punição. Vale ressaltar que eles não enxergam o RD, portanto, como um conjunto de normas que pode ser usado para a orientação.

“... Esse RD foi criado por pessoas que provavelmente não sabem o que é ser policial...”

São levantadas questões como a subjetividade da interpretação e o conseqüente prejuízo que isso dá ao policial militar tanto do ponto de vista legal (interno) quanto psicológico, já que afirmam que a aplicação da maneira como é feita faz com que a atividade diária seja desviada do foco e passe a ser “... evitar a punição a todo o momento...”

Na fala dos soldados de REs mais antigos, está presente a sensação de perda de direitos com relação ao Regulamento antigo.

“... Em termos de organização a corporação só piorou. O regulamento antigo era mais rígido? Podia até ser. Só que você tinha os benefícios, era um pouco mais respeitado...”

Essa ausência de direitos é sentida de outra forma pelos de REs mais novos, que comparam seus direitos aos dos servidores públicos. A unanimidade, no entanto, está no fato de o RD prever mais punições do que direitos principalmente às praças e interferir, inclusive, na vida pessoal.

“... A coisa é tão absurda que até para você casar tem que ter permissão. Alegam que é para você ganhar os dias. Mas os dias já é direito devido a Constituição...”

“...o RD te acompanha até a morte...”

Outros pontos abordados são a falta de mecanismos e instruções para uma eventual defesa caso haja acusações que decorrem das sanções relacionadas ao RD, a dificuldade de exercício de direitos que as famílias têm em caso de precisarem recorrer ao seguro e o atraso de uma promoção caso os soldados se envolvam em uma ocorrência com tiro.

”... Se você ler o RD você vai falar que não tem direito a praticamente nada. E é aquela coisa, cada Oficial interpreta de um jeito. Então é complicado...”

“Aqui não tem ninguém para te amparar em nada, aqui é para te punir. Você tem seus deveres e a punição, é só o que te resta. O que você fizer vai responder. Não vá esperando que algum graduado vai te defender ou vai te ajudar a saber a trilha certa o que você tem que fazer”.

Os soldados alegam ainda que têm medo de retaliações caso resolvam denunciar alguma irregularidade. Levantam as possibilidades de represálias que viriam na forma de transferências, mudança ou aumento do turno de forma que o horário de folga fique tomado, entre outras.

Por conta da possibilidade de “canetada” a todo o momento, uma das interpretações que fazem é que “... quem faz muito, erra muito. Quem faz pouco, erra pouco. Quem não faz nada, é promovido”.

Formação

A formação foi outro tema que apareceu nas entrevistas dos soldados, ora numa comparação da teoria com a prática, ora para mostrar as mudanças que houve ao longo dos anos tanto na formação das praças quanto na diferença que há entre eles e os oficiais desde o início da carreira.

Com relação ao que é aprendido na formação básica e na específica, os soldados de REs mais antigos se lembram da escola mais rígida e que ensinava a obedecer ordens por meio de um treinamento praticamente de guerrilha.

“É só formação militar e guerrilha contra guerrilha, mais nada. Você era formado para chegar e entrar pela população, intimidar o que ele estava fazendo errado, se não fosse metia o pau metia o cassetete e já...”

Os mais novos, por outro lado, reconhecem que a formação passou por reformulações que a tornaram mais humana.

“...o curso de formação antes daquela época era bem pior, chamavam a escola de pedreira. O pessoal fala, não sei se era assim. Quando eu me formei era um pouco mais humano...”

A avaliação dessa mudança, quando feita por um soldado mais antigo, é de que a formação se tornou melhor, mas que “...esse pessoal que vem agora já vem mais light, muito mais sossegado... e as vezes é isso, eles acabam desatentos com a própria segurança dele...”.

“...hoje, pela experiência que tenho, posso afirmar que o policial quando sai da Academia, sai despreparado para enfrentar o trabalho policial militar, o trabalho militar em si...”

A conclusão com relação às mudanças, no entanto, é diversa. Apesar dessa falta de capacidade de auto defesa que aparece em algumas passagens e da diferença que há entre o mundo da formação e a realidade, há um outro lado que mostra a mudança do perfil desse policial mais novo, que hoje é mais crítico.

“Hoje, a gente aqui em baixo acordou. Ninguém mais é pau mandado”.

Um ponto comum a todos, entretanto, é que a realidade é muito diferente da teoria passada em sala de aula.

“... mas entrei e foi passada uma coisa para mim que eu acreditei e depois, na escola mesmo já percebi que isso não era realidade e minha vontade era de sair. Mas aí me falaram o seguinte: - “Quando você se formar a coisa muda.” E realmente mudou, mas foi para pior...”

Além disso, que a formação específica é branda com relação a situações com as quais o policial militar se depara na rua.

“...vou falar para o sr. como é a especializada: 4 policiais desarmados, um armado, patrulhando só aquela avenida... Uma área sossegada que com certeza não vai ter nada. Na frente do shopping. São 1 policial armado antigo e 4 desarmados. Que especialidade é essa?! O meu tempo de formação foi ouvir: —”Você faz isso, faz aquilo. Você resolve.”“

Outros pontos relacionados à formação são, por exemplo, a diferenciação que há entre a das praças e dos oficiais, inclusive no que tange àquilo que não é oferecido diretamente pela PM, mas na forma de oportunidades para que cursem faculdade.

Segundo muitos deles, não há estímulo em função da escala mutante de trabalho e da falta de apoio dos superiores, por exemplo. Uma das hipóteses deles é que os oficiais têm medo de soldados mais instruídos.

Despreparo

Os soldados abordam esta questão segundo vários pontos de vista: materiais, pessoais, organizacionais e educacionais. Ao tratarem das condições precárias de viaturas, armamentos, munições e fardamentos, os soldados revelam a enorme sensação de desproteção frente aos perigos e aos desafios cotidianos que esta atividade impõe. Aliada a esta situação, a falta de um suporte organizacional e pessoal tendem a intensificar a grande pressão que sentem antes mesmo de saírem às ruas. Principalmente os mais antigos que tiveram outro tipo de formação e pensamento, percebem o seu despreparo ante as novas orientações:

“aí você está lá andando, qualquer coisinha que você faça, se pegou o lado certo é sua obrigação, mas se você faz algo errado vai para o DP”.

Esta fala permite entender a angústia de quem está desorientado e sem referências claras e seguras para agir.

Por exemplo, dentro da ótica do policiamento antigo é incompreensível a lógica do policiamento integrado. Como alguém sozinho vai poder enfrentar uma ocorrência? Como dirigir e ao mesmo tempo agir em uma situação que exige dele pronta reação? Dentro desta lógica, defendem que a polícia deveria investir cada vez mais em armamentos modernos para fazer frente aos bandidos que adquirem pistolas, fuzis, granadas e inclusive, mísseis. Como fazer frente a eles que estão muito mais armados e preparados para o confronto?

Uma outra situação apontada por muitos soldados é a do policial que tem que andar desarmado para voltar para a sua casa. Principalmente aqueles que vão à Rodoviária e pegam o ônibus para voltar para a sua cidade de origem. Queixam-se de que estão sozinhos e desamparados. Precisam fingir que estão armados, pois caso haja algum problema, não terão como se defender.

Um outro tipo de despreparo apontado é do estudo: aqui vale ressaltar que se tratam tanto dos oficiais como das praças. Muitos procuram se atualizar e se formar em cursos superiores. Esta situação frequentemente cria problemas com a hierarquia que sente ameaçada pela maior cultura das praças. Ouvem-se muitas queixas de que oficiais boicotam os soldados de rua. Percebem que os oficiais têm mais facilidades e sentem-se discriminados que percebem que isto ocorre. Uma outra situação que os deixa incomodados é em relação ao pessoal que trabalham administrativamente. Estes teriam

regalias e facilidades que os de rua não tem. Obviamente, existem exceções, há comandantes que incentivam o estudo.

Direitos Humanos

Entre as praças observa-se uma falta de clareza quanto ao sentido que a PM dá à questão dos Direitos Humanos. Com a democratização da sociedade, a Corporação foi sendo pressionada a mudar e incorporar estes princípios dentro de sua visão e missão. Mas observa-se que este conjunto de princípios não está sendo transmitido à instituição como um todo. Principalmente, os mais antigos apresentam uma enorme dificuldade de compreendê-los. O que acaba acontecendo é interpretá-los à luz de suas experiências e tudo o que em sua vivência lembra direitos em geral.

Nesse sentido, vai avaliar as relações organizacionais em termos de seus direitos. É geral a afirmação de que não existe direito para o policial. Um exemplo simples que demonstra com clareza para eles a falta destes direitos é a questão do horário do almoço:

“você está almoçando, aqui você não tem horário de almoço, é o que eles pregam pra gente, são doze horas sem direito a horário de almoço, então você vai fazer uma refeição, é no máximo 10, 15 minutos, você joga a comida, você não se alimenta, você se alimenta prestando atenção no rádio, em quem entra no bar que você tá comendo pra não deixar as costas desguarnecida, tá?”.

Queixam-se também de toda sorte de tratamento que os desrespeitam: inúmeros são os exemplos de como são tratados como lixo, como meros números ou ainda, menos importante que os equipamentos. Quando ocorre algum acidente com uma viatura, o oficial está mais preocupado com o veículo que com eles. Ou quando um soldado morre, estão mais preocupados em recuperar a arma e o fardamento do que com os familiares que estão velando o soldado que serviu à Corporação.

Hierarquia

A discussão mais significativa em relação à hierarquia é o fosso que existe entre os oficiais e praças. Muitos literalmente falam da existência de duas policias ou dois mundos.

Um exemplo que foi citado representa bem o sentimento das praças em relação aos oficiais:

“A capitão falou que a polícia está se integrando com a comunidade, que o polícia não tinha agilidade, não sabia fazer isso, não sabia fazer aquilo. O pouco que ela falou, ela usou se referindo a pessoa dela, mas usou a tropa como espelho: “A minha tropa está se integrando com a comunidade” No tom que ela falou é o mesmo tom que eles falam aqui com a gente, parece que a gente mora no trigésimo andar, em um duplex, a gente sai do serviço e vai para lá e só sai de lá com um serviço, que você não se mistura. Ninguém mora no morro, ninguém mora próximo de favela, ninguém é de favela, ninguém tem contato com um cidadão normal da rua. Quer dizer, o policial não sai para tomar cerveja, não sai para ir no shopping, não sai para ir no cinema, não serve para arrumar a casa, não serve para nada, ele sai de casa e vai para o serviço e do serviço para a casa. O que ela quis dizer foi isso. Entendeu?”.

Nesta fala percebe-se que há um desencontro entre os dois mundos. Segundo os soldados os oficiais não percebem que eles vêm de uma origem social diferente e que não podem agir como se fossem a sua imagem e sua semelhança. Do lado do soldado, a representação que eles fazem dos oficiais é estereotipada. Também não percebem que o desencontro entre eles é devido, na realidade, ao desconhecimento que eles têm entre si.

Um outro fator para a distância que existe entre os dois mundos é devido ao processo de seleção hoje. Como para ser oficial o candidato deve prestar o vestibular da FUVEST, a maioria dos soldados está de antemão alijada deste processo por falta de condições educacionais, sociais e financeiras. Vai ser somente as pessoas que pertencem à classe média e média alta que terão condições de passar por este funil. Levantamos a hipótese de que este processo vai criar necessariamente estas duas policias. Enquanto não houver possibilidade de ingresso em igualdade de condições, a segregação irá ocorrer sempre. Dada esta diferença de formação, os soldados dirão que os oficiais não conhecem a rua, não sabem dos problemas que eles enfrentam, os desafios, as injustiças, as cobranças consideradas absurdas e no limite, desrespeito por desconhecer uma série de situações.

Ter que freqüentemente obedecer e executar ordens de quem só conhece a realidade “teoricamente”, por meio da academia. Eles têm status e prestígio, mas não tem preparo prático. Este desconhecimento faz com que muitas vezes dêem ordens consideradas absurdas, sem sentido diante da realidade potencial de risco, ou de um melhor policiamento. Nestes momentos, acham que o oficial quer somente demonstrar que tem poder e que deve ser obedecido.

Um outro problema apontado pelos soldados é a falta de reconhecimento. Quando acertam ou fazem o trabalho corretamente, não fez nada mais que a obrigação, mas quando cometem erro, são punidos. Se hoje o discurso é a de que deve se trata a PM como uma grande empresa, os oficiais são péssimos administradores.

Antiga ordem e nova ordem

As contradições entre a antiga ordem e a nova ordem aparecem de diversas maneiras nas falas dos soldados. Frequentemente para caracterizar a instituição como moderna, utilizam a expressão, empresa. A PM deve ser uma empresa bem administrada e com instrumentos e gestões modernas. Para isso é fundamental haver investimento tanto material como humano para que a empresa cresça e se desenvolva.

Uma das conseqüências desta representação percebida por muitos soldados é que o papel deles muda. Não são mais meros policiais: são gerenciadores de crises da rua. Como o leque das atividades aumentou muito, o que há de comum entre as várias ocorrências é a crise. Vai ser desta forma que estes soldados buscam redefinir sua identidade.

Mas, ser bons gerenciadores de crise vai ser vistos pelos REs antigos como paisanos, ou seja, aqui percebe-se claramente o choque entre o antigo e o novo. Ser bom policia para os antigos é ser corajoso, pegar bandido a unha, enfrentar tiroteios, prender bandidos e, no limite, se for preciso, matar. O mundo para eles era claro, era um mundo entre o bem contra o mal. O mocinho e bandido.

Mas com a mudança, muitos que tinham este “vicio” foram retirados da rua e alguns que não se adaptaram, foram mandados embora. Outros, apesar de antigos, mas não tão “antigãos” procuram reinterpretar a nova lógica da atividade por meio dos conhecimentos e experiências que têm, inclusive, fora da Corporação para desenvolver a atividade do policial comunitário.

Muitos entendem comunitário como trabalho comunitário: deve-se ajudar as pessoas em suas dificuldades da vida. Sentem-se bem quando são reconhecidos. O problema de uma definição tão ampla faz com que muitos se sintam sem foco: tirar gatos de árvore, perseguir cachorros bravos e levar para a Zoonose, levar grávidas nas viaturas que hoje são totalmente inadequadas, fiscalizar falta de luz nos bairros, etc. Reclamam que estas atividades não deveriam ser realizadas pelos soldados. A imagem que a maioria tem de si é a de ser bom-bril, ou seja, a de multi-uso como já dito anteriormente.

Queixam-se da nova lógica das bases comunitárias: não entendem porque os soldados devem ser fixos e não podem socorrer companheiros ali perto que estão necessitando de ajuda. Se eles saírem do posto serão punidos, mesmo que seja para ajudar colegas em ocorrências graves. Nesta linha não entendem o porquê do policiamento integrado. Como é que um soldado consegue, ao mesmo tempo, guiar uma viatura e atirar num bandido? Como prestar atenção dirigindo um carro e participar de uma ocorrência? Não seria mais lógico andar em dupla? A conclusão que se chega é que trata-se de “palhaçada” este tipo de esquema. É só para inglês ver. Funciona só como fachada para a população: oferece sensação de segurança, não oferece segurança.

Não entendem também a idéia de que a base comunitária deva ser o escritório da comunidade e muitos reclamam do uso abusivos pelos Conselhos de seus serviços, com a desculpa de que são empregados da comunidade. Mas, refutam e dizem que são policiais e pertencem à Corporação. Em alguns locais, os soldados chegam a dizer que quando não atendem às demandas destes Conselhos são punidos na forma de deslocamento para outras companhias ou batalhão.

A questão dos Direitos Humanos é um outro ponto de incompreensão: sentem que entram em choque com a PM quando, principalmente, os antigos dizem que não são tratados humanamente dentro da Instituição:

“se eu não sou tratado como gente, como é que vou tratar as pessoas como seres humanos?”. “Se eu não tenho qualidade aqui dentro como vou prestar um serviço de qualidade lá fora?”.

Até agora não viram muitas vantagens em seguir estes conceitos: queixam-se que os oficiais vão aos países de primeiro mundo e trazem para cá sem se preocuparem se no Brasil funciona. Lá, por serem civilizados e terem cultura, funciona, mas aqui e, principalmente, a periferia é quase que impossível esta prática.

Como se observa, a questão da Polícia Comunitária, Qualidade e Direitos Humanos, três pilares essenciais na transformação da PM nos últimos 20 anos, ainda não foram compreendidos principalmente pelas praças mais antigas.

Os novos reclamam que o curso que receberam não os preparou para a dura realidade da vida deles. Mas, alguns reconhecem que a educação que eles tem, frequentemente melhor do que a dos cabos e sargentos faz com que não se intimidem e questionem ordens que eventualmente sentem que não são adequadas segundo o RD.

Os novos são freqüentemente vistos pelos antigos como despreparados e alguns como arrogantes que sabem tudo, que querem somente o trabalho administrativo ou que não gostam de ir para a rua se arriscar. Mas, há outros tipos de relatos também:

“O que você manda fazer ele vai fazer, ele está cru, não sabe nada. A principio é um fantoche, está perdido ainda. É nova casa, novo pai, nova mãe, um novo lar”.

E quando saem para fazer o policiamento de rua, saem sempre um antigo e um novo:

“o antigo passa a experiência, mostra a área, explica onde que é que tem mais risco naquele patrulhamento ali, aí o dia a dia vai trazendo aquilo que ele aprendeu na teoria. Para fazer o serviço bem feito, não se envolver numa ocorrência, não fazer parte da ocorrência, ser profissional. O dia-a-dia do soldado é esse. Cada dia você vai aprendendo uma coisa diferente na rua. O que a gente aprende dentro da Escola de Soldado na formação de soldado é lógico, mas a rua é 1001 utilidades, cada minuto, cada segundo é uma coisa nova...nem um dia é igual ao outro”.

Sentem que a população hoje não mais respeita o policial, os bandidos não têm mais medo, pois antigamente era impensável atirarem num policial, agora matam e não há por parte da PM como antigamente uma ação firme em resposta a estes atentados. Os policiais mais antigos falam com todas as letras que está havendo uma inversão de valores: entendem que hoje mesmo que estejam atirando neles, não podem reagir atirando. Isto tem feito, segundo o depoimento de muitos deles, com que os ladrões e bandidos não temam mais fazer a coisa errada porque a polícia não vai atirar mesmo. Esta medida está encorajando o ladrão: “Não dá para entender o que está acontecendo!”. Responsabilizam a lei, a lei está errada:

“o errado se tornou o certo, o feio se tornou bonito, houve uma inversão total de valores”.

CAPÍTULO VI - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Ao analisarmos os dados apresentados, podemos observar a existência de uma série de consensos entre as praças. Vamos agrupar as questões em torno de alguns temas e desenvolver a nossa discussão de forma que os vários aspectos ao serem articulados formem um todo. A visão fragmentada e isolada das questões não permite a

compreensão da importância delas a não ser quando conseguimos relacioná-las entre si, com a história recente da Instituição, sua estrutura e suas funções.

Pretendemos então relacionar os pontos levantados entre as praças, compará-los entre si, avaliar o que são comuns, o que são divergentes e principalmente, cotejar com a visão que os oficiais e o Comando têm destas questões.

As contradições que surgem entre os dois mundos, utilizando a expressão corrente entre as praças, mostram a distância que existe entre eles, o que provoca incompreensões, equívocos, erros de interpretação e ruídos na comunicação. Mostra também, a impossibilidade de estabelecimento de canais entre estes mundos ao imaginarem que se trata somente de melhorar a qualidade educacional e cultural das praças para que eles entendam o que o mundo oficial quer, o que o mundo oficial cria como a nova polícia. As praças têm razão quando afirmam que existem dois mundos diferentes. De fato, são duas lógicas culturais diferentes, onde há uma distância de classe quase que intransponível para a maioria das praças. Para superar este fosso é essencial que se criem tradutores e intérpretes que transitem os dois mundos e façam a ponte de forma adequada e efetiva.

POLÍCIA COMUNITÁRIA

Como foi desenvolvido na primeira parte, o conceito de Polícia Comunitária foi historicamente desenvolvido desde os meados da década de 80 e vem sendo efetivamente implementada, após a crise da Favela Naval.

Ela se caracteriza inicialmente como um conjunto de princípios e que aos poucos vai sendo articulado até formar um sistema de conceitos. A sua complexidade requer uma visão sistêmica sobre segurança. A sociedade é convidada a participar na elaboração do novo sistema fornecendo os dados sobre riscos e perigos. Em função do tamanho e a complexidade de uma cidade como São Paulo, cada local deve participar com seus dados e apontar os riscos a que está sujeito. Os oficiais devem ter clareza de como a Polícia Comunitária enquanto um novo sistema de segurança é constituído em sua lógica interna para poder articular o conjunto dos dados fornecidos pela população local com a visão estratégica do policiamento preventivo ostensivo. Este novo modo de compreender a ação policial é essencial para superar a velha visão de uma polícia reativa e repressiva.

Cabe ressaltar que junto com o conceito de segurança, deve-se pensar a questão da qualidade de vida da população. Quanto mais a população tiver uma vida em melhores

condições materiais, educacionais e sociais, menos riscos vão existir, maior segurança naturalmente vai ocorrer. No nosso entender esta articulação da segurança com a qualidade tem sido fonte de muitas confusões, pois este problema extrapola as funções da PM e isto é óbvio para todos. Então, como relacionar qualidade de vida da população que é da responsabilidade dos governos federais, estaduais e municipais e de suas várias agências com a ação da Polícia Comunitária? O exemplo que melhor expressa a tentativa de articular estas duas questões é dada pelo cel Libório: há estudos que demonstram que em lugares escuros sem iluminação ocorrem um número maior de assaltos, roubos e crimes. No policiamento quando se detecta estes lugares, notificar o estado precário destes locais para a Prefeitura passa a ser uma prática de melhoria de qualidade de vida da população e, ao mesmo tempo, trabalho estratégico preventivo de segurança.

Como apreendemos em nossa pesquisa, vai ser necessário então escolher e formar um novo perfil de soldado. Um perfil que esteja apto para realizar este novo conceito de trabalho de segurança. Foi necessária a Corporação cortar parte de sua carne e depurar a Instituição daqueles elementos que não mais se coadunavam com os novos tempos e nova forma de ser policial. O papel desempenhado pelo cel Carlos Alberto de Camargo foi fundamental como é do conhecimento da Instituição. A escolha de um perfil flexível vai ser estratégica desde então. Os antigos que possuem um perfil de rigidez moderada vão perdendo aos poucos espaço na organização. Mas isto não ocorre sem conflitos, pelo contrário, a discussão que vamos apresentar a partir de agora vai tentar tornar inteligível este processo complexo de transição em que emergem profundas contradições em todos os níveis hierárquicos pesquisados.

Iniciando pelas praças e ao observarmos as suas falas, percebemos que somente os sargentos têm uma compreensão aproximada da visão defendida pelos oficiais especialistas em policiamento comunitário da PM. O sargento é o elo entre os oficiais e os soldados e cabos. Esta posição no interior da hierarquia faz com que este ocupe o lugar de fronteira como havíamos descrito anteriormente. Ser fronteira significa um lugar que é também, ao mesmo tempo, não lugar. A existência de dois mundos distintos dentro da Corporação só é possível com a existência clara de limite, e quem garante esta fronteira é o sargento. Como pudemos observar ele serve de anteparo tanto para os oficiais como para os soldados e cabos. Este contato permanente com o outro mundo, ao longo dos anos, transforma-o no porta voz dos oficiais e, ao mesmo tempo, representa os soldados e cabos diante destes. Mas, dada a sua origem, ter pertencido ao “mundo de baixo”, freqüentemente tem dificuldades de assimilar e compreender a linguagem, os valores e pensamentos dos oficiais. Para não se arriscar no não cumprimento de ordem, segue à risca o que é determinado, o que freqüentemente vai colocá-lo em conflito com os seus subordinados. Não nos parece à toa a crítica e a observação extremamente

mordaz que os cabos fazem aos sargentos: “A pior raça que temos dentro da nossa classe é o sargento. Por que o sargento? Porque ele não conseguiu ser um oficial e nem é praça.”

Dada a contradição deste posto hierárquico, podemos entender porque é que até certo ponto os sargentos entendem o que é o policiamento comunitário. De um lado, por causa do contato e inserção neste mundo dos oficiais e, de outro, por obedecer restritamente o que lhes são determinados. Serem sargentos, por significar freqüentemente serem somente lugar de passagem, serão os canais de transmissão da ordem que “vem de cima”. Terem e não terem vida própria, esta é a sina dos sargentos.

Como todos os sargentos de hoje têm REs antigos, ou seja, são pré 98, anteriores às grandes mudanças operadas na PM, vivem uma profunda contradição entre o modo como aprenderam a ser policiais (a maioria na década de 80) e as exigências da nova ordem. O exemplo mais expressivo que nós tivemos foi quando em um momento de raro desabafo um dos sargentos expressou o sentimento de todos os sargentos presentes:

“...ingressei na Polícia, em 1980, a Polícia era repressão, trabalhei na época da repressão, estava mudando a Polícia, mandava, chegava e dominava toda a ação, não precisava abrir a boca, chegava uniformizado, não tinha ninguém que enfrentava, mas hoje, você chega e é enfrentado, bombardeado. O sr. vê, por exemplo, essas ações contra policiais. Aonde já se viu em nosso mundo um civil...Como fazer uma coisa dessas? Bombardear nós que somos a ordem e estamos aqui para colocar o bem na sociedade, para proteger e a gente recebe isso? Na minha época nunca aconteceu isso, mas de uns tempos para cá, com a democracia...”.

Resolvemos transcrever a citação aqui na íntegra dada a importância deste relato para os nossos propósitos. O discurso é contextualizado nos tempos da polícia reativa e repressiva. Não devemos esquecer que muitos desejavam este tipo de polícia e aceitavam este modo agressivo e freqüentemente truculento de agir. Na época circulavam frases como: “Lugar de bandido é na cadeia”, “bandido bom é bandido morto”. Era um tempo de transição da sociedade onde tanto o desejo de manutenção da ditadura militar como a implementação da democracia se misturavam.

Isto teve reflexos também no interior da Corporação. Jovens oficiais foram educados e incorporaram o discurso mais democrático e progressista da sociedade. Mas, no plano dos sargentos, a prática da polícia repressiva da época produzia admiração respeito tanto por parte da população como dos marginais. Esta representação está tão fortemente

introjetada nos sargentos que continua sendo até hoje a essência de seus pensamentos e sentimentos em relação ao que é o trabalho policial e o que é ser policial.

A perplexidade e a indignação de serem alvos e não mais o atiradores, serem caças e não mais os caçadores, dentro deste esquema mental e social antigo, é compreensível. Para os sargentos é impensável viver esta situação. É simplesmente incompreensível! Como esta fala saiu de forma espontânea e visivelmente de “suas entranhas”, podemos observar o quanto na essência estes sargentos não têm estrutura cognitiva, emocional e comportamental para incorporar os fundamentos da nova polícia, a Polícia Comunitária. No dia a dia fazem um enorme esforço para apreender as normas e regras e tentar seguir de modo que não sejam acusados de que “não vestem a camisa”, ou no caso, não vestem o uniforme. Uma das estratégias utilizadas como observamos anteriormente é a de seguir as ordens dos oficiais, ser um fiel porta voz deles. Sabem que correm os riscos de serem considerados zicas e carrascos pelas praças subalternos.

Com isto queremos apontar aqui o profundo sofrimento que vivem estes sargentos. Devem conviver diariamente, psicologicamente, as contradições entre ser e agir policial à antiga e ser e agir nos moldes atuais. Devem ter que dominar e controlar a todo tempo pensamentos, sentimentos e ações antigos para que não ajam de modo prejudicial dos tempos atuais. Esta luta acontece no íntimo de cada sargento. Nem sempre conseguem, pois sempre vai haver circunstâncias em que a adrenalina vai falar mais alto, o sangue ferve e fica difícil se dominar. Esta contradição entre o antigo e o novo é comum a todos as praças de REs antigos. Mas, como veremos cada segmento irá viver de modo específico.

Tanto os cabos como os soldados confundem o policiamento comunitário com trabalho social. Frequentemente queixam-se de que realizam um trabalho que não é de polícia, mas quando o fazem é sempre dentro de uma ótica dos tempos antigos. O exemplo do que é ser policial de verdade está sempre relacionado com o enfrentamento de ladrões, marginais e bandidos.

Como o processo de renovação da instituição é recente, o pensamento antigo é hegemônico nas bases da PM. Mas, como fazer para que se possa ser policial comunitário se os REs antigos não tiveram formação e não foram selecionados segundo o novo perfil? Já vimos que esta contradição é vivida de forma sofrida pelos sargentos.

Vamos discutir agora como os cabos procuram dentro deste choque entre o velho e o novo sobreviver, como procuram lidar com este conflito. Não devemos esquecer que a maioria dos cabos também tem REs antigos, ou seja, estão bem mais próximos das

contradições dos sargentos do que dos novos soldados, pós 98. Como observamos a representação que tinham da polícia antigamente era de tratarem a sociedade como família: como um irmão ou o pai de uma criança que protegem e a defendem dos perigos a que está exposta. A PM era sentida, desse modo, como parte integrante de uma família. O problema é que em algum momento perdeu-se esta ligação e desde então, para estes cabos, a história recente da Pm é a da busca desta interligação que existia. Só que para isto acontecer deve-se adaptar aos novos tempos. Um exemplo das dificuldades de incorporar esta nova mentalidade é como hoje deve ser a abordagem. Não dá mais para voltar aos tempos em que se perseguia e pegava os bandidos à unha. Deve-se ter todo um cuidado ao abordar, pois não se sabe com que você está lidando e este deve ser respeitado em seus direitos e cidadania.

Um dos problemas mais graves apontados pelos cabos tem a ver com a relação com os sargentos. Os cabos, muitos por serem mais novos, buscam se adaptar de maneira mais adequada do que os sargentos, eles têm uma identidade mais próxima dos soldados o que permite os cabos de se verem como os de cá versus os de lá (oficiais) e os sargentos como alguém meramente sem personalidade – não é praça e nem oficial - que faz os que oficiais mandam. Os sargentos por serem os superiores imediatos sofrem os ataques diretos dos subalternos, pois neste momento são identificados com os oficiais, mas sem vontade própria: são fantoches nas mãos dos oficiais. Mas, fantoches perigosos porque podem levar os cabos ao limite de seus sofrimentos o que em alguns casos resultaram em um desfecho trágico: suicídio. Como discutimos anteriormente, o poder de “canetar” que têm oficiais e mais a pressão exercida pelos sargentos levou um cabo a se matar. Um outro cabo presente no grupo testemunha que tentou, mas não conseguiu porque a arma falhou. Repensou o ato e hoje procura se manter, procura ter equilíbrio para que não seja levado ao limite anterior. A causa é a mesma: punições e perseguições de modo a inviabilizar a vida. Como afirmamos antes, temos aqui um exemplo extremo das contradições entre a velha e a nova ordem.

Como ser flexível, contestar ordens, argumentar e buscar outras formas de ação, ainda não são toleradas pelos superiores, sua ocorrência frequentemente são punidas. No nosso entender, há ainda muita falta de clareza do que seja Polícia Comunitária, o uso de RD como instrumento educativo, Gestão de Qualidade e Direitos Humanos. Nestas situações, as praças (cabos e soldados) sentem-se aviltados e sem qualidade e direitos. O que percebem é um jogo de poder que à moda antiga quer sujeitá-los. Não nos parece à toa que uma das coisas que mais criticam na PM é o militarismo. Aqui, ao incorporarem a visão democrática da sociedade e de cidadania, querem que dentro da Corporação isto também valha e que seja praticada. O militarismo é que explicaria a estrutura autoritária e hierárquica. De fato, outro ponto grande de incompreensão nas bases é como conciliar

Polícia Comunitária, hierarquia e disciplina. Como ter iniciativa, proatividade, ser flexível e ouvir a demanda da comunidade e, ao mesmo tempo, viver a rigidez da hierarquia e do obedecer a ordem?

No caso dos soldados a falta de entendimento atinge o ápice. Dada a posição que ocupam na hierarquia são os que mais ressentem de uma visão mais ampla e estratégica da Polícia Comunitária. Para os novos REs que entram imbuídos do novo espírito e encontram um ambiente favorável, ou seja, são bem recebidos pelos veteranos, o impacto é amenizado porque vão entendendo aos poucos a dura realidade das ruas por meio das orientações recebidas pelos mais velhos. Mas, sofrem como todos, ao mesmo tempo, as pressões destes veteranos que vivem a mais tempo as contradições entre a Polícia antiga e a Comunitária. Mesmo, estes novos REs sofrerão a distância social que existe entre os dois mundos. A formação universitária de alguns soldados e a tendência de aumentar o número dos que passam a frequentar as faculdades pode, no futuro, vir a amenizar este problema. Temos a impressão de que o problema tende a persistir porque ter a FUVEST como porta de entrada para ser oficial da PM vai continuar a manter este fosso social, pois as dificuldades para passar por uma prova como a da FUVEST, vai necessariamente selecionar o segmento social que tem formação e possibilidade para serem aprovados. Temos também a impressão de que a própria formação dos oficiais terá que se aprofundar para atender às exigências de um nível cada vez mais alto dos candidatos.

O soldados, principalmente os antigos, como podemos ver são os que mais sentem o fosso existente entre eles e os oficiais. Essa distância, como vimos, não é só de hierarquia, mas trata-se também de distância social, distância por pertencerem a classes sociais diferentes. Ou no mínimo a segmentos sociais distintos. Esse fosso vai inviabilizar, no limite, a possibilidade dos soldados entenderem a nova lógica da Polícia Comunitária. Como pudemos observar, requer uma nova mentalidade, um novo perfil psicológico e uma nova formação para poder apreender a nova lógica desta atividade.

O caso relatado por um dos soldados (pg 46) a respeito da distância social que existe entre os dois mundos, foi o melhor exemplo que coletamos. Permite-nos não só compreender, mas analisar os desencontros, equívocos e o desconhecimento que há entre oficiais e soldados. E a nossa hipótese é a de que esta distância é uma das grandes causas do porquê é tão difícil os antigos REs principalmente não entenderem a nova forma de ação policial. Vamos analisar a fala deste soldado mais profundamente para esclarecer a razão de nossa hipótese:

“A capitão falou que a polícia está se integrando com a comunidade, que o polícia não tinha agilidade, não sabia fazer isso, não sabia fazer aquilo. O pouco que ela falou, ela

usou se referindo a pessoa dela, mas usou a tropa como espelho: “A minha tropa está se integrando com a comunidade”

Nesta fala percebe-se inicialmente que ela distingue a policia do policia: a polícia está se integrando, o policia não, este não tem agilidade e não sabe fazer as coisas. Esta diferença estabelecida pode ser um sinal da diferença que a capitã quer estabelecer entre a Instituição e os soldados. A PM está se integrando, mas os policiais ainda por falta de agilidade e saber-fazer não conseguem se integrar. Na seqüência quando o soldado diz que “ela usou se referindo a pessoa dela, mas usou a tropa como espelho”, esta frase só faz sentido se pensarmos que ela usou a tropa para se referir a ela ou à pessoa dela. A frase seria então a seguinte: “ela usou [a tropa] se referindo a pessoa dela, mas usou a tropa como espelho”. E a parte final completa o sentido do que o soldado quis dizer: “A minha tropa está se integrando com a comunidade”. Se a nossa compreensão estiver correta, a capitã para este soldado disse: A minha tropa que é minha imagem, meu espelho, está se integrando com a comunidade. Os policiais não têm agilidade e nem o saber-fazer para se integrar, eles só conseguem quando são espelhos meus.

O que este soldado aponta é o modo como ele sente que esta oficial percebe os seus subordinados. Eles devem agir segundo a imagem e semelhança dos oficiais, não devem ter vida própria. Na realidade, do ponto de vista da Psicanálise, é muito mais grave do que não ter vida própria: ser imagem é ser reflexo, é não ter existência material, é pairar como espírito, como um ser imaterial. Ser um robô significa ainda ter um corpo físico, mas imagem implica no máximo na existência material de um espelho, ou seja, algo que não tem a ver com a existência do soldado.

Quando esta oficial elogia a tropa, na realidade elogia a si, quando a PM se integra com a comunidade, é ela quem se integra. Como o grupo de soldados compartilha desta percepção, isto significa que os soldados sentem que os oficiais negam a existência deles, não existem como seres humanos que devem ser levados em conta.

No tom que ela falou é o mesmo tom que eles falam aqui com a gente,

Esta frase confirma como eles se sentem dentro da Corporação. Agora ele transpõe para o cotidiano dele e dos outros o modo como vivem as relações com os oficiais. Como sentem e percebem o tratamento que é dispensado a eles, só são reconhecidos quando agem como imagem, dito de outro modo, só são reconhecidos na sua inexistência.

parece que a gente mora no trigésimo andar, em um duplex, a gente sai do serviço e vai para lá e só sai de lá com um serviço, que você não se mistura. Ninguém mora no morro,

ninguém mora próximo de favela, ninguém é de favela, ninguém tem contato com um cidadão normal da rua. Quer dizer, o policial não sai para tomar cerveja, não sai para ir no shopping, não sai para ir no cinema, não serve para arrumar a casa, não serve para nada, ele sai de casa e vai para o serviço e do serviço para a casa. O que ela quis dizer foi isso. Entendeu?”.

Esta parte do parágrafo é dito em tom irônico. Percebe-se a crítica ácida que está na fala deste soldado. Ele passa a caracterizar a vida desta capitã. Como assume que é “imagem”, fala de si para na realidade falar da oficial: mora no trigésimo andar, em um duplex e não se mistura com ninguém. Dentro desta imagem não cabe a realidade deles: morar no morro, próximo às favelas ou na própria favela, que convive com o cidadão normal, que toma cerveja, que sai e vai ao shopping, cinema e que arruma a casa. A queixa do soldado é a de que os oficiais desconhecem a vida deles, não só esta capitã, mas os oficiais em geral.

Mas, por outro lado, os soldados também desconhecem a vida dos oficiais. Há na realidade um desconhecimento recíproco. Os soldados de seu lado vêm com preconceito: basta ver os elementos que usou para caracterizar a capitã. Por mais que tenha sido de modo irônico para denunciar a distância que existe entre os dois mundos, ou na imagem deles, os da cobertura e os do andar de baixo, não condiz com a vida de muitos oficiais. O problema da imagem preconceituosa é a de mascarar o problema do desconhecimento mútuo. Nesse sentido, não se trata somente de um problema de comunicação ou a sua falta, não se trata da existência de dois mundos distintos, mas de dois mundos que não se tocam por desconhecerem um a existência do outro.

Com isto percebemos porque nas bases o conceito de Polícia Comunitária não foi entendido e nem é verdadeiramente praticada. Não se defende aqui que não há um grande esforço por parte das praças nesse sentido. Já mostramos nos itens anteriores como isto ocorre, ou seja, de uma maneira que não tem a ver com o sentido original deste projeto.

No momento queremos registrar a impossibilidade destes mundos se tocarem porque o possível elo entre os dois mundos que seriam historicamente os sargentos não cumpre este papel, vimos porque isto não ocorre. O fosso existente entre estas duas realidades requer uma ação mais profunda por parte da Corporação.

CORREGEDORIA E REGULAMENTO DISCIPLINAR

Uma das queixas que é unânime entre todos as praças é em relação à ação da Corregedoria. Pelo levantamento que fizemos sabemos que a função do Patrulhamento Disciplinar Ostensivo (PDO) é a de fiscalizar e repreender os soldados segundo regras de condutas estabelecidas pelo Regulamento Disciplinar (RD). Trabalham fardados e fazem rondas ostensivas utilizando as melhores viaturas. Verificam a adequação do soldado em relação ao RD em aspectos que variam do comportamento em ocorrências à vestimenta. Caso o policial não esteja dentro das regras, o PDO pode orientá-lo ou comunicá-lo.

As orientações servem para alertar os policiais sobre as normas de conduta. São preventivas e, portanto, não são registradas. Já as comunicações são repreensões formais, advertências por escrito que têm influência na avaliação daquele policial rondado.

A Corregedoria vem fazendo um esforço para que o número de orientações seja superior ao de comunicações. Como o trabalho dos policiais encarregados dessa fiscalização é diferenciado e as ações são surpresas para que os policiais do policiamento ostensivo de rua sejam abordados durante uma situação normal de trabalho, a Corregedoria fica com a imagem de que existe apenas para punir o PM, situação que a organização vem tentando reverter nos últimos anos.

Apesar dos esforços dos últimos anos, não há por parte das praças percepção de que está havendo mudanças. Pelo contrário, como observamos em nossas entrevistas é unânime o caráter punitivo da Corregedoria para eles.

As queixas já foram apresentadas nos itens a respeito da Corregedoria pelas praças. O que nós gostaríamos de ressaltar é o uso comunicativo e não educativo do RD.

Como observamos, o fato das queixas serem unânimes em relação às comunicações parece demonstrar a preocupação da Corregedoria quanto à conduta do policial. Mas, os conteúdos das queixas dizem respeito mais à higiene pessoal e das viaturas e vestimentas. Como muitos são interrogados após uma ocorrência em que não tiveram tempo para se recompor, no mínimo faltaria sensibilidade por parte de quem faz o PDO.

A nossa hipótese é a de que desde os tempos do cel Carlos Alberto, foi predominante a preocupação de depurar a PM e manter somente aqueles que apresentem o perfil desejado. E pelo que pudemos apreender do novo RD, dependendo de quem interpreta os regulamentos, este serve como instrumento poderoso de punição ou de persuasão. Se o soldado vê a fiscalização com os olhos de quem está querendo enquadrar a tropa e, no

limite, punir, o RD serve como um grande recurso neste sentido. Pelo contrário, se pensa em termos educativos, este instrumento poderoso serve também para este fim.

Caso nossa hipótese esteja correta, os soldados da Corregedoria foram formados dentro do pensamento da polícia reativa e repressiva e com o aval dado pelo cel Carlos Alberto de depurar a Instituição dos “maus” elementos, o PDO tornou-se uma prática despótica. Temos outras questões: Qual seria o RE predominante hoje? Que ótica tem os soldados da Polícia Comunitária? Entendem o espírito desta no Polícia?

A queixa dos cabos e soldados em relação às comunicações injustas tem também a ver com duas situações citadas nos itens anteriores: ser retirado da rua e ficar “preso” sem poder fazer nada significa para eles dupla punição. Frequentemente quando são julgados e absolvidos, para eles a absolvição não resolve o problema, pois o fato de terem sido afastados já é uma punição. Sentem que o Comando dá mais valor à acusação ou comunicação do que para a palavra deles. E são punidos também porque não podem fazer bicos. Como se sabe esta prática é geral e tolerada pelo Comando, pois não há como evitar. Obviamente, se há flagrante o soldado em questão será punido de acordo com o regulamento. Por outro lado, ser impedido de fazer bico é tão doloroso para muitos deles que no limite se algum oficial impossibilita esta prática, pode levar ao suicídio como no caso do cabo relatado anteriormente.

É recorrente a idéia de que se a PM pagasse um salário decente, eles próprios não fariam bico. Fazem porque querem dar uma vida mais decente e de qualidade para a família. Pelo menos este é o discurso da maioria: falam de filhos, falam de educação, falam de doenças e perguntam: Como prover de forma decente sem fazer bico? Alguns até sugerem que a PM poderia pagar hora extra e assim não precisariam lançar mão deste expediente.

Um outro aspecto que vale a pena ressaltar é o impacto do RD no dia a dia dos sargentos e cabos. Segundo o cel Bizarria, o RD foi pensado de forma a coibir abusos de poder dos oficiais em geral. A co-responsabilidade seria um modo de tornar mais justa a questão das responsabilidades diante das múltiplas ocorrências.

Temos consciência de que em muitas situações a prática deve ser boa. Queremos apontar aqui somente os efeitos nefastos segundo cabos e sargentos, aquelas conseqüências que se descobrem somente na prática, quando se aplicam os regulamentos no dia a dia. Já observamos que nas mãos de muitos soldados da Corregedoria o RD torna-se um instrumento coercitivo. Nas mãos de alguns oficiais também. Como vimos, cria também uma série de situações injustas para os cabos e sargentos. Falam que são

responsabilizados por ocorrências que não tem como estar presente, muito menos, controlar e comandar devidamente a situação.

Isto ocorre provavelmente porque muitos oficiais não praticam o espírito da Polícia Comunitária ou simplesmente não acreditam neste projeto e não se esforçam para serem justos e preocupados, ou seja, não se preocupam com orientação e educação de seus comandados.

MÍDIA E FAVELA NAVAL

A relação com a mídia, em geral é ambígua entre as praças. Alguns gostariam de ser foco de atenção e dar a correta versão das ocorrências. Ficam chateados por não poderem falar, pois só ao oficial cabe esta função. Frequentemente discordam da versão transmitida para a mídia e gostariam de poder corrigir.

Mas, por outro lado, principalmente deste a Favela Naval, a relação com a mídia é vista negativamente. Açam que ela deturpa, distorce a atividade deles.

A metáfora do leão do circo reflete bem o estado de ânimo de boa parte das praças. Açam que a mídia em geral tem uma postura preconceituosa com relação à PM.

O que chamou a atenção do grupo de pesquisadores é a idéia predominante de que o episódio da Favela Naval foi armação e a mídia se prestou a este papel de divulgar e difamar os soldados.

Como vimos anteriormente, havia uma hipótese levantada por um oficial coronel de que no íntimo, o impacto de Carandiru entre as praças não abalou a auto-estima deles porque todos concordavam que se agiu dentro da legalidade e quem fez a invasão do presídio foi uma tropa de elite. Logo, não havia identificação imediata. A tropa de elite era vista mais como modelo. Já em relação à Favela Naval, houve um abalo violento dentro da Corporação porque o crime foi praticado por um soldado. E mais, de forma ilegal. Nesse sentido, faz sentido dizer que houve um grande impacto na auto-estima dos soldados em geral, afinal, a identificação é imediata. Era um igual, era um deles que estava agindo de forma criminosa. Foram duramente criticados por todos, todos os dias: familiares, amigos, parentes e vizinhanças. Todos perguntavam a eles se concordavam com tais atrocidades.

O que é surpreendente é que a quase totalidade das praças fala em armação. Naturalmente, discordam que se aja de forma ilegal, que se cometa crime injustificável. O problema seria outro: com base em suas experiência em favelas e tráfico de drogas, avaliam que estes soldados prejudicaram muita gente e por isso armaram contra eles. Foi vingança e, alguns no limite, consideram Gamba e companheiros bons soldados, estavam desenvolvendo uma ação policial.

A pergunta que fazemos é em relação a esta unanimidade referente à armação com a mídia. A nossa hipótese é a de que de fato, este evento abalou a Corporação como um todo e, mais especificamente, as praças, de tal maneira que deve ter ficado insuportável ver desmoronar todo um mito do policial herói. O policial à antiga, que caça bandido. O abalo não só da imagem, mas da própria identidade, fez com que perdessem o chão. Um impacto desta ordem arrasa a todos e coletivamente buscaram preservar minimamente a imagem que tinham de si como policial. Do ponto de vista dos fatos, esta versão não resiste minimamente. Então, só é possível pensar esta representação coletiva maciça de que houve armação, como uma estratégia coletiva de defesa. Uma representação disseminada nas bases e sustentada por praticamente todos permite até hoje, principalmente, aos policiais antigos uma justificativa de continuarem a serem policiais.

À GUIA DE CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa vivemos momentos de euforia, angústia, sofrimento e prazer. Pudemos entender a complexidade de uma Instituição como a PM. Apesar de termos limitado o nosso objeto às praças da Capital, e mais especificamente, aos soldados de rua, foi necessário ampliarmos o campo de investigação. Foi possível incluir os cabos e sargentos dada a oportunidade que tivemos para entrevistá-los, o que veio a enriquecer o nosso trabalho.

Somente depois da contextualização histórico-oral que foi feita na primeira parte é que conseguimos entender as angústias e sofrimentos a que estão submetidas as praças em seu dia a dia. Sem compreendermos a história recente, o modo como a Corporação vem realizando suas mudanças, a implementação de novos programas, não teríamos como entender o nosso objeto de estudo.

Gostaríamos de ressaltar que apesar do escopo desta pesquisa ser acadêmico, os resultados podem servir de sugestões para esta Instituição pensar as suas contradições e, eventualmente, implementar medidas que venham a melhorar as relações organizacionais

e criar um espaço mais saudável para as praças poderem trabalhar de forma efetiva em prol da comunidade.

Para finalizar, temos consciência que nenhum outro comando da PM até agora permitiu tal espaço para uma investigação. Por outro lado, gostaríamos de deixar claro que trata-se de uma primeira pesquisa exploratória realizada em profundidade e extensão. Outras investigações devem ser feitas para aprofundar, corrigir e detalhar os dados aqui coletados.

BIBLIOGRAFIA

ABDOUCHELI, Elisabeth & DEJOURS, Christophe & JAYET, Christian. Psicodinâmica do Trabalho. Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo, Atlas, 1994.

ADORNO, Theodor W. & HORKHEIMER, Max. Dialética do Esclarecimento. 3a ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1991.

ARRUDA, Luiz E. P. O Líder Policial e suas Relações com os Conselhos Comunitários de Segurança em São Paulo. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 16, p. 49-79, Out./Nov./Dez. 1997.

BILLIARD, Isabelle. Les conditions historiques et sociales d'apparition de la psychopathologie du travail en France. In : Yves Clot (direção) : Les Histoires de la Psychologie du Travail. 2a ed. Toulouse, OCTARÈS, 1999.

BILLIARD, Isabelle. Santé mentale et travail. L'émergence de psychopathologie du travail. Paris, Dispute, 2001.

CAMARGO, Carlos A. Discurso de Solenidade na Posse no Cargo de Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de São Paulo. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 15, p. 5-7, Jul./Ago./Set. 1997.

CARVALHO, Edson R. F. Direito e Dever da Segurança Pública. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 21, p. 33-43, Jan./Fev./Mar. 1999.

08) CRUZ, Genedempsey B. Contra a Unificação. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 35, p. 39-42, Jul./Ago./Set. 2002.

DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro, Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

----- A Loucura do Trabalho. São Paulo, Oboré, 1987.

----- Conferências Brasileiras. São Paulo, Fundap-EASP/FGV, 1999.

----- Fator Humano. São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 1997.

----- Repressão e Subversão em Psicossomática. Rio de Janeiro, Zahar, 1991.

----- Travail, usure mentale. Nouvelle édition augmentée. Paris, Bayard, 2000.

----- Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In (Coord) Chanlat, J.F. O Indivíduo na Organização. Dimensões Esquecidas. São Paulo, Atlas, 1992, vol.I.

FAUSTO, Boris. História do Brasil. São Paulo, EDUSP, 1996.

HABERMAS, Jürgen. Théorie de l'agir communicationnel. [s.l.] Librairie Arthème Fayard, 1987, vols I e II.

HONNETH, Axel. Luta por Reconhecimento. São Paulo, Editor 34, 2003.

LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte I. (coord). CHRISTOPHE DEHOURS : Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro : Fiocruz, Brasília : Paralelo 15, 2005.

LAZZARINI, Álvaro. Administração Militar na Constituição de 1988. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 33, p. 9-25, Jan./Fev./Mar. 2002.

Marty, Pierre. El Orden Psicossomático. Valencia, Promolibro, 1995.

----- La Psicossomática del adulto. Buenos Aires, Amorrortu, 1992.

MEIHY, José Carlos S.B. Manual de História Oral, São Paulo: Loyola, 1996

MICHELAT, Guy. Sobre a utilização da Entrevista não-diretiva em Sociologia. In Thiollent, Michel. Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquete Operária. São Paulo, Polis, 1987.

MOLINIER, Pascale. Feminidad Social y Construcción de mla Identidad Sexual. Perspectivas teóricas y clínicas en psicodinámica del trabajo. In Subjetividad y Cultura, n.20, octubre, 2003.

MORAES, Waldyr R. Antigas Corporações Policiais. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 24, p. 41-53, Out./Nov./Dez. 1999.

----- Bosquejo Histórico da Milícia Paulista. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 30, p. 51-70, Abr./Mai./Jun. 2001.

----- Em Busca do Passado II. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 28, p. 81-103, Out./Nov./Dez. 2000.

----- Os Marcos Históricos da Milícia Paulista. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 25, p. 47-72, Jan./Fev./Mar. 2000.

NOBRE, Marcos. Dialética Negativa de Theodor W.Adorno. São Paulo, Editora Iluminuras, 1998.

QUEIROZ, Maria I.P. Relatos Oraís: do “indizível” ao “dizível”, in Experimentos com Histórias de Vida, org. Von Simson, Olga de M. São Paulo: Vértice, 1988

RODRIGUES, Arackcy M. Operário, Operária. São Paulo, Símbolo, 1978.

SILVA, José A. F. Relatório da Comissão para Estudo da Proposta da Emenda à Constituição que altera o Sistema de Segurança Pública. Revista A Força Policial, São Paulo, v. 01, n. 15, p. 9-49, Jul./Ago./Set. 1997.

THOMPSON, Paul. A Voz do Passado – História Oral. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

VERGARA, Sylvia C. Métodos de pesquisa em administração. 2º ed. São Paulo, Editora Atlas, 2006.

YIN, Robert. Estudo de caso: planejamento e métodos. Porto Alegre, Bookman, 2005.