

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

RECONHECIMENTO, IDENTIDADE E TRABALHO SUJO NA PMDF

Autor: Márcio Júlio da Silva Mattos

Brasília, abril de 2012

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

RECONHECIMENTO, IDENTIDADE E TRABALHO SUJO NA PMDF

Autor: Márcio Júlio da Silva Mattos

Dissertação apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília/UnB como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Brasília, abril de 2012

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

RECONHECIMENTO, IDENTIDADE E TRABALHO SUJO NA PMDF

Autor: Márcio Júlio da Silva Mattos

Orientadora: Professora Doutora Analía Laura Soria Batista

Banca examinadora:

Profa. Dra. Analía Laura Soria Batista (Orientadora).....SOL/UnB
Prof. Doutor Cláudio Vaz TorresPSTO/UnB
Prof. Dr. Arthur Trindade Maranhão Costa.....SOL/UnB
Profa. Dra. Maria Stela Grossi Porto (Suplente).....SOL/UnB

RESUMO

O presente trabalho discorre sobre a construção identitária dos policiais militares do Distrito Federal diante da estigmatização da atividade policial como trabalho sujo. Em detalhe, a maneira como esses profissionais estabelecem suas relações sociais guarda estreito vínculo com o cenário cultural em torno de seu trabalho. Nesse sentido, o desprestígio associado à estigmatização da profissão constitui fator inequívoco de estruturação da identidade policial militar. Para tanto, utiliza-se o debate do reconhecimento social como categoria referencial à teoria social, em que a ação social é marcada por uma base motivacional afetiva. A construção identitária, dessa forma, refere-se à autocompreensão positiva de si mesmo, cujo contraste são as situações vivenciadas como experiências de desrespeito, as quais negam reconhecimento ao sujeito. Nesse sentido, o trabalho policial é percebido dentre as ocupações que se inserem marginalmente na divisão moral do trabalho, trazendo consigo o sentido simbólico do sujo.

Dois grupos de sujeitos compõem a pesquisa: os novatos e os demissionários. Os primeiros são representados pelos policiais militares que ingressaram na instituição em 2010. Já os demissionários são constituídos pelos profissionais que voluntariamente deixaram a carreira desde 2000 até 2011. Dessa forma, analisaram-se as suas percepções, reações e sentimentos acerca do reconhecimento social da atividade policial. Ainda mais, buscaram-se problematizar as distinções sobre a estigmatização do trabalho policial, as reações emocionais que caracterizam as experiências de desrespeito vividas, bem como as autorrelações positivas acerca de seus modos distintos de vida, ou seja, seu habitus. Diante das análises, assinalaram-se as expectativas em torno do ingresso, bem como as motivações para a demissão no contexto da PMDF. Foram discutidas as distinções e racionalizações que marcam as interações internas, em que as construções dignificantes, como as categorias dos vibradores e dos operacionais, disputam com as funções estigmatizadas, como os encagaçados e os administrativos. Além disso, a discussão da socialização na polícia militar permitiu compreender os efeitos da estigmatização sobre a forma como o trabalho policial é percebido e, por conseguinte, desempenhado na PMDF. Nesse sentido, insere-se a noção de violência expressiva na interpretação de distinções diante dos relatos apresentados.

PALAVRAS-CHAVES: Polícia militar. Reconhecimento social. Identidade e trabalho sujo.

ABSTRACT

This work discusses the identity construction of the military police of the Federal District toward the stigmatization of police activity as dirty work. In detail, the way these professionals establish their social relations keeps close ties with the cultural landscape around your work. In this sense, the discredit associated with the stigma of the profession is an unequivocal factor on the structuring of military police identity. For this purpose, we use the discussion of social recognition as a category reference to social theory, in which social action is characterized by an affective motivational basis. The construction of identity, thus, refers to positive self-understanding, whose contrast are the situations experienced as disrespect, which deny recognition to the individual. In this sense, police work is perceived among the occupations that fall marginally in the moral division of labor, bringing the symbolic meaning of dirty. Two groups of individuals compose the research: novices and resigned. The former are represented by military police that entered the institution in 2010. In turn, the resigned are constituted by professionals who voluntarily left the career from 2000 to 2011. Thus, we analyzed their perceptions, reactions and feelings about the social recognition of police activity. Furthermore, we sought to discuss the distinctions on the stigmatization of police work, the emotional reactions that characterize the lived experiences of disrespect, as well the positive self-relations regarding to their distinct modes of life, namely, their habitus. Before the analysis, we have identified the expectations around the entrance, and the motivations for dismissal in the context of PMDF. The distinctions and rationalizations that mark internal interactions were discussed, in which the dignified constructions, such as the categories of vibrators and street cops, compete with the stigmatized, as frightened and administrative officers. Moreover, the discussion of socialization in the military police allowed understanding the effects of stigmatization on how police work is perceived and, therefore, performed in the PMDF. In this sense, the notion of expressive violence is inserted in the interpretation of the distinctions on the reports submitted.

KEYWORDS: Military police. Social recognition. Identity and dirty work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1– Distribuição dos documentos analisados por ano de publicação.....	20
Tabela 2 – Distribuição dos noviços da PMDF por sexo.....	55
Tabela 3 – Distribuição dos noviços da PMDF por faixa etária	57
Tabela 4 – Distribuição dos noviços da PMDF por estado civil e quantidade de filhos	58
Tabela 5 – Distribuição dos noviços da PMDF por cor ou raça.....	59
Tabela 6 – Grau de escolaridade dos noviços da PMDF por área de formação acadêmica.....	60
Tabela 7 – Distribuição dos noviços da PMDF por religião e por religiosidade.....	61
Tabela 8 – Distribuição dos noviços da PMDF por local de nascimento (UF)	61
Tabela 9 – Distribuição dos noviços da PMDF por local de nascimento e por região geográfica	62
Tabela 10 – Distribuição dos noviços da PMDF segundo a renda familiar	63
Tabela 11 – Distribuição dos noviços da PMDF quanto à participação no sustento da família ..	63
Tabela 12 – Distribuição dos noviços da PMDF segundo o tipo e a situação econômica da residência.....	64
Tabela 13 – Distribuição dos noviços da PMDF por local de moradia	65
Tabela 14 – Distribuição dos noviços da PMDF quanto ao trabalho anterior	66
Tabela 15 – Distribuição dos noviços da PMDF por renda e condição do último trabalho.....	67
Tabela 16 – Distribuição dos noviços da PMDF por tempo de atividade remunerada.....	68
Tabela 17 – Opinião dos noviços da PMDF quanto à importância da hierarquia e da disciplina	78
Tabela 18 – Opinião dos noviços da PMDF quanto ao autoritarismo na PMDF e ao apoio à desmilitarização das polícias militares	79
Tabela 19 – Opinião dos noviços da PMDF sobre a motivação em se ter um trabalho	81
Tabela 20 – Opinião dos noviços da PMDF quanto à motivação para o ingresso	82
Tabela 21 – Distribuição dos noviços da PMDF quanto à principal motivação para o ingresso e trabalho anterior	83
Tabela 22 – Distribuição dos noviços da PMDF quanto à principal motivação para o ingresso, por gênero	84
Tabela 23 – Distribuição dos noviços da PMDF quanto à principal motivação para o ingresso, por renda familiar.....	84
Tabela 24 – - Resumo da opinião dos noviços da PMDF em relação aos policiais militares do DF	85
Tabela 25 – Opinião dos noviços da PMDF quanto à causa da violência do policial militar.....	87
Tabela 26 – Opinião dos noviços da PMDF quanto às instalações físicas da PMDF	87

Tabela 27 – Opinião dos noviços quanto a sua remuneração na PMDF e perante outras profissões	88
Tabela 28 – Resumo da opinião dos noviços da PMDF quanto ao autorreconhecimento.....	96
Tabela 29 – Resumo da opinião dos noviços da PMDF quanto à identificação institucional.....	99
Tabela 30 – Distribuição dos noviços quanto à satisfação em relação à PMDF.....	100
Tabela 31 – Distribuição dos noviços quanto à satisfação e à pretensão de sair da PMDF.....	101
Tabela 32 – Resumo da opinião dos noviços da PMDF quanto ao reconhecimento social	104
Tabela 33 – Distribuição dos demissionários da PMDF pelo tempo de permanência na instituição	112
Tabela 34 – Distribuição dos demissionários da PMDF por patente	113
Tabela 35 – Distribuição dos demissionários da PMDF por sexo	113
Tabela 36 – Distribuição dos demissionários da PMDF por carreira de destino.....	114

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 – Material distribuído durante a mobilização para o evento do Dia do Grito.....	71
Figura 2 – Folder distribuído durante manifestação dos aprovados.....	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Opinião dos noviços da PMDF quanto ao autorreconhecimento	177
Quadro 2 – Opinião dos noviços da PMDF quanto à identificação institucional	178
Quadro 3 – Opinião dos noviços da PMDF quanto ao reconhecimento social	179

LISTAS DE ABREVIATURAS E DE SIGLAS

CFP – Curso de Formação de Praças

CIADE – Centro Integrado de Atendimento e Despacho da Secretaria de Segurança Pública

DF – Distrito Federal

PMDF – Polícia Militar do Distrito Federal

POG – Policiamento Ostensivo Geral

POP – Procedimento Operacional Padrão

SUMÁRIO

Introdução	12
Capítulo 1 - Considerações metodológicas	15
1.1 Construção do objeto.....	15
1.2 Abordagem quantitativa	16
1.2.1. Pesquisa com os noviços.....	16
1.2.1.1. A amostragem	16
1.2.1.2. O instrumento de pesquisa	18
1.2.1.3. Procedimentos e análise dos dados.....	19
1.2.2. Pesquisa com os demissionários	20
1.2.2.1. Procedimentos e processamento de dados.....	20
1.3 Abordagem qualitativa	21
1.4 Procedimentos e análises de dados	22
Capítulo 2 - Aspectos conceituais: reconhecimento, identidade e trabalho sujo	24
2.1 Teoria do reconhecimento	24
2.1.1. Luta por reconhecimento: identidade e conflitos sociais	25
2.1.2. As formas típicas do reconhecimento	27
2.1.3. Desrespeito: a negação de reconhecimento.....	29
2.2 Trabalho policial	31
2.2.1. Estigmatização (I): aspectos históricos e institucionais	31
2.2.1.1. Policiando uma sociedade livre	31
2.2.1.2. Mas, o que faz a polícia?	34
2.2.1.3. Considerações sobre as polícias brasileiras	36
2.2.1.4. Cultura policial	38
2.2.2. Estigmatização (II): trabalho policial e trabalho sujo.....	42
2.2.2.1. Trabalho sujo: aspectos conceituais.....	43
2.2.2.2. A divisão moral do trabalho.....	47
2.2.2.3. Trabalho sujo e trabalho policial.....	48
2.3 Analítica	50
Capítulo 3 - Do grito à farda: uma análise da construção identitária dos noviços da PMDF	53
3.1 Noviços.....	53

3.1.1. Perfil socioeconômico e demográfico dos noviços.....	54
3.1.2. Sexo	54
3.1.3. Idade e estado civil.....	56
3.1.4. Cor.....	58
3.1.5. Escolaridade	59
3.1.6. Religião.....	60
3.1.7. Local de nascimento	61
3.1.8. Renda.....	62
3.1.9. Moradia	64
3.1.10. Trabalho anterior.....	66
3.1.11. Trabalho paralelo.....	68
3.2 Identidade e motivações	69
3.2.1. Recrutamento e seleção	69
3.2.1.1. Período reivindicatório: o grito dos aprovados.....	69
3.2.2. O curso de formação de praças: a forja dos noviços	75
3.2.3. Hierarquia e disciplina	76
3.2.4. Militarismo e autoridade.....	78
3.2.5. Motivação em relação ao trabalho	81
3.2.6. Motivação para o ingresso na PMDF.....	82
3.2.7. Expectativas	85
3.2.8. Escolaridade e violência policial.....	85
3.2.9. Exposição ao risco e condições de treinamento e dos equipamentos.....	87
3.2.10. Remuneração	88
3.2.11. Pessimismo e conservadorismo	88
3.2.12. Preconceito.....	89
3.3 Categorias de reconhecimento social.....	90
3.3.1. Autorreconhecimento.....	94
3.3.2. Identificação com a instituição.....	98
3.3.3. Reconhecimento social.....	103
3.4 Considerações finais.....	106
Capítulo 4 - Identificação e desrespeito no trabalho policial: uma análise dos demissionários da PMDF.....	111
4.1 Demissionários.....	111
4.2 Autorreconhecimento antes do ingresso na PMDF.....	115

4.3 Socialização na Polícia Militar.....	119
4.3.1. Identificação positiva: distinções na cultura policial	120
4.3.1.1. Distinções diante do risco: os vibradores e os encagaçados	120
4.3.1.2. Distinções diante do tipo de serviço: os operacionais e os administrativos ...	122
4.3.1.3. Distinções acerca da utilidade do serviço policial.....	127
4.3.1.4. Reconhecimento social positivo.....	128
4.3.2. Negação de reconhecimento: experiências de desrespeito no trabalho policial.....	132
4.3.2.1. Ligações emotivas: a autoconfiança.....	133
4.3.2.2. Adjudicação de direitos: o autorrespeito.....	135
4.3.2.2.1. <i>As semânticas</i> do militarismo.....	135
4.3.2.2.2. O relacionamento entre oficiais e praças.....	140
4.3.2.3. Solidariedade social: a autoestima	144
4.3.2.3.1. Experiências de desrespeito durante o trabalho policial	145
4.3.2.3.2. Experiências de desrespeito fora do trabalho policial	148
4.3.2.3.3. Desrespeito na polícia militar e violência expressiva	149
4.4 Demissão	152
4.5 Resultados conclusivos	153
Considerações finais.....	158
Referências	163
Apêndice I – Roteiro temático para entrevistas com os demissionários	171
Apêndice II – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	176
Apêndice III – Resultados do questionário aplicado aos noviços da PMDF	177
Apêndice IV – Questionário aplicado aos noviços da PMDF	180

INTRODUÇÃO

As relações entre a polícia e a sociedade têm sido marcadamente tensas. Mais do que isso, são interações que se instauram normalmente em torno do conflito como pano de fundo, redundando no atendimento de expectativas de controle e de punição. Seus reflexos, nesse sentido, acabam sendo imagens tensionadas, por vezes negativas, para ambos os lados. No cenário brasileiro, as agências policiais trazem consigo a recente memória do período de exceção, em que as funções de segurança pública e de segurança interna se confundiam. Na medida em que os relatos de abusos se espalhavam, o sentimento de pertencimento da população perante as instituições que representavam a autoridade no país era mitigado, por assim dizer, desacreditado. Não apenas em virtude dos efeitos desse período de nossa história recente, mas certamente influenciada pelas condicionantes desse íterim, a percepção social sobre as agências policiais é bastante reticente.

Nesse sentido, a imagem das agências policiais perante a sociedade é comumente associada a elementos depreciativos. O trabalho policial não é visto como uma atividade glamourosa. O cenário cultural que envolve ações policiais é permeado por sentimentos como medo, insegurança e repressão. Os encontros da população com policiais se dão, via de regra, em circunstâncias negativas, de violações, transgressões ou crimes. O avanço do medo e da insegurança acompanha a frustração hodierna na capacidade de se conseguir qualidade de vida (BAUMAN, 2006). Segundo essa lógica, os encontros nos espaços públicos são marcados pela incerteza, em que tende a prevalecer a não convivência, enclausurando as pessoas nos enclaves fortificados (CALDEIRA, 2008). Em recente pesquisa¹, o IPEA constatou que cerca de 90,4% dos brasileiros têm medo de serem assassinados ou roubados, sendo que no caso dos homicídios, 78,6% possuem muito medo.

Quanto à percepção social em torno da qualidade dos serviços prestados pelas agências policiais, os resultados são igualmente preocupantes. As principais críticas se dirigem à lentidão no atendimento (61,7% consideram lento), à ineficiência no registro das ocorrências (51,8% consideram ineficientes), à ineficiência das investigações sobre crimes (69,3% consideram ineficientes) e ao desrespeito durante abordagens (66,5% consideram desrespeitosos). Ainda mais, a pesquisa assinala que a população percebe a polícia como sendo preconceituosa (75,2%) e infratora dos direitos dos cidadãos (63,2%).

Ora, se as interações da sociedade com a polícia são, no sentido centrípeto, pautadas por sentimentos negativos que as antecedem, também nas instituições existe uma sensação de

¹ Sistema de Indicadores de Percepção Social - SIPS, IPEA, 2010, p. 4.

desconforto. Internamente, os policiais tendem a se perceber hostilizados, em permanente descrédito social. É crescente nos quartéis e delegacias a percepção de que suas atividades são desvalorizadas e mal compreendidas. Mesmo diante de mudanças na qualidade de vida desses profissionais, o sentimento generalizado de desprestígio opera contra a distensão das relações.

Como forma de conferir sentido ao seu trabalho, as agências policiais tendem a se fechar e a propiciar a construção de fortes culturas internas. Para tanto, os policiais se opõem àqueles que minimamente não compartilham de seus valores, regras e crenças. Com isso, o sentido centrífugo das relações também é pautado por sentimentos negativos, quais sejam, frustração, intolerância, violência e incompreensão. Em outras palavras, a imagem das agências policiais é estigmatizada e com isso os policiais conformam lógicas próprias para conferir sentido às suas atividades profissionais cotidianas. Com efeito, a construção da identidade dos policiais é influenciada pelo estigma que insere a atividade policial dentre as ocupações menos prestigiadas. De outra maneira, a estigmatização da atividade policial interfere na forma como os policiais se referem a si mesmos de forma positiva em relação ao seu trabalho. Ora, o trabalho policial ser desvalorizado socialmente interfere não apenas na maneira como o policial se percebe, mas também na forma como suas atividades são desempenhadas.

A partir desta perspectiva interpretativa das relações entre polícia e sociedade, a presente dissertação se dedica a discutir a construção identitária de um grupo de atores que participam ativamente dessas relações: os policiais militares. Formalmente, o Brasil possui um modelo de policiamento que reúne diferentes forças policiais, com atuações limitadas territorialmente e por temas. As polícias militares e civis são criadas e mantidas pelos Estados, sendo estas responsáveis pela condução do inquérito policial e aquelas pelas atividades preventivo-ostensivas. As polícias Federal e Rodoviária Federal, por sua vez, têm jurisdição nacional e se ocupam da investigação de determinados tipos criminais de crimes. Em específico, o recorte apresentado nesta pesquisa contempla os milicianos do Distrito Federal, os quais foram divididos em dois grupos de sujeitos: os noviços e os demissionários². Logo, tratamos, por um lado, daqueles recém-ingressos na profissão e, por outro lado, daqueles que optaram por mudar de trabalho. Com efeito, o problema que orienta esta pesquisa é representado pela seguinte pergunta: *Como os policiais militares do Distrito Federal se percebem, reagem e se sentem diante da estigmatização da atividade policial como trabalho sujo?*

Os resultados da pesquisa serão apresentados segundo a seguinte organização. No primeiro capítulo – *Considerações metodológicas* –, serão relatados os procedimentos e as técnicas

² Conforme discutiremos adiante, o recorte temporal para seleção dos demissionários foi o período compreendido entre os anos de 2000 e 2011.

empregados na pesquisa. Em detalhe, serão salientados aspectos referentes à construção do objeto, à metodologia de coleta e tratamento dos dados, além das condicionantes encontradas durante o trabalho de campo.

No segundo capítulo – *Aspectos conceituais: Reconhecimento, Identidade e Trabalho Sujo* –, discutimos os referenciais teóricos que orientam a pesquisa. Nesse sentido, o debate acerca do reconhecimento como categoria central à teoria social é contextualizado, para, em seguida, ser problematizado à luz das contribuições de Axel Honneth (2009). Ainda mais, a literatura acerca das agências policiais é analisada com o objetivo de salientar aspectos relevantes ao tema da valorização social do trabalho policial e sua inclusão na divisão moral do trabalho. Por fim, a partir da noção de estigma de Erving Goffman (2004), o conceito de trabalho sujo de Everett Hughes (1962) é discutido e apresentado para a interpretação das experiências de desrespeito que envolvem o trabalho policial.

No terceiro capítulo – *Do grito à farda: uma análise da construção identitária dos noviços da PMDF* –, os resultados da pesquisa com os noviços são relatados. Inicialmente, a categoria dos noviços é caracterizada por meio da construção de seu perfil socioeconômico. Em seguida, suas expectativas e motivações em torno do ingresso na polícia militar são discutidas. Por fim, o reconhecimento social do trabalho policial é analisado por meio das percepções, reações e sentimentos dos noviços diante da estigmatização da atividade policial.

No quarto capítulo – *Identificação e desrespeito no trabalho policial: uma análise dos demissionários da PMDF* –, apresentamos os resultados da pesquisa com os demissionários. Em primeiro lugar, a categoria dos demissionários é discutida, para em seguida ser problematizada em torno das percepções de autorreconhecimento e reconhecimento social dos entrevistados. Nesse sentido, as análises são referenciadas aos momentos representados pelo ingresso e pela demissão na polícia militar. Em seguida, a construção identitária dos policiais militares é discutida a partir da análise das percepções, reações e sentimentos diante das autorrelações positivas e das experiências de desrespeito relatadas durante a socialização na polícia militar. Por fim, os efeitos da estigmatização do trabalho policial são analisados em relação à forma como a atividade em si é percebida e desempenhada.

Finalmente, nas *Considerações finais* são apresentadas algumas conclusões oriundas das abordagens com os noviços e os demissionários em torno da estigmatização do trabalho policial e sua influência sobre a identidade dos policiais militares. Além disso, os resultados são considerados em suas limitações e possibilidades de incursões ulteriores de pesquisa.

CAPÍTULO 1 - CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados durante a presente pesquisa. A descrição da metodologia tem como objetivo possibilitar a identificação das relações analisadas, definições, classificações, referenciais e maneiras de avaliar as variáveis, a população e a amostragem selecionada, além do delineamento da pesquisa, os processos de coleta e tratamento dos dados. Dessa forma, em primeiro lugar, trataremos da construção do objeto e do contexto inicial da pesquisa. Em seguida, apresentaremos os critérios adotados na abordagem quantitativa dos dados referentes ao trabalho de campo junto aos noviços³ e aos demissionários⁴, detalhando o processo de construção do instrumento de pesquisa, os recursos estatísticos e os procedimentos empregados. Por fim, assinalamos a abordagem qualitativa dos dados, em que são discutidos os métodos de coleta e análise estatística das informações.

1.1 CONSTRUÇÃO DO OBJETO

Originalmente, o desenho do trabalho propunha pesquisar as relações existentes entre a estigmatização da atividade policial e a maneira como os policiais militares se percebiam diante de tal contexto. Tendo minha experiência profissional vivenciada na Polícia Militar do Distrito Federal, em que se evidenciava uma espécie de autoflagelação velada diante das interações com outros profissionais, sobretudo do campo de segurança pública, algo que denunciava uma lacuna identitária, cujo sintoma que se antecipa é a ausência de reconhecimento social. Nesse sentido, os policiais militares por vezes apresentam discursos ressentidos, marcados por posições defensivas, como se estivessem em constante descrédito, algo que, por lhes marcar de maneira profunda, antecede-lhes as relações, como que a priori. Equivale a dizer que a carência de reconhecimento social é vivenciada pelos policiais militares, constrangendo-lhes e trazendo em si “a marca de uma subjetividade negada, arrebatada, esmagada, infeliz, o que é expresso pelo ator que não pode existir enquanto tal” (WIEVIORKA, 1997:37).

³ A categoria dos noviços será discutida no Capítulo 3.

⁴ Os demissionários serão tema do Capítulo 4.

Como se impõe à produção científica, o início do trabalho contemplou uma extensa pesquisa bibliográfica sobre o tema. Mas, de maneira ainda preliminar, nosso objeto não possuía os contornos que contemplassem as preocupações que motivaram a pesquisa. Contudo, foi nas entrevistas exploratórias com policiais que pudemos delinear o objeto com a clareza e precisão necessárias. Nesse sentido, a socialização do pesquisador no campo policial teve de ser reorientada na medida em que o olhar do pesquisador-policial não se confundisse com as inquietações, os sentimentos e as percepções predominantes no policial-pesquisador. De fato, a interação informal com policiais de outras polícias, oportunidade oferecida com minha atuação no Ministério da Justiça, foi determinante em desanuviar pontos importantes do trabalho. Dessa forma, o exercício de distanciamento em relação ao objeto foi facilitado, assim como a problematização das categorias próprias do campo e que naturalmente estavam naturalizadas.

Durante a pesquisa bibliográfica, metodologias de outros estudos foram discutidas, conforme destacaremos adiante, e optamos por duas abordagens descritivas principais que se alternam e se complementam, quais sejam a quantitativa e a qualitativa. Antes, contudo, foram desenhados dois grupos de sujeitos de pesquisa. Os primeiros foram os noviços, ou seja, os policiais militares do Distrito Federal que ingressaram como soldados na Corporação em 2010, os quais frequentavam o curso de formação à época da pesquisa. Já o outro grupo de sujeitos foi composto pelos demissionários, ou seja, aqueles policiais militares que voluntariamente pediram desligamento da PMDF, no período entre 2000 e 2011. Nesse caso, o recorte temporal se deve, sobretudo, à inconsistência dos dados disponibilizados relativos a períodos anteriores.

1.2 ABORDAGEM QUANTITATIVA

1.2.1. Pesquisa com os noviços

1.2.1.1. A amostragem

A solicitação para realização da pesquisa foi endereçada ao Comandante-Geral da PMDF, que encaminhou para o Departamento de Ensino e Cultura da PMDF, unidade que tem como responsabilidade as atividades de formação, aperfeiçoamento e especialização da instituição. Tendo sido autorizado, o trabalho de campo com os noviços teve início em 2 de junho de 2011. Por um lado, a condição de pesquisador-policial suprimiu eventuais dificuldades de localização, de endereçamento e de acesso aos caminhos administrativos a serem seguidos. Por

outro lado, a demanda depois de aceita foi logo convertida na evidente cobrança sobre os resultados, replicada na fala de um dirigente da Corporação que acompanhou uma manhã de trabalho da pesquisa: “queremos ver os resultados desta pesquisa... Em primeira mão, é claro!”. A despeito do aviso, o fato é que as incursões de campo foram sempre bem aceitas, em todos os níveis. Formal e eticamente, restou firmado o compromisso de que seriam depositadas cópias do presente estudo na Biblioteca da Academia de Polícia Militar de Brasília, para efeito de consultas posteriores.

Feito isso, o acesso aos noviços foi facilitado, podendo ser agendadas as aplicações dos questionários. Primeiramente, realizamos o pré-teste com cinquenta noviços, oportunidade em que pudemos contemplar categorias que passaram despercebidas no instrumento inicial, como o recorte censitário nos itens descritivos. Aplicamos ainda um metaquestionário⁵ aos mesmos sujeitos do pré-teste. Nesta fase, cerca de 40% do questionário foi modificado, especialmente em sua parte VI, que trata dos atributos descritivos e valorativos do trabalho policial militar. Em grande medida, os itens do primeiro instrumento tiveram de incluir categorias dos sujeitos da pesquisa e propiciar a análise concomitante dos atributos valorativos, referentes ao período anterior ao ingresso na polícia militar, e dos atributos descritivos, referentes ao momento posterior ao ingresso.

O plano da pesquisa foi construído a partir de uma amostragem por quotas ou conglomerados, em que os noviços que compuseram as amostras foram apresentados em grupos organizados pela Polícia Militar do Distrito Federal. A população dos noviços era de 1.350⁶ policiais, os quais eram divididos em dois grupos. O Curso de Formação de Praças I – CFP I era composto por 684 alunos, divididos em 16 turmas, chamadas de pelotões, os quais reuniam entre 40 e 45 alunos cada. De maneira semelhante, o Curso de Formação de Praças II – CFP II, continha 666 alunos, também divididos em 16 pelotões que reuniam entre 40 e 45 alunos cada. Segundo os responsáveis pela escola de formação, os pelotões foram compostos à época do ingresso na Corporação segundo duas regras principais: a classificação final no concurso e o número de mulheres. Este último critério, segundo relatos dos comandantes dos cursos, visava dividir as novas policiais nos 32 pelotões de forma igualitária, com a ressalva de que existiam 10% das vagas destinadas a mulheres. Dessa forma, o primeiro pelotão era composto pelos 40 homens

⁵ Trata-se de um instrumento para avaliar o entendimento sobre as perguntas do questionário, em que os sujeitos do pré-teste apresentam suas dificuldades e percepções quanto às construções e relações estabelecidas.

⁶ Esse número corresponde ao total de policiais militares que ingressaram na PMDF por meio da aprovação no concurso público realizado em dezembro de 2009. Todavia, existiram durante a realização da pesquisa de campo casos de policiais que ingressaram por força de ações judiciais e outros que pediram demissão ainda durante o curso de formação. Dessa forma, o número de 1.350 policiais corresponde ao total de alunos que frequentavam o curso de formação em 14 de junho de 2011.

mais bem classificados no concurso e pelas 4 mulheres também mais bem classificadas, e assim sucessivamente. Em outras palavras, de acordo com o resultado do concurso, constituído por sete etapas⁷, e respeitado o número mínimo de mulheres, compuseram-se os pelotões. Metodologicamente, escolhemos aplicar os questionários aos pelotões, sobretudo em virtude da conveniência de ordem financeira e logística, por já estarem reunidos os policiais em salas de aula. Foram selecionados aleatoriamente 8 dentre os 32 pelotões disponíveis, totalizando 350 entrevistados.

1.2.1.2. O instrumento de pesquisa

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários⁸, aplicados no período compreendido entre 2 e 14 de junho de 2011. As incursões de pesquisa atenderam à rotina de aulas dos policiais, sendo reservados, a critério dos responsáveis pelo curso, períodos para os pesquisadores. O instrumento de pesquisa dos noviços foi construído levando em consideração aspectos socioeconômicos e demográficos⁹, características da cultura policial¹⁰ e os atributos descritivos e valorativos referentes à identificação dos noviços com a polícia militar. Em grande medida, a pesquisa bibliográfica acerca de pesquisas anteriores sobre agências policiais subsidiou a construção dos questionários, em especial Minayo (2008). O questionário foi composto por 80 itens, distribuídos em seis grupos: características socioeconômicas, questões sobre o trabalho em geral; o trabalho policial militar; os sentimentos sobre o trabalho policial; e os elementos valorativos sobre o trabalho policial numa perspectiva temporal em dois momentos.

Em detalhe, tais atributos foram considerados por meio da adaptação das medidas de identificação constantes do Inventário de Significado do Trabalho, desenvolvido por Borges (1999 e 2010) e trabalhado por Santos (2006). Originalmente, a escala da autora conta com 68 itens, os quais foram adaptados à especificidade da Polícia Militar. Em nosso caso, a confiabilidade da escala adaptada foi possível durante a realização do pré-teste e do metaquestionário aplicados a uma amostra de 50 noviços. Ao final, a escala foi reduzida a 28 itens, os quais foram divididos segundo o marco temporal que representou o ingresso na PMDF. Dessa forma, cada item foi respondido levando em consideração o período anterior e o posterior ao ingresso na PMDF.

⁷ Ver discussão no tópico 3.2 *Identidade e motivações*.

⁸ Os questionários utilizados estão no Apêndice IV.

⁹ Referenciados nas pesquisas conduzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ver IBGE (2000).

¹⁰ Conforme discutido em várias seções no Capítulo 3.

Os dados foram coletados de forma coletiva nas próprias salas de aula dos novinhos, em grupos de no máximo 45 alunos. A equipe de pesquisa contava, além do pesquisador, com dois auxiliares de pesquisa que trabalharam voluntariamente. Todos os encontros para aplicação dos questionários foram precedidos pela apresentação da equipe e pela exposição dos objetivos da pesquisa. Eram esclarecidas as condições sobre o anonimato dos participantes, a espontaneidade no preenchimento, a disponibilização dos nossos e-mails para contatos sobre a pesquisa e instruções específicas para o preenchimento, especialmente sobre a marcação da última parte do questionário. Antes de cada aplicação, o responsável pelo pelotão nos apresentava como pesquisadores. Poucas vezes os questionários foram devolvidos sem o preenchimento.

Cabe ressaltar que a condição de pesquisador-policial foi propositalmente evitada na preleção com os novinhos para livrar-se de embaraços hierárquicos e mesmo metodológicos, posto que éramos apresentados como pesquisadores da Universidade de Brasília. Entretanto, diante das poucas vezes em que fomos perguntados, respondemos prontamente. Na última aplicação de questionários, dois entrevistados nos procuraram para falar sobre a pesquisa e fui interpelado sobre minha profissão, ao que respondi ser policial militar. Explicamos o porquê da opção em não nos apresentarmos, e fomos aconselhados a mantê-la, sob risco de recebermos as respostas “corretas” e não as “mais sinceras”. O eufemismo daquela afirmação nos fortaleceu a escolha.

1.2.1.3. Procedimentos e análise dos dados

Os questionários foram, primeiramente, codificados para sua posterior digitação no software *Statistical Package for Social Sciences*, o SPSS, versão 17.0. Criamos uma máscara de entrada para cada variável, com a correspondência dos valores possíveis, de forma a conferir celeridade ao processo. Na fase seguinte, a digitação, os questionários foram numerados e todos os dados foram inseridos duas vezes por equipes distintas de dois analistas em cada uma. Novamente, os analistas foram auxiliares de pesquisa que trabalharam voluntariamente. Em seguida, a fase da depuração dos dados consistiu em comparar as digitações em busca de divergências. Além disso, os dados foram explorados em busca de dados faltosos ou equívocos na digitação ou codificação dos itens. Em 17% dos questionários, foram encontrados erros, que foram logo sanados por meio da conferência com os questionários em questão. A crítica dos dados, assim, não exigiu anulações de itens, apenas interpretações dos dados inseridos equivocadamente.

A análise dos dados foi construída por meio das ferramentas do software SPSS, em que realizamos a descrição de frequências simples e análises univariadas, em especial por meio do teste Qui-quadrado de Pearson, a fim de avaliar a associação entre as variáveis em tabelas de

contingência (MOORE, 2005). Neste contexto, foram consideradas estatisticamente significantes as diferenças inferiores a 0,05 ($p < 0,05$). As inferências sobre os atributos valorativos (antes do ingresso) e descritivos (depois do ingresso) dos noviços foram construídas por meio dos testes *t* de *student*, que no caso foram aplicados às diferenças entre as duas médias. Dessa forma, as respostas aos dois momentos dos noviços foram comparadas num plano de pares equiparados (MOORE, 2005).

1.2.2. Pesquisa com os demissionários

1.2.2.1. Procedimentos e processamento de dados

A pesquisa quantitativa com os demissionários utilizou a análise estatística de conteúdo como recurso. A base documental foi constituída pelas publicações do Diário Oficial do Distrito Federal¹¹. As publicações das demissões dos policiais militares são formalizadas por ato do Comandante Geral, o qual expõe as condições da decisão, se foi motivada a pedido ou por razões disciplinares, a data e, em caso de aprovação em concurso público, o órgão e cargo de destino. A seção 2 do Diário Oficial reúne tais publicações.

O recorte temporal limitou-se ao período entre 2000 e 2011, em que pese a imprecisão dos dados disponíveis em datas anteriores comprometer a análise. Ao todo, a pesquisa de campo dos demissionários analisou 2.925 publicações, no período entre janeiro e maio de 2011, e entre 04 e 10 de janeiro de 2012. A Tabela abaixo demonstra a relação de documentos analisados por ano de publicação.

Tabela 1 - Distribuição dos documentos¹ analisados por ano de publicação

Quantidade de documentos analisados	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
	245	244	244	247	241	241	243	246	245	242	238	249	2.925

¹ Diário Oficial do Distrito Federal (2011).

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Feito isso, os dados foram codificados e categorizados de acordo com seis características: patente, data de ingresso¹², data de exclusão, período de permanência, além de motivo e órgão de destino. A análise dos dados quantitativos dos demissionários levou duas

¹¹ O sítio consultado durante toda a pesquisa foi www.buriti.df.gov.br/ftp/.

¹² De acordo com a matrícula dos policiais, é possível precisar a data de admissão de cada sujeito. Nesse caso, as informações foram baseadas nos relatos dos sujeitos ouvidos nas pesquisas e em outras ocasiões, de maneira informal.

semanas, tendo sido iniciada em 10 de janeiro de 2012. De forma exploratória, a análise encontrou 358 demissionários¹³, sendo 345 praças¹⁴ e 13 oficiais. Depois de codificados, os dados foram inseridos no software SPSS, versão 17.0. As análises estatísticas consistiram em descrições de frequências simples.

1.3 ABORDAGEM QUALITATIVA

Os procedimentos de análise qualitativa referem-se, grosso modo, ao trabalho de campo com os demissionários. Inicialmente, construímos o instrumento de pesquisa baseado num trabalho de análise bibliográfica. Com efeito, buscamos apreender questões relevantes do debate que envolve o reconhecimento enquanto categoria central à teoria da ação, em especial em pesquisas voltadas à Sociologia do Trabalho. Ainda mais, a perspectiva do trabalho sujo foi considerada na preparação do instrumento, possibilitando a inclusão de categorias e expressões importantes ao contexto, como a normalização da desvalorização e a ressignificação dos sentidos (ASHFORTH; KREINER, 1999 e ASHFORTH et al, 2007). Por fim, procuramos incluir aspectos referentes às pesquisas sobre as agências policiais. De fato, a triangulação das perspectivas ontológicas e metodológicas citadas possibilitou a construção do instrumento final.

A técnica utilizada foi a entrevista semiestruturada, cujo roteiro encontra-se no Apêndice I. O roteiro foi, ainda, discutido com dois ex-policiais militares, um tenente e um soldado, que contribuíram com o esclarecimento de determinados pontos e o aprofundamento de outros. Em detalhe, a espontaneidade das questões foi exercitada nesse pré-teste, tendo sido coletadas importantes observações acerca dos termos utilizados. Durante as entrevistas, os sujeitos dispuseram de ampla abertura para destacarem aspectos que julgassem relevantes, o que de fato contribuiu para ampliar aspectos despercebidos da discussão. Estas contribuições compõem, sem dúvida, a parte de maior relevo da pesquisa.

Originalmente, o desenho da pesquisa previu a realização de dez entrevistas com demissionários, contemplando as seguintes temáticas: informações iniciais sobre o período anterior ao ingresso na polícia, percepções sobre a PMDF como organização, a PMDF e seus

¹³ Conforme será discutido no Capítulo 4, a categoria dos demissionários não distingue praças e oficiais. Em termos legais, contudo, a denominação específica para a exclusão dos praças é o licenciamento, enquanto que para os oficiais é a demissão propriamente dita. Dessa forma, os praças são licenciados e os oficiais demitidos.

¹⁴ A hierarquia da PMDF estipula da seguinte forma sua estrutura: soldado de 2ª classe, soldado de 1ª classe, cabo, 3º sargento, 2º sargento, 1º sargento e subtenente constituem o círculo dos praças; ao passo que aspirante, 2º tenente, 1º tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel constituem o círculo dos oficiais. Durante o curso de formação, os oficiais são denominados cadetes, legalmente definidos como praças especiais. Entretanto, para os fins desta pesquisa, os cadetes serão considerados dentre os oficiais, ver BRASIL (1986).

relacionamentos com os outros e gestão do reconhecimento social depois da demissão. Contudo, apenas nove entrevistas foram efetivamente realizadas, sendo que em um dos casos, o entrevistado não autorizou a continuação do procedimento, ao que excluímos suas declarações da base de dados. Dessa forma, oito entrevistas foram validadas para as análises da pesquisa.

A amostra foi selecionada por meio da técnica de bola de neve, em que os contatos dos sujeitos foram repassados por conhecidos em comum. Neste sentido, a condição de pesquisador-policia! possibilitou um acesso relativamente rápido aos possíveis sujeitos. Entretanto, isto não implica dizer *mais fácil*, posto que cinco pessoas se negaram a participar da pesquisa, alegando não terem informações “relevantes”. Supomos que, nesses casos, a condição de pesquisador-policia! pode ter representado algum tipo de embaraço ou intimidação.

1.4 PROCEDIMENTOS E ANÁLISES DE DADOS

As entrevistas foram realizadas de acordo com a disponibilidade dos sujeitos de pesquisa. Em dois casos, as entrevistas foram realizadas na casa dos sujeitos. Nos demais, as entrevistas foram realizadas no ambiente de trabalho dos entrevistados. O período de realização das entrevistas foi entre 17 de junho de 2011 e 08 de agosto de 2011. As entrevistas totalizaram cerca de 14 horas de gravações, as quais foram integralmente degravadas pelo pesquisador. Ao todo, produziram-se 94 páginas com os relatos.

Os textos produzidos foram analisados de maneira compreensiva, de forma a estabelecer relações entre as falas, os exemplos, e mesmo entre as omissões e hesitações dos entrevistados. No decorrer da análise, foram criadas três categorias: autorreconhecimento, motivação e reconhecimento social. Tais categorias foram replicadas em três momentos durante a análise: o período anterior ao ingresso na PMDF, a socialização na instituição e o período posterior à demissão. Os relatos dos entrevistados foram assim categorizados em torno de cada categoria e no período de tempo específico. Em seguida, os resultados foram comparados e as informações contrastadas. Ao final, as categorias de análise foram consolidadas por meio da identificação das ideias centrais em cada período. Os resultados com as interpretações sintetizadas são apresentados no Capítulo 4.

Por vezes, os relatos identificavam pessoas e eventos relacionados a autoridades. Conforme disposto no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido¹⁵, tais referências foram

¹⁵ Ver Apêndice II.

substituídas por pseudônimos ou mesmo excluídas, a fim de garantir o anonimato do declarante e das pessoas envolvidas.

CAPÍTULO 2 - ASPECTOS CONCEITUAIS: RECONHECIMENTO, IDENTIDADE E TRABALHO SUJO

Com o intuito de estabelecer as balizas das discussões em torno da construção identitária dos policiais militares do Distrito Federal, apresentamos os referenciais teóricos utilizados. Em primeiro lugar, destacamos o debate acerca do reconhecimento como categoria referencial à teoria social, em que a construção identitária se refere à autocompreensão positiva de si mesmo, a partir da dialética intersubjetiva. Em detalhe, a contribuição de Axel Honneth (2009) será salientada. Em segundo lugar, analisamos a estigmatização do trabalho policial, seus aspectos histórico-institucionais, a indefinição do mandato policial e a tensão acerca do uso da força; bem como traçamos um breve histórico do caso brasileiro. Em seguida, a partir da noção de estigma, de Erving Goffman (2004), analisaremos o conceito de trabalho sujo de Everett Hughes (1962), apresentado como experiência de desrespeito moral. Por fim, discutimos a inserção do trabalho policial de forma marginal na divisão moral do trabalho.

2.1 TEORIA DO RECONHECIMENTO

O debate em torno do reconhecimento enquanto categoria referencial à teoria social remonta às divergências filosóficas entre as tradições kantiana e hegeliana. Nesse contexto, alguns autores retomaram o desígnio de uma teoria crítica da realidade a partir do reconhecimento. Dentre eles, destacam-se Charles Taylor (1997), Nancy Fraser (1997) e Axel Honneth (2009). Cada um a sua maneira, os autores refazem o percurso histórico da discussão filosófica a fim de fundamentar suas teorias. Em detalhe, os dois últimos se detêm à criação de teorias críticas da sociedade, enquanto Taylor opera no campo da digressão filosófica. Citamos, ainda, outros estudos como importantes contribuições nas publicações brasileiras sobre o tema. Destacamos os trabalhos de Souza (2000, 2003, 2004 e 2006), Mendonça (2007 e 2009), Mattos (2004), Caillé (2008), Feres Jr. (2002 e 2006), Neves (2005) e Costa (2004). Buscaremos, em seguida, traçar as principais considerações do debate atual, a fim de detalhar suas implicações e limitações, para, com isso, situar os referenciais teóricos adotados nesta pesquisa.

Inicialmente, apresentamos as distinções fundamentais, para a discussão do reconhecimento, entre a tradição kantiana e a hegeliana. O conceito de razão prática

transcendental de Kant supõe operações racionais que caracterizam a natureza humana. Ou seja, o imperativo da razão subjaz à condição humana. Para Kant, não se trata de um imperativo hipotético, que submeteria o bem ao desejo, mas um imperativo categórico, corolário do dever (KANT, 1997). As atitudes éticas são precedidas de operações individuais, como monólogos interiores. Assim, a natureza humana submete-se à razão prática, o que a caracteriza como pressuposto da moralidade humana de forma universal. Como Mattos (2004) assinala, a fonte da moralidade kantiana é justamente o potencial comum de racionalidade que comanda as ações humanas e se internaliza nos sujeitos morais.

A tradição hegeliana, por sua vez, volta sua análise para a dimensão moral dos sujeitos, de acordo com sua inserção num contexto intersubjetivo mais amplo que os qualifica eticamente. O princípio da autodiferenciação que caracteriza o método expositivo hegeliano é especialmente importante, e pode ser explicitado na capacidade do espírito em “ser nele mesmo ao mesmo tempo o outro de si mesmo” (HONNETH, 2009:69). Ou seja, o processo contínuo de exterioridade e interioridade, que mais tarde será lido pela tradição marxista como apropriação e expropriação, constrói a realidade e, em última análise, o próprio espírito. Com efeito, para Hegel essa é a característica própria que distingue o espírito, qual seja a capacidade de se constituir a partir do outro e do retorno a si mesmo, desdobrando-se passo a passo por meio do reconhecimento mútuo (HONNETH, 2009:43). Se Kant busca nas operações do sujeito consigo mesmo o ponto de partida da moralidade, Hegel dedica-se às relações intersubjetivas e aos conflitos subjacentes.

Para Hegel, uma teoria filosófica da realidade tem de buscar nos vínculos éticos do convívio intersubjetivo sua origem. Subjaz a essa formulação a ideia de uma totalidade ética, em que os indivíduos se moveriam de maneira conjunta, e não como sujeitos isolados, atomisticamente. A característica teleológica desse movimento, por meio do desdobramento conflituoso, conduz ao progresso moral. Esse ponto é notadamente caro à teoria que Honneth desenvolverá, pois que a luta por reconhecimento segue num sentido de progresso moral cujo percurso é marcado pela superação de pretensões subjetivas de totalidade dos indivíduos (HONNETH, 2009), corolário do processo exterioridade/ interioridade.

2.1.1. Luta por reconhecimento: identidade e conflitos sociais

Axel Honneth apresentou em 1993 sua tese de livre docência à Universidade de Frankfurt sob o título de *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. Nessa

obra seminal sobre o tema, o autor filia-se à tradição hegeliana para compor sua teoria crítica em torno do reconhecimento, em que a ação social é marcada por uma base motivacional afetiva.

A proposta de Honneth é analisar a gramática moral dos conflitos sociais a partir da noção de construção identitária por meio da autorrealização dos sujeitos ancorada no reconhecimento mútuo. Assim como na obra de Charles Taylor (1997), o argumento hegeliano é revisitado sob a ótica de que o sujeito, por meio da aceitação de suas capacidades e propriedades pelos outros, sente-se reconhecido e em comunhão com a sociedade. Com isso, possibilita-se também a disposição em reconhecer o outro em suas singularidades e originalidade (SOUZA, 2000:135). O reconhecimento antecede as relações de conflito e é alçado à centralidade do processo de formação ética do homem, na medida em que promove sua integridade pessoal, exercitada na autorrealização. Conflito e reconhecimento se condicionam mutuamente, e isso se dá pelo desenvolvimento espiralado do argumento hegeliano: a cada nova forma de reconhecimento social, o indivíduo descobre e realiza novas dimensões de sua própria identidade (SOUZA, 2000:135).

Honneth observa nos conflitos sociais uma dimensão moral-normativa de progresso, que se afasta da autoconservação própria dos interesses egoísticos. Nesse sentido, o conflito social participa da própria formação da intersubjetividade, haja vista que “há de ocorrer um conflito ou uma luta nessa experiência do reconhecer-se-no-outro, porque só através da violação recíproca de suas pretensões subjetivas os indivíduos podem adquirir um saber sobre se o outro também se reconhece neles como uma totalidade” (HONNETH, 2009:63). Observa-se que a lógica hegeliana do processo interioridade/ exterioridade, um duplo movimento de exteriorização e retorno a si mesmo, promove a construção da identidade do indivíduo, ou seja, “a realização de seu espírito” (HONNETH, 2009:69). É precisamente o elemento dinâmico do conflito, obrigando os indivíduos à deslimitação gradual do conteúdo do reconhecimento recíproco, que possibilita a autorrealização dos indivíduos, tornando-os dependentes eticamente.

Dessa feita, o conflito é encarado de forma positiva. Representa um *medium* social do movimento ético de maturação da vida coletiva, em que o objetivo é o reconhecimento intersubjetivo das dimensões da individualidade humana (HONNETH, 2009:48). O reconhecimento, nesse contexto, surge como o passo cognitivo que uma consciência já constituída idealmente em totalidade efetua, no momento em que se reconhece como a si mesma em outra totalidade, noutra consciência.

A identidade, portanto, é construída de maneira relacional, em que os vínculos intersubjetivos permitem uma autocompreensão positiva dos sujeitos. Nessa senda, suas capacidades e propriedades são, por meio do reconhecimento, autorreferidas a partir da

“alteridade que as encorajam ou assentem” (HONNETH, 2009:272). Logo, de acordo com os padrões das relações que tipicamente os sujeitos tomam parte, pode-se compreender a formação identitária. Taylor (1997) assinala o pano de fundo identitário sendo preenchido pelo que chama de concepções de bem, o que garante aos sujeitos fundamentos para a formação de juízos, intuições ou reações morais (MENDONÇA, 2009). Com isso, retoma-se a eticidade hegeliana em detrimento da moral kantiana, privilegiando os vínculos intersubjetivos à razão individual.

Na psicologia social de George H. Mead, Honneth busca o que chama de transformação naturalista da teoria do reconhecimento hegeliana. Mead contrapõe o *self* ao outro generalizado e estipula a construção da identidade do indivíduo por meio da interiorização de atitudes normativas. Esse caminho é percorrido pela via da intersubjetividade como estratégia (SOUZA, 2000), em que o *self* se exterioriza em busca do assentimento do outro generalizado. Nesse contexto, os impulsos individuais entram em conflito com a cultura internalizada, ou seja, o *me* e o *self*, o que promove o estímulo ao desenvolvimento moral dos indivíduos e das sociedades (HONNETH, 2009:141).

Em suma, ao analisarmos a construção identitária dos policiais militares, tratamos da autocompreensão positiva construída por meio do conflito intersubjetivo que caracteriza as relações de reconhecimento em torno das referências às suas capacidades e propriedades. Ou seja, a identidade resulta da relação entre o reconhecimento social (do outro) e o autorreconhecimento (do *self*), que ensina o indivíduo a se referir a si mesmo em relação a determinadas propriedades e capacidades, a partir da alteridade que lhe encoraja ou assente.

2.1.2. As formas típicas do reconhecimento

A fim de agregar as contribuições de Hegel e Mead e de operacionalizar sua análise, Honneth identifica três formas típicas de reconhecimento recíproco: as ligações emotivas, a adjudicação de direitos e a orientação comum por valores (HONNETH, 2009:159). Esses padrões de reconhecimento representam condições intersubjetivas sob as quais os sujeitos chegam a novas formas de autorrelações positivas. Ou seja, trata-se de formas típicas de reconhecimento às quais subjazem elementos identitários como a autoconfiança, o autorrespeito e a autoestima. Em outras palavras, relações de reconhecimento bem sucedidas normalmente dizem respeito ao amor, ao direito ou à solidariedade social.

As ligações emotivas são as relações primárias que possibilitam aos sujeitos a mútua confirmação na natureza concreta de suas carências pelas pessoas mais próximas, os *significant others* de Mead (FERES JR., 2009). O tom materialista é reconhecido por Honneth, que o atribui

à essência das relações primárias de simbiose ou fusão, “o ser-si-mesmo no outro” (Idem, op. cit.: 160). O amor possibilita as relações fundamentais de construção da personalidade do indivíduo. Por meio dos estudos de Donald Winnicott acerca das relações entre mães e filhos, Honneth salienta o movimento que parte da satisfação completa, o estado de simbiose, para a autonomia egocêntrica da individuação, em que a criança passa a se autorreferenciar. O procedimento empregado na explicação remonta ao princípio da autodiferenciação hegeliana, que no caso se processa pelo conflito entre a criança e a mãe. As dinâmicas de tentativa de destruição da mãe e a consequente constatação da dependência da criança, asseverada pela dedicação, fazem com que surja a ligação amorosa em si. *Assim, a experiência do amor garante a segurança emotiva, cuja autorrelação é autoconfiança.*

A adjudicação de direitos guarda relação com os interesses universalizáveis da sociedade, ou seja, aquilo que os homens têm em comum e que os caracteriza como pessoas (dignidade humana). A condição de sujeitos de direitos garante aos homens a capacidade de decidir autonomamente, e assim lhes assegura imputabilidade moral (HONNETH, 2009:181). Nesse sentido, para o direito, é na imputabilidade moral que reside a propriedade em que se legitima o reconhecimento recíproco. As proposições de Thomas H. Marshall, segundo as quais a imposição de novas classes de direitos guarda relação com a exigência de igual valor na coletividade política, são empregadas por Honneth para exemplificar a luta por direitos civis. *A autorrelação que se constrói no direito é o autorrespeito, adquirido pelo sujeito ao se ver respeitado pelos demais, partilhando da formação da vontade geral.*

Já a orientação por valores, representada pela solidariedade, promove o movimento inverso ao do direito: enquanto este representa um meio de reconhecimento que expressa propriedades universais de maneira diferenciadora, a solidariedade aplica-se às propriedades particulares reconhecida de maneira universal, por todos. A autocompreensão cultural da sociedade possibilita o reconhecimento conforme o valor socialmente definido das propriedades concretas dos indivíduos. Esse movimento é precedido por um consenso, intersubjetivamente vinculante, de orientações simbolicamente vinculado (HONNETH, 2009:201). Ou seja, o valor social depende das interpretações que predominam acerca das finalidades sociais. Os conflitos surgem tanto em virtude do domínio dos meios de força simbólica quanto do clima das atenções públicas acerca das propriedades específicas dos grupos sociais (Idem, op. cit.:207). Para Honneth,

nas sociedades modernas, as relações de estima social (solidariedade) estão sujeitas a uma luta permanente na qual os diversos grupos procuram elevar, com os meios de força simbólica e em referência às finalidades gerais, o valor das capacidades associadas à sua forma de vida (Idem, op. cit.:207).

A autorrelação prática que se observa nas relações de solidariedade é a autoestima, ou seja, um sentimento de orgulho do grupo, pelo reconhecimento dos seus modos distintos de vida de forma simétrica. Numa palavra, Honneth remata, assinalando que a moralidade, tendente à promoção da dignidade humana, deve defender “a reciprocidade do amor, o universalismo dos direitos e a igualdade da solidariedade contra os ataques da força e da repressão” (HONNETH, 1992:196 apud FERES JR., 2002).

Em suma, os traços característicos das relações de reconhecimento bem-sucedidas, ou seja, aquelas cujas autorrelações práticas promovem identidades positivas são a autoconfiança, o autorrespeito e a autoestima. O conflito tendente ao progresso moral é constante nas relações de reconhecimento, o que leva Honneth à análise das experiências de negação de reconhecimento como motivadoras das lutas individuais e coletivas.

2.1.3. Desrespeito: a negação de reconhecimento

A inflexão sociológica da proposta de Honneth é operacionalizada quando o autor se propõe a analisar as experiências de desrespeito em correspondência às formas de reconhecimento. No momento em que salienta as experiências de desrespeito, Honneth as pressupõe como motivadoras da luta social por reconhecimento. Nesse sentido, retomamos o argumento de que os conflitos intersubjetivos são impulsos não só à luta por reconhecimento, mas também ao progresso moral da sociedade. E isso se dá em virtude da constatação de que existe uma base motivacional afetiva associada à moralidade que rege as relações sociais (HONNETH, 2009).

O desrespeito é definido por Honneth como um comportamento lesivo que atinge as pessoas na compreensão positiva que elas têm de si mesmas, ou seja, sua autocompreensão de identidade (Idem: 213). Nesse sentido, representa uma denegação do reconhecimento ao sujeito, cuja observação empírica se processa por meio da análise das reações emocionais associadas ao desrespeito. Com efeito, o que se investiga são os sentimentos interiores atrelados ao não reconhecimento, posto que a vivência afetiva do indivíduo o impulsiona à resistência. De outra forma, a luta por reconhecimento está ancorada numa base motivacional afetiva que a orienta à ação social.

A cada forma de reconhecimento correspondem experiências de desrespeito que lhe atingem a autorrelação positiva outrora constituída. No caso do amor, a ameaça à integridade física diz respeito à livre disposição sobre o corpo, ou seja, seu controle lhe escapa, lhe é alienado (FERES JR., 2002). A autoconfiança é atingida, fazendo com que o indivíduo se recolha e se

isole. É o caso do comprometimento de todas as demais atitudes, posto que a autoconfiança as antecede. Já na seara do direito, a ameaça se dirige ao autorrespeito moral, ou seja, sua expectativa intersubjetiva de ser reconhecido como sujeito capaz de formar juízos morais (MATTOS, 2004). Honneth assinala que para poder agir como pessoa moralmente imputável, o indivíduo não precisa somente da proteção jurídica contra interferências em sua esfera de liberdade, somam-se, nesse contexto, a formação cultural mínima e a segurança às propriedades essenciais para o agir autônomo (HONNETH, 2009).

Por fim, no caso da solidariedade, a ameaça dirige-se ao estilo de vida particular dos sujeitos. Em última instância, é o rebaixamento de valor social das suas próprias capacidades e propriedades, ou seja, sua honra pessoal. O sujeito vê ser-lhe denegado o assentimento social a uma forma de autorrealização que ele encontrou arduamente com o encorajamento baseado na solidariedade de grupos (HONNETH, 2009:217). Assim, o conflito surge quando o sujeito se sente degradado e ofendido, com sua autoestima ameaçada, diante da denegação de valor às suas capacidades relativas. Conforme argumentaremos posteriormente, a estigmatização do trabalho policial é um exemplo do desrespeito dirigido aos modos distintos de vida que caracterizam a profissão, e que é experimentado como ofensa moral, que lhes negam assentimento às formas de autorrealização que construíram no grupo. Ainda mais, quando a estigmatização se coloca como trabalho sujo, e assim se refere à ordem social que o define como tal, o sentido simbólico do desrespeito é função do ideal moral vigente. Em outras palavras, a estigmatização como trabalho sujo expressa critérios de ordenamento moral que limitam ou ressignificam a identificação positiva em torno dos aspectos sujos da atividade.

Honneth, nesse ponto, retoma sua crítica à visão utilitarista, segundo a qual os conflitos sociais seriam conduzidos numa lógica dirigida a fins. Para ele, a consideração de interesses egoísticos responde a uma dimensão moral-normativa que lhe antecede. Logo, os conflitos sociais são marcados por sentimentos de desrespeito que formam o cerne das experiências morais, pois as condições de sua integridade psíquica estão ligadas a expectativas de reconhecimento. Em última medida, o conflito dirige-se à integridade pessoal, primeiramente. Assim, as reações morais e a persecução de interesses estão ligadas, cabendo sua delimitação à análise (HONNETH, 2009:261).

Em suma, as experiências de ausência de reconhecimento atingem os sujeitos em suas pretensões e autorreferências. Para Honneth, quando a ausência é sentida e compromete a identidade do indivíduo, a luta por reconhecimento é impulsionada. Nesse sentido, as reações são morais, na medida em que a construção identitária insere-se num contexto intersubjetivo, ao qual se transige com a negação do reconhecimento outrora assentido ou encorajado.

2.2 TRABALHO POLICIAL

Após tratarmos da construção identitária no contexto da Teoria do Reconhecimento, buscamos neste tópico assinalar aspectos da atividade policial que contribuem para sua estigmatização enquanto trabalho sujo. Para tanto, estabelecemos duas abordagens. Em primeiro lugar, sob uma perspectiva histórico-institucional, tratamos a) da tensão fundamental entre polícia e sociedade, sobretudo no contexto democrático-liberal; b) do papel da polícia e seus critérios de eficiência; c) da trajetória das polícias brasileiras e d) da cultura policial e as estratégias de legitimação de seu trabalho.

Em segundo lugar, a perspectiva do trabalho sujo e do estigma, em que assinalamos a inserção da atividade policial na divisão moral do trabalho; discutimos a moralidade em torno da dicotomia sujo/limpo; e contextualizamos as pesquisas sobre ocupações de baixo prestígio.

2.2.1. Estigmatização (I): aspectos históricos e institucionais

2.2.1.1. Policiando uma sociedade livre¹⁶

Ao tratar da estigmatização da atividade policial, importa-nos inicialmente discutir determinadas características da inserção da polícia em sociedades democrático-liberais. Em grande medida relacionadas ao dilema moral que envolve o uso da força em assuntos internos, tais características apresentam importantes condicionantes tanto à forma como a atividade policial é compreendida pela sociedade quanto à maneira como os policiais internamente se relacionam com seu trabalho. Inicialmente, cabe-nos apresentar a consideração do estigma como sendo a associação de atributos depreciativos, que reduzem ou maculam o sujeito (GOFFMAN, 2004). É, conforme trataremos adiante, uma construção moral a serviço das relações de distinção social¹⁷.

Falando de sociedades democrático-liberais, por um lado retomamos a construção política weberiana que caracteriza o Estado moderno pela dominação por meio do monopólio legítimo da força sobre seu território (WEBER, 1998). A coação física justifica-se nos casos que transgridam a ordem legal vigente e desde que imposta pelo quadro administrativo especializado

¹⁶ Referência à obra de Goldstein (2003). Para uma discussão detalhada sobre a inserção do policiamento nas sociedades democrático-liberais, ver Goldstein (2003; cap. 2); Bittner (2003; cap. 4); Skolnick (2005); Reiner (2004; cap. 3); Bayley (2002; cap. 5) e Waddington (2005).

¹⁷ Ver discussão do próximo tópico, Estigmatização (II): trabalho policial e trabalho sujo.

para tanto. Com efeito, o estatuto legal que orienta a sociedade deve ser resguardado, servindo inclusive como fator de coesão social¹⁸. A polícia, nesse sentido, é o agente executivo da força num território, e age em defesa da ordem legal vigente (BAYLEY, 2002). De outra forma, trata-se da inclinação democrática de limitar o recurso à força em caso de conflitos internos, concentrando-o na instância coletiva. Com isso, garante-se certo nível de ordem nas trocas sociais cotidianas, por assim dizer, propiciando segurança (MONET, 2006).

Por outro lado, destaca-se o culto à liberdade e à autonomia individual como valores nucleares ao ambiente democrático. Tal ordem estabelece-se na afirmação de preceitos legais de igualdade que resguardam expectativas individuais e coletivas, difusas ou concentradas, por meio da ascendência do interesse público e ainda pela constante fiscalização pelas instâncias de controle. Novamente, a polícia insere-se no contexto do fornecimento de garantias de funcionamento da ordem, que no ambiente democrático é referenciada aos valores representados pelo espírito das leis¹⁹.

Entretanto, sob ambas as perspectivas, a política e a valorativa, a polícia encontra sérias dificuldades de inserção social. No primeiro caso, o uso da força como nuclear ao trabalho policial, mesmo que legalmente instituído, representa um paradoxo à própria construção política do Estado (REINER, 2004). A tensão política advém e torna-se fundamental em grande medida pelo estabelecimento na sociedade ocidental de um objetivo cultural de alcançar a paz por meios pacíficos, tanto interna quanto externamente, (BITTNER, 2003:110; KLOCKARS, 2005), o qual acaba por instaurar o conflito entre a força e o direito (MONJARDET, 2003).

Historicamente, essa condicionante cultural fez com que os cidadãos perdessem o direito ao uso da força, destinando-o às polícias²⁰. Entretanto, a aspiração de eliminar a coação física como meio para regular relações sociais tem sido implementada por agências cujas funções nucleares giram em torno justamente do uso da força. Ora, no mínimo cria-se o debate em torno da tênue linha que distingue o uso da força e a violência, posto que os liames subjetivos presentes

¹⁸ Cabe lembrar que para Weber a dominação é o principal mecanismo de coesão social, e que, no caso do Estado moderno, a dominação está assentada na crença na legalidade de regulamentos estatuídos e do direito a estabelecer diretivas por parte daqueles que são chamados, por esses regulamentos, ao exercício da dominação (WEBER, 1998; 139-147).

¹⁹ Nesse ponto, Dominique Monjardet apresenta sua perspectiva histórica da polícia, em que o uso da força passa a ser transcendente no contexto da democracia. Para o autor, a significação, a legalidade e a legitimação da atividade policial estão vinculadas aos valores embutidos nas leis, ao passo que anteriormente a orientação era o rei, o soberano. Ver Monjardet (2003; 265-300).

²⁰ Para uma análise histórica detalhada das polícias, ver Monet (2006), Brogden (2005), e Holloway (1997), este último sobre as agências brasileiras.

nos valores embutidos nas leis são tão precisos quanto o uso moderado dos meios necessários²¹ para repelir uma agressão injusta.

A despeito de o uso da força ser o elemento mais chamativo da atividade policial, existem outros meios de ação que ajudam a caracterizá-la, na medida em que lhes servem de instrumentos típicos. Campanas, escutas telefônicas, buscas e manipulação de informações guardam em comum com o uso da força o fato de serem atribuídos ao trabalho policial (MONJARDET, 2003:28). Ainda mais, igualmente representam desvios à moral comum, objetos de aversão aos limites impostos pelo interesse coletivo.

Corolário desta condição de opor a força e o direito, apresenta-se o dilema moral que envolve a polícia²². Ao mesmo tempo em que se reveste do objetivo de resguardar a ordem social, a autoridade policial vale-se de meios que restringem liberdades, invadem privacidades e o fazem de forma rápida, direta e impactante (GOLDSTEIN, 2003). Em última análise, trata-se de medidas de exceção que, se fossem realizadas por qualquer outro indivíduo, seriam legalmente reprimidas. Simbolicamente, contudo, o sentido de uma abordagem à pessoa ou o cumprimento de um mandado de busca residencial, permanecem como ofensivos à ordem moral vigente. Por este prisma, a polícia representa uma espécie de falência moral da sociedade, em que sua própria existência é um atestado de que as aspirações mais nobres da espécie humana não contêm os meios necessários para assegurar sua sobrevivência (BITTNER, 2003:105). Ora, a condição paradoxal de empregar a força como instrumento de trabalho numa sociedade que se baseia em valores de restrição desse uso faz com que a polícia seja uma espécie de mal necessário, um constante lembrete das limitações morais da vida em sociedade.

Com efeito, repressão e controle são aspectos fundantes das relações entre polícia e sociedade, ajudando a compor o cenário em que sua estigmatização é formatada. Como instituições políticas, as análises das polícias oscilam desde interpretá-las como mecanismos de força das elites dirigentes, destinadas à manutenção das condições de dominação, a perceber a ascendência idílica do interesse comum por meio do monopólio do uso legítimo da força em defesa da coletividade. A análise da trajetória das agências policiais permite, de certa forma, estabelecer indicadores acerca do cenário em que se inserem os mecanismos de controle social. A ação policial destina-se a estabelecer certo nível de previsibilidade nas trocas individuais cotidianas, limitando comportamentos, conquanto garanta estabilidade às relações. Nesse sentido, as agências policiais são instituições eminentemente políticas, na medida em que regulam a correlação segurança e liberdade (MONET, 2006:15). Desde agências autoritárias e violentas, a

²¹ Referência ao artigo 25 do Código Penal Brasileiro.

²² Essa discussão é detalhada por Bittner (2003) e Waddington (2005).

corporações democraticamente consolidadas, o comportamento da polícia representa não apenas a realidade institucional, mas também as marcas da sociedade em que se insere (SHEARING; ERICSSON, apud REINER, 2004). No caso das sociedades ocidentais modernas, as marcas da polícia são indissociáveis da repressão e do controle, por assim dizer, integram o estigma que se lhes associa.

Em suma, a centralidade do uso da força e as medidas de exceção, censuráveis ou ilegais (WADDINGTON, 2005), que marcam a atividade policial, quando contrastadas com a ordem moral vigente de culto à liberdade e à autonomia individual e de cultura de paz, contribuem à inserção marginal das polícias em contextos democrático-liberais. Ainda mais, parece-nos o caso de ajudarem a compreender a estigmatização que envolve a atividade policial.

2.2.1.2. Mas, o que faz a polícia?²³

Responder a esta questão tem sido pano de fundo a importantes discussões. Em 1970, Egon Bittner defendeu que a polícia tem como papel ser “um mecanismo de distribuição de força coerciva não negociável de acordo com os preceitos de uma compreensão intuitiva das exigências da situação” (BITTNER, 2003:138). Desta feita, destacou-se a centralidade do uso da força no trabalho policial, por meio de uma análise das funções desempenhadas.

Na esteira de Bittner, em 1985, David Bayley destacou que o termo *polícia* se refere “a pessoas autorizadas por um grupo para regular as relações interpessoais deste grupo através da aplicação da força física” (BAYLEY, 2002:22). Novamente, reitera-se o uso da força, assinalando a autorização coletiva, em oposição aos criminosos, e o uso interno, em oposição ao uso da força externamente pelas forças armadas²⁴.

Em 1992, Robert Reiner assinalou que a arte em se fazer polícia está “em usar a possibilidade subjacente da coerção legítima, e de forma tão hábil que ela não precise ser exposta” (REINER, 2004:167). Dessa forma, o autor reconhece a capacidade do uso da força como amálgama para diversas atividades sob a alcunha policial, contudo, destaca a noção de manutenção da ordem, subjacente à prestação de serviço, como central ao mandato policial.

Em 1996, Dominique Monjardet ponderou que a polícia é “a instituição encarregada de possuir e mobilizar os recursos de força decisivos, com o objetivo de garantir ao poder o

²³ Referência à obra de Dominique Monjardet (2003).

²⁴ Tal distinção não se sustenta, contudo, diante do uso da força pelas forças armadas em querelas civis, como recentemente se assistiu com a ocupação de favelas no Rio de Janeiro. Para uma visão detalhada, ver COSTA (2004:36).

domínio do emprego da força nas relações sociais internas”²⁵ (MONJARDET, 2003:27). Com isso, o autor chama a atenção para a questão de que a polícia não detém o monopólio factual do uso da força, apesar de requerê-lo. De fato, o que caracteriza a polícia é o uso da força em relação a todos, ou seja, sua oponibilidade irrestrita em nome dos interesses coletivos.

Apenas ilustrada brevemente, a discussão sobre a definição da polícia e consequentemente do trabalho policial tem na diversidade de atividades reunidas sob o epíteto *policial* seu verdadeiro desafio. Mais do que destacar sua característica central (o uso da força), estabelecer seus critérios comuns de emprego (em assuntos internos, mediante autorização da comunidade), direcionar sua finalidade (manutenção da ordem) e situá-la no contexto político (oponibilidade irrestrita a serviço do interesse coletivo), a dificuldade repousa em traçar um denominador comum a atividades tão distintas. Conforme salientado por Bayley (2002:23), as escolhas conceituais em última medida servem a propósitos metodológicos que se dirigem à apreensão do fenômeno analisado, o que nos ilumina na consideração da diversidade das *atividades da polícia* e seu reflexo sobre a estigmatização da atividade policial como trabalho sujo, e, por conseguinte, a própria construção identitária dos seus profissionais.

Nesse sentido, as polícias estão inseridas em um contexto em que suas funções legais são parcamente definidas e as missões são infinitas (MONJARDET, 2003:296). Com isso, os critérios de avaliação e de eficiência são mitigados diante da diversidade de atividades desempenhadas. Se por um lado é forte perante a sociedade a crença de que a função policial está centrada no controle do crime, por outro lado, internamente, os policiais se veem diante de atividades tão diversas, como emissão de identidades e de passaportes e ocorrências de cárcere privado, explosivos, manifestações populares, controle de trânsito, primeiros socorros médicos e contenção de doentes mentais²⁶.

Com efeito, a maior parte do trabalho policial é de manutenção da ordem, em que a potencialidade do uso da força é o pano de fundo para o emprego da mediação de conflitos (REINER, 2004:166; BITTNER, 2003:138). Entretanto, a imagem de controle da criminalidade é fortemente associada às polícias, e em parte pelos próprios policiais, de forma que o julgamento social diante da incidência criminal recai sobre tais agências. Além disso, os problemas sociais de que os policiais tratam são complexos, a exigência de resposta é iminente, tornando suas

²⁵ Neste ponto, Dominique Monjardet (2003:25) retoma a crítica corroborada por Jean Paul Brodeur.

²⁶ Não há exagero em falar da substancial diversidade de atendimentos realizados pelas polícias. Por exemplo, dentre os códigos utilizados nos registros das ocorrências atendidas pela Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, encontra-se desde condução de alienado mental e de parturientes, apreensão de animais e fuga de presos. Ora, a codificação de ocorrências denota a tentativa de apreender a realidade dos prováveis atendimentos com os objetivos de controle e monitoramento, o que indica a variedade de atividades que não se restringem aos códigos. Ver Bittner (2003).

respostas imediatistas e praticadas com recursos escassos. Todo esse cenário contribui à replicação de uma série de preconceitos públicos por parte da polícia (BITTNER, 2003:98-106). Numa palavra, permite-se generalizar a ideia de que “para a população, a polícia é que nem pato: o pato nada, anda, voa e não faz (nenhuma dessas atividades) direito”²⁷.

Além disso, somam-se os casos de truculência, mau tratamento e corrupção nos atendimentos policiais. Tais deficiências e irregularidades, que eventualmente ocorrem em muitas ocupações, multiplicam-se na atividade policial por motivos diversos. Esses envolvem a debilidade das instâncias de controle interno e externo, a deficiência de formação e treinamentos, a precariedade das políticas públicas de incentivo salarial, a índole de alguns indivíduos, o desconhecimento da lei pela população, dentre outros²⁸. Independente das causas, suas consequências ajudam a compor uma imagem de descrédito e desconfiança pela sociedade, que se percebe indefesa e impotente diante das afrontas morais que representam desvios do séquito armado e legitimado para a manutenção da ordem.

2.2.1.3. Considerações sobre as polícias brasileiras

No caso brasileiro, dois momentos históricos são marcantes na trajetória das polícias: a vinda da Corte Portuguesa para a colônia em 1808 e a promulgação da Constituição de 1988. À época da transição da Colônia para o Império, a força policial passou por um visível incremento burocrático e profissionalizante (HOLLOWAY, 1997:43). A criação da Intendência Geral de Polícia, em 1808, e posteriormente da Guarda Geral de Polícia, um ano após, possibilitou o exercício do poder policial de forma mais padronizada e eficiente. Consolidaram-se o uso de uniformes, bem como jornadas e pagamentos regularmente estabelecidos (HOLLOWAY, 1997:48). Aos moldes de Lisboa, a capital da Colônia instituiu uma força policial de tempo integral, organizada militarmente, com o intuito de manter a ordem e perseguir criminosos (HOLLOWAY, 1997:50).

Com a vinda da Corte Portuguesa em 1808, as polícias cumpriram funções de controle e repressão na formação da República, sedimentando suas bases institucionais e rotinas laborais. Entretanto, passaram a conformar práticas, disposições e lógicas próprias, orientadas por novos marcos legais, como o código criminal de 1832 e o código penal da República em 1890, e pela influência de movimentos sociais, como sublevações de escravos, de populações livres urbanas e de militares. Como assinala Souza (2003 e 2004), com a família real, em 1808, nos

²⁷ Citação de entrevista com um soldado da Polícia Militar do Rio de Janeiro replicada em Minayo, (2008:159).

²⁸ Ver Neme (2003:6).

foi apresentada a *modernidade*²⁹, que chegou pelo mar, atracou nos nossos portos e nos arrebatou a todos. À medida que nos *modernizava*, o modelo liberal de segurança pública da Europa Ocidental conferiu respaldo moral à criação das corporações policiais, destinadas a serem uma resposta civilizada às insatisfações públicas contra as arbitrariedades e truculências dos exércitos e dos intendentos nas querelas civis (MINAYO ET AL, 2008).

Já no século XX, as polícias experimentaram e, em grande medida, compuseram o período ditatorial. À época, confundiram-se com as forças armadas, e suas funções se imiscuíram sob a justificativa da defesa da soberania nacional. Seus homens eram recrutados para a defesa dos negócios nacionais, numa lógica mimética da organização castrense, cumprindo as funções de controle e vigilância. Anos depois, na recondução democrática, o mandato policial e suas funções foram pouco tratados no processo de discussão e promulgação da Constituição de 1988.

Em um artigo, 144, a Carta Cidadã trata da Segurança Pública, atribuindo-a a todos como direito, e ao Estado, por meio das polícias, como dever. Com efeito, ainda hoje se sentem fortemente as consequências do período ditatorial. De fato, buscou-se limitar os temas de controle e repressão, talvez para prevenir acessos ditatoriais, contudo não se discutiu a adequação das instituições relacionadas ao novo momento político-social. Dessa feita, manteve-se a lógica de interação entre as polícias e o restante do sistema criminal, ressalvada a figura do Ministério Público, cujas funções, atribuições e implicações foram amplamente projetadas. Além disso, os municípios tornaram-se entes federados, trazendo à tona a figura das Guardas Municipais, atores em evidência crescente no cenário de Segurança Pública.

Diante de uma realidade em que as identidades profissionais foram se estruturando em conjunturas funcionais parcialmente limitadas, as polícias buscaram se inserir nos campos que lhes compraziam: as polícias militares com o campo militar e as civis com o jurídico. Nesse sentido, a conformação dos capitais específicos é inequívoca, como a estética e a retórica militares para as primeiras, e o bacharelismo e o cartorialismo para as segundas.

Com esse breve histórico, salientamos que, aos moldes da sociedade disciplinar do Estado Liberal do século XVIII, a trajetória de formação das polícias brasileiras se desenvolveu a serviço das tecnologias de controle e repressão. Com isso, em grande medida, a imagem autoritária, truculenta e repressiva, sobretudo das polícias militares, guarda relação com o período ditatorial. Mesmo que voltadas à manutenção da ordem pública e à resolução dos conflitos, escudadas no mandato fundado no uso da força, as polícias compartilham parte do rancor deixado pelos excessos do recente período de exceção brasileiro.

²⁹ Sobre o argumento da modernidade periférica, em que as causas da desigualdade são obscurecidas num processo de naturalização crescente, inclusive de práticas institucionais importadas, ver Jessé Souza (2003 e 2004).

2.2.1.4. Cultura policial

A discussão apresentada até aqui mostrou o contexto que envolve a inserção da polícia em sociedades democrático-liberais. Nesse sentido, a centralidade do uso da força, as medidas de exceção, censuráveis ou ilegais, a indefinição do mandato, a diversidade de funções desempenhadas, a corrupção, o mau atendimento, a truculência e a mitigação dos critérios de eficiência que a acompanha, além do recente período ditatorial no Brasil, contribuem à estigmatização da atividade policial como trabalho sujo, relegando-a a posições marginais na escala de prestígio social.

Em termos gerais, a imagem que as agências policiais gozam perante a sociedade brasileira é negativa. A pecha que lhes é associada reflete aspectos da (in)eficiência burocrática e da tensão fundamental entre polícia e sociedade em torno das funções de repressão e controle, agravadas por eventuais comportamentos desviantes. Apesar dos critérios fluidos de delimitação, próprios de construções a serviço da diferenciação social, o estigma que acompanha as agências policiais está ligado ao temor, à truculência e ao menosprezo (MINAYO, 2008:159).

A estigmatização da atividade policial possui aspectos referentes à moralidade associada à existência em si das polícias. O cenário cultural da ideia de polícia traz consigo a referência a sentimentos negativos, dirigidos tanto ao ato desviante a que se opõe, quanto aos seus perpetradores. Mesmo a requisição da polícia para restaurar a ordem guarda relação com sentimentos negativos³⁰, em que direitos foram negados ou usurpados. Ora, a polícia tem sua função atrelada à existência do desvio, mesmo que destinada a evitá-lo. De toda forma, não se trata de confiar na restituição de um direito, ou na sua imposição, mas de ter de acionar os meios criados para restaurar a ordem nos casos em que ela é questionada. Numa palavra, a polícia é fogo para combater fogo, lógica em que a pecha negativa está arraigada, caracterizando-a como moralmente repugnante.

Entretanto, cabe-nos questionar sobre as dinâmicas internas que envolvem os *policiais* nesse contexto de tensão e dilema moral. Quais estratégias empregam a fim de conferir sentido positivo à profissão? Como reagem a essa inserção marginal do trabalho policial? Mais do que isso, trata-se de discutir o funcionamento interno da *polícia* por meio da compreensão de sua cultura, ou seja, os conjuntos de valores, atitudes, símbolos, regras e práticas que os *policiais*

³⁰ Mesmo quando os atendimentos policiais são oriundos de chamados da população, a intervenção policial está referenciada a anormalidades, a desvios da ordem, ou seja, contextos negativos. Existem pesquisas que indicam que nos casos de atendimentos involuntários (resposta a chamados), o nível de satisfação decorrente é maior do que naqueles voluntários. Ver Skogan (2005).

demonstram diante das situações, considerados a partir das estruturas cognitivas e de orientação que trazem consigo de experiências anteriores (REINER, 2004:132).

A cultura da polícia foi inicialmente caracterizada pelo perigo e a autoridade, enquanto variáveis, e a pressão de parecer eficiente, como condicionante³¹. O trabalho policial é caracterizado pela mútua interação entre perigo e autoridade, aspectos imanentes ao ofício do enfrentamento com outras pessoas e sua imprevisibilidade (REINER, 2004). Ainda mais, existe a exigência de resultados diante da defesa da ordem frente à ameaça dos desviantes. Tais marcas da atividade policial são elementos com os quais os policiais têm de lidar, constituindo assim modos distintos de vida³², com suas regras, rituais, adaptações e práticas, verdadeiras *personalidades profissionais* (SKOLNICK, 2005).

Dentre as características da cultura policial, a literatura tem destacado o isolamento social e o forte sentimento de solidariedade interna, corolários da exposição ao perigo e do exercício de autoridade (SKOLNICK, 2005; WADDINGTON, 2005). Ao trabalho, associa-se um sentido de imperativo que os policiais atribuem às suas características e mesmo à utilidade social (Reiner, 2004:136) de atividades divertidas e viciantes (WADDINGTON, 2005). A característica do sentido de missão remete diretamente à ascendência moral do valor idílico atribuído à defesa da sociedade, como num sacerdócio (REINER, 2004:139), em que se espera que os policiais sejam devotos de “amor sublime e sem par em prol da sociedade, pela qual guerreiam mesmo como o risco da própria vida”³³.

O trabalho policial tem sido lembrado ainda pelo cinismo pessimista na caracterização do criminoso (SKOLNICK, 1966), pela suspeição e estereotipagem constantes, pelo conservadorismo moral e político, pelo machismo e preconceito racial (SHEARING; ERICSSON, 2005), e pelo pragmatismo ou conservadorismo conceitual (REINER, 2004:140-160). Existem, ainda, perspectivas que apresentam recortes quanto ao tipo do trabalho policial desempenhado³⁴, às diferenças quanto à hierarquização dos grupos internos e à relação com a lei e com o outro³⁵.

³¹ Para uma discussão detalhada, ver o texto clássico de Jerome Skolnick, *Justice Without a Trial* (2005). Ainda mais, ver a problematização em Reiner (2004) e as contribuições presentes em Shearing e Ericsson (2005).

³² Ver Axel Honneth (2003).

³³ Referência às letras da canção da Academia de Polícia Militar de Brasília e da Canção da Polícia Militar do Distrito Federal, as quais estão transcritas nos Anexos I e II deste trabalho.

³⁴ Ver Reuss-Ianni e Ianni (2005) para a diferenciação entre policiais de rua e policiais administrativos. Ver ainda Manning apud Chan (2005:340) para a diferenciação segundo níveis hierárquicos.

³⁵ Ver Monjardet (2003:173) para uma discussão detalhada, em que o autor busca estabelecer uma tipologia das culturas profissionais dos policiais em torno das características do relacionamento com o outro (aberto ou fechado) e do relacionamento com a lei (coação, contrato ou enquadramento).

Já para Klockars (2005:443), é com o intuito de dissimular, mistificar e legitimar a condição contraditória das polícias na sociedade que foram criados certos sinais, símbolos e imagens próprios. Para o autor, três circunlóquios³⁶ têm servido a esse desígnio: a legalização, a profissionalização e a militarização.

A legalização representa o crescente movimento das polícias em se apresentarem como agentes de aplicação da lei (KLOCKARS, 2005), em que o combate à criminalidade simbolicamente se refere à defesa dos ideais morais da sociedade (WADDINGTON, 2005). De outra forma, a identificação com a aplicação da lei representa o sentido heroico da polícia, aquela instituição que tem como missão servir e proteger não apenas indivíduos em sociedade, mas sobretudo a consciência coletiva que lhes engrandece e dignifica³⁷. Na prática, cede-se espaço a assertivas sistêmicas do tipo “tenho de fazer o que a lei manda” ou “apenas cumpri a lei”, que servem para justificar eventuais falhas e deficiências. Ora, a despeito de sua intangibilidade, o sentido da legalização como circunlóquio é justamente o de conferir legitimidade às polícias perante as audiências externas. Ainda mais, a retórica do combate à criminalidade contribui para sustentar a autoestima dos policiais³⁸.

Corolário disso é a ideia de que como defensoras da lei, as polícias são governadas de perto pelos tribunais por meio dos procedimentos legais do sistema criminal. As ponderações centram-se em que este controle não ocorre, e não há indícios de que venha a ocorrer (KLOCKARS, 2005), além de que as atividades policiais são fortemente dedicadas a questões de manutenção da ordem, em vez de atendimentos a crimes.

Por sua vez, a militarização agrega ao *status* de combatentes do crime, a exigência de valores rígidos como hierarquia e disciplina. Para tanto, as polícias são retiradas da órbita da influência política local, numa analogia à guerra das forças armadas. Com isso, os policiais se diferenciam dos demais servidores públicos (KLOCKARS, 2005:446). Nesse caso, o circunlóquio retoma a metáfora da guerra contra o crime, com o apelo de que para vencer esta cruzada moral³⁹, a polícia tem de se equipar melhor, ter condições de treinamento e capacitação, além de não ficar

³⁶ Carl B. Klockars (2005:443) assinala ainda a inserção do policiamento comunitário como um quarto circunlóquio a fim de legitimar a atividade policial. Por questões de relevância teórica, esta abordagem não será aqui problematizada. A discussão de Klockars é fruto de debate com Egon Bittner, sobretudo em torno das estratégias de ajustamento das polícias.

³⁷ Ver Durkheim (2000).

³⁸ Ver Waddington (2005:377), que trata do papel do mito do combate à criminalidade sobre a autoestima organizacional dos policiais.

³⁹ Ver Becker (2008).

alheia a oscilações políticas⁴⁰. Ora, trata-se de destacar a hierarquia e a disciplina, próprios da cultura militar, como soluções organizacionais para a guerra contra o crime, mas que sozinhas não são suficientes, carecem do apoio político e financeiro dos governos.

O argumento da profissionalização, por sua vez, busca distanciar as polícias da influência política conferindo-lhes o domínio de rotinas, processos, técnicas e tecnologias próprios. Mais do que isso, a ideia é de que as polícias são compostas por profissionais com habilidades necessárias às suas funções, assim como médicos, advogados e outras ocupações. Com isso, em virtude da necessidade de conhecimento técnico específico, a vinculação aos desmandos políticos seria diminuída. Além de que, novamente, recursos e equipamentos devem ser dispensados às agências policiais para o cumprimento de suas atribuições.

A principal crítica reside em que se por um lado um corpo profissional requer sistematização e diretrizes no exercício de suas ocupações, por outro, a discricionariedade é uma das características fundamentais da atividade policial, e isso em virtude da variedade de situações que se lhes impõem. Em outras palavras, se por um lado o modelo profissional busca policiais com aparência técnica, por outro, na prática, os policiais não se encaixam no modelo de burocratas obedientes (KLOCKARS, 2005).

Se a argumentação de Carl Klockars expõe estratégias de legitimar a inserção social da polícia, existem ainda discussões que ressaltam a violência como instrumento de legitimidade e reconhecimento social (PORTO, 2004 e 2010)⁴¹. Neste sentido, Porto remete à noção de *violência expressiva* de Michel Wieviorka, a qual expressa a “defasagem ou o fosso entre as demandas subjetivas de pessoas ou grupos, e a oferta política, econômica, institucional ou simbólica [...] trazendo em si a voz do sujeito não reconhecido” (1997:37). Ora, perante o recurso da força que lhe é conferida, o policial se vê numa posição de poder e autoridade, os quais lhes são denegados cotidianamente enquanto sujeitos. A violência, desta feita, insere-se simbolicamente no campo dos recursos expressivos em busca de legitimidade, paradoxal justamente por aprofundar a tensão com a sociedade.

Em suma, a cultura policial tem sido caracterizada, quer seja em torno do perigo e da autoridade que lhes são imanentes, quer seja em função da pressão por eficiência que lhe condiciona, por estratégias de legitimação e identificação positiva. Neste contexto, o isolamento social e a forte solidariedade interna; o sentido de missão em torno de atividades consideradas divertidas e viciantes; o pragmatismo, o cinismo, a suspeição e o pessimismo; bem como os

⁴⁰ Sobre as considerações acerca do envolvimento da polícia na política, ver Waddington (2005), Monjardet (2003), Bittner (2002), Monet (2006) e Reiner (2004). De forma geral, o discurso apolítico das agências policiais é discutido e contrastado com pesquisas que revelam o caráter eminentemente político do trabalho policial.

⁴¹ Para uma discussão detalhada, ver Porto (2004, cap. 1; e 2010; cap. 10), e ainda Waddington (2005).

discursos de legalização, profissionalização e militarização; e a *violência expressiva*; todos, enfim, trazem consigo a marca de serem instrumentos de construção identitária positiva, num cenário cultural que estigmatiza a atividade policial como trabalho sujo.

2.2.2. Estigmatização (II): trabalho policial e trabalho sujo

No tópico anterior, falamos de condicionantes que afetam a forma como a polícia é vista pela sociedade em que se insere e a forma como os próprios policiais se relacionam com seu trabalho. Retomando Axel Honneth (2009), a construção identitária busca justamente autorrelações práticas que permitam vivenciar e perceber de forma positiva suas próprias características, propriedades e capacidades, a partir do assentimento e encorajamento da alteridade. Logo, o reconhecimento é o cerne desta construção, em que a realização moral do indivíduo é intersubjetiva, depende do outro. Neste sentido, falamos da relação de mútua interação entre a percepção da sociedade e a percepção dos policiais acerca do trabalho policial. Por mais que o contexto institucional-normativo as condicione, também é verdade que há uma lacuna entre a instrumentalização da polícia enquanto mecanismo do poder político e sua atuação prática, suscetível às demandas da sociedade.

Tal íterim, lembra-nos Monjardet (2003:24), não deve ser subestimado ou reduzido. Pelo contrário, é precisamente nesse *locus* de autonomia que se desenvolve a profissão policial, suas racionalizações e seus interesses mais caros; de outra forma, seus modos distintos de vida. Por óbvio que a condição de serviço público da atividade e a dimensão instrumental do poder⁴² a que serve são relevantes na construção da identidade, contudo o trabalho da polícia possui mecanismos e racionalizações próprios, referentes a saberes-poderes (FOUCAULT, 2009), que o caracterizam e formatam como profissão.

Para discutirmos a construção identitária dos policiais militares no Distrito Federal, partimos da percepção de que o trabalho policial é, *de alguma forma*, estigmatizado. Para Bayley, “suas atividades são rotineiras demais, sua presença é disseminada demais e sua clientela é comum demais para compor o assunto de um grande drama” (BAYLEY, 2002:15). O conceito de estigma refere-se à associação de atributos depreciativos, que reduzem ou maculam o sujeito estigmatizado. Mais do que isso, representa pré-noções que servem à confirmação de relações de diferenciação social (GOFFMAN, 2004:4). A estigmatização é uma construção moral, em torno

⁴² Ver Monjardet (2003). O autor constrói sua análise a partir do que chama dimensões da força pública, em que a polícia é percebida de maneira tripartite na sociedade: como instrumento de poder, como serviço público e como profissão. Outros aspectos desta discussão estão presentes em Brodeur (1983) e Bittner (2003; cap. 5).

da qual se erigem critérios de distinção social, aos quais cabem formas distintas de tratamento e reconhecimento social. Com efeito, seus contornos são bastante fluidos, em que a mesma característica pode ser considerada de formas distintas em sociedades diferentes.

Novamente recorrendo a Honneth, sugerimos que a estigmatização, enquanto construção moral que antecipa formas de tratamento e consideração dos indivíduos, serve à negação de reconhecimento social. E como tal configura relações de desrespeito social; de outra forma, é experimentada pelos indivíduos estigmatizados como um atentado à compreensão positiva que eles têm de si mesmos, ou seja, sua identidade. Ainda mais, no caso de categorias profissionais, como os policiais, tal negação de reconhecimento se dirige aos modos de vida do grupo, a suas práticas, regras e características. São experiências que quando atingem as autorreferências dos sujeitos motivam a luta por reconhecimento.

Esse processo de estigmatização do trabalho policial envolve diversos aspectos, conforme vimos analisando, e seus limites são muito tênues. Entretanto, suas características mais salientes parecem associar o trabalho policial a ocupações manuais (atributo físico), de pouca complexidade intelectual (atributo social), de baixa remuneração (atributo social), que lida com os indesejáveis da sociedade⁴³ (atributo moral e social), por vezes de forma violenta (atributo moral), preconceituosa (atributo social) e ineficiente (atributo social).

Assim, sabendo que a construção identitária dos policiais se refere à autoimagem positiva que é desenvolvida em torno da profissão policial, por sua vez, influenciada pela maneira como a sociedade de uma forma geral percebe e se relaciona com as polícias, apresentamos o conceito de trabalho sujo como referencial para compreender as experiências de desrespeito social inseridas na estigmatização do trabalho policial.

2.2.2.1. Trabalho sujo⁴⁴: aspectos conceituais

Atribuído a Everett Hughes, o conceito de *dirty work* refere-se a tarefas e ocupações que são física, moral ou socialmente degradantes (HUGHES, 1956:122); que vão de encontro com as mais heroicas de nossas concepções morais (HUGHES, 1962:319). À época, Hughes analisava a inserção social dos agentes do regime nazista que atuavam nos campos de concentração. Ao cabo, o autor concluiu que tais profissionais desempenhavam atividades que

⁴³ Por um lado, a imagem que se cria dos policiais é de que eles trazem em si algo daqueles os quais reprimem: “existe algo de dragão no exterminador de dragões” (BITTNER, 2003:99). Por outro lado, os policiais não escolhem para quem trabalham; em última medida, seus encontros são mais frequentes com os indesejáveis, aos quais servem.

⁴⁴ Conforme será discutido, a tradução da expressão *dirty work* requer cautela quanto à manutenção do sentido original do conceito. De toda forma, argumentaremos sobre a opção pela expressão trabalho sujo.

apesar de repugnantes ou mesmo desprezíveis, eram tidas como necessárias pela sociedade alemã. Em outras palavras, eles executavam o trabalho sujo para a sociedade e se consideravam *good people doing dirty work*⁴⁵. Tal característica, inclusive, é central ao conceito, ou seja, tais atividades são delegadas a grupos que agem em nome da coletividade, e que, por conseguinte, são estigmatizados pelo aspecto degradante ou sujo de seu trabalho. Assim, os trabalhadores sujos são espécies de párias sociais (HUGHES, 1962:7) em virtude dos ofícios ignóbeis que desempenham.

Entretanto, a definição de *dirty work* não se cinge às limitações linguísticas. Uma tradução apressada da expressão pode levar à ideia de que o sujo refere-se a escuso, sórdido, torpe, ilegal; quando, na verdade, a realidade que o conceito busca alcançar é o aspecto desvalorizado da ocupação, ou seja, as atividades que estão na parte inferior da escala de valores sociais dentre as tarefas de uma determinada profissão ou mesmo dentre as profissões. Na literatura francesa, o *sale boulot* é recorrentemente referido às atividades tediosas ou degradantes que não conferem prestígio social (MOULINIER ET AL., 2008; LHUILLIER, 2005). Com efeito, trata-se de atividades que carregam consigo marcas de uma construção social que lhes impingiu características degradantes. É dizer que a característica que lhes suja, mancha, macula, degradada está inserida em um contexto social que a constrói, envolve e define. Precisamente, este é outro aspecto a ressaltar: o trabalho sujo não é universalmente definido (EMERSON e POLLNER, 1976:244), deve ser referenciado ao sistema social em que se insere (HUGHES, 1956:6).

Nesse sentido, o aspecto distintivo do trabalho sujo não é inerente ao trabalho em si, antes disso, está relacionado à ordem social que o define como tal. Segundo Mary Douglas (2010), tal ordem pode ser representada pela distinção entre padrões subjetivos de limpeza e sujeira. Para a autora, o limpo está simbolicamente associado à pureza, assim como o sujo ao perigo, conferindo, desta feita, carga moral ao par limpo/sujo. Por vezes, a ordem social é reiterada por meio de regras de prevenção que servem à distinção social (DICK, 2005:1366), como é o caso das regras de higiene e de etiqueta, as quais trazem consigo indicadores de (des)valorização social. Com efeito, nesse caso, a sujeira é essencialmente desordem, pois atenta à organização do ambiente que a define como tal (DOUGLAS, 2010:12). Entretanto, Hughes (1962) ressalta que a relação de dependência entre o trabalho sujo e o limpo é intrinsecamente dada, em que pese ambos serem necessários à própria vida ordenada em sociedade. De outra forma, é porque alguém executa as atividades desagradáveis que outros podem se dedicar às funções mais prestigiadas.

⁴⁵ Referência ao seminal artigo de Hughes, “Good People and Dirty Work” (1962).

Segundo Ashforth e Kreiner (1999), os aspectos fisicamente degradantes do trabalho sujo normalmente dizem respeito àquelas atividades manuais literalmente sujas, por lidarem com lixo, defuntos, fluidos corporais, como é o caso de lixeiros, coveiros e enfermeiras, ou ainda que são executadas em condições nocivas ou perigosas, como mineiros, bombeiros e policiais de rua (1999:415). Nos casos de atividades prestigiadas e que são fisicamente sujas, como os cirurgiões, observa-se que seu trabalho atém-se às incisões, restando aos trabalhadores de ocupações menos valorizadas a limpeza do local (DICK, 2005). Inclusive, é comum que as tarefas manuais sejam delegadas a trabalhadores menos valorizados na ordem ocupacional em que se encontram (HUGHES, 1962).

Já a mácula social, dirige-se aos trabalhos que envolvem contato com públicos estigmatizados, como assistentes sociais, cuidadoras sociais e guardas prisionais, ou em circunstâncias de relações servis, como empregadas domésticas, engraxates e mordomos (ASHFORTH; KREINER,1999:415). Por fim, a mácula moral refere-se a atividades geralmente vistas como pecaminosas ou dúbias, como as *strippers*; ou que desafiem as normas de civilidade, como interrogadores policiais e investigadores privados (ASHFORTH; KREINER, 1999). Tal tipologia das características que marcam o trabalho sujo busca estabelecer critérios de análise, embora esteja distante de resumir a realidade à ocorrência isolada de cada tipo de marca ou sujeira. Pelo contrário, a presença de mais de uma marca degradante é recorrente, e sua identificação é uma questão de perspectiva e não empírica propriamente dita (DICK, 2005:1368).

Com o tempo, o conceito de trabalho sujo tem sido apropriado em diversas discussões e em distintas áreas, como Administração, Psicologia Social, Antropologia e na própria Sociologia. Distinguem-se, grosso modo, duas abordagens principais. Por um lado, há os estudos que tratam da definição conceitual do trabalho sujo, salientados aspectos de valoração social do trabalho, prestígio social e estigmatização. Por exemplo, Duffy (2007) analisa aspectos históricos da reprodução do trabalho sujo dentre categorias de gênero e raça. Já Kidder (2006) analisa o autorreconhecimento de mensageiros diante de seu trabalho. Sundt (2009), por sua vez, trabalha com as percepções públicas acerca do trabalho prisional, enquanto Wada e Candela (2010) estudam policiais que atuam em universidades, analisando suas autopercepções acerca da estigmatização de suas atividades como trabalho sujo. Para Roca (2010:1), a designação do trabalho sujo faz com que os trabalhadores tenham de defender suas escolhas profissionais, ocasião em que a autora descreve os recursos de imaginação moral empregados por grupos estigmatizados. Por fim, Dick (2005) analisa o dilema moral em torno do uso da força no trabalho policial como fonte de estigmatização pela imagem negativa que proporciona.

Por outro lado, destacam-se as análises que tratam dos trabalhadores sujos e as implicações de suas ocupações, em detalhe suas relações internas, as interações com os demais trabalhadores e com os estigmas que lhes são associados⁴⁶. Por exemplo, Grandy (2008) analisa a construção identitária de dançarinas noturnas, buscando verificar os conflitos envolvidos em seu autorreconhecimento positivo. Pollner e Emerson (1976), por sua vez, analisam as lógicas internas de designações de trabalho sujo, que diferem da imagem social do trabalho de equipes psiquiátricas. Já Heinsler, Kleinman e Stenross (1990) comparam a ressignificação dos estigmas associados aos policiais que trabalham em universidades e policiais investigativos. Para os autores, os últimos obtiveram êxito em transformar o trabalho sujo de outrora nas atividades das quais se orgulham de hoje.

Por sua vez, Blake Ashforth e Glen Kreiner (1999) caracterizam os trabalhadores sujos como aqueles aos quais se dirigem perguntas do tipo “Como você pode fazer isto?”⁴⁷. Os autores analisam a formação de identidades positivas dentre trabalhadores sujos e percebem estratégias próprias da realidade profissional que modificam o sentido do estigma, tais como o fortalecimento da cultura organizacional, a reorientação, a ressignificação e a recalibração⁴⁸. Tais estratégias são interpretadas como mecanismos de defesa, que tendem a transformar o sentido do sujo e diminuir o impacto social da estigmatização.

A reorientação se refere à mudança do foco da discussão dos atributos estigmatizados para aqueles que não o são. É o caso do defensor público que foca em ganhar, em vez de perder, para não se sentir em conflito sobre a inocência ou culpa de seus clientes (ASHFORTH; KREINER,1999:423). Já a ressignificação trata dos recursos para transformar o sentido associado à ocupação estigmatizada, normalmente pela sua associação a valores morais. Retomando o caso dos defensores públicos, é recorrente o argumento de que estão garantindo direitos universais e não ajudando estupradores a se livrarem da prisão (Idem, 421). Por fim, a recalibração refere-se aos casos em que a estratégia é ajustar os padrões implícitos que são invocados para acessar a magnitude e a importância de um determinado atributo do trabalho sujo. A lógica é diminuir a expectativa para valorizar o resultado. Por exemplo, o serviço de faxina de hospital ser visto como essencial para evitar o contágio dos pacientes, assim como os médicos e enfermeiros também têm atribuições importantes (Idem, 423).

⁴⁶ Tais análises inserem-se no que se denominam pesquisas sobre *taint management*. Para uma visão aprofundada da discussão, ver Ashforth e Kreiner (1999).

⁴⁷ No original, “How can you do it?”, Ashforth e Kreiner (1999). Tradução nossa.

⁴⁸ No original, *refocusion*, *reframing* e *recalibrating*, respectivamente. Tradução nossa.

Por fim, salienta-se que os estudos de identidade que se valem do conceito de trabalho sujo têm, comumente, como sujeitos⁴⁹ as cuidadoras sociais e as enfermeiras, as dançarinas noturnas e os policiais. Com efeito, a característica que os une enquanto trabalhadores sujos é a estigmatização em função do trabalho que desempenham, por assim dizer, pouco valorizados em termos de prestígio social. Como salienta Erving Goffman, o estudo sociológico das pessoas estigmatizadas tem seu interesse justamente no tipo de vida coletiva que levam aqueles que pertencem a uma categoria em particular (GOFFMAN, 2004).

2.2.2.2. A divisão moral do trabalho

Como corolário da ideia de trabalho sujo, Hughes assinala a formação de uma divisão moral do trabalho, referente aos processos “mediante os quais as pessoas com *status* e prestígio profissional mais elevados passam a se especializar nos casos mais desejáveis e morais, deixando os sujos e estigmatizantes para os outros de posição inferior”⁵⁰ (HUGHES, 1971:306 apud EMERSON; POLLNER, 1976:243). Para o autor, a análise da divisão do trabalho deve contemplar aspectos morais, como a respeitabilidade⁵¹, em que as percepções acerca do papel social das atividades são relevantes (HUGHES, 1956). Com efeito, características técnicas como conhecimento e habilidades juntam-se à respeitabilidade em um processo de mútua interação que possibilita compreender a divisão do trabalho também em seus aspectos morais de diferenciação. Ao falar em papel social, Hughes remete à ideia de performance social, em que os indivíduos desempenham funções de acordo com o contexto, como no caso do trabalho, perspectiva sob a qual dedicou especial atenção. Mais tarde, Goffman (1975) ampliou a discussão, sistematizando o papel social em torno da análise da representação das necessidades, das expectativas e das interações socialmente situadas.

Nesse sentido, a inserção marginal na escala de prestígio social é apresentada como aspecto essencial do trabalho sujo, em que o sentido simbólico do sujo representa o ideal moral vigente. Em outras palavras, os critérios de ordenamento moral são pensados em torno do par limpo/sujo, o qual permite as distinções de prestígio e valor social (DOUGLAS, 2010) ou

⁴⁹ Para uma revisão geral sobre as publicações, ver Ashforth e Kreiner (1999) e Ashforth et al (2007). No caso das enfermeiras e das cuidadoras sociais, ver Hughes (1962), Emerson e Pollner (1976), Chiappetta-Swanson (2005), Roca (2010) e Liveng (2010). Para as dançarinas e *strippers*, ver Grandy (2005) e Bradley-Engen e Ulmer (2006). E para os policiais e agentes da lei, ver Heinsler, Kleinman e Stenross (1990), Dick (2005), Haarr (2005), Carless (2005), Tracy e Scott (2006), Wada e Candela (2009), Sundt (2009); Floriano e Gonzáles (2011).

⁵⁰ No original, “whereby those with higher status and professional standing come to specialize in the most desirable and moral cases, shifting the messy and stigmatizing to others with less standing”. Tradução nossa.

⁵¹ No original, *respectability*, Hughes (1956). Tradução nossa.

respeitabilidade nos termos de Hughes (1956:4). Assim, em virtude das características que lhe são atribuídas, as tarefas e ocupações inserem-se no processo de divisão do trabalho segundo critérios morais de ordenamento.

Mesmo no contexto interno das rotinas profissionais, a delegação de atividades menos prestigiadas a funcionários que ocupam a base da ordem ocupacional demonstra, para Hughes (1962), o sentido moral da divisão do trabalho. Parece ser esse o caso da distinção entre advogados de grandes escritórios e advogados de porta de cadeia (HUGHES, 1956), entre enfermeiras cirúrgicas e enfermeiras de cuidados paliativos (CHIAPPETTA-SWANSON, 2005; ROCA, 2010), entre policiais de unidades especiais e de rondas em universidades (HEINSLER ET AL., 1990). Ora, como se assinalou anteriormente, sendo tais funções intrinsecamente dependentes e compondo o conjunto de atividades de uma profissão, estabelece-se a lógica que permite a distinção de papéis sociais a serem desempenhados numa mesma profissão por detentores de determinadas características que atendam a ordem moral vigente. A marca conceitual desta distinção é a denominação trabalho sujo para aquelas atividades que embora sejam necessárias são desagradáveis ou menos importantes (MOLINIER ET AL., 2010), e, conseqüentemente, delegadas aos sujeitos que não possuem as características que convirjam com os requisitos da ordem moral vigente. Por vezes, as atividades que compõem os aspectos centrais de uma profissão são mais valorizadas e tendem a se opor às atividades marginais, por sua vez menos prestigiadas, replicando a relação limpo/sujo (DICK, 2005; HEINSLER ET AL., 1990).

Em suma, o trabalho sujo representa o pano de fundo conceitual que reúne as atividades ou características menos valorizadas entre as ocupações ou mesmo dentro de uma mesma ocupação. O critério empregado a serviço desta diferenciação é a ordenação moral em torno do papel social da ocupação, que compreende características tão diversas quanto rendimentos, condições físicas de trabalho, conhecimentos técnicos, habilidades requeridas, natureza da atividade, extensão da jornada de trabalho, benefícios trabalhistas, critérios de seleção e treinamento, entre outros. Desta feita, todo trabalho pode ter suas atividades diferenciadas em torno do par limpo/sujo, embora existam ocupações que são mais suscetíveis em virtude da diversidade de atividades que lhes são características, como é o caso das enfermeiras e dos policiais (HUGHES, 1956; DICK, 2005).

2.2.2.3. Trabalho sujo e trabalho policial

O cenário cultural que envolve o trabalho policial, conforme vimos discutindo, possui componentes que dizem respeito ao dilema moral em torno do uso da força como recurso

censurável, excepcional ou mesmo ilegal, especialmente em sociedades democrático-liberais; no caso brasileiro, soma-se a herança do mal-estar da recente experiência do período de exceção; e ainda a indefinição de funções e os critérios de avaliação e monitoramento da eficiência decorrentes do mandato social pouco claro. Este último aspecto, contudo, parece contribuir de forma especial à estigmatização como trabalho sujo.

Neste sentido, Hughes (1956:6) assinala que são especialmente incômodas para um profissional as diferentes concepções sobre o que seu trabalho é ou deveria ser; sobre qual mandato foi conferido pelo público e sobre aquilo que é possível alcançar e sob quais meios. Ainda mais, a indefinição do mandato permite divagações acerca de como as atividades devem ser desempenhadas por cada trabalhador em cada posição, quais são suas responsabilidades e recompensas.

Douglas (2010), por sua vez, afirma que quando a sociedade requer que um determinado grupo desempenhe papéis ambíguos, as pessoas neste grupo estão frequentemente empoderadas do potencial de atuar de forma descontrolada, perigosa e reprovável (apud DICK, 2005:1384). Ora, num quadro indefinido de atribuições, as expectativas inevitavelmente superam os resultados, permitindo a instauração da lógica que direciona o olhar aos erros e não ao reconhecimento dos acertos⁵². Além disso, os comportamentos reprováveis e ilícitos, por vezes, retroalimentam o jogo sórdido da violência expressiva.

Como foi dito, o trabalho policial tem um mandato pouco claro. Suas funções estão centradas no potencial uso da força, mas que não limita o universo das atividades possíveis. Pelo contrário, segundo Hughes (1956), a falta de clareza permite que sejam realizadas racionalizações internas, de acordo com seus riscos e contingências, que virão a constituir uma cultura profissional própria, a qual raramente atenderá às expectativas dos usuários do serviço. Ainda mais, o caso brasileiro tem como complicador a divisão das polícias por tipo criminal e por referência geográfica. Cada polícia acaba por desempenhar funções diversas de agências semelhantes e próximas de agências cujas atribuições seriam distintas. Ao fim, as agências policiais em vez de serem complementares, redundam em atuações dissonantes e autorreferenciadas em suas próprias contingências, riscos e demandas, em uma egoística lógica que penaliza a sociedade como um todo.

A crescente complexidade de tais relações faz com que as agências policiais adotem soluções para mitigar os efeitos deletérios da indefinição de suas funções e mandatos, que, em última medida, contribui à caracterização do trabalho policial como sujo. Por exemplo, existe o

⁵² São recorrentes os relatos de policiais que destacam serem notados apenas quando cometem erros, mas nunca aplaudidos pelo bom trabalho. Para uma visão detalhada, ver Bittner (2003; cap. 5).

movimento que segue no sentido da crescente especialização, corolário da profissionalização (KLOCKARS, 2005). Assim, crescem os números de unidades, departamentos e diretorias de atuação dirigida a um problema em detalhe. É o caso dos policiais por tipo, como os operações especiais, os boinas azuis⁵³ ou os *data venia*⁵⁴. Nesses casos, a identificação com grupos internos suaviza o estigma, oferecendo recursos de reconhecimento da atividade.

2.3 ANALÍTICA

Ao analisarmos a construção identitária, utilizamos o reconhecimento como categoria referencial, em que a identidade resulta da relação entre a experiência do reconhecimento do outro e o autorreconhecimento, o qual permite autorrelações práticas positivas. Dessa forma, o indivíduo aprende a se referir a si mesmo em relação a determinadas propriedades e capacidades a partir da perspectiva dos outros que assentem e encorajam. Trata-se, assim, de atitudes morais estabelecidas de forma intersubjetiva e autorreferidas. Ora, a maneira como os policiais se referem a si mesmos, se autorreconhecem, é influenciada pela forma como os outros os veem, como se referem a eles. De outra forma, o autorreconhecimento dos policiais é influenciado pela maneira que a sociedade o reconhece e por aquilo que lhes encorajam ou assentem.

O conceito de trabalho sujo, por sua vez, ilumina a análise da construção identitária de trabalhadores cujas atividades são estigmatizadas. No caso do trabalho policial, as identidades são construídas num cenário em que a atividade é associada a ocupações manuais, de pouca complexidade intelectual, de baixa remuneração, e que lida com os indesejáveis da sociedade, de forma violenta e ineficiente. Além disso, soma-se o cenário cultural que liga as polícias a experiências de repressão e controle, em que suas funções são um mal necessário, em especial recente na história brasileira. Nesse sentido, a construção identitária dos policiais militares é influenciada pela forma como se situa o trabalho policial na divisão moral do trabalho na sociedade.

É consoante a esse contexto social que os policiais ingressam nas instituições e constroem suas relações. É dizer, a maneira como os policiais estabelecem suas relações sociais guarda estreito vínculo com o cenário cultural em torno de suas atividades laborais. A

⁵³ É o caso dos policiais que já serviram em missões de paz da Organização das Nações Unidas, cujo uniforme tem a marca distintiva de um capacete azul. Nesse caso, o Distrito Federal possui a peculiaridade de ser o ente federado com o maior número, absoluto e relativo, de policiais militares integrantes destas missões. Para uma visão detalhada, ver Fontoura (1999).

⁵⁴ Grosso modo, a categoria se refere aos oficiais da polícia militar que passaram por concurso público cujo requisito era ser bacharel em Direito. Para uma discussão detalhada, ver Rudnicki (2008).

estigmatização do trabalho policial é fator inequívoco da forma como os policiais se percebem, se autorreconhecem; que consideramos ser compreendida pela noção de trabalho sujo.

Tanto o reconhecimento quanto o trabalho sujo são categorias que tratam de juízos próprios de ordenações morais. O reconhecimento se refere à construção de relações por meio de referências às propriedades e às capacidades dos sujeitos de acordo com valores compartilhados mutuamente. O quadro de orientação das relações de reconhecimento é essencialmente axiológico, permitindo a formação de juízos, intuições e reações morais (MENDONÇA, 2009). O trabalho sujo, por sua vez, trata da valoração social do trabalho, verdadeira divisão moral em torno da qual se constroem noções de certo e errado, limpo e sujo. Segundo Douglas (2010), o sujo está associado à maldade, ao desvio, à ofensa à ordem, assim como o limpo remete ao bom, à normalidade. É uma construção social que se ocupa das categorias morais atinentes ao desviante, cuja vocação é o controle. É, portanto, critério de diferenciação social, em que os grupos são *reconhecidos* segundo os valores de limpeza e sujeira. Em grande medida, o conceito de trabalho sujo remete à construção dos contornos da divisão moral do trabalho.

Em outras palavras, o reconhecimento permite compreender a base motivacional que rege as relações sociais, destacando seu componente afetivo referente à moralidade que emana da construção intersubjetiva. Diante da negação de reconhecimento, oriunda da estigmatização, por exemplo, o sujeito percebe-se ofendido, atingido na forma como se vê situado socialmente; suas características e propriedades são diminuídas, e suas pretensões limitadas. O sentimento de desrespeito social motiva o conflito, que surte os primeiros efeitos na autoconcepção positiva de si.

A constituição moral da sociedade orienta as relações de reconhecimento, estabelecendo valores distintivos às propriedades e capacidades de cada indivíduo. As autorrelações práticas das pessoas são estabelecidas de acordo com o reconhecimento social que percebem na sociedade, cuja variação se dá de acordo com o valor social que lhes é atribuído. Ora, decorre daí que o autorreconhecimento oscila de acordo com atitudes morais dos sujeitos, situadas socialmente. O trabalho permite aos indivíduos justamente objetivar suas capacidades e propriedades, é dizer, situando-os.

O aporte do trabalho sujo distingue as diferentes ocupações de acordo com os critérios de limpeza e sujeira, de certo e errado. A dificuldade em precisar aquilo que é sujo advém de sua constituição essencialmente moral, ou seja, baseada em juízos valorativos de uma dada sociedade. Assim, determinada atividade pode ser considerada de formas distintas ou mesmo opostas em diferentes comunidades. Em se tratando de trabalho, fala-se comumente em

estigmas associados a ocupações em virtude das atividades desempenhadas e/ou das pessoas com quem se lida. De toda forma, a marca que o trabalho sujo impinge instaura conflitos morais, experimentados como desrespeito social.

CAPÍTULO 3 - DO GRITO À FARDA: UMA ANÁLISE DA CONSTRUÇÃO IDENTITÁRIA DOS NOVIÇOS DA PMDF

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa com os noviços da polícia militar do Distrito Federal. Corolário do objetivo principal do estudo, buscamos compreender o período inicial da carreira desses profissionais, analisando o processo de construção identitária cotejado pela estigmatização da atividade policial como trabalho sujo. Em detalhe, a argumentação está dividida em três partes. Na primeira, apresentamos a categoria dos noviços e discutimos seu perfil socioeconômico. Em seguida, na segunda parte, ocupamo-nos em analisar as expectativas e as motivações em torno do ingresso na carreira policial militar. Por fim, a terceira parte se dedica à discussão do reconhecimento social dos policiais militares a partir da análise das reações, percepções e sentimentos dos noviços diante da estigmatização da atividade policial enquanto trabalho sujo.

3.1 NOVIÇOS

Aprendiz, principiante, novato; diz-se daquele em fase de experiência (FERREIRA, 1999). De origem latina, atribuído ao verbete *novicius*, a derivação em língua portuguesa *noviço* refere-se àquele que está há pouco tempo em determinada situação, ou ainda, que não está acostumado a uma coisa (SARAIVA, 2006). É também associado ao iniciante da vida religiosa, o qual apenas recentemente tomou o hábito. Ao nos referirmos aos noviços, buscamos, por um lado, contemplar a inexperiência e a falta de costume com a atividade policial. Por outro lado, retomamos o sentido heroico que a cultura policialesca atribui a suas atividades profissionais, em que se valoriza a dedicação incondicional a serviço da lei e da ordem, retórica que povoa o arquétipo da profissão como um sacerdócio (REINER, 2004:139). Em outras palavras, retratamos as condicionantes que permeiam a socialização dos novos policiais militares na profissão, ou seja, hábitos, costumes, regras e práticas que a caracterizam e distinguem. Em detalhe, os sujeitos escolhidos nesta pesquisa serão os policiais militares do Distrito Federal que

ingressaram como soldados na Corporação em 2010⁵⁵, os quais frequentavam o curso de formação à época da pesquisa.

3.1.1. Perfil socioeconômico e demográfico dos noviços

Os noviços foram, inicialmente, analisados por meio das variáveis referentes a sexo, raça, idade, estado civil, número de filhos, renda familiar, número de pessoas que contribuem para a renda familiar, naturalidade, moradia, escolaridade, religião e religiosidade. Os dados apresentados foram abordados por meio de uma análise exploratória, seguida por recortes de estatística descritiva. O teste Qui-quadrado de Pearson foi empregado a fim de explorar diferenças estatisticamente significativas quando se mostrou necessário. Em grande medida, este recurso foi empregado na comparação das variáveis quanto às categorias de gênero, idade e, algumas vezes, cor da pele. O nível de significância adotado foi de 95%, sendo citadas as diferenças quando significativas ($p < 0,05$).

3.1.2. Sexo

A profissão policial tem sido retratada na literatura pelo *ethos* masculino⁵⁶ que a acompanha. Comumente, o imaginário social aproxima aspectos como exigência de vigor físico, exposição ao risco, jornadas de trabalho nas ruas, com atividades indicadas a homens. Apesar de não refletir *cartesianamente* esta lógica, as agências policiais são predominantemente compostas por homens, realidade ainda mais marcante nas organizações militares. Em 2003, a inserção feminina nas polícias militares brasileiras era, em média, de 7,3% do efetivo (SOARES; MUSUMECI, 2005:32). À época na PMDF, esse número correspondia a 4,7% (Idem, op. cit.:33). Desde então, as policiais militares femininas passaram a representar, nos dias atuais, 6,9% do efetivo⁵⁷ da Corporação, percentual ainda inferior ao registrado nacionalmente entre as polícias militares que somavam 9,6% em 2009⁵⁸. Com efeito, esse crescimento guarda relação com a quantidade de mulheres que ingressam na PMDF, mais especificamente, com o percentual em

⁵⁵ O Curso de Formação de Praças – CFP dividiu-se em dois cursos: o CFP I e o CFP II. O primeiro teve início em 21 de setembro de 2010 e o segundo em 15 de dezembro de 2010. A pesquisa de campo com os noviços foi conduzida no mês de junho de 2011.

⁵⁶ Para uma abordagem detalhada sobre a inserção das mulheres nas polícias militares brasileiras, ver a pesquisa de Bárbara Musumeci Soares e Leonarda Musumeci (2005).

⁵⁷ Em números absolutos, a Polícia Militar do Distrito Federal possui 15.654 policiais, sendo 14.643 homens e 1.011 mulheres. Dados referentes a janeiro de 2011, prestados pela Diretoria de Gestão de Pessoal da PMDF.

⁵⁸ Ver Soares et al. (2009).

relação aos *novos* policiais. Nesse sentido, desde 1989⁵⁹, 10% das vagas dos concursos da PMDF têm sido destinadas às mulheres, em um movimento que visava garantir o acesso das mulheres à carreira policial militar.

Antes disso, contudo, o primeiro grupo policial feminino uniformizado no Brasil foi incorporado em 1955 à Guarda Civil da cidade de São Paulo (SOARES; MUSUMECI, 2005:36). Incipiente à época, com apenas treze integrantes, a presença feminina nos corpos policiais foi legalmente prevista em 1977⁶⁰ e regulamentada nacionalmente em 1984⁶¹. No Distrito Federal⁶², a primeira turma de policiais militares femininas iniciou a carreira em 1983, na patente de soldados. A partir de 1986⁶³ puderam ascender por concurso interno ao oficialato. Até 1988, as policiais femininas⁶⁴ eram selecionadas por meio de concursos específicos, separados da seleção dos homens. Já em 1989, além da destinação de 10% das vagas às policiais femininas, o processo de seleção também passou a ser unificado⁶⁵.

Dentre o percentual de 6,9% de policiais femininas na PMDF, incluem-se as policiais que ingressaram em 2010, as *noviças*. Elas representam 10,6% dos entrevistados, enquanto 89,4% são homens. Os dados corroboram pesquisas que indicam a profissão policial como predominantemente masculina.

Tabela 2 - Distribuição dos noviços da PMDF por sexo

	Percentual
Feminino	10,6%
Masculino	89,4%
Total	100%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

⁵⁹ Esta destinação de vagas às policiais femininas na PMDF iniciou-se em 1989, tendo sido fixada apenas em 1998, com a Lei nº 9.713.

⁶⁰ Portaria do EME, de 16 de junho de 1977. À época, as funções das policiais femininas eram dirigidas ao trato com menores delinquentes ou com mulheres envolvidas em ilícitos penais.

⁶¹ Decreto 2.106, de 6 de fevereiro de 1984.

⁶² O Decreto 7.312, de 20 de dezembro de 1982, criou a Companhia de Polícia Militar Feminina do Distrito Federal, com previsão de vagas apenas para praças. À época, 83 policiais femininas iniciaram o curso de formação, das quais 71 concluíram. Em relação às vagas existentes na PMDF (5.389), o concurso destinava uma parcela de 1,31% às mulheres.

⁶³ Em 13 de junho de 1986, a Lei nº 7491 criou o quadro de oficiais femininas, cujo limite era o posto de capitão. Apenas em 1991 as mulheres puderam ingressar na PMDF diretamente como oficiais.

⁶⁴ Comumente, eram chamadas de PFEMs.

⁶⁵ Embora o concurso tenha sido unificado em 1989, apenas 9 anos depois, em 1998, a estrutura interna da PMDF deixou de distinguir quadros para homens e mulheres. De toda forma, quando os quadros foram unificados, homens e mulheres foram *organizados* de acordo com a data da última promoção, ou seja, pelo tempo no posto ou antiguidade. Tal critério redundou em que as policiais femininas ocupassem as últimas posições, pois, apesar de possuírem mais tempo na Corporação, apenas há pouco tempo haviam sido promovidas. Ver Lei nº 9.713/1998.

O ingresso das mulheres na PMDF permanece até o ano de 2010 referenciado em 10% das vagas disponíveis. Entretanto, se anteriormente este número representava uma garantia de acesso das mulheres à carreira militar, atualmente pode estar servindo, pelo contrário, a limitá-lo. Os resultados encontrados indicam que, em 2010, a concorrência entre os homens foi de 6,73 por vaga, ao passo que, dentre as mulheres, a relação foi de 23,81⁶⁶. Não dispusemos dos dados referentes às notas dos candidatos, entretanto a veemência dos números citados, que refletem uma concorrência quase quatro vezes mais acirrada dentre as mulheres, levam-nos a acreditar que o percentual de mulheres dentre os novitos seria maior, caso não houvesse a fixação do número de vagas. Conseqüentemente, a inserção feminina na PMDF estaria sendo mitigada, em vez de incentivada, com a reserva de vagas para mulheres.

Os dados refletem a resistência que o ambiente policial possui em relação à inserção feminina. Mais do que isso, parece ser o caso de limitar o acesso às funções mais importantes da profissão, em que o *ethos* masculino faz-se sentir com especial força. Não raro as policiais são destinadas a funções burocráticas, como secretárias e de atendimento ao público, e quando buscam atividades mais arriscadas são vistas com desconfiança ou mesmo com estranhamento. Nesse contexto, elas têm de se provar capazes ao desempenho das atividades, mesmo tendo recebido os mesmos treinamentos que os homens durante o curso de formação. Ainda assim, existem espaços interditados à presença feminina, como os batalhões de operações especiais, justamente aqueles que representam a elite operacional das polícias. Simbolicamente, a presença feminina é desencorajada, e quando existem candidatas a usarem a farda preta, as exigências impostas se encarregam de dificultar-lhes o acesso. Ora, internamente as tropas especiais são o último recurso operacional das polícias; representam, assim, aqueles treinados para atenderem situações que os demais policiais não estão aptos a fazer. Logo, a presença de policiais femininas nesses grupos especiais questiona a vocação masculina da instituição como um todo.

Simbolicamente, a reserva de vagas para as mulheres reflete o mesmo argumento que justifica a designação de policiais femininas para nichos específicos na polícia militar. Ou seja, a representação da profissão policial continua sendo essencialmente masculina. Da mesma forma que existe uma reserva de mercado para os homens durante o ingresso, restringe-se ou dificulta-se o acesso das mulheres às funções policiais que, do ponto de vista tático, são mais valorizadas, como é o caso das tropas especiais.

3.1.3. Idade e estado civil

⁶⁶ Segundo dados obtidos junto ao CESPE/UnB, instituição que organizou o concurso, foram 12.667 concorrentes a 1.500 vagas, dos quais, 3.572 eram mulheres e 9.095, homens.

Quanto à idade, os entrevistados estão concentrados na faixa central, entre 25 e 30 anos, representando 70,5% dos noviços. Em detalhe, o segmento com maior participação está entre 28 e 30 anos, contando com 39% dos noviços. Este perfil etário guarda relação com a exigência de nível superior para o ingresso dos novos policiais, elevando-o em comparação com os concursos anteriores em que não havia tal pré-requisito. As mulheres são mais novas, com 91,9% abaixo de 30 anos. Dentre os homens, 20% estão acima dos 31 anos.

Tabela 3 - Distribuição dos noviços da PMDF por faixa etária

	Percentual	Acumulado
Menos de 22 anos	0,6%	0,6%
Entre 22 e 24 anos	10,0%	10,6%
Entre 25 e 27 anos	31,4%	42,0%
Entre 28 e 30 anos	39,1%	81,1%
Mais de 31 anos	18,9%	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Ainda mais, a concentração em faixas etárias mais elevadas revela que a polícia militar representa para os noviços um contexto de socialização secundária. Com isso, os noviços trazem consigo, além da educação acadêmica formal, referenciais ampliados sobre vivências anteriores, quer sejam afetivas, atitudinais ou profissionais. Em relação a outras experiências profissionais, tais características demonstram circunstâncias anteriores de disciplinamento prévio, em especial referente ao campo do trabalho. Para a Corporação, são profissionais mais experimentados do que costumeiramente eram selecionados, restando averiguar suas reais implicações para a instituição e os próprios serviços prestados.

Conforme a Tabela 4, a maioria dos entrevistados, 60,5%, é solteira; 37,5% declararam ser casados ou viver em regime de união estável. Também maioria é o número de entrevistados sem filhos, 74,9%; sendo que 25,1% possuem ao menos um filho. Dentre as mulheres, 64,9% são solteiras e 83,8% não possuem filhos. Dentre os homens, 60,1% são solteiros e 74% não possuem filhos. De uma forma geral, os noviços são solteiros e sem filhos. Os resultados encontrados indicam que os noviços tendem a priorizar suas carreiras profissionais e, conseqüentemente, a estabilidade financeira, protelando o casamento e os filhos.

Tabela 4 - Distribuição dos noviços da PMDF por estado civil¹ e quantidade de filhos

	Não tenho filho(a)	Um filho(a)	Dois filhos(as)	Três filhos(as)	Quatro ou mais filhos(as)	Total
Solteiro(a)	55,8%	3,2%	1,5%			60,5%
Casado(a)/mora com um(a) companheiro(a)	18,4%	13,2%	4,7%	0,9%	0,3%	37,5%
Separado(a)/desquitado(a)/divorciado(a)	0,6%	1,2%	0,3%			2,0%
Total	74,9%	17,5%	6,4%	0,9%	0,3%	100,0%

¹ Não foram registrados viúvos(as).

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

3.1.4. Cor

Quanto à cor⁶⁷, 43,9% dos noviços se consideram brancos, 45,1 % “pardos”, 9,3% “pretos” e 1,7% amarelos. De forma agregada, são 54,4% de negros, dados condizentes com pesquisas anteriores que assinalavam a atração das carreiras policiais para a população negra (SOARES; MUSUMECI, 2005). Segundo Sansone (2002), esta relação está associada à segurança do trabalho público, com benefícios diretos e indiretos. Todavia, se tradicionalmente a profissão policial pode ter sido atrativa para a população negra em função do baixo nível educacional exigido, este raciocínio não mais se sustenta. A associação parece estar relacionada a algo mais do que a exigência de escolaridade, em que pese permanecer a predominância de negros dentre os noviços, mesmo com a alteração dos requisitos para o ingresso.

Os resultados encontrados são consistentes com a distribuição por cor do Distrito Federal⁶⁸, haja vista que, em ambos os casos, a população que se declara negra aproxima-se de 55%. Ou seja, os noviços são em sua maioria negros, assim como a população do Distrito Federal. Comparativamente à distribuição racial brasileira, que possui 48% de negros, tanto os novos policiais militares, quanto a população do Distrito Federal de forma geral, possuem um perfil racial com maior população negra. Os resultados encontrados são consistentes com pesquisas anteriores, como Minayo et al (2008) e Soares et al (2009).

⁶⁷ Empregamos a classificação do IBGE (2000), a fim de possibilitar comparações da amostra com o perfil racial do país e do próprio Distrito Federal. Nesse sentido, as categorias para cor são branca, preta, parda, amarela e indígena. Utilizaremos, de forma agregada, a classificação “negro” para as categorias “pretos” e “pardos”.

⁶⁸ Para tanto, foram considerados os dados mais recentes da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (ver CODEPLAN, 2004). O referencial nacional foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios referente ao mesmo ano (ver IBGE, 2004).

Tabela 5 - Distribuição dos noviços da PMDF por cor ou raça

	Noviços		Distrito Federal ²		Brasil ¹	
	Percentual	Acumulado	Percentual	Acumulado	Percentual	Acumulado
Preto(a)	9,3%	9,3%	4,6%	4,6%	5,9%	5,9%
Pardo(a)	45,1%	54,4%	50,8%	55,4%	42,1%	48,0%
Branco(a)	43,9%	98,3%	42,5%	97,9%	51,4%	99,4%
Amarelo(a)	1,7%	100,0%	1,9%	99,8%	0,4%	99,8%
Indígena	0,0%	100,0%	0,2%	100,0%	0,2%	100,0%
Total		100,0%		100,0%		100,0%

¹ PNAD, 2004

² PDAD, 2004

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

O perfil racial dos praças das polícias militares brasileiras construído por Soares et al. (2009) indica que 58,1% se declararam negros. Assim, a representação da população negra dentre os noviços foi ligeiramente inferior à pesquisa citada.

3.1.5. Escolaridade

Em relação à escolaridade, os dados encontrados demonstram que 78,6% dos noviços possuem nível superior, ao passo que 21,4% são também especialistas ou estão se especializando. Em detalhe, 45,5% dos noviços possuem formação na área de Ciências Sociais Aplicadas⁶⁹, sendo 12,2% ao menos com especialização *lato sensu*. Acreditamos que especialmente a formação em Direito⁷⁰ seja representativa no grupo dos noviços da carreira policial militar, sobretudo em virtude de sua proximidade com o sistema de justiça criminal. De toda forma, a própria escolarização se configura como importante fator de identificação desses profissionais.

⁶⁹ Para o CNPq/Capes, as áreas do conhecimento estão assim categorizadas: **Ciências Agrárias** (Agronomia, Medicina Veterinária, Engenharia Florestal, Engenharia Agrícola, Zootecnia); **Ciências Biológicas** (Biologia, Oceanografia, Bioquímica, Ecologia, Biomedicina); **Ciências Exatas e da Terra** (Matemática, Estatística, Ciência da Computação, Física, Química, Geociências, Ciência da Computação); **Ciências Humanas** (Filosofia, Sociologia, Antropologia, Teologia, Arqueologia, História, Geografia, Psicologia, Educação, Ciência Política, Relações Internacionais); **Ciências Sociais Aplicadas** (Direito, Administração, Turismo, Economia, Arquitetura, Desenho Industrial, Jornalismo, Comunicação Social, Serviço Social, Ciências Contábeis); **Engenharias** (Engenharia Civil, Engenharia Sanitária, Engenharia Química, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica); **Ciências da Saúde** (Medicina, Nutrição, Odontologia, Farmácia, Enfermagem, Educação Física, Saúde Coletiva, Fisioterapia); e **Linguística, Letras e Artes**.

⁷⁰ Após a aplicação do pré-teste, por questões metodológicas, optamos em não categorizar as respostas de acordo com cursos, mas em áreas de formação.

Tabela 6 - Grau de escolaridade dos noviços da PMDF por área de formação acadêmica¹

	Ciências Agrárias	Ciências Biológicas	Linguística, Letras e Artes	Ciências Exatas e da Terra	Ciências Humanas	Ciências Sociais Aplicadas	Engenharias	Ciências da Saúde	Outros	Total
Curso Superior	2,6%	1,7%	4,3%	14,2%	8,1%	33,3%	1,2%	11,3%	1,7%	78,6%
Especialização		0,3%	0,6%	2,0%	0,9%	9,3%		2,6%	0,3%	15,9%
Especialização em andamento	0,3%			0,6%		2,3%		0,9%		4,1%
Mestrado						0,3%		0,3%		0,6%
Mestrado em andamento					0,3%					0,3%
Doutorado em andamento					0,3%	0,3%				0,6%
Total	2,9%	2,0%	4,9%	16,8%	9,6%	45,5%	1,2%	15,1%	2,0%	100,0%

¹Consideradas as categorias definidas pelo CNPq/Capes, 2011, detalhadas na nota de rodapé anterior.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

O elevado nível de escolaridade, ainda mais como exigência para o ingresso, contrasta com o estigma que associa o trabalho policial militar a atividades de pouca complexidade intelectual. Mais do que isso, conforme discutiremos adiante, a valorização da educação formal representa um fator central ao processo de identificação positiva dos noviços da PMDF, mitigando o aspecto sujo de seu trabalho.

3.1.6. Religião

Questionados sobre sua religião, a maioria dos entrevistados, 89,7%, declarou praticar alguma religião, sendo a maioria, 57,1%, católicos. Quanto à religiosidade, isto é, a frequência com que praticam sua religião ou crença, 21,1% se disseram muito religiosos, 41,4% mais ou menos religiosos e 10% não são religiosos.

Tabela 7 - Distribuição dos noviços da PMDF por religião e por religiosidade

	Muito religioso(a)	Mais ou menos religioso(a)	Pouco religioso(a)	Não sou religioso(a)	Total
Católica	11,2%	28,4%	16,0%	1,5%	57,1%
Evangélica	6,6%	8,5%	4,8%	1,5%	21,5%
Espírita	1,5%	3,0%	2,7%	0,3%	7,6%
Umbanda	0,3%	0,3%			0,6%
Candomblé		0,3%			0,3%
Oriental	0,3%				0,3%
Judaica			0,3%		0,3%
Nenhuma	0,3%	0,9%	3,6%	5,4%	10,3%
Outra	0,9%			1,2%	2,1%
Total	21,1%	41,4%	27,5%	10,0%	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

3.1.7. Local de nascimento

Conforme a Tabela 8 abaixo, perguntamos qual o local de nascimento dos noviços. Os resultados demonstraram que 87,7% dos entrevistados são naturais de Goiás, Minas Gerais ou Distrito Federal. Ao todo, 19 estados foram representados; sendo que, considerando apenas as regiões geográficas, afora o próprio Distrito Federal, a região sudeste é o local de nascimento de 10% dos entrevistados. Já os noviços nascidos na região nordeste representam 5,7%.

Tabela 8 - Distribuição dos noviços da PMDF por local de nascimento (UF)

	Percentual	Acumulado
Distrito Federal	72,3%	72,3%
Goiás	8,9%	81,1%
Minas Gerais	6,6%	87,7%
Rio de Janeiro	2,0%	89,7%
Ceará	1,7%	91,4%
Bahia	1,4%	92,9%
Paraná	1,4%	94,3%
São Paulo	1,4%	95,7%
Piauí	1,1%	96,9%
Rio Grande do Sul	0,6%	97,4%
Outras	2,6%	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em relação à distribuição da população do Distrito Federal por local de nascimento, em que a população oriunda da região nordeste representa 26,7% do total de residentes na capital, os dados referentes aos noviços são divergentes. Conforme a Tabela 9, apenas 5,7% dos noviços são nordestinos, número sub-representado em comparação com a população de mesma origem e que reside na capital federal. A inexistência dos dados referentes à relação entre local de nascimento e escolaridade da população do Distrito Federal limitou outras discussões acerca dos resultados.

Outro aspecto significativo é o elevado número de novos policiais nascidos no Distrito Federal, representando 72,3% dos noviços; ao passo que 48,7% da população residente no Distrito Federal também é brasiliense. Em alguma medida, esta relação parece estar associada ao perfil etário mais jovem da população nascida na capital federal, recorte em que o nível de escolaridade tende a ser mais elevado em comparação com o restante daqueles que aqui residem.

Tabela 9 - Distribuição dos noviços da PMDF por local por região geográfica

	Percentual
Distrito Federal	72,3%
Centro Oeste ²	9,4%
Nordeste ³	5,7%
Sul ⁴	2,3%
Sudeste ⁵	10,0%
Norte ⁶	0,3%
Exterior	0

¹ Percentual de pessoas residentes no Distrito Federal por naturalidade.

² Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul.

³ Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte.

⁴ Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

⁵ Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo.

⁶ Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MAT

3.1.8. Renda

A distribuição dos noviços quanto à renda familiar demonstra que 34,9% estão na faixa até 10 salários mínimos e 65,1% possuem renda familiar acima desse patamar. A faixa salarial acima de 20 salários mínimos concentra 26% dos noviços e aquela acima de 30 salários mínimos, 11,3% dos entrevistados.

Tabela 10 - Distribuição dos noviços da PMDF segundo a renda familiar¹

	Percentual	Acumulado
De 5 a 10 salários mínimos	34,9%	34,9%
Mais de 10 até 15 salários mínimos	25,4%	60,2%
Mais de 15 até 20 salários mínimos	13,8%	74,1%
Mais de 20 a 30 salários mínimos	14,7%	88,8%
Mais de 30 a 50 salários mínimos	8,1%	96,8%
Mais de 50 salários mínimos	3,2%	100,0%

¹ O valor considerado para o salário mínimo foi de R\$ 545,00.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Diante da questão sobre o número de pessoas que contribuem para o sustento da família, encontramos que 24,6% sustentam suas famílias sozinhos, e 26,6% dos noviços disseram ser responsáveis por metade do sustento familiar. Os noviços possuíam, à época da pesquisa, um salário⁷¹ de cerca de 6,3 salários mínimos, ou seja, R\$ 3.453,00. A despeito disso, conforme a Tabela 11 demonstra, é representativo o percentual de 48,7% dos noviços que contribuem com uma pequena parte dos gastos ou mesmo não possuem gastos.

Tabela 11 - Distribuição dos noviços da PMDF quanto à participação no sustento da família

	Percentual
É responsável por todos os gastos	24,6%
É responsável por metade dos gastos	26,6%
É responsável por uma parte pequena	18,6%
É responsável apenas por seus gastos	26,9%
Não tem gastos	3,2%
Total	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Os dados encontrados indicam que os noviços não são os principais provedores de suas famílias e, lembrando que a maioria também é solteira e sem filhos, salienta-se a tendência de estender o tempo de moradia com os pais e, conseqüentemente, protelar o casamento.

⁷¹ Corresponde ao salário do soldado de segunda classe. Disponível em: <<http://www.gdf.df.gov.br/sites/400/443/00000145.pdf>>. Acesso em: 18 jul 2011.

3.1.9. Moradia

Condizentes com os dados referentes à renda familiar, 61,6% dos noviços moram em imóveis quitados, e 6,6% em imóveis financiados, enquanto 22,6% alugam os imóveis em que residem. Quanto ao tipo de moradia, 55,8% moram em casas e 41,8% moram em apartamentos.

Tabela 12 - Distribuição dos noviços da PMDF segundo o tipo e a situação econômica da residência

Situação econômica	Tipo de residência					Total
	Casa	Apartamento	Chácara	Alojamento	Outra situação	
Quitada	42,7%	17,8%	0,9%		0,3%	61,6%
Alugada	6,0%	16,0%	0,3%		0,3%	22,6%
Financiada	1,7%	4,9%				6,6%
Cedida	4,6%	2,0%		0,3%		6,9%
Outra situação	0,9%	1,1%		0,3%		2,3%
Total	55,9%	41,8%	1,1%	0,6%	0,6%	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em relação ao local de moradia, 38,1% dos entrevistados moram em Brasília, Taguatinga ou Ceilândia, conforme a Tabela 13. Tais cidades são as mais populosas do Distrito Federal, o que é refletido nos resultados encontrados. Em detalhe, o percentual de 15,5% de moradores de Brasília é representativo, pois indica a região central e mais abastada da capital como local de moradia dos novos policiais. De forma agregada⁷², este número chega a 39,3% dos noviços.

Outro aspecto relevante é o número de noviços que moram fora do Distrito Federal, 6%, reiterando a atração que a capital federal exerce em virtude da oferta de empregos formais.

⁷² Considerando as regiões administrativas cuja renda domiciliar média é superior a dez salários mínimos. São elas: Brasília, Guará, Cruzeiro, Lago Sul, Lago Norte, Águas Claras, Sudoeste/Octogonal e Park Way. Ver PDAD, 2004.

Tabela 13 - Distribuição dos noviços da PMDF por local de moradia¹

	Percentual	Acumulado
Brasília	15,5%	15,5%
Taguatinga	13,8%	29,2%
Ceilândia	8,9%	38,1%
Guará	8,6%	46,7%
Águas Claras	5,4%	52,1%
Gama	5,2%	57,3%
Samambaia	4,6%	61,9%
Sobradinho I	3,4%	65,3%
Sudoeste/Octogonal	3,2%	68,5%
Park Way	2,9%	71,3%
Cruzeiro	2,6%	73,9%
Santa Maria	2,6%	76,5%
Vicente Pires	2,6%	79,1%
Planaltina	2,3%	81,4%
Sobradinho II	2,0%	83,4%
Recanto das Emas	1,7%	85,1%
Riacho Fundo I	1,7%	86,8%
Jardim Botânico	1,7%	88,5%
Núcleo Bandeirante	1,1%	89,7%
Riacho Fundo II	0,9%	90,5%
Paranoá	0,9%	91,4%
Lago Norte	0,9%	92,3%
Brazlândia	0,6%	92,8%
São Sebastião	0,6%	93,4%
Candangolândia	0,3%	93,7%
Lago Sul	0,3%	94,0%
Fora do DF	6,0%	100,0%
Total	100,0%	

¹ Consideradas as Regiões Administrativas criadas até 2010.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

De uma forma geral, os dados referentes à renda familiar, local e situação econômica da residência dos noviços divergem do estigma que comumente associa a atividade policial à baixa remuneração e a precárias condições de vida. O perfil de renda familiar dos noviços da PMDF diverge de uma postura de menosprezo que as classes mais abastadas tradicionalmente dispensam à profissão policial militar (MINAYO, 2008). Diante dos resultados, infere-se que a carreira policial militar no Distrito Federal permeia o horizonte de possibilidades dos filhos da

classe média alta da capital, o que, em alguma medida, é simbolicamente importante na discussão do estigma da profissão. Em outras palavras, a associação do trabalho policial a ocupações marginalizadas perde veemência a partir de sua inserção na rotina de vida das classes mais elevadas.

Nesse sentido, a própria exigência de nível superior limitou o universo dos postulantes à carreira policial aos estratos mais escolarizados e, conseqüentemente, mais abastados da sociedade. No Distrito Federal, apenas 9,3%⁷³ da população poderiam se candidatar à polícia militar. Mais do que isso, a pecha de que os policiais militares são oriundos das classes mais pobres é questionada diante dos dados econômicos dos noviços da PMDF. Assim, percebe-se um deslocamento de renda para os estratos superiores da sociedade, movimento acompanhado geograficamente para as regiões mais valorizadas da capital federal.

3.1.10. Trabalho anterior

A segunda parte do questionário se dedicou à experiência profissional dos noviços, em especial ao trabalho imediatamente anterior à polícia militar. Inicialmente, os resultados mostraram que a grande maioria já havia trabalhado, 92,8%, ao passo que 7,2% tiveram na PMDF seu primeiro emprego, o que reitera o perfil etário mais elevado dos noviços e a polícia militar como contexto de socialização secundária para os entrevistados.

Tabela 14 - Distribuição dos noviços da PMDF quanto ao trabalho anterior

	Percentual
Sim, já trabalhei	92,8%
Não, nunca trabalhei	7,2%
Total	100,0%

P. Você já trabalhou ganhando algum salário ou rendimento antes da PMDF?

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Por um lado, os resultados indicam um primeiro movimento no sentido da busca por melhoria das condições materiais de vida, em que pese a maioria dos noviços, 71,9%, terem melhorado seus rendimentos na polícia militar⁷⁴. Por outro lado, um segundo movimento se

⁷³ PDAD, 2004.

⁷⁴ No período entre a elaboração do instrumento de pesquisa, a coleta e a análise dos dados, o salário dos noviços foi reajustado de cerca de R\$ 3.072,71, conforme previsto no edital, para R\$ 3.453,00. Dessa forma, o recorte de renda da análise sobre o trabalho anterior restou comprometido, em que pese termos cerca de 5 salários mínimos como referencial para o salário inicial do noviço. Entretanto, esta alteração tem o potencial efeito de reiterar o movimento no sentido de uma melhor remuneração na polícia militar, ou seja, mais noviços recebiam menos do que passariam a auferir no novo emprego.

evidencia e segue em direção à estabilidade do serviço público: 63,6% dos noviços não eram funcionários públicos. De forma detalhada, apenas 12,2% dos noviços já pertenciam ao serviço público e passou a receber menos na polícia militar. Entretanto, assinalamos que grande parte dos noviços que eram funcionários públicos está concentrada na faixa de remuneração no trabalho anterior entre 5 e 8 salários mínimos, estrato que ao final curso de formação será praticamente superado pelos noviços⁷⁵. Ora, parece-nos marcante na análise dos dados apresentados o duplo movimento dos noviços ao ingressarem na polícia militar, no sentido de buscarem estabilidade financeira aliada aos benefícios da condição de funcionário público.

Tabela 15 - Distribuição dos noviços da PMDF por renda e condição do último trabalho

	Menos de 2 salários mínimos	Entre 2 salários e 5 salários mínimos	Mais de cinco até oito salários mínimos	Mais de oito salários mínimos	Total
Funcionário(a) público(a)	3,4%	20,8%	9,7%	2,5%	36,4%
Empregado(a) no setor privado	16,8%	23,4%	9,0%	4,7%	53,9%
Outra situação	5,6%	1,9%	1,0%	1,2%	9,7%
Total	25,8%	46,1%	19,7%	8,4%	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Quanto ao tempo durante o qual exerceram atividades remuneradas antes da PMDF, 65% dos noviços que já trabalharam possuíam mais de 4 anos de experiência. Este percentual reitera a polícia militar como contexto de socialização secundária para os noviços, diferentemente do que usualmente representa. Aliada ao perfil etário mais elevado, a experimentação em outras atividades profissionais tende a diminuir o estranhamento com a disciplina laboral, especialmente em relação ao respeito aos horários, às regras de convivência e às relações de subordinação, aspectos que no contexto militar são marcadamente enfatizados. Assim, as experiências anteriores dos noviços interferem em sua construção identitária na medida em que servem, em grande medida, como referenciais com os quais o trabalho policial será contrastado. Em outras palavras, a polícia militar insere-se, para os noviços, em um contexto ampliado de experiências profissionais e de vivência afetiva, condição que repercute tanto na autoimagem que o indivíduo constrói, sua identidade, como nas relações organizacionais que tomam lugar no ambiente laboral.

⁷⁵ De acordo com a tabela de remuneração da PMDF, o soldado de primeira classe possui vencimento de cerca de 7,9 salários mínimos, ou seja, R\$ 4.269,56. Disponível em: <http://www.gdf.df.gov.br/sites/400/443/00000_145.pdf>. Acesso em: 18 jul 2011.

Tabela 16 - Distribuição dos noviços da PMDF por tempo de atividade remunerada

	Percentual
Menos de 1 ano	7,1%
Entre 1 e 3 anos	27,9%
Entre 4 e 6 anos	33,7%
Mais de 7 anos	31,3%
Total	100,0%

P. Por quanto tempo você exerceu atividade(s) remunerada(s) antes

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

3.1.11. Trabalho paralelo

Perguntamos aos noviços se eles mantinham trabalhos paralelos à polícia militar: 90,9% responderam que não e 9,1% responderam afirmativamente. Dentre aqueles que mantêm atividades paralelas, 40,6% trabalham no setor de comércio, 9,4% na área de segurança, 12,5% na área de educação e 37,5% em outras atividades. Quanto ao tempo despendido, 68,8% trabalham até 10 horas por semana e 62,5% recebem até cinco salários mínimos por estas atividades.

Apesar de a maioria dos noviços não manter atividades paralelas à polícia militar, não se pode desprezar o percentual de 9,1% que cumprem outras jornadas laborais. Durante o curso de formação, os noviços assistem às aulas que ocorrem em dois períodos: entre 7h30 e 12h30 para o Curso de Formação de Praças I – CFP I, e entre 14h e 19h30 para o CFP II, de segunda à sexta feira, podendo ser utilizados os finais de semana para treinamentos. Entretanto, esses horários são remanejados de acordo com a necessidade das disciplinas, como, por exemplo, na última semana do trabalho de campo, os alunos do CFP I estiveram ocupados durante todo o dia com aulas de armamento e tiro. Após o curso de formação, o horário de trabalho dos policiais militares do Distrito Federal varia de acordo com diversos fatores⁷⁶, entretanto o regime de escala é aplicado à maioria dos policiais. Dessa forma, se mesmo durante o período de formação, em que as jornadas são irregulares e mais rígidas, parte dos noviços se dedicam a outros trabalhos, com a flexibilização que os espera após a formatura, este percentual pode aumentar consideravelmente.

Em suma, quanto ao perfil socioeconômico dos noviços, podemos afirmar que eles são: predominantemente homens, de cor negra e com idade entre 25 e 30 anos; são solteiros, sem

⁷⁶ Dentre tais fatores estão desde o tipo de policiamento desempenhado, como em viaturas, a pé, em motocicletas, quanto à função, como administrativo ou operacional. Em ambos os casos, existem variações quanto às escalas e aos horários, sendo as mais comuns escalas de 12X36 e 24X72, ou seja, 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso e 24 horas trabalhadas com 3 dias de descanso.

filhos, possuem nível superior; são católicos e tendem a frequentar a igreja; concentram-se em faixas de renda familiar de até 15 salários mínimos e são responsáveis por pelo menos metade dos gastos familiares; nasceram no Distrito Federal e residem em casas próprias nas cidades de Brasília, Taguatinga, Ceilândia, Guará ou Águas Claras. Quanto ao trabalho, os noviços em sua maioria já trabalharam pelo menos quatro anos, são oriundos da iniciativa privada e recebiam até cinco salários mínimos, tendo passado a ser mais bem remunerados na carreira militar. Por fim, a maioria dos noviços não mantém trabalhos paralelos à polícia militar.

3.2 IDENTIDADE E MOTIVAÇÕES

Em seguida, a análise sociológica do processo de construção identitária dos noviços será discutida desde as etapas de recrutamento e seleção, que envolvem publicação do edital público, realização das provas objetivas, testes físicos, exames médicos, avaliação psicológica, investigação da vida pregressa e avaliação de títulos, até o curso de formação, momento em que se encontravam durante a pesquisa.

3.2.1. Recrutamento e seleção

3.2.1.1. Período reivindicatório: o grito⁷⁷ dos aprovados

O processo de seleção para o ingresso na polícia militar do Distrito Federal é regulado por concursos públicos divididos entre as carreiras de praças e oficiais. À patente de soldado, caso dos noviços, os candidatos devem cumprir exigências como ter nacionalidade brasileira, idade entre 18 e 30 anos, altura mínima de 1,65m para homens e 1,60m para mulheres, não ter sido desligado de estabelecimento de ensino policial ou militar por motivos disciplinares, e, pela primeira vez, exigiu-se nível superior como escolaridade mínima. Especialmente, esta última característica foi marcante no processo de identificação e socialização dos noviços, notório ponto de inflexão ao período que caracterizamos como reivindicatório. O grau de escolaridade

⁷⁷ O episódio conhecido como Dia do Grito foi simbolicamente importante para o movimento de mobilização dos aprovados. Em 29/09/2009, reunidos na Câmara Legislativa, os aprovados nas provas objetivas do concurso para soldados pediam o apoio dos deputados distritais na defesa da validade do concurso. Especialmente naquele evento, os aprovados utilizaram apitos, fogos de artifício, megafones e palavras de ordem. A polícia militar foi chamada e acompanhou a manifestação de longe. Os aprovados foram recebidos pelo presidente da casa e a imprensa local noticiou, pela primeira vez, as reivindicações. O Dia do Grito representou o início da mobilização dos aprovados.

exigido foi questionado judicialmente por iniciativa do Tribunal de Contas do Distrito Federal, o que protelou o processo de seleção, que entre retificações, suspensões e alterações de datas se iniciou apenas em 6 de junho de 2009, cinco meses após o lançamento do edital. Mesmo após a realização das provas objetivas, a seleção ainda seria interrompida e sua continuidade mantida em estado de indefinição.

A despeito da disputa jurídica, o pano de fundo das discussões refletia as disputas de poder no campo da segurança pública da capital federal. A polícia militar defendia a valorização profissional de seus quadros, não apenas por meio de critérios de seleção mais elaborados, como também pelas consequentes melhorias salariais, em que pese o argumento da profissionalização dirigir os policiais militares ao séquito das carreiras de nível superior. Com efeito, os dividendos políticos se fizeram sentir na Corporação já a partir de dezembro de 2009 com a aprovação do plano de carreira dos militares. De fato, as alterações promovidas repercutiam nas demais instituições de segurança pública da capital. Os bombeiros, por exemplo, foram incluídos no mesmo dispositivo que beneficiava os policiais militares. Na polícia civil, que já exigia o nível superior para o ingresso em suas fileiras, o movimento dos militares era visto, no mínimo, com cautela. Ao final, a inclusão dos noviços na Corporação foi julgada procedente e ocorreu em duas etapas: a primeira em setembro e a segunda em dezembro de 2010, ou seja, quase dois anos depois.

Durante o período reivindicatório, a socialização dos noviços entre si e com o ambiente militar foi especialmente inédita e intensa. Diante das dificuldades que lhes foram impostas, os então candidatos tiveram de se mobilizar para verem suas pretensões alcançadas. Os noviços organizaram passeatas e “apitaços”, fizeram vigílias diante de órgãos governamentais e por vezes manifestaram com faixas, palavras de ordem, carros de som e megafones. Paradoxalmente, utilizaram o desvio à ordem para verem atendido o desígnio de passarem a ter como ofício a atribuição de defendê-la. Para os noviços, a luta que travavam era dirigida, em última medida, ao reconhecimento pela coletividade de suas particularidades; queriam ser respeitados pelos demais, pois que a construção interna, ou seja, o movimento no sentido do autorrespeito dependia do fato de partilharem da formação da vontade geral. E nesse contexto, é notável que os instrumentos de manifestação política, que normalmente dependem das alterações à ordem pública para repercutirem, foram apropriados por pretendentes à carreira policial, cujo papel social na composição da vontade geral é justamente garantir a normalidade das trocas cotidianas. Por um lado, esta apropriação foi uma tecnologia a serviço dos noviços, mas que, por outro lado, difere substancialmente dos recursos comumente compartilhados pelos policiais, e que fatalmente contrasta com a realidade da qual farão parte.



Figura 1 – Material distribuído durante a mobilização para o evento do Dia do Grito

Fonte: www.blog-br.com/pmdfnivelsuperior

Esta mobilização em si é um aspecto marcante na socialização dos noviços. Na polícia militar, senão vistos com cautela, movimentos reivindicatórios são notadamente menos publicizados, funcionam à espreita e com discrição. Ora, os institutos legais que ordenam as polícias militares apenas motins e reuniões não autorizadas, cuja interpretação pode, seguramente, abranger uma diversidade de ações. Parece-nos razoável acreditar que o cuidado em torno dos mecanismos de defesa de interesses coletivos no ambiente do trabalho e os recursos das disputas políticas exigem de seus sujeitos habilidades específicas, trabalhadas e aprendidas propriamente com a socialização profissional. No caso dos noviços, somam-se ao natural desconhecimento de tais habilidades e tecnologias, experiências cuja orientação e procedimentos são marcadamente distintos, conforme vimos discutindo. Em outras palavras, as regras e as práticas que orientam as trocas internas e mesmo as disputas políticas na cultura militar não são apenas diversas daqueles valores que os noviços puderam compartilhar e construir durante as manifestações; são por princípio opostos, em que a rota de colisão se desenha pelos fios

condutores da hierarquia e da disciplina destinadas, em grande medida, à manutenção da governabilidade⁷⁸ da organização militar.

Ainda no período reivindicatório, os aprovados construíram com o tempo um espírito de corpo, antecipando o que normalmente ocorre durante o curso de formação. Inicialmente, compuseram uma comissão dirigida a representar seus interesses que foi articulada de forma tímida, mas ganhou representatividade, tendo sido decisiva no processo de mobilização a que assistiria. Foram criadas subcomissões com atribuições diversas, como acompanhar votações no Tribunal de Contas do Distrito Federal, receber informações da Associação dos Oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal – ASOF-PMDF, reunir assinaturas para o abaixo-assinado favorável ao movimento, produzir camisetas e materiais de divulgação, reunir doações de dinheiro e divulgar suas ações nos meios de comunicação e redes sociais. Nesta divisão do trabalho, uma subcomissão em especial, denominada “Subcomissão dos Heróis Doadores”, tinha como atribuição reunir doadores de sangue para a Fundação Hemocentro de Brasília. Com o intuito de promover uma imagem positiva do movimento e ganhar apoio social, a medida era utilizada na divulgação dos eventos, conforme imagem abaixo.

⁷⁸ Neste sentido, Michel Foucault apresenta o conceito de governabilidade em torno da noção de práticas dirigidas a constituir, definir, organizar e instrumentalizar as estratégias que os indivíduos, em liberdade, podem ter uns em relação com os outros (FOUCAULT, 2004:246). Ora, é dizer que governar se refere a dirigir condutas próprias e alheias diante das disputas estratégicas por poder e liberdade. No ambiente militar, a procedimentalização associada à limitação das liberdades contribui na orientação das formas de conduta, ou seja, são instrumentos de governo. Para uma análise detalhada ver Foucault (2004) e (2009: capítulo 3).



Figura 2 – Folder distribuído durante manifestação dos aprovados
 Fonte: www.blog-br.com/pmdfnivelssuperior

Os canais de comunicação dos aprovados concentravam-se em mídias sociais, especialmente, grupos e fóruns de discussão na internet⁷⁹. Em seus registros, nota-se que, desde o período reivindicatório, os elementos de identificação com a polícia militar eram valorizados. Distintivas são as recorrências a códigos próprios da cultura policial, como a denominação das subcomissões por Alfa, Bravo, Charlie; os aprovados por vezes se chamavam por números e se referiam à Polícia Militar como *a gloriosa*⁸⁰. Mais do que isso, eram recorrentes discussões sobre temáticas de segurança pública que implicavam a polícia militar, como policiamento comunitário,

⁷⁹ Dentre as fontes encontradas, destacam-se: <<http://www.blog-br.com/pmdfnivelssuperior>> e <<http://www.aprovadospmdf.com.br>>, além do grupo de e-mail aprovados-pmdf@googlegroups.com. No site youtube, eram disponibilizados vídeos com a repercussão de manifestações, além de vídeos diversos. Em especial, destacamos uma adaptação com cenas do filme *300* para o contexto do movimento reivindicatório dos aprovados, em que a identificação com o contexto da luta é evidenciada. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=NLOpHEk_5qI&feature=related>. Acesso em: 18 jul 2011.

⁸⁰ Tradicionalmente, a PMDF é tratada por seus integrantes dessa forma. Referência ao blog <<http://www.blog-br.com/pmdfnivelssuperior/page1/&thisy=&thism=&thisd=>>>. Acesso em: 18 jul 2011.

elaboração do termo circunstanciado⁸¹ e tecnologias de emprego da força. A socialização dos aprovados demonstra que o processo de construção identitária dos noviços, entre si e na interação com a polícia militar, foi marcante mesmo antes do ingresso na Corporação.

Influenciada pela mobilização social durante o período reivindicatório, a construção identitária dos noviços traz consigo traços dessa socialização incipiente. Em grande medida, tais características contrastam com a lógica interna, com os padrões de conduta, os códigos e as regras que marcam a própria instituição. Destacamos, por exemplo, a rigidez das relações militares quanto à disciplina. Notadamente, a estética militar não contempla o questionamento e as lutas ditas reivindicatórias como virtudes; pelo contrário, são marcas que desvalorizam, estigmatizam e, por vezes, apenam o militar⁸². De outra forma, tais características ajudam a compor, na taxonomia militar, *os policiais ponderadores* e *os enquadrados*; par que se opõe em torno da variação na presteza do cumprimento de ordens. Se, por um lado, o ponderador exige explicações, demonstra insatisfação e oferta questionamentos; por outro lado, o enquadrado não oferece resistências e não titubeia no atendimento do que lhe é demandado. Na liturgia militar, o que se segue à ordem é a pronta execução, sendo a ponderação entendida como um questionamento da própria divisão do trabalho na organização.

Outro aspecto relevante foi a aproximação com os oficiais e o processo de normalização das relações hierárquicas durante o período reivindicatório. Nesse sentido, ressaltamos a participação da Associação dos Oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal na mobilização dos aprovados. Por meio de sua representatividade perante os dirigentes da Corporação, a ASOF-PMDF promovia reuniões com os aprovados e com autoridades, divulgava notas públicas e participava das manifestações. Sobretudo, o envolvimento da entidade representante dos oficiais servia ao movimento dos aprovados como fator de legitimidade interna, em que as medidas adotadas, de certa forma, repercutiam os interesses da polícia militar. Como dissemos, a participação da ASOF-PMDF guarda estreita relação com o interesse de promover a valorização profissional da instituição. Embora, por outro lado, possa ter servido a um menor estranhamento com as relações hierárquicas da polícia militar. Ora, o contato prévio com oficiais, defendendo interesses em comum, contribuiu para a naturalização de categorias

⁸¹ O termo circunstanciado é uma peça informativa que compõe os processos referentes aos crimes de menor potencial ofensivo, ou seja, os crimes que tenham pena máxima de 2 anos de cerceamento da liberdade. Existe, no Brasil, em virtude do ciclo incompleto de polícia que, grosso modo, atribui às polícias militares competências de policiamento ostensivo e às polícias civis as competências de polícia investigativa e judiciária, um debate sobre a autorização das polícias militares para realizarem a lavratura dos referidos termos.

⁸² Cita-se, por exemplo, a limitação do direito de greve aos militares.

próprias dos policiais e, conseqüentemente, para a normalização de aspectos que lhes seriam estranhos quando do cumprimento formal do recrutamento e treinamento.

Em grande medida, o período reivindicatório, simbolizado pelo Dia do Grito, demonstrou aspectos importantes do processo de identificação dos futuros noviços da polícia militar do Distrito Federal. Em detalhe, destacamos a mobilização social dos aprovados, cujos recursos de reivindicação valiam-se, paradoxalmente, da perturbação da ordem pública; ainda mais, a normalização do estranhamento em relação às relações hierárquicas, dada socialização com oficiais representados pela ASOF-PMDF; e a naturalização de categorias típicas da polícia militar.

Com efeito, o processo de seleção dos postulantes à Polícia Militar foi além daquilo que a instituição formalmente previu, passando a testar a perseverança e a capacidade de mobilização dos concorrentes. Em detalhe, a valorização do nível superior permeou o processo de identificação dos noviços desde o início, acentuada pelas dificuldades que se lhes impuseram. Com isso, quando perguntados se consideravam a exigência de nível superior *necessária* para o exercício do trabalho policial militar, 96,6 % dos noviços responderam sim, ao passo que 3,4% discordaram.

Nesse sentido, a identidade dos noviços traz consigo marcas importantes do período reivindicatório, no qual ainda eram *os aprovados*. Tais características contrastam com a própria cultura organizacional da polícia militar, em que sobretudo o recurso à reivindicação fustigada pela ostensiva mobilização social é pouco usual no ambiente castrense. De fato, a exposição que marca o período reivindicatório diverge da forma cautelosa, tácita e subliminar que os policiais militares, normalmente, promovem suas opiniões. Os noviços, ainda mais, possuem na escolaridade um aspecto central de sua construção identitária como policiais militares, característica valorizada como critério de diferenciação. Eles se consideram os sujeitos de uma nova polícia militar, que se aproxima dos ideais democráticos, em que a alteridade que lhes antecede é diminuída, rebaixada. De outra forma, para os noviços, o nível superior representa tanto aquilo que lhes caracteriza e distingue, por assim dizer os identifica, como também o que os habilita a serem os sujeitos de uma nova polícia militar. Nesse sentido, o *slogan* que abre o *site* dos aprovados é ilustrativo: “Esse site é dedicado a todos os que lutam por melhorias na segurança pública, melhores condições para a polícia e às pessoas que lutam por seus direitos”⁸³.

3.2.2. O curso de formação de praças: a forja dos noviços

⁸³ Disponível em: <<http://www.aprovadospmdf.com.br>>. Acesso em: 18 jul 2011.

O curso de formação de soldados da PMDF possui duração de 10 meses, com carga horária de 300 horas-aulas. As disciplinas tratam de temas variados, como defesa pessoal, direitos humanos, estatutos e regulamentos internos, gerenciamento de crises, policiamento comunitário, técnicas de abordagem, uso progressivo da força, direitos penal, civil, administrativo e processual penal, primeiros socorros, armamento e tiro, mediação de conflitos, criminologia, dentre outros.

Dessa feita, o curso de formação busca oferecer subsídios profissionais e técnicos aos novos policiais, promovendo sua socialização com as rotinas, processos, tecnologias e lógicas internas de interação da polícia militar. Mais do que isso, a formação revela o perfil profissional esperado dos novos policiais, as capacidades e as habilidades, os conhecimentos e as aptidões que a polícia militar espera de seus integrantes. Em última medida, o curso de formação representa as aspirações idílicas mais profundas da instituição perante seus membros, em cujo contexto se espera forjar o profissional mais adequado ao seu conjunto de valores.

Nesse sentido, o período de formação é um rito que busca promover a passagem dos noviços para a vida militar, cujos símbolos, regras e padrões de conduta lhes serão apresentados. A identidade social dos militares⁸⁴ é construída justamente por meio da oposição com o mundo civil, em que a distinção entre nós e eles se alicerça na hierarquia e na disciplina que os dota com o espírito militar (CASTRO, 1990). Ainda mais, este espírito militar e seus princípios ordenam as relações internas e sociais dos militares, transpondo os limites dos quartéis. Assim, com a função de promover a ruptura entre o mundo civil e o mundo militar, o curso de formação utiliza mecanismos próprios, como os testes dos limites de condicionamento físico, canções, insígnias e estórias. Em outras palavras, o curso de formação é um rito de passagem com o objetivo de distinguir os aptos e os inaptos à vida militar, ou seja, equivale na retórica militar a traçar os limites entre os fortes e os fracos.

Assim, o lugar de fala dos noviços é o curso de formação de praças, especificamente tendo sido realizado pouco mais da metade de seu percurso à época da pesquisa. Nesta condição, os noviços não tiveram contato com atividades externas de patrulhamento ou de trato com o público, como policiais. Tais condições informarão as observações apresentadas neste trabalho, assim como o período reivindicatório que os antecedeu, outrora na condição de aprovados.

3.2.3. Hierarquia e disciplina

⁸⁴ Para uma visão detalhada da construção social da identidade militar, ver Castro (1990 e 1993).

O contexto de socialização dos noviços é marcado pela organização hierárquica e pelos valores disciplinares. Desde muito cedo, os noviços são apresentados aos valores que caracterizam a divisão de trabalho na corporação, seus rituais, papéis e tarefas (MINAYO, 2008). A disciplina que condiciona gestos, movimentos, fala, aparência, espaços e interações, é replicada e demonstrada exaustivamente, incorporando-se aos novos policiais. A rotina diária começa, ao alvorecer, com a revista de uniformes e a inspeção da apresentação individual, em que uniformes amassados e barba saliente são motivos de punições disciplinares. Comumente, nesses casos os noviços são obrigados a dormirem no quartel; contudo, mais do que a limitação da liberdade, a punição traz consigo uma carga moral que se dirige à alma e defende a disciplina como valor, ao passo que busca normalizar as atitudes do sujeito (FOUCAULT, 2009). Esse processo de docilização dos noviços, em última medida, contribui à organização hierárquica da instituição militar, em que o ambiente dialógico é evitado a todo o tempo. Em outras palavras, retomamos o enquadrado como categoria, associando-o ao bom soldado, ou seja, sujeito disciplinado, que cumpre ordens sem questionar, facilitando o desempenho do papel dos escalões superiores na divisão do trabalho. Nessa lógica de disciplina de controle e funcionamento, a sanção se expressa e é entendida em um simples olhar ou gesto, o qual repercute a lógica interna de poder.

Com efeito, tal docilização dos indivíduos guarda estreita relação com a disciplina enquanto mecanismo a serviço da utilidade do corpo, que, nos termos de Michel Foucault (2009:133), está a serviço de uma anatomia política. Nesse sentido, o soldado é fabricado por meio de elementos materiais e técnicas que servem às relações de poder e saber que lhes investem de saber e os submetem como objetos (Idem, op. cit.: 154). Os noviços, assim, inserem-se num contexto de controle detalhado dos corpos, em que a disciplina lhes marca, “se expande pela arquitetura, pelas funções, pelos escalonamentos”, delimitando “lugares, definindo valores, garantindo individualidades e obediência” (MINAYO, 2008:91).

A hierarquia, por sua vez, estabelece as distinções dos papéis na corporação. Os noviços, nesse contexto, ocupam o papel dos executores na divisão do trabalho, integram o círculo dos praças, e para tanto são treinados para naturalizarem essas relações. A divisão em estratos replica a dicotomia das funções que lhes acabam sendo atinentes, em que a socialização visa a possibilitar pares do tipo *mandar e obedecer*, *pensar e executar*. Marcante na distinção entre praças e oficiais, a hierarquia propicia em todos os níveis satisfazer a necessidade da organização militar que, como nos modelos taylorista e fordista, busca estabelecer claramente os papéis sociais de seus integrantes, ou seja, aqueles que pensam e outros que executam, aqueles que mandam e os que obedecem. No curso de formação, os noviços são levados a aderirem à hierarquia, assim como à disciplina, como valor fundamental, que a todo o tempo é lembrado por meio de

símbolos e sinais de respeito, como as insígnias, os distintivos e as deferências aos superiores. Nesse contexto, a cada punição os noviços são lembrados das distinções hierárquicas e as atitudes que lhes acompanham. Ora, em grande medida, a função socializadora do curso de formação demonstra seus efeitos na importância que os noviços atribuem à hierarquia e à disciplina, como se observa na Tabela abaixo.

Tabela 17 - Opinião dos noviços da PMDF quanto à importância da hierarquia¹ e da disciplina²

	Hierarquia		Disciplina	
	Trabalho esperado (antes do ingresso)	Trabalho real (depois do ingresso)	Trabalho esperado (antes do ingresso)	Trabalho real (depois do ingresso)
Discordo totalmente	4,6%	5,4%	2,9%	2,9%
Discordo muito	2,0%	3,7%	1,4%	2,3%
Discordo levemente	7,7%	4,3%	4,3%	1,7%
Não concordo, nem discordo	14,6%	8,3%	8,0%	4,9%
Concordo levemente	26,0%	24,6%	19,7%	15,4%
Concordo muito	16,6%	23,1%	20,3%	24,6%
Concordo totalmente	28,0%	30,3%	42,9%	47,7%
Não respondeu	0,6%	0,3%	0,6%	0,6%

¹ P. A hierarquia é importante nas instituições em geral.

² P. A disciplina é importante nas instituições em geral.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Depois de ingressarem na polícia militar, 87,7% dos noviços passaram a defender a importância da disciplina nas organizações, sendo que 47,7% dos entrevistados apresentaram forte adesão (concordo totalmente). Antes do ingresso, os mesmos percentuais eram respectivamente de 82,9% e 42,9%, ou seja, um incremento de 4,6% e 4,8%. Em relação à hierarquia, 78% dos noviços concordaram com sua importância, sendo 30,3% de forte adesão (concordo totalmente). Os percentuais antes do ingresso eram de 70,6% e 28% respectivamente. Em ambos os casos, salientamos que o número de indecisos apresentou redução, de 14,6% para 8,3% em relação à hierarquia e de 8% para 4,9% sobre a disciplina, o que indica uma maior conscientização acerca do tema e consequente formação de opinião.

Dessa forma, os noviços passaram a defender mais fortemente a hierarquia e a disciplina, justamente os valores centrais à cultura militar e principais fatores de identificação incentivados pelo período de formação. Destacamos, com isso, que os noviços tanto diferenciam os conceitos de hierarquia e de disciplina, como também percebem sua inserção no mundo do trabalho, tendo passado a valorizá-los de forma mais intensa com a socialização na polícia militar.

3.2.4. Militarismo e autoridade

Se, por um lado, os noviços demonstram elevados índices de adesão à disciplina e à hierarquia, em contrapartida, mostram-se favoráveis à desmilitarização das polícias militares e consideram a PMDF uma instituição autoritária. Mesmo antes do ingresso, a maioria dos noviços, 55,7%, apoiava a desmilitarização das polícias, sendo 34,3% de forte adesão. Depois de ingressarem no ambiente castrense, o percentual de apoio subiu para 61,1%, sendo 39,1% de forte adesão ($p=0,082$). Em detalhe, a diminuição do número de indecisos, que passou de 17,4% para 8,6%, associada ao aumento do apoio à desmilitarização, indica que o período de formação propiciou a formação de opinião no sentido contrário ao militarismo. De outra forma, o contato com o ambiente militar parece ter influenciado no incremento do apoio à desmilitarização.

Já no tocante ao autoritarismo, 55,4% dos noviços consideravam a PMDF autoritária mesmo antes do ingresso, sendo 21,7% de forte adesão; depois do ingresso, a imagem autoritária foi fortalecida, chegando a dois terços dos noviços, sendo 28% de forte adesão ($p=0,356$). Novamente, a diminuição do número de indecisos, que passou de 19,7% para 12,6%, associada ao incremento do percentual que considera a instituição autoritária, indica que o período de formação contribuiu com a formação de opinião no sentido da confirmação de sê-la autoritária. Os dados encontrados parecem estabelecer uma relação consistente entre o autoritarismo e o militarismo, tanto no trabalho esperado quanto no trabalho real. Isso equivale a dizer que os noviços da PMDF trouxeram consigo uma imagem autoritária da instituição, a qual foi engrandecida com o curso de formação, ainda mais incentivada pelo apoio à desmilitarização que também cresceu.

Tabela 18 - Opinião dos noviços da PMDF quanto ao autoritarismo na PMDF¹ e ao apoio à desmilitarização das polícias militares²

	Autoritarismo na PMDF		Apoio à desmilitarização	
	Trabalho esperado (antes do ingresso)	Trabalho real (depois do ingresso)	Trabalho esperado (antes do ingresso)	Trabalho real (depois do ingresso)
Discordo totalmente	8,0%	5,4%	17,1%	16,6%
Discordo muito	6,6%	7,7%	4,9%	6,9%
Discordo levemente	9,1%	7,4%	4,3%	5,7%
Não concordo, nem concordo	19,7%	12,6%	17,4%	8,6%
Concordo levemente	21,4%	18,9%	9,7%	8,3%
Concordo muito	12,3%	19,7%	11,7%	13,7%
Concordo totalmente	21,7%	28,0%	34,3%	39,1%
Não respondeu	1,1%	0,3%	0,6%	1,1%

¹ P. A PMDF é uma instituição autoritária.

² P. Sou favorável à desmilitarização das polícias militares.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Neste sentido, a opinião dos noviços nos parece retratar a associação entre o autoritarismo e o militarismo, ambos em um campo semântico de carga negativa. Em parte, a recente herança do regime ditatorial contribui à depreciação da imagem militar, em especial no contexto civil de manutenção cotidiana da ordem. Apesar de já vacilantes a subordinação e o controle formais das polícias militares pelo Exército, simbolicamente as instituições estão imbricadas, ligadas pelo compartilhamento de símbolos, regras e padrões de conduta. De toda forma, a inserção no campo da defesa (MEDEIROS, 2004) propicia às polícias militares soluções práticas de organização, cuja estética hierárquica oportuniza o cumprimento de ordens sem questionamento (GIDDENS, 2008:321). Entretanto, a alcunha militar parece servir também como recorrente direção pela qual seguem, por vezes, críticas eivadas pelo rancor do senso comum.

Em grande medida, a pecha autoritária que se atribui ao militarismo guarda, ainda, relação com o processo de vitimização dos próprios policiais. Nos termos de Soares et al. (2009:17), o modelo militar das polícias tem se ressentido quanto a aspectos cruciais, como “o regimento disciplinar, o proverbial desrespeito aos direitos constitucionais dos policiais, a hierarquia enrijecida atravancando a plasticidade e o dinamismo da gestão e do trabalho na ponta (...)”. Acrescentaríamos, ainda, as vaidades e os desmandos personalistas, que, apesar de presentes noutros modelos organizacionais apenas com vestes distintas, são marcantes no ambiente militar, em especial no culto hedonista de sua estética. Esta realidade refletiu-se nacionalmente quando 39,9% dos policiais militares se mostraram favoráveis à unificação das polícias estaduais em instituições civis (SOARES ET AL, 2009).

Entretanto, a distinção entre o militarismo e o autoritarismo não parece ser clara, mesmo dentre os próprios militares. A estrutura organizacional se confunde com eventuais excessos de dirigentes, agravados por limitações e omissões legais, de forma que o militarismo tem sido responsabilizado por diversos aspectos negativos do trabalho policial como um todo. Como uma espécie de panaceia para a melhoria das condições de vida dos policiais militares, a desmilitarização tem mobilizado discursos nos últimos anos. De toda forma, a associação entre o autoritarismo e o militarismo pelos noviços reflete a opinião de sujeitos diretamente interessados, representantes, ainda, de setores mais escolarizados e abastados da sociedade. Assim, a identificação dos noviços com o trabalho policial faz-se num contexto de rejeição do militarismo, em que o aspecto sujo das atividades parece estar-lhe sendo associado. Em outras palavras, apesar de se identificarem com o trabalho policial, os noviços veem no militarismo parte degradante de seu ambiente laboral.

Diante disso, reformulamos a assertiva que trata da diferenciação entre hierarquia e disciplina, acrescentando que os noviços valorizam a inserção desses valores no mundo do trabalho, apesar de não aderirem ao militarismo como forma de organização, na medida em que o associam ao autoritarismo.

3.2.5. Motivação em relação ao trabalho

Os noviços foram questionados sobre qual seria o principal motivo em se ter um trabalho. Para 67,4% dos entrevistados, a independência financeira é o principal motivo; em 16% dos casos, o crescimento profissional; e sentir-se útil foi a opção para 7,1% dos noviços. Dentre as mulheres, houve uma maior adesão à independência financeira, com 81,1%; sendo que para os homens o percentual foi de 66,2%. Ainda dentre os homens, 17,4% consideram o crescimento profissional o principal motivo.

Os dados encontrados revelam a associação que os noviços estabelecem entre o trabalho e as condições materiais de vida, o que é reiterado pelos resultados anteriores referentes ao último trabalho, em que a maioria dos noviços passou a ser mais bem remunerada na polícia militar. Em outras palavras, a busca por independência financeira, ou seja, por melhores salários, é reiterada.

Tabela 19 - Opinião dos noviços da PMDF sobre a motivação em se ter um trabalho

	Percentual	Acumulado
Independência financeira	67,4%	67,4%
Crescer profissionalmente	16,0%	83,4%
Sentir-se útil	7,1%	90,6%
Adquirir experiência de vida	2,6%	93,1%
Para ter mais responsabilidade	1,4%	94,6%
Ser reconhecido, ter status	1,1%	95,7%
Não respondeu	0,6%	96,3%
Não acho importante ter um trabalho	0,3%	96,6%
Outra	3,4%	100,0%

P. Dos itens abaixo, qual é para você o motivo mais importante em se ter um trabalho (escolha apenas uma opção).

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Dentre as mulheres, houve uma maior adesão à independência financeira, com 81,1%, sendo que para os homens o percentual representou 66,2%.

3.2.6. Motivação para o ingresso na PMDF

Nesta seção, analisamos a motivação dos noviços para o ingresso na PMDF, cujos dados estão na Tabela abaixo. A estabilidade financeira representou 49,7% dos entrevistados, ao passo que 35,9% atribuíram à vocação para atividade policial a principal motivação. Ainda mais, o gosto pelo risco, a flexibilidade no horário de trabalho e a influência de pessoas próximas, em especial policiais, também foram citadas e representam a opção de, respectivamente, 6,6%, 3,7% e 3,5% dos noviços.

Por um lado, os dados encontrados reiteram a centralidade do aspecto financeiro na motivação do trabalho e em especial para o ingresso na PMDF. Entretanto, os noviços demonstraram menor adesão (49,7%) à estabilidade financeira como fator motivacional na escolha da carreira militar, se comparada com o que atribuíram ao trabalho de uma forma geral (67,4%).

Tabela 20 - Opinião dos noviços da PMDF quanto à motivação para o ingresso

	Percentual	Acumulado
Estabilidade financeira	49,7%	49,7%
Vocação para a atividade policial	35,9%	85,6%
Gosto pelo risco	6,6%	92,2%
Flexibilidade no horário de trabalho	3,7%	96,0%
Influência de pessoas próximas	2,6%	98,6%
Influência de pessoas próximas que são policiais	0,9%	99,4%
Outra	0,6%	100,0%

P. Qual a principal motivação que te levou a ingressar na PMDF? (marque apenas uma opção)

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Por outro lado, investigamos a influência de outras experiências profissionais na tomada de decisão acerca do ingresso na PMDF. Dentre aqueles que já trabalharam, 50,9% dos noviços se disseram motivados principalmente a buscar estabilidade financeira na polícia militar, ao passo que 34,2% atribuíram à vocação. Em contrapartida, a maioria dos noviços que nunca trabalhou, 60%, se disse vocacionada, contrastando com os 36% restantes que foram motivados pela estabilidade financeira. Surgem, dessa forma, distinções quanto à motivação para o ingresso na polícia militar em relação às experiências profissionais anteriores, ou seja, a existência de outras experiências profissionais parece estar relacionada com um maior peso à estabilidade financeira na decisão de ingressar na polícia militar. Não obstante, a vocação parece estar associada à polícia como primeira experiência profissional.

Ainda nesse sentido, os resultados encontrados são coerentes com os dados referentes ao último trabalho dos entrevistados, em que a maioria (63,6%) não era funcionário público e recebia até cinco salários mínimos, ou seja, com menos estabilidade e menores rendimentos do que na polícia militar.

Tabela 21 - Distribuição dos noviços da PMDF quanto à principal motivação para o ingresso e trabalho anterior

		Sim, já trabalhei	Não, nunca trabalhei	Total
Qual principal motivação que te levou a ingressar na PMDF?	Estabilidade financeira	50,9%	36,0%	49,9%
	Vocação para a atividade policial	34,2%	60,0%	36,0%
	Gosto pelo risco	0,6%		0,6%
	Flexibilidade no horário de trabalho	7,1%		6,6%
	Influência de pessoas próximas	0,9%		0,9%
	Influência de pessoas próximas que são policiais	2,5%		2,3%
	Outra	3,7%	4,0%	3,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Outro aspecto importante diz respeito ao recorte de gênero em relação à motivação para o ingresso na polícia militar. Nesse sentido, os resultados demonstram que existe uma diferença estatisticamente significativa ($p=0,004$), conforme a Tabela em seguida. A estabilidade financeira foi o principal motivo para 64,9% das mulheres, ao passo que a vocação representou 16,2% dos casos. Já entre os homens, os números foram, respectivamente, 47,9% e 38,3% dos entrevistados. Dessa forma, os resultados indicam que a vocação para a atividade policial é mais frequente entre os homens, o que por sua vez reitera registros de pesquisas anteriores⁸⁵ que caracterizam a atividade policial como ocupação predominantemente masculina.

⁸⁵ Ver Soares e Musumeci (2005), Soares et al (2008) e Minayo et al (2008).

Tabela 22 - Distribuição dos noviços da PMDF quanto à principal motivação para o ingresso, por gênero

	Feminino	Masculino	Total	
Qual principal motivação que te levou a ingressar na PMDF?	Estabilidade financeira	64,9%	47,9%	49,7%
	Vocação para a atividade policial	16,2%	38,3%	35,9%
	Gosto pelo risco	0,0%	0,6%	0,6%
	trabalho	2,7%	7,1%	6,6%
	Influência de pessoas próximas	5,4%	0,3%	0,9%
	que são policiais	5,4%	2,3%	2,6%
	Outra	5,4%	3,5%	3,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Por fim, analisamos a motivação para o ingresso na polícia militar sob o recorte da renda familiar, cujos resultados estão na Tabela em seguida. Os resultados encontrados não indicam correlação entre as duas variáveis, sendo que a estabilidade financeira representou a opção mais frequente para a maior parcela dos entrevistados em todas as faixas de renda, à exceção daquela mais elevada, no estrato superior a 50 salários mínimos. Nesse caso, em particular, a vocação para a atividade policial representou 54,4% dos entrevistados.

Tabela 23 - Distribuição dos noviços da PMDF quanto à principal motivação para o ingresso, por renda familiar¹

	5 — 10 SM	10 — 15 SM	15 — 20 SM	20 — 30 SM	30 — 50 SM	> 50 SM	Total	
Qual principal motivação que te levou a ingressar na PMDF?	Estabilidade financeira	45,8%	51,1%	50,0%	58,8%	48,1%	36,4%	49,6%
	Vocação para a atividade policial	38,3%	33,0%	41,7%	23,5%	44,4%	54,5%	36,2%
	Gosto pelo risco	1,7%						0,6%
	Flexibilidade no horário de trabalho	6,7%	6,8%	6,3%	9,8%		9,1%	6,7%
	Influência de pessoas próximas		2,3%			3,7%		0,9%
	Influência de pessoas próximas que são policiais	4,2%	2,3%		2,0%			2,3%
	Outra	3,3%	4,5%	2,1%	5,9%	3,7%		3,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

¹ Em salários mínimos (SM).

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Do que pudemos concluir, a estabilidade financeira representa a principal motivação (49,6%) para o ingresso dos noviços na PMDF. Esta relação é mais acentuada para as mulheres (64,9%), dentre os entrevistados de cor negra (54,3%), dentre aqueles que já trabalharam (50,9%) e na maioria das faixas de renda familiar. Por outro lado, a vocação para a atividade policial é

mais acentuada dentre homens (38,3%) e dentre os entrevistados de cor branca (39,3%) e nas faixas de renda superiores a 30 salários mínimos. Para aqueles que nunca trabalharam, a vocação é o principal motivo para o ingresso na PMDF (36%), sendo também a mais frequente dentre aqueles que possuem renda familiar acima de 50 salários mínimos (54,5%).

3.2.7. Expectativas

Nesta seção, buscamos analisar as percepções dos noviços em relação aos policiais militares do Distrito Federal. Em grande medida, os resultados apresentam também as autopercepções e as expectativas dos entrevistados, e isto salientada a condição de recente socialização propriamente dita na instituição. Os resultados estão condensados na Tabela⁸⁶ seguinte.

Tabela 24 - Resumo da opinião dos noviços da PMDF em relação aos policiais militares do DF

	Medidas descritivas			Percentuais		
	Média	Moda	Desvio-padrão	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo
O policial militar no DF é mal remunerado?	4,54	5	1,707	31,4%	11,1%	57,5%
O policial militar no DF tem baixa escolaridade?	2,43	1	1,428	80,3%	6,3%	13,4%
O policial militar no DF é truculento/violento?	3,63	2	8,988	72,6%	13,4%	13,1%
O policial militar no DF é equipado adequadamente?	4,15	5	7,384	51,9%	10,0%	37,5%
O policial militar no DF é treinado adequadamente?	4,35	5	5,313	38,8%	10,3%	50,6%
O policial militar no DF é reconhecido socialmente?	4,21	5	8,987	55,2%	9,7%	34,2%
O policial militar no DF é pessimista?	5,07	4	10,237	35,7%	24,6%	38,6%
O policial militar no DF é conservador?	4,85	5	7,282	25,4%	27,7%	46,3%
O policial militar no DF é preconceituoso?	3,42	2	5,399	57,7%	17,4%	24,6%
O policial militar no DF está exposto ao risco?	6,75	7	7,099	5,5%	1,7%	92,2%
O trabalho policial militar é essencialmente manual?	4,50	3	10,318	53,4%	15,7%	29,8%
O trabalho policial militar é atender aos mais necessitados?	4,11	4	1,856	34,9%	20,3%	44,8%

N=350

A escala utilizada contava com 7 itens, a saber discordo totalmente (1), discordo muito (2), discordo levemente (3), não concordo, nem discordo (4), concordo levemente (5), concordo muito (6) e concordo totalmente (7).

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

3.2.8. Escolaridade e violência policial

⁸⁶ Os resultados são apresentados na tabela de acordo com a ordem em que foram respondidos na aplicação do questionário.

Em primeiro lugar, destacamos a forte adesão dos noviços ao grau de escolaridade dos policiais militares, confirmando-o como importante fator de identificação e reconhecimento social. Nesse sentido, 80,3% dos entrevistados discordam da assertiva que atribui baixa escolaridade aos policiais militares do Distrito Federal. Este número foi inferior apenas à discordância quanto acerca da atribuição da característica de truculência/violência, motivo de negação para 72,6%.

Em detalhe, salientamos que a construção identitária dos noviços ressaltou a escolarização como característica distintiva e que, no contexto das agruras que cercaram o processo seletivo, foi alçada à centralidade do processo de socialização na polícia militar. Ainda mais, serviu como condição de distinção interna na instituição, em que a alteridade, os outros policiais, representavam o *antigo*, a quem se atribuía as marcas do estigma do policial ignorante, ao passo que os noviços (auto)compreendiam os esforços de mudança. Em grande medida, tal lógica reflete as implicações da estigmatização do trabalho policial como ocupação de pouca complexidade intelectual. Ora, se essa pecha degradante representa um desrespeito à identidade dos policiais, atingindo-lhes a autoimagem positiva que nutrem, parece razoável acreditar que a exigência de nível superior passe a representar uma defesa da honra coletiva dos sujeitos, por assim dizer, em favor do reconhecimento social. Em outras palavras, o estigma do policial iletrado alimenta a defesa da escolarização como fator de identificação, como forma de reconhecimento social.

Em segundo lugar, analisamos a opinião dos noviços acerca das causas das violências praticadas por policiais militares. Os resultados indicam que os noviços, notadamente, desassocia a violência praticada e o trabalho policial, atrelando-a a características individuais. Nesse sentido, a maioria dos noviços, 56,6%, apontou a índole do indivíduo, antes mesmo de entrar na polícia, como principal causa da violência policial, o que sugere desvios de ordem psicológica e não motivadas pelo trabalho em si. Dessa forma, preserva-se a imagem da instituição, na medida em que se desloca a causa da violência da esfera da ação coletiva para a ação individual. Equivale a dizer que a violência é uma tendência do sujeito, e que, portanto, não participa ou compõe a cultura policial.

Destacamos, ainda, que 11,7% dos noviços consideram que o período de formação militar seria a causa para a violência, e 8,9% atribuem à baixa autoestima ou ao baixo reconhecimento social, ou seja, seria a violência expressiva (PORTO, 2005; 2010). Dentre os 10,9% que atribuem a outros fatores, foram citadas “a falta de preparo técnico”, “a falta de leis punitivas”, além de motivações “multifatoriais”, e, principalmente, alegaram que a polícia militar não é violenta. Assim, na opção espontânea representada pela categoria *outros*, a negação da

violência policial militar pelos noviços parece estar relacionada ao seu lugar de fala, mormente contextualizado pelo curso de formação.

Tabela 25 - Opinião dos noviços da PMDF quanto à causa da violência do policial militar

	Percentual	Acumulado
A índole do indivíduo, antes mesmo de ingressar na polícia	56,6%	56,6%
O período de formação militar	11,7%	68,3%
O baixo reconhecimento social	8,0%	76,3%
A baixa remuneração	6,0%	82,3%
O contato com comunidades menos educadas	3,4%	85,7%
A pressão exercida pelos oficiais	2,6%	88,3%
A baixa autoestima	0,9%	89,1%
Outra	10,9%	100,0%

P. Em sua opinião, o que causa a violência do policial militar? (marque apenas uma opção)

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

3.2.9. Exposição ao risco e condições de treinamento e dos equipamentos

Assinalamos, ainda, a concordância com a exposição ao risco dos policiais militares, com 92,2% dos entrevistados, sendo 55,3% de forte adesão (concordo totalmente). Por outro lado, a maioria dos noviços considera os policiais militares do Distrito Federal bem treinados, 50,6%; porém não são equipados adequadamente, 51,9%. Nesse cenário, soma-se o descontentamento com as instalações físicas da instituição, que, conforme Tabela abaixo, são motivos de reprovação para a maioria dos noviços, 89,1%. Dessa forma, a análise da percepção dos noviços parece indicar que, apesar de atenderem tecnicamente às necessidades do trabalho, os policiais são desassistidos pela instituição.

Tabela 26 - Opinião dos noviços da PMDF quanto às instalações físicas da PMDF

	Percentual	Acumulado
Insatisfeito	36,8%	36,8%
Pouco satisfeito	52,3%	89,1%
Satisfeito	10,6%	99,7%
Muito satisfeito	0,3%	100,0%

P. Qual a principal motivação que te levou a ingressar na PMDF? (marque apenas uma opção)

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

3.2.10. Remuneração

No tocante à remuneração, a maioria dos noviços (57,5%) considera o policial militar do Distrito Federal mal remunerado. Entretanto, salienta-se o elevado percentual (49,7%) de noviços que atribuíram à estabilidade financeira a condição de principal fator motivacional para o ingresso na polícia militar. Ora, a carreira policial parece ter representado para grande parte dos noviços um cenário profissional de melhor estabilidade financeira, embora alimentem a expectativa por incrementos salariais. E tal lógica se repete nos resultados que indicam a maioria dos noviços (54,2%) como não satisfeitos com sua remuneração interna na polícia militar, conforme Tabela em seguida. Ainda mais, o quadro é acentuado na comparação com outras profissões, em que o percentual de insatisfação sobe para 58,6% dos noviços.

Notadamente, percebe-se que a insatisfação dos noviços repercute tanto a diferenciação interna dos salários, quanto no aspecto relacional, em que outras carreiras são contrapostas, mormente aquelas que integram o campo da segurança pública na capital federal⁸⁷.

Tabela 27 - Opinião dos noviços quanto a sua remuneração na PMDF e perante outras profissões

	Na PMDF ¹		Perante outras profissões ²	
	Percentual	Acumulado	Percentual	Acumulado
Muito satisfeito	1,5%	1,5%	2,6%	2,6%
Satisfeito	44,3%	45,8%	38,8%	41,4%
Pouco satisfeito	43,1%	88,9%	42,3%	83,7%
Insatisfeito	11,1%	100,0%	16,3%	100,0%

¹ P. Como você se sente em relação a sua remuneração na PMDF?

² P. Como você se sente em relação à remuneração da PMDF perante outras profissões?

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATOS, 2012.

3.2.11. Pessimismo e conservadorismo

Nesta seção, analisamos as características que apresentaram os mais elevados índices de indiferença dentre os itens analisados. Recorrentes em pesquisas sobre a cultura policial⁸⁸, o pessimismo e o conservadorismo são retratados como critérios distintivos de tomada da decisão e

⁸⁷ Na medida em que os militares do Distrito Federal possuem elevados vencimentos na comparação com os demais militares estaduais, o descontentamento dos noviços parece se referir especificamente à Polícia Civil do Distrito Federal, cujos salários são mais elevados. Ver em: <[http://www.gdf.df.gov.br/045/04504003.asp ? ttCD_CHAVE=16187](http://www.gdf.df.gov.br/045/04504003.asp?ttCD_CHAVE=16187)>. Acesso em: 16 jul 2011.

⁸⁸ Por exemplo, ver a obra de Robert Reiner (2004).

da conduta dos agentes da lei. São, dessa forma, componentes que retratam os esquemas de percepções e disposições que orientam o trabalho policial, iluminando, em grande medida, a interpretação de aspectos do habitus policial militar, como o processo de construção dos suspeitos (SILVA, 2009), a relação com a exposição ao risco (SUASSUNA, 2011) e a valorização do policiamento repressivo.

Entretanto, acreditamos que tais características não foram suficientemente avaliadas na presente pesquisa. Em grande medida, o contexto do período de formação pode ter comprometido a avaliação dos itens. De toda forma, os resultados encontrados demonstram que os noviços tendem a considerar (38,6%) os policiais militares do Distrito Federal, pessimistas; e, de forma mais acentuada, conservadores (46,3%).

3.2.12. Preconceito

Nas pesquisas sobre agências policiais, a cultura policial é caracterizada como preconceituosa. Por vezes, associado à seletividade do emprego da força, por meio da discricionariedade que a rua lhes oferece (BITTNER, 2003), o preconceito dos policiais é retratado na tendência à criminalização de determinados grupos, como negros e pobres, informando o habitus policial militar na construção do suspeito (SILVA, 2009). Os resultados encontrados demonstram que a maioria dos noviços, 57,7%, não considera o policial militar do Distrito Federal preconceituoso, sendo 20,6% de forte adesão (discordo totalmente).

Além disso, grande parte dos noviços, 44,8%, considera que o trabalho policial militar é direcionado ao atendimento dos mais necessitados. Contudo, destacamos que tais atendimentos que reivindicam atenção aos mais necessitados dirigem-se, por vezes, a sua criminalização, ou seja, a torná-los clientes do sistema criminal. Em outras palavras, se substituirmos a expressão “mais necessitados” por “indesejáveis” (BITTNER, 2003:99), a opinião dos noviços replica a descrição de Egon Bittner acerca do público ao qual servem os policiais (Idem, 2003:145), evidenciando o aspecto sujo que caracteriza o trabalho policial, que nesse caso se expressa em virtude do público com que lida.

Ora, se o direcionamento do trabalho policial militar aos mais necessitados implica a sua iminente criminalização, é razoável supor o percurso discriminatório que se estabelece a esses estratos da sociedade. Por outro lado, esta lógica também responde pela estigmatização dos próprios policiais, que tanto moral quanto socialmente (ASHFORTH; KREINER, 1999) são associados ao trabalho sujo de lidar cotidianamente com os marginalizados da sociedade.

Em suma, as expectativas em relação aos policiais militares do Distrito Federal indicam que os noviços não os consideram violentos (72,6%) e com baixa escolaridade (80,3%), pelo contrário, demonstraram forte adesão ao elevado grau de instrução como fator de identificação e reconhecimento social. Por outro lado, salientam que são expostos ao risco (92,2%) e treinados adequadamente (51,9%), contrastando com a insatisfação quanto aos equipamentos (51,9%) e às instalações físicas (89,1%). No tocante à remuneração, os noviços demonstraram insatisfação com suas remunerações internamente (54,2%), e, ainda mais, perante outras profissões (58,6%). Por fim, consideram que os policiais militares do Distrito Federal não são preconceituosos (57,7%), embora considerem (44,8%) que o trabalho policial militar é atender aos mais necessitados.

3.3 CATEGORIAS DE RECONHECIMENTO SOCIAL

A análise acerca da percepção dos noviços sobre o reconhecimento social dos policiais militares do Distrito Federal subdivide-se em três partes, a saber, o autorreconhecimento, a identificação com a instituição e o reconhecimento social propriamente dito. Para tanto, retomaremos a teoria de Axel Honneth, segundo a qual o reconhecimento social condiciona a formação da identidade na medida em que por meio dele o indivíduo realiza novas dimensões da autocompreensão positiva que nutrem acerca de suas capacidades e propriedades (HONNETH, 2009; SOUZA, 2001). Sabendo que a autorreferenciação dos sujeitos está atrelada ao convívio intersubjetivo, buscamos, no caso dos policiais militares, discutir a estigmatização da atividade policial enquanto trabalho sujo, que os associa a ocupações manuais, de pouca complexidade intelectual, de baixa remuneração, e que lida com os indesejáveis da sociedade, por vezes de forma violenta, preconceituosa e ineficiente⁸⁹.

Em detalhe, as implicações desse cenário de estigmatização sobre os policiais e sobre o desempenho de suas atividades profissionais são tão diversas quanto complexas. Propomo-nos, destarte, diferenciar as circunstâncias e os meios por meio dos quais os diferentes aspectos do estigma são apresentados aos policiais. Em primeiro lugar, a associação do trabalho policial militar a atividades manuais e de pouca complexidade intelectual remete a tarefas, mecanismos, rotinas e processos que reportam a limitações cognitivas. De outra forma, por diversas que sejam tais atividades, atrela-se o policial militar a tarefas rotineiras, convencionais e que prescindem de sistematização conceitual. Nesta lógica, o imaginário social parece definir o ofício do policial

⁸⁹ Ver discussão do Capítulo I1, em especial na seção 2.2.1.4 (Cultura Policial).

militar como restrito às formulações do senso comum, que seriam postas em prática por soldados espartanos. As demais exigências seriam preciosismos das próprias instituições, adereços que, como tais, não seriam necessários aos olhos do cidadão comum.

Esta argumentação torna-se ainda mais relevante quando salientamos o contexto brasileiro, no qual os policiais, especialmente os militares, parecem remeter à repressão como corolário de violência, reproduzindo a rotina de interações do período ditatorial. Conforme discutimos no capítulo anterior, as polícias experimentaram e, em grande medida, participaram do período de exceção, tendo suas funções de manutenção da segurança e da ordem públicas confundidas com a defesa da soberania nacional. A lógica mimética da orientação castrense permitiu abusos e desmandos na condução dos conflitos civis, cujos efeitos parecem se fazer sentir até os dias atuais. A ocupação policial, dessa forma, parece trazer consigo em sua natureza o aspecto corrompido de ter contribuído com a ditadura, sendo a repressão como sinônimo de violência o adjetivo que ajudar a compor sua imagem na sociedade.

Com isso, seus sujeitos são, na linguagem hegeliana, afetados em seu autorrespeito moral, ou seja, suas expectativas de se perceberem como parceiros em pé de igualdade na formação de juízos morais na sociedade (HONNETH, 2009:216). É nesse sentido que expressões do tipo “não estudou, virou policial” operam na sedimentação do estigma socialmente construído que classifica o trabalho policial como de baixa complexidade, e que, portanto, deve ser desempenhado por sujeitos que atendem *até o limite* destes requisitos, numa acepção da precariedade⁹⁰ que lhes marca. Em suma, o estigma que marca o trabalho policial como sendo essencialmente manual e de pouca complexidade intelectual representa uma negação de direitos aos seus sujeitos, na medida em que são considerados desde posições marginais na formação de juízos morais na sociedade, ou seja, representa um desrespeito que ameaça a própria integridade social dos policiais (HONNETH, 2009:211).

Nesse sentido, o autorrespeito se refere à reivindicação de reconhecimento social a partir de propriedades e capacidades que os sujeitos em grupo possuem e que são universalmente valorizadas. É o caso, por exemplo, da crescente escolarização dos quadros das agências policiais, aspecto que apenas recentemente tem frequentado as discussões dos dirigentes policiais. Embora a pecha do policial iletrado seja estigmatizadora para seus integrantes, uma parcela importante de sua construção se deve à tímida profissionalização das agências policiais brasileiras. Dessa forma, a apropriação teórica e procedimental dos temas relacionados à segurança pública escapa-lhes,

⁹⁰ Ver a discussão de Jessé Souza (2004) acerca do habitus precário, o qual se refere a disposições de comportamento que não atendem à utilidade que requer a sociedade moderna, impelindo-o a abdicar do reconhecimento social. Em parte, este é o argumento que o autor utiliza na análise da naturalização da desigualdade social em contextos de países periféricos de modernização recente como o Brasil.

mormente, por imaturidade institucional. No campo da segurança pública, a comunidade acadêmica, mesmo que ainda incipiente, assume o protagonismo das discussões de forma dissociada das formulações técnicas dos operadores das agências policiais. Tal cenário tem se construído notadamente em virtude do paradoxal vácuo deixado pela vacilante *intelligentsia* das polícias brasileiras. Em outras palavras, por um lado, a formação da opinião pública a respeito de segurança pública balisa-se a partir da leniência ou despreparo das agências policiais em se especializarem e contribuírem com o debate; por outro lado, os próprios operadores de segurança pública sofrem com as críticas que refletem sua tímida profissionalização, cenário que alimenta a estigmatização do trabalho policial como um todo.

Em segundo lugar, o argumento da remuneração acompanha a instrumentalização da complexidade intelectual associada ao trabalho policial. O estigma da baixa remuneração se fortalece com a ideia de que a recompensa material pelo trabalho desempenhado equivale mais às capacidades que se lhe associam do que a sua contribuição social. Ora, a marca de pouca complexidade intelectual reverbera na recompensa material pelo trabalho desempenhado, que, pelas suas características e exigências, não justificariam elevados rendimentos.

Em terceiro lugar, o estigma que associa o trabalho policial à violência e ao preconceito dirige-se, em última medida, à integridade moral dos policiais enquanto grupo social. Ao ser identificado a tais características, o policial vê atingida sua autoestima, restando comprometida sua capacidade de atribuir valor social às suas capacidades e propriedades, que são, por sua vez, encorajadas internamente no grupo a que pertence. Por exemplo, a valorização da atuação repressiva, marcada por situações de risco iminente e que resultam, preferencialmente, em flagrantes⁹¹, é uma crítica recorrente à cultura policial. Tal traço é marcante na orientação operacional das agências policiais brasileiras e replicam o chamado policiamento tradicional, voltado à ação reativa que privilegia a resolução dos crimes em detrimento de sua prevenção, deixada em segundo plano. Conseqüentemente, a especialização dos policiais tende a valorizar tecnologias, rotinas e processos que possibilitem a prisão dos criminosos e a apreensão dos meios de prova. E isto é construído arduamente na cultura policial, em que os cursos técnicos conduzem os policiais aos limites das resistências físicas e psicológicas.

Nesse sentido, o profissional que é valorizado na cultura policial será, por vezes, tachado de truculento e preconceituoso, pois os autos de resistência, as armas apreendidas e as prisões efetuadas são mais bem conceituados do que a quantidade de crimes prevenidos,

⁹¹ Os flagrantes são valorizados na cultura policial como o verdadeiro trabalho policial, em que a apreensão dos meios utilizados nos crimes, como armas, a prisão dos criminosos e a preservação de demais elementos de prova, formadores de opinião no inquérito policial, são os principais aspectos.

independentemente dos meios empregados para tanto. É indiscutível que desvios de conduta são fatores importantes na construção do estigma da violência, entretanto, parece ser mais relevante discutir a orientação que a cultura policial oferece aos seus integrantes, em que o policial se distancia da prestação de serviços, portanto sujeito aos órgãos de controle e à avaliação pública, e se aproxima do papel inquisidor na cruzada contra o crime, como um fim em si mesmo. Ora, se o roteiro construído pelas agências policiais resulta em ataques à autoestima dos próprios policiais ao serem estigmatizados como violentos, corruptos e preconceituosos, parece ser o caso de questionar a estrutura das agências que se equivoca ao privilegiar o criminoso em detrimento das vítimas na condução dos conflitos sociais.

Em suma, a autoestima dos policiais é atingida ao lhes ser atribuído o estigma da violência e do preconceito, o que tem como resultado o sentimento de desrespeito à honra do grupo, haja vista que os aspectos coletivos que compõem as ações que originam tais rótulos são incentivadas pela própria cultura policial. Com isso, as capacidades e propriedades dos policiais são questionadas naquilo que lhes confere estima social no grupo, possibilitando, assim, maior espaço a insatisfações e, quiçá, desvios de conduta.

Dessa forma, salientamos possíveis implicações dos estigmas do trabalho policial sobre os noviços, quer sejam dirigidas ao autorrespeito ou à autoestima. Com efeito, alguns aspectos desse processo de estigmatização foram abordados anteriormente e se mostraram, pelo contrário, como horizontes de ressignificação identitária por parte dos noviços. O reconhecimento social para os grupos estigmatizados sugere mudanças no imaginário sobre o espaço que ocupam e as características que lhes marcam. No caso dos noviços, o ingresso na carreira policial militar traz consigo novas circunstâncias para as interações sociais em que se inserem, como, por exemplo, a inserção num grupo estigmatizado. Ora, as lutas por reconhecimento dizem respeito justamente à inclusão simbólica desses grupos na sociedade, quer seja ressignificando o que lhes diferencia pela reivindicação positiva de tais características, quer seja engrandecendo outras marcas de seus modos distintos de vida, e é justamente em torno destas trajetórias que analisaremos as opiniões dos noviços.

Em detalhe, é o caso do grau de escolaridade e do elevado perfil de renda familiar. Tais características permitem diferenciá-los quando o estigma lhes for ameaça de sujar a imagem positiva de si mesmos, sua identidade. De outra forma, possibilita estabelecer clivagens entre nós e eles, mesmo dentro da própria polícia militar, fato demonstrado no sentido de mudança que

personificavam por possuírem nível superior, cabe lembrar agentes de *uma nova era na segurança pública do Distrito Federal*⁹².

Por outro lado, o preconceito, a ineficiência e a truculência são negados. No entanto, ressaltamos a condição de fala dos noviços, qual seja o curso de formação, contexto que ainda não lhes possibilitou o contato com o público externo, com a atividade policial em sua essência. Suas opiniões, dessa forma, dizem muito a respeito do ambiente que lhes conforma, em que nos parece razoável discursivamente acreditar na construção de uma imagem positiva daquilo que, de fato, lhes escapa por falta de experiência. As estórias, parábolas e anedotas⁹³ certamente compõem o rito de passagem à atuação nas ruas, entretanto não lhes permite extrapolar os limites da construção hipotética, da expectativa. Dessa forma, suas pretensões individuais são saciadas com a identificação em torno da rejeição do preconceito, da ineficiência e da truculência associados ao trabalho policial, isso até o momento em que lhes for apresentado o convívio diário com a atividade; oportunidade ímpar para a continuação sob esta perspectiva de pesquisa, mas que, reconhecemos, não é o caso neste estudo.

Dito isso, passamos à análise da opinião dos noviços acerca das relações de reconhecimento social consigo mesmos, ou seja, o autorreconhecimento.

3.3.1. Autorreconhecimento

Inicialmente, a análise da opinião dos noviços acerca do reconhecimento social dos policiais militares do Distrito Federal compreende suas relações sob uma perspectiva intrasubjetiva. Em outras palavras, por autorreconhecimento tratamos das relações do sujeito consigo mesmo (o *self*), as quais ensinam o sujeito a se autorreferir positivamente em relação a suas capacidades e propriedades. Ou seja, o autorreconhecimento interfere sobre a identidade na medida em que se relaciona com o outro generalizado em relação àquilo que o caracteriza e distingue. No caso dos noviços, trabalharemos com os sentimentos em relação ao trabalho policial relacionados ao orgulho⁹⁴, à utilidade⁹⁵ e à satisfação/realização pessoal⁹⁶. Estabelecemos,

⁹² Fala retirada de comentário no blog <<http://www.blog-br.com/pmdfnivelsuperior/page1/&thisy=&thism=&thisd=>>. Acesso em: 21 jul 2011.

⁹³ Tais estórias ou anedotas funcionam de maneira representativa ou mesmo informativa, como exemplos orientadores, identificando critérios específicos de competência. Em busca do ordenamento que a etnometodologia destacou como tópico fundamental da sociologia, tais estórias são aprendizados de cunho positivo ou negativo, mas que “(police stories) function as a search-light rather than a spot-light, ensuring that they (police officers) experience reality as a fluid not a solid” (SHEARING; ERICSON 2005).

⁹⁴ As assertivas relativas ao sentimento de orgulho foram: sinto-me bem quando estou fardado e sinto-me orgulhoso com meu trabalho.

ainda, a comparação⁹⁷ entre: o trabalho esperado, referente àquilo que os noviços esperavam do trabalho policial militar antes de ingressarem na PMDF; e o trabalho real, referente às percepções dos noviços sobre o trabalho policial militar depois do ingresso na PMDF.

Conforme os dados da Tabela abaixo sugerem, a opinião dos noviços quanto à categoria do autorreconhecimento é, em grande medida, positiva, o que implica dizer que os noviços se reconhecem positivamente em relação ao trabalho policial militar. Os dados mostram, contudo, que houve uma redução da adesão positiva em relação ao sentimento de orgulho e à satisfação/realização pessoal, o que sugere que tais expectativas⁹⁸ não foram atendidas. Em outras palavras, os noviços demonstraram identificação positiva quanto ao autorreconhecimento, apesar de terem sido observadas tendências de redução da satisfação com a socialização na polícia militar.

⁹⁵ Em relação ao sentimento de utilidade, os itens foram: meu trabalho é duro, porque exige muito esforço, luta e dedicação, meu trabalho exige muito da cabeça, do pensamento, o trabalho me faz sentir importante e meu trabalho me faz sentir útil.

⁹⁶ Já em relação ao sentimento de satisfação/realização pessoal, os itens foram: a minha remuneração é suficiente e de acordo com o que faço, meu trabalho é um meio de realização pessoal e meu trabalho permite fazer o que gosto.

⁹⁷ A categoria do trabalho prescrito, referente ao dever ser das atividades policiais, não foi contemplada nesta pesquisa em virtude de limitações metodológicas e de acesso aos dados. Entretanto, julgamo-la como importante aspecto a ser discutido em novas oportunidades de pesquisa, sobretudo sob o ponto de vista comparativo estipulado com as categorias do trabalho real e o trabalho esperado.

⁹⁸ Tais assertivas se referem aos itens que, tendo o ingresso na polícia militar como referencial, apresentaram variação negativa, ou seja, demonstraram a frustração das expectativas dos noviços.

Tabela 28 - Resumo da opinião dos noviços da PMDF quanto ao autorreconhecimento

	Diferenças entre os percentuais ¹				
	Média	Qui- Quadrado (<i>p valor</i>)	Concordo ²	Não concordo, nem discordo	Discordo
Sinto-me bem quando estou fardado	0,27	0,560	14,9%	-10,0%	-4,9%
Meu trabalho exige muito da cabeça, do pensamento	0,64	0,000	14,7%	-7,8%	-6,9%
Meu trabalho é duro, porque exige muito esforço, luta e dedicação	0,29	0,289	12,4%	-7,5%	-4,9%
Meu trabalho me faz sentir útil	0,34	0,248	2,5%	-3,7%	1,2%
Meu trabalho é um meio de realização pessoal ³	-0,51	0,191	0,0%	0,0%	0,0%
O trabalho me faz sentir importante	0,82	0,088	-0,9%	-2,3%	3,2%
Meu trabalho me permite fazer o que gosto	-0,26	0,634	-5,3%	-1,2%	6,5%
Sinto-me orgulhoso com meu trabalho	-0,15	0,754	-8,3%	9,4%	-1,1%
A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que faço	-0,84	0,089	-10,3%	-2,0%	12,3%

N=350

¹ Os percentuais apresentados representam a diferença entre os percentuais identificados diante do trabalho esperado e do trabalho real.² A escala utilizada contava com 7 itens, a saber discordo totalmente (1), discordo muito (2), discordo levemente (3), não concordo, nem discordo (4), concordo levemente (5), concordo muito (6) e concordo totalmente (7). Nesta tabela, contudo, os dados foram agregados em três categorias.³ As variações apresentadas neste item não alteraram os valores percentuais agregados.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em primeiro lugar, os itens relacionados ao sentimento de orgulho dos noviços em relação ao trabalho policial apresentaram resultados divergentes. No caso da assertiva *sinto-me bem quando estou fardado*, evidenciou-se uma tendência em valorizar o trabalho real, demonstrando superação de suas expectativas. Em detalhe, a adesão positiva passou de 66,9% para 81,8%, uma variação de 14,9%, a maior registrada na pesquisa, a qual foi acompanhada pela redução da discordância em 10%, passando a representar apenas 7,1% dos entrevistados. Percebe-se, assim, que a farda favorece à identificação com o trabalho policial, incentivando o sentimento de pertencimento com a instituição. Já no caso do item *sinto-me orgulhoso com meu trabalho*, observamos uma variação negativa na concordância dos noviços nos dois momentos: de 73,4% no trabalho esperado para 65,1% no trabalho real. Entretanto, a discordância também apresentou uma sutil redução, passando de 13,7% para 12,6%. Marcadamente, a indiferença atingiu 22,3% dos entrevistados, num acréscimo de 9,4%. Dessa forma, a tendência parece ser de frustração das expectativas dos noviços, em que o momento atual é tratado com descrença. Tal fenômeno diz respeito à normalização das categorias analisadas, em que a socialização na polícia militar cumpre o papel de substituir as expectativas pelas experiências concretas. No caso do orgulho motivado pelo trabalho policial, os resultados ainda demonstram satisfação com a polícia militar, sinalizando, no caso, uma especial adesão ao uso da farda.

Em segundo lugar, a análise da opinião dos noviços em relação ao sentimento de utilidade do trabalho policial indica que houve, de forma geral, superação de suas expectativas, além de ter sido observada forte adesão positiva às características avaliadas. Mais do que isso, destacamos que os dados relacionados à utilidade do trabalho policial apresentaram os índices mais elevados de concordância e as maiores diferenças entre os momentos analisados, ou seja, os dados são consistentes em demonstrar a satisfação e a superação das expectativas dos noviços quanto aos itens que avaliaram o sentimento de utilidade do trabalho policial. Em detalhe, o item *meu trabalho me faz sentir útil* apresentou adesão positiva de 82,3% dos noviços no trabalho real, com uma variação de 2,3% em relação ao trabalho esperado. Por outro lado, o item *o trabalho me faz sentir importante* foi o único referente à utilidade a apresentar variação negativa do índice de concordância, -0,9%, atingindo o percentual de 76,8% dos noviços. De toda forma, tanto o aumento da média e os elevados índices de adesão positiva evidenciam que as relações de identificação são bem avaliadas.

Nesse sentido, os itens *meu trabalho é duro, porque exige muito esforço, luta e dedicação* e *meu trabalho exige muito da cabeça, do pensamento* apresentaram variações positivas, respectivamente de 12,4% e 14,7%. Esse último, inclusive, foi o único a apresentar uma diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) na comparação com a opinião dos noviços nos dois momentos analisados. Em termos percentuais, antes do ingresso, 70,8% dos noviços concordavam com a assertiva, ao passo que no trabalho real representou 85,5% dos entrevistados. Com isso, infere-se que as exigências do trabalho policial militar mostraram-se superiores do que os noviços esperavam, num movimento de valorização do seu lugar de fala. Em especial, pode ser o caso de os dados refletirem o período de formação, o qual caracteriza o contexto dos noviços à época da pesquisa, em que as atividades são notadamente exigentes e intensas.

Dessa forma, os noviços demonstraram concordância em relação às assertivas que avaliavam a utilidade associada ao trabalho policial, tendo ocorrido superação das expectativas em todos os itens, ou seja, os noviços além de se identificarem com o trabalho, valorizam os aspectos analisados.

Por fim, os itens relacionados à satisfação/realização pessoal apresentaram, em todos os casos, variação negativa na comparação entre o trabalho esperado e o trabalho real. A assertiva *meu trabalho é um meio de realização pessoal* não sofreu alterações quanto à concordância, entretanto a média das respostas caiu 0,51. Preliminarmente, tal resultado pode indicar no sentido de um comedimento na percepção da realização pessoal, ainda mais quando reiteramos a elevada adesão positiva de 70,9% dos noviços. Em contrapartida, o item *meu trabalho me permite fazer o que gosto* demonstrou variação negativa de 0,26 na média e de 5,3% na concordância, passando para 70,6%

dos entrevistados. Ainda mais, a discordância subiu 6,5%, chegando a 19,7% dos noviços. Percebe-se, dessa feita, um movimento de insatisfação dos noviços desde a socialização na polícia militar, em que a tendência parece ser de desvalorização do seu lugar de fala, qual seja o período de formação.

Nesse sentido, a opinião dos noviços quanto à remuneração apresentou a maior variação negativa, indicando que os rendimentos proporcionaram o maior percentual de insatisfação entre os entrevistados diante do trabalho real. Em termos percentuais, 45,7% dos noviços não consideravam a remuneração suficiente antes do ingresso; ao passo que depois do ingresso essa passou a ser a opinião de 58,0% dos entrevistados. Os dados encontrados são coerentes com os resultados apresentados anteriormente neste capítulo quanto à opinião dos noviços sobre a remuneração na PMDF, em que 54,2% dos noviços se disseram insatisfeitos com seus rendimentos. Dessa forma, reformulamos a proposição anterior, acrescentando ao quadro de desvalorização do momento atual, a percepção de um especial descontentamento dos noviços com a remuneração, justamente a sua principal motivação para o ingresso.

Em suma, os noviços demonstraram que se reconhecem positivamente em relação ao trabalho policial, ou seja, se autopercebem satisfeitos com a PMDF, em que pese a adesão positiva diante das características analisadas, sobretudo quanto à utilidade da polícia militar. Entretanto, demonstraram uma tendência em desvalorizar os aspectos relacionados ao sentimento de orgulho e à satisfação/realização pessoal associados pelo trabalho policial. Cabe ressaltar que o descontentamento com a remuneração possui especial relevância, apesar de a busca por estabilidade financeira representar a principal motivação em torno do seu ingresso na polícia militar.

3.3.2. Identificação com a instituição⁹⁹

Nesta seção, analisamos as opiniões dos noviços acerca de sua identificação com a instituição, cujos resultados são apresentados na Tabela seguinte. Por oportuno, ao falarmos de identificação institucional, tratamos das relações do sujeito no contexto profissional permeadas pelas orientações e valores da cultura policial, que em última medida contribuem com a sua autorreferenciação. De outra forma, trata-se dos elementos que indicam a autopercepção positiva dos sujeitos em relação ao trabalho policial.

⁹⁹ Os dados referentes à identificação com a instituição estão no quadro do Apêndice III.

Tabela 29 - Resumo da opinião dos noviços da PMDF quanto à identificação institucional

	Média	Diferenças entre os percentuais ¹			Discordo
		Qui- Quadrado (<i>p</i> valor)	Concordo ²	Não concordo, nem discordo	
Estou familiarizado com a história da organização em que trabalho	1,09	0,000	31,8%	-5,5%	-26,3%
Eu domino as expressões empregadas no meu trabalho	1,23	0,000	31,5%	-2,9%	-28,6%
Eu sei quais as datas que são especialmente significativas e comemoradas tradicionalmente na organização em que trabalho	0,78	0,009	27,5%	-5,2%	-22,3%
Existem muitos policiais militares em meu círculo de amizades	0,77	0,008	26,0%	-2,3%	-23,7%
Eu tenho objetivos que coincidem com os objetivos da organização em que trabalho	0,51	0,069	10,0%	-6,5%	-3,5%
Sinto-me identificado com meu grupo de trabalho	0,03	0,919	9,9%	-9,4%	-0,5%
Eu poderia ser um bom exemplo de um empregado que representa o que a organização valoriza	-0,11	0,676	6,1%	-6,6%	0,5%
Sinto-me adaptado às minhas funções em meu trabalho	-0,81	0,087	3,2%	-6,0%	2,8%
A organização cumpre suas obrigações para comigo	0,29	0,586	-4,0%	-5,7%	9,7%

N=350

¹ Os percentuais apresentados representam a diferença entre os percentuais apresentados no trabalho esperado e no trabalho real.² A escala utilizada contava com 7 itens, a saber discordo totalmente (1), discordo muito (2), discordo levemente (3), não concordo, nem discordo (4), concordo levemente (5), concordo muito (6) e concordo totalmente (7). Nesta tabela, contudo, os dados foram agregados em três categorias.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Os dados demonstram que os noviços se identificam positivamente com a polícia militar, apresentando adesão positiva sobretudo no trabalho real. Em detalhe, dentre as assertivas analisadas, a maioria apresentou variação positiva, o que indica superação das expectativas dos noviços na comparação com o trabalho real. Em especial, os itens referentes ao círculo de amizades, ao compartilhamento de datas, história e expressões apresentaram diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$). Respectivamente, as variações positivas foram de 26%, 27,5%, 31,8% e 31,5%, que em conjunto revelam uma tendência de valorizar o momento atual dos noviços no tocante à socialização na polícia militar. Ressalta-se que eram esperados índices mais elevados depois do ingresso na Corporação, em que pesem os itens avaliados tratarem do compartilhamento de elementos da cultura policial, naturalizados pelos seus integrantes e mantidos neste ambiente de interação. Ora, o curso de formação tem como função ambientar os novos policiais à rotina da instituição, o que de fato tem ocorrido.

Notadamente, os itens *sinto-me identificado com meu grupo de trabalho* e *eu tenho objetivos que coincidem com os objetivos da organização em que trabalho* demonstram a normalização do ambiente de trabalho no processo de socialização dos noviços, com variações positivas de respectivamente de 9,9% e 10%. Além das variações positivas em relação ao trabalho esperado, a concordância com

as assertivas representou respectivamente 74,8% e 67,7%, o que indica a familiarização com a cultura policial pelos novos policiais.

Nesta esteira, os itens sinto-me adaptado às minhas funções em meu trabalho e eu poderia ser um bom exemplo de um empregado que representa o que a organização valoriza apresentaram as menores variações na comparação entre o trabalho esperado e o real. Em termos percentuais, representaram acréscimos de 3,2% e 6,1%, atingindo respectivamente 63,2% e 60,9% de concordância com as assertivas. Reforça-se, dessa maneira, a tendência de valorização do trabalho real em relação à identificação com a polícia militar.

Em contraste, a assertiva *a organização cumpre suas obrigações para comigo* foi a única a apresentar variação negativa, atingindo 49,2% no trabalho real após redução de 4,0%. Nesse caso, percebe-se um descontentamento com a polícia militar acerca do cumprimento de suas obrigações, evidenciando uma tendência pontual de desvalorizar o momento atual dos noviços. Por oportuno, acreditamos que a motivação para este descontentamento pode estar relacionado a medidas administrativas adotadas pelo comando da polícia militar que desagradaram os noviços¹⁰⁰.

Diante dos dados sobre a identificação, buscamos investigar a satisfação com a polícia militar. Conforme a Tabela abaixo, a maioria dos noviços, 75,3%, demonstrou estar satisfeita com a Corporação. Ou seja, a identificação dos noviços com a polícia militar é ressaltada pelo elevado índice de satisfação.

Tabela 30 - Distribuição dos noviços quanto à satisfação em relação à PMDF

	Percentual
Muito satisfeito	13,1%
Satisfeito	62,2%
Pouco satisfeito	19,8%
Insatisfeito	4,9%
	100,0%

P. Como você se sente em relação à PMDF?

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Nesse sentido, analisamos ainda as pretensões dos noviços quanto ao seu futuro profissional, em especial, questionamos acerca da possibilidade de deixarem a polícia militar. De forma contrastante com os dados anteriores, a maioria dos noviços, 52,6%, demonstrou

¹⁰⁰ Durante a aplicação dos questionários, alguns entrevistados relataram problemas em receberem parte dos salários referentes ao período em que trabalharam no ano de 2010. Numa palavra, o comentário dos noviços resumia a insatisfação associando à desaprovação que relatariam na pesquisa.

pretensão em deixar a PMDF. A relevância desse percentual demonstra que mais da metade dos noviços iniciam suas carreiras com a pretensão de sair da Corporação, e isso apesar de também terem demonstrado se identificar com o trabalho e estarem satisfeitos com a polícia.

Ainda mais, construímos a Tabela abaixo que apresenta os dados referentes à satisfação como *proxy* da pretensão em sair da polícia militar.

Tabela 31 - Distribuição dos noviços quanto à satisfação e à pretensão de sair da PMDF

			Você pretende sair da PMDF?		
			Sim	Não	Total
Como você se sente em relação à PMDF?	Muito satisfeito	% within Como você se sente em relação à PMDF?	15,6%	84,4%	100,0%
		% of Total	2,0%	11,0%	13,1%
	Satisfeito	% within Como você se sente em relação à PMDF?	47,7%	52,3%	100,0%
		% of Total	29,7%	32,6%	62,2%
	Pouco satisfeito	% within Como você se sente em relação à PMDF?	86,8%	13,2%	100,0%
		% of Total	17,2%	2,6%	19,8%
	Insatisfeito	% within Como você se sente em relação à PMDF?	76,5%	23,5%	100,0%
		% of Total	3,8%	1,2%	4,9%
	Total	% within Como você se sente em relação à PMDF?	52,6%	47,4%	100,0%
		% of Total	52,6%	47,4%	100,0%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

A análise dos dados indica que, por um lado, a pretensão em sair da polícia foi mais frequente dentre aqueles que se disseram insatisfeitos (76,5%) e pouco satisfeitos (86,8). Entretanto, 47,7% dos noviços que estão satisfeitos com a polícia também pretendem mudar de profissão. Estes últimos representam 29,7%, ou seja, quase um terço de todos os noviços que pretendem deixar a polícia militar. Assim, apesar de influenciar, a satisfação com a carreira não parece impedir a ideia de sair da polícia militar. Tal aspecto será aprofundado no próximo capítulo, quando analisarmos as motivações envolvidas na construção dos demissionários.

Ainda em relação à pretensão de sair da polícia militar, as mulheres são mais propensas a sair, com 56,8%, ao passo que dentre os homens, o percentual é de 43,2%. Quanto à faixa etária, 54,1% daqueles na faixa etária até 24 anos, 54,5% entre 25 e 30 anos e 43,8% com mais de 30 anos pretendem sair da PMDF. Ou seja, as faixas etárias mais elevadas são mais

propensas a permanecerem na PMDF. Ainda mais, salienta-se que o perfil racial dos noviços que declaram a vontade de mudar de emprego demonstra uma predominância da população de cor branca. Sendo que 56,3% daqueles que se disseram brancos, 48,9% dos negros e 50% dos amarelos também pretendem sair.

Buscamos ainda estabelecer a relação entre a pretensão em sair da polícia e a motivação para o ingresso. Dentre aqueles que foram motivados principalmente pela estabilidade financeira, 60,8% disseram tem pretensão de sair, ao passo 36,1% daqueles que se disseram vocacionados também pretendem sair. Aqui, percebemos que a pretensão em sair parece estar associada à busca por melhores condições materiais de vida, apesar de não estarem correlacionadas. Dessa forma, os resultados acerca do autorreconhecimento são reiterados em relação ao descontentamento com a remuneração, inclusive tendo aumentado após o ingresso na polícia militar.

E por fim, analisamos a relação entre a pretensão em sair da polícia militar e a atividade que os noviços gostariam de exercer após o curso de formação. Nesse caso, 74,5% daqueles que preferem atividades administrativas pretendem sair da PMDF, ao passo que essa também é a pretensão para 46,2% dos noviços que preferem atividades operacionais. Com isso, a pretensão em sair é mais frequente dentre os noviços que preferem serviços administrativos em vez de atividades operacionais, as quais parecem estar mais associadas àqueles que declararam ser vocacionados para o trabalho policial.

Dessa forma, percebemos que a maioria dos noviços pretende sair da polícia militar, a despeito dos aspectos positivos ou negativos do trabalho policial militar, ou seja, da frustração ou satisfação com o período de formação. Nesse sentido, os noviços assumem a carreira policial militar com uma especial temporalidade, em que a PMDF representa uma etapa de transição até a aprovação em outro certame público. Entretanto, cabe analisar até que ponto *o ser policial militar* não representa justamente um ponto de inflexão para novas ambições profissionais. De outra forma, em que medida a pretensão em sair da polícia militar não é motivada pelo fato de terem alcançado a aprovação no concurso e a própria estabilidade financeira? A influência da ascensão social na trajetória profissional dos noviços deve ser considerada na análise dos dados apresentados. Todavia, a resposta ao questionamento não figura como objetivo desta pesquisa, mas certamente pode ensejar novas investigações.

Destacamos, em detalhe, que conforme discutiremos no capítulo seguinte, os demissionários da PMDF seguem, em sua maioria, outras profissões no funcionalismo público, mormente em outras carreiras policiais. Ora, se a busca por melhores condições materiais de vida representa um movimento valorizado na sociedade moderna, ou seja, serve à satisfação de

interesses legítimos, também é, no caso, a evidência de que a polícia militar não atende às pretensões desses sujeitos. Acreditamos que, diante das características socioeconômicas dos noviços, a possibilidade de evasão desses policiais deve ser analisada também como uma decorrência das novas exigências apresentadas para a Corporação, que, por meio de critérios de seleção mais apurados, selecionou profissionais com perfil diferente daquele de outrora. Resta, assim, promover mudanças no sentido da profissionalização que atendam a seus novos integrantes, numa tentativa de diminuir essa rotatividade de mão de obra. Em outras palavras, se considerarmos as características dos noviços como mais adequadas à polícia militar, a sua pretensão em mudar de profissão demonstra que a própria polícia pode estar resistente às mudanças que pretendeu no certame.

Em suma, os noviços demonstraram se identificar com o trabalho policial militar, ou seja, eles se autorreferenciam positivamente em relação à PMDF. Os noviços tendem a valorizar a polícia militar, especialmente quanto ao compartilhamento de datas, expressões e histórias e inclusão de policiais dentre os amigos mais próximos. Em contraste, os noviços demonstraram um movimento de desaprovação da polícia militar quanto ao cumprimento de suas obrigações para com eles.

Por outro lado, a maioria dos noviços pretende sair da polícia militar, característica mais frequente entre as mulheres jovens, de cor branca, que entraram na Corporação motivadas pela estabilidade financeira e que gostariam de exercer atividades administrativas após o curso de formação.

3.3.3. Reconhecimento social¹⁰¹

Após as análises do autorreconhecimento e da identificação institucional, passaremos à discussão dos aspectos relacionados ao reconhecimento social propriamente dito. Inicialmente, salientamos que o reconhecimento social diz respeito à referência das capacidades e propriedades do sujeito pela alteridade, contribuindo com a sua autopercepção positiva, grosso modo, com sua identidade (HONNETH, 2009). Nesse sentido, os resultados encontrados indicam que os noviços reduziram suas expectativas em relação ao reconhecimento social depois da socialização na polícia militar, haja vista que todas as assertivas analisadas apresentaram avaliações negativas. Com isso, conclui-se que os noviços se percebem menos valorizados do que esperavam ser antes do ingresso, num movimento que demonstra frustração e desrespeito no

¹⁰¹ Os dados completos referentes ao reconhecimento social estão em quadros no Apêndice III.

processo de identificação positiva. Os dados são apresentados no Anexo I e estão resumidos na Tabela 32 a seguir.

Tabela 32 - Resumo da opinião dos noviços da PMDF quanto ao reconhecimento social

	Diferenças entre os percentuais ¹				
	Média	Qui- Quadrado (p valor)	Concordo ²	Não concordo, nem discordo	Discordo
Sinto-me subestimado no meu trabalho	0,92	0,057	17,4%	-4,0%	-13,4%
Sinto-me discriminado devido ao meu trabalho	-0,13	0,656	8,9%	-8,6%	0,3%
No meu trabalho sinto ser tratado como pessoa respeitada	-0,33	0,390	-2,0%	-8,0%	10,0%
Meu trabalho favorece a elevação da autoestima	0,13	0,664	-3,1%	-3,2%	6,3%
As pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho	-0,97	0,041	-3,2%	-4,0%	7,2%
Com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas	-0,20	0,497	-8,9%	-1,7%	10,6%

N=350

¹ Os percentuais apresentados representam a diferença entre os percentuais apresentados no trabalho esperado e no trabalho real.

² A escala utilizada contava com 7 itens, a saber discordo totalmente (1), discordo muito (2), discordo levemente (3), não concordo, nem discordo (4), concordo levemente (5), concordo muito (6) e concordo totalmente (7). Nesta tabela, contudo, os dados foram agregados em três categorias.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em detalhe, destacamos os resultados referentes aos itens que avaliaram a estima social dos noviços. Em primeiro lugar, a análise da opinião dos noviços sobre a assertiva *meu trabalho favorece a elevação da autoestima* indica redução da concordância após o ingresso na polícia militar. Nesse sentido, observou-se uma redução da expectativa de 72% para 68,9%, ou seja, uma variação negativa de 3,1%. Ainda mais, a discordância atingiu 19,7% dos noviços, num acréscimo de 6,3% no trabalho real. Infere-se, assim, que o percentual dos entrevistados que julgam o trabalho policial favorecendo a elevação da autoestima diminuiu, apesar da elevada adesão positiva que ainda existe.

Em segundo lugar, os resultados do item *sinto-me subestimado no meu trabalho* são mais incisivos quanto à estima social dentre os policiais: a percepção de subestimação representava 30,3% dos noviços antes do ingresso, passando para 47,7% no trabalho real, ou seja, um aumento de 17,4%. Em contrapartida, o percentual daqueles que discordavam da assertiva passou de 45,1% para 31,7%, uma variação negativa de 13,4%. Percebe-se que a opinião dos noviços acerca da estima social no contexto do trabalho policial deteriorou-se com a socialização na polícia, e isso de forma mais acentuada do que o sentimento de autoestima. Equivale a dizer que ser policial militar é considerado pelos noviços como fator de sofrimento na medida em que se

sentem fortemente subestimados no dia-a-dia, dedicados a atividades que não exploram suas características e propriedades. Nesse sentido, a análise dos resultados do item *no meu trabalho sinto ser tratado como pessoa respeitada* parece reiterar a suposição anterior. Em detalhe, houve uma pequena redução da concordância no trabalho real, passando de 58,6% para 56,6%; ao passo que o percentual daqueles que não se sentem respeitados no trabalho policial aumentou em 10%, passando de 18% para 28%.

Dessa forma, se por um lado a maioria dos noviços considera que a polícia militar contribuiu com sua estima social e pessoal, por outro lado, evidenciou-se um movimento de frustração das expectativas positivas que os noviços construíram antes do ingresso na polícia militar. Em grande medida, as relações internas contribuíram mais fortemente para o sentimento de desrespeito quanto à estima pessoal. Ressalta-se ainda que tal relação deve levar em consideração o contexto do período de formação, ou seja, a insatisfação dos noviços estaria dirigida às relações que caracterizam o curso de formação, cuja socialização tende a promover o rito de passagem para a vida militar por meio de severas exigências disciplinares, físicas e psicológicas.

Com relação à percepção de serem discriminados em virtude do trabalho policial, os resultados demonstram que noviços se consideram mais discriminados do que esperavam antes do ingresso. Em específico, o percentual dos noviços que concordam com a assertiva *sinto-me discriminado devido ao meu trabalho* passou de 34,5%, no trabalho esperado, para 43,4%, no trabalho real, ou seja, uma variação positiva de 8,9%, a qual foi acompanhada por uma sutil redução da discordância que passou de 44,9% para 44,6%. Equivale a dizer que metade dos noviços experimentam o sentimento de serem discriminados em virtude do seu trabalho, e isso num movimento de crescimento.

Nesse sentido, avaliamos a importância social que os noviços percebem acerca do trabalho policial. Os resultados encontrados também demonstram um movimento contrário ao reconhecimento social: crescimento de 7,2% daqueles que discordam da assertiva *as pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho*, passando de 33,4% para 40,6%. Concomitante a isso, o percentual de concordância foi reduzido em 3,2%, passando para 43,1%. Com efeito, este item foi o único a apresentar uma diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) na comparação que teve o ingresso na PMDF como referencial. Percebe-se, assim, que os noviços reiteram o movimento segundo o qual suas expectativas de reconhecimento social foram atingidas depois de vivenciarem a carreira policial militar, e, ainda mais, com uma variação negativa observada quanto à discriminação e à importância do trabalho que representou praticamente metade dos entrevistados.

Por fim, analisamos a opinião dos noviços quanto à assertiva *com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas*. Os resultados demonstram que houve uma redução da adesão positiva ao reconhecimento social, passando de 56,3% para 47,4%, ou seja, uma variação negativa de 8,9%. Concomitantemente, o percentual de discordância no trabalho real para 38,9%, num crescimento de 10,6%. Por um lado, os dados demonstram que os noviços esperavam ser reconhecidos socialmente por serem policiais militares, tendência que diminuiu depois da socialização na instituição. Por outro lado, a trajetória de crescimento da percepção de negação do reconhecimento contrasta com a opinião dos noviços acerca dos demais policiais militares. Em detalhe, anteriormente neste capítulo¹⁰², perguntamos aos noviços se consideravam *o policial militar do DF reconhecido socialmente*. Os resultados demonstraram que 34,2% concordam, 55,2% discordam e 10,6% são indiferentes. Tal divergência, segundo a qual os noviços se consideram reconhecidos, com 47,4% dos entrevistados, parece reiterar a cisão simbolicamente construída pelos noviços, segundo a qual eles se percebem de alguma forma diferentes dos *outros* policiais militares, e isso se expressa na sensação de serem reconhecidos socialmente, mas de acreditarem que os outros não o são. Talvez, a identificação com a escolarização ajude a informar o percurso desta diferenciação, que não nos cabe avançar em virtude da indisponibilidade de dados nesta pesquisa.

Dessa forma, salienta-se a relevância dos dados apresentados no processo de construção identitária dos noviços. Ora, a estigmatização da atividade policial repercute nesse processo, que conforme demonstramos indicam que os noviços se perceberam frustrados em todas as assertivas que avaliaram o reconhecimento social. Marcadamente, evidenciou-se um movimento de crescente negação do reconhecimento social, em que a frustração das expectativas criadas antes do ingresso tomou lugar durante o período de formação. Nesse sentido, a socialização na polícia militar representou um duplo vetor de conscientização e naturalização do que representa ser policial militar internamente, na vivência diária com os demais, e externamente, nas relações com o público em geral. Conforme discutimos, as relações internas apresentaram dados mais relevantes quanto ao sentimento de frustração, sobretudo quanto à subestimação e ao tratamento respeitoso. Em relação ao reconhecimento social, especialmente a importância atribuída socialmente ao trabalho policial apresentou as variações negativas mais acentuadas em relação às expectativas.

3.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

¹⁰² Ver tabela 24, à página 88.

Neste capítulo, buscamos descrever e analisar o perfil socioeconômico dos noviços, suas expectativas e motivações diante do ingresso na polícia militar do Distrito Federal, além de suas percepções acerca do reconhecimento social do trabalho policial militar. Dentre os principais pontos encontrados, destacamos os seguintes. Em primeiro lugar, a análise dos dados sobre os noviços reitera estudos que indicam a prevalência de homens nos quadros da polícia militar. Dentre os novos policiais, a presença feminina é de 10,6%, sendo que na PMDF representam 6,9%. Se, por um lado, os homens são mais numerosos, por outro lado, também é marcante sua representação simbólica, em que o ethos masculino na Corporação promove desde a reserva de vagas nos concursos à criação de nichos específicos para mulheres na atividade policial, garantido para si o acesso às funções mais valorizadas. Nesse sentido, a designação de 10% de vagas para mulheres no processo seletivo da PMDF representou um incentivo à inserção feminina há algumas décadas, entretanto tem servido, pelo contrário, a limitar seu ingresso nos concursos atuais. De forma semelhante, o deslocamento das mulheres para funções de atendimento ao público e de cunho administrativo representa a segregação tanto espacial quanto simbólica, em que determinadas funções lhes são interditas, contexto que acaba por fundar realidades distintas de interação que informam a inserção de homens e mulheres na cultura policial militar. Em outras palavras, a divisão do trabalho na polícia militar obedece, desde o recrutamento, a critérios de orientação relacionados ao gênero.

Em segundo lugar, a polícia militar representa um contexto de socialização secundária para os noviços. Além de não serem casados e possuírem perfil etário concentrado na faixa etária entre 25 e 30 anos, a maioria dos noviços já exerceu outra atividade profissional, com pelo menos 4 anos de experiência. Em grande medida, as tais características são uma novidade para a polícia militar, cujos noviços eram no mais das vezes recém-egressos da adolescência e inexperientes. O condicionamento anterior com as regras, as rotinas e os processos que marcam o mundo do trabalho pode representar tanto severos desafios organizacionais quanto importantes horizontes de aperfeiçoamento para a PMDF. Ainda mais, o processo de construção identitária dos noviços certamente será influenciado pela perspectiva de comparação com suas outras experiências profissionais.

Em terceiro lugar, o perfil de renda dos noviços da PMDF diverge do estigma da baixa remuneração atribuída ao trabalho policial. Em detalhe, a maioria dos noviços possui renda familiar superior a dez salários mínimos (60,2%), mora em residências quitadas (61,6%) e, por vezes, na região central de Brasília (39,3%). Dessa forma, a associação da atividade policial como trabalho sujo, em referência a ocupações marginalizadas pela remuneração e por precárias condições de vida, encontra resistência diante dos resultados que inserem a polícia no horizonte

de opções de integrantes de classes abastadas da capital federal. Em outras palavras, o perfil dos noviços evidencia um distanciamento da imagem que historicamente alinhava a polícia ao subemprego, ou seja, a atividades tipicamente marginalizadas a serem ocupadas por falta de opção.

Em quarto lugar, a construção identitária dos noviços atribui especial relevância à escolarização como critério de valorização e de reconhecimento social. A mácula que alinhava o trabalho policial a ocupações de baixa complexidade e, conseqüentemente, cujos integrantes são pouco escolarizados, ajuda a compor o aspecto sujo de sua estigmatização. Nesse sentido, a exigência de nível superior para o ingresso é especialmente relevante, sobretudo no tocante à autovalorização dos noviços. Mais do que um fator de identificação, a escolarização constitui, nesse contexto, um critério de diferenciação entre os policiais, em que a clivagem entre eles e nós está fundada no diploma. Com efeito, os noviços se consideram imunes às mazelas da polícia militar, simbolicamente atribuídas aos seus antecessores, segundo a mesma lógica que conjuga a escolarização e a profissionalização num mesmo argumento. Equivale a dizer, por exemplo, que os erros presentes numa abordagem truculenta ou em imperícias administrativas são conseqüências da baixa escolarização, marca dos antigos, categoria que se opõe aos noviços.

Nesse sentido, a análise do período reivindicatório revela que a construção identitária dos noviços foi permeada pela mobilização que antecedeu a autorização para o concurso e o conseqüente espírito de corpo que se desenvolveu. Mais do que isso, os noviços passaram a compartilhar categorias próprias dos policiais militares, a partir da socialização com eles nas reivindicações. Além disso, destacamos o recurso à manifestação como forma de expressão, fio condutor que orienta a distinção entre os ponderadores e os enquadrados na cultura policial e a aproximação com os oficiais, que propiciou um menor estranhamento com as relações hierárquicas, como relevantes.

Em quinto lugar, os valores militares causaram divergência na análise das opiniões dos noviços. Por um lado, os entrevistados passaram a defender mais fortemente a hierarquia e a disciplina depois do ingresso na polícia militar, justamente os valores centrais à cultura militar. De outra forma, a socialização na Corporação implicou na valorização da hierarquia e da disciplina nas organizações. Por outro lado, os noviços associam o militarismo ao autoritarismo, associando-o ao aspecto sujo de seu ambiente laboral. Em outras palavras, os noviços ratificaram e ampliaram a imagem pejorativa que nutriam a respeito do militarismo, que, para eles, está diretamente relacionada ao autoritarismo, ambas incluídas em um campo semântico de carga negativa. Nesse sentido, os noviços demonstraram apoio à desmilitarização das polícias militares. Dessa forma, os noviços diferenciam a hierarquia e a disciplina enquanto valores, e as consideram

importantes, entretanto não se identificam com o militarismo como forma de organização, na medida em que o associam ao autoritarismo.

Em sexto lugar, a principal motivação dos noviços para o ingresso na polícia militar é a estabilidade financeira, sendo que foram evidenciados dois padrões distintos. O primeiro indica que a busca pela estabilidade financeira é mais acentuada dentre mulheres, dentre os entrevistados de cor negra, dentre aqueles que já trabalharam e na maioria das faixas de renda. Já o segundo responde àqueles para os quais a vocação para a atividade policial foi mais acentuada, caso dos homens, de cor branca, que nunca trabalharam e também aqueles de maior renda familiar. Dessa forma, os dados demonstraram a busca pela estabilidade financeira como principal motivação para o ingresso na polícia militar, sendo que a vocação foi representativa apenas em casos específicos.

Em sétimo lugar, as expectativas dos noviços quanto aos policiais militares do Distrito Federal antecipam características com as quais demonstraram identificação, apesar de se eximirem no compartilhamento dos aspectos sujos do trabalho policial. Dessa forma, os noviços não consideram os policiais militares violentos. Em contraste, atribuem os casos de violência à índole dos policiais antes mesmo de ingressarem na carreira, ou seja, um movimento que desloca da ação coletiva para desvios psicológicos a explicação para os comportamentos truculentos. Mais do que isso, ao analisarmos a opinião dos noviços quanto ao nível de escolaridade dos policiais militares, reputado como elevado, evidencia-se o processo de distinção interna entre o antigo e o noviço, em que este último se autopercebe como vetor de mudanças, uma espécie de vanguarda assentada no diploma. Em contrapartida, ao antigo são atribuídas as marcas do estigma do policial ignorante, os sujeitos do trabalho sujo aos olhos dos noviços.

Ainda nesse sentido, outra característica avaliada foi a imagem do policial militar como preconceituoso. Os noviços não os consideram preconceituosos, contudo concordam com a suposição de que o trabalho policial é atender aos mais necessitados. A divergência surge quando ressaltamos que tais atendimentos por vezes redundam na criminalização desses estratos da sociedade, o que ajuda a iluminar o caminho discriminatório que pode ser percorrido. De outra forma, os noviços ilustram seu lugar de fala ao excluir o preconceito do trabalho policial, embora concordem com o direcionamento da atividade policial de forma seletiva, por assim dizer discriminatória nos moldes atuais de justiça criminal.

Em oitavo lugar, a análise dos aspectos relacionados ao reconhecimento social da polícia militar indica que os noviços se autorreconhecem positivamente em relação ao trabalho policial, ou seja, se autopercebem satisfeitos com a PMDF. Em especial, os noviços apresentaram forte adesão quanto ao sentimento de orgulho e utilidade que percebem no trabalho policial,

notadamente quanto ao uso da farda. Entretanto, foi evidenciado um movimento de descontentamento em relação à remuneração, aspecto assinalado também nos resultados dos itens que avaliaram a identificação com a instituição. Nesse caso, destaca-se que os noviços estão familiarizados com as expressões usadas e com a história da organização; conhecem as datas importantes e possuem muitos colegas de farda em seu círculo de amizades; possuem objetivos que coincidem com os da polícia, em suma, sentem-se identificados. Entretanto, a maioria dos noviços inicia a carreira com a pretensão de mudar de profissão, fenômeno mais frequente dentre as mulheres, os entrevistados mais jovens e de cor branca. Especialmente importante, é a relação entre a pretensão de sair e a motivação para o ingresso: a busca pela estabilidade financeira responde pela principal motivação para o ingresso daqueles que pretendem mudar de profissão.

Assim, a polícia militar representa um período de transição para a maioria dos noviços, em que a temporalidade varia de acordo com a característica analisada. Entretanto, diante da forte adesão aos sentimentos que expressam pertencimento e familiaridade com a polícia, a pretensão de mudar de profissão não parece estar relacionada com a identificação ou com o autorreconhecimento em relação à Corporação ou ao trabalho em si. Pelo contrário, a firmeza da busca por melhores condições materiais de vida não foi contestada durante toda a pesquisa.

Ademais, a análise do reconhecimento social do trabalho policial a partir da ótica dos noviços apresentou duas principais conclusões. Por um lado, os noviços reiteram percepções anteriores segundo as quais se julgam diferentes dos demais policiais militares. Os noviços não consideram o policial militar do Distrito Federal reconhecido socialmente, ao passo que eles, por sua vez, se sentem mais reconhecidos pelas pessoas. Simbolicamente, tais resultados reiteram a cisão entre *nós e eles* e que parece permear o percurso de construção identitárias desses sujeitos.

Por fim, evidenciou-se um movimento segundo o qual os noviços se sentiram frustrados em todos os itens analisados acerca do reconhecimento social, numa trajetória em que lhes é negada a estima social e pessoal, além da importância social do trabalho e da discriminação que percebem. Nas relações internas, os noviços sentiram-se desrespeitados em relação à subestimação e ao respeito com que são tratados, tendo em ambos os casos indicado frustração e insatisfação com tais circunstâncias.

CAPÍTULO 4 - IDENTIFICAÇÃO E DESRESPEITO NO TRABALHO POLICIAL: UMA ANÁLISE DOS DEMISSIONÁRIOS DA PMDF

Neste capítulo, apresentaremos os resultados da pesquisa com os demissionários da Polícia Militar do Distrito Federal. O recorte temporal para seleção dos entrevistados compreende o período de 2000 a 2011¹⁰³. Esta seção está assim organizada: em primeiro lugar, a categoria dos demissionários será apresentada para, em seguida, ser problematizada em torno das percepções de autorreconhecimento e de reconhecimento social dos entrevistados. Em especial, dois momentos de inflexão em suas trajetórias serão destacados: o ingresso e a demissão da polícia militar, entremeados pela socialização na instituição. Em segundo lugar, examinaremos a construção identitária dos demissionários a partir da análise de suas percepções, reações e sentimentos diante das autorrelações positivas e das experiências de desrespeito por eles relatadas durante a socialização na polícia militar. No caso da negação de reconhecimento, as experiências serão discutidas por meio dos sentimentos de autoconfiança, de autorrespeito e de autoestima ou estima social (HONNETH, 2009). Em detalhe, a estima social será problematizada segundo a estigmatização da atividade policial enquanto trabalho sujo (Hughes, 1962). Em quarto lugar, discutiremos os efeitos desta estigmatização sobre a forma como o trabalho policial militar é percebido e, por conseguinte, desempenhado pelos policiais militares do Distrito Federal, cotejados pela ideia de violência expressiva. Por fim, as motivações para a demissão dos entrevistados serão apresentadas.

4.1 DEMISSIONÁRIOS

Por demissionários, referimo-nos àqueles policiais militares que voluntariamente pediram desligamento da PMDF. Apesar das motivações alegadas, os militares do Distrito Federal podem deixar a condição de policiais por meio dos institutos da demissão, para os oficiais, e do licenciamento, para os praças¹⁰⁴. Dessa forma, não estamos tratando daqueles que

¹⁰³ Conforme salientado no Capítulo 1, o presente recorte temporal responde, sobretudo, pela inconsistência dos dados disponíveis nos períodos anteriores.

¹⁰⁴ Ver Lei nº 7.475, de 13 de maio de 1986, artigos 103 a 111 (BRASIL, 1986).

tenham sido excluídos por razões disciplinares ou que tenham se aposentado¹⁰⁵, voluntariamente ou não. A população analisada perfaz um total de 358 ex-policiais militares no período selecionado, cujos dados descritivos serão apresentados em seguida.

Em primeiro lugar, destacamos os resultados referentes ao tempo de permanência dos entrevistados na PMDF. Conforme discutiremos na análise das entrevistas, o trabalho na polícia militar insere-se em um contexto de especial temporalidade transitória, em que representa para os demissionários um estágio perene na trajetória profissional. Em detalhe, essa noção de trabalho temporário foi destacada como uma oportunidade de financiar os estudos, contribuir com o sustento familiar ou mesmo como opção para ingresso no mercado de trabalho. Nesse sentido, os dados encontrados são coerentes com essa percepção fugaz apresentada pelos demissionários, em que 82,1% dos entrevistados deixaram a polícia militar nos dez primeiros anos na carreira.

Tabela 33 - Distribuição dos demissionários da PMDF¹ pelo tempo de permanência na instituição

	Percentual	Acumulado
Até 1 ano incompleto	12,8%	4,2%
Entre 1 ano e 5 anos incompletos	28,0%	36,3%
Entre 5 anos e 10 anos incompletos	41,3%	81,4%
Entre 10 anos e 20 anos	17,1%	99,0%
Mais de 20 anos	0,8%	100,0%
Total	100,0%	

¹ A pesquisa compreendeu o período de 2000 a 2011.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em segundo lugar, apresentamos a distribuição dos entrevistados segundo sua patente. Os números indicam que os desligamentos são mais frequentes nas posições iniciais e de execução da instituição, ou seja, dentre os praças. Em detalhe, 95,2% dos demissionários são praças, ao passo que 4,8% são oficiais. De forma comparativa, os praças representam 91,7% do efetivo da PMDF e os oficiais os 8,3% restantes¹⁰⁶. De outra forma, os desligamentos são mais

¹⁰⁵ Segundo a legislação castrense aplicada às organizações militares do Distrito Federal, a aposentadoria equivale aos institutos da reserva remunerada e da reforma, ambos caracterizados como situação de inatividade. No caso da reserva remunerada, o militar distrital pode solicitá-la ou ser compulsoriamente transferido segundo critérios relativos à idade e ao tempo de serviço. Já a reforma é sempre compulsória nos casos de incapacidade para o serviço em virtude de doença ou de acidentes. O servidor militar distrital quando atinge determinadas idades limites em cada posto ou graduação passam da situação de reserva remunerada para a condição de reformados. A principal implicação da condição de reserva é a possibilidade de ser convocado em casos excepcionais, como guerra, estado de sítio ou de emergência. Ver Lei nº 7.475, de 13 de maio de 1986, artigos 90 a 100 (BRASIL, 1986).

¹⁰⁶ Em números absolutos, são 1.295 oficiais e 14.359 praças na PMDF. Dados referentes a janeiro de 2011, prestados pela Diretoria de Gestão de Pessoal da PMDF.

frequentes dentre os praças, em termos absolutos e relacionais. Destaca-se ainda que dentre os oficiais não houve desligamentos nos postos mais elevados da estrutura, tendo se limitado ao círculo dos oficiais de nível intermediário. Tal aspecto dos desligamentos pode estar relacionado à estabilidade associada às posições de gerenciamento dos níveis hierárquicos superiores.

Tabela 34 - Distribuição dos demissionários da PMDF por patente¹

	Percentual	Acumulado
Soldado	78,46%	78,46%
Cabo	8,68%	87,14%
Sargento	7,72%	94,86%
Cadete	0,32%	95,18%
Tenente	4,50%	99,68%
Capitão	0,32%	100,00%

¹Foram considerados apenas os postos e graduações presentes na população analisada.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em terceiro lugar, os resultados da pesquisa com os demissionários indica que os desligamentos são mais frequentes dentre as mulheres. Retomando os dados apresentados no Capítulo 3, segundo os quais 6,9% do efetivo da PMDF são mulheres, os resultados abaixo indicam que os homens representam proporcionalmente uma menor parcela dentre os demissionários.

Tabela 35 - Distribuição dos demissionários da PMDF por sexo

	Percentual
Feminino	10,29%
Masculino	89,71%
Total	100,00%

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em quarto lugar, os dados referentes à carreira de destino dos demissionários indicam uma representativa inclinação por outros órgãos relacionados à segurança pública ou associados às carreiras jurídicas. Nesse sentido, 55,6% dos entrevistados se mantiveram no campo da segurança pública, sendo 51,4% em órgãos policiais. Destaca-se inclusive que polícias militares de outros Estados foram o destino de parte dos demissionários. O principal destino dos demissionários são as polícias civis, em grande medida a do Distrito Federal. Por outro lado, as carreiras jurídicas representam 28,5% dos demissionários, os quais podem estar relacionados ao

sistema criminal. Ou seja, a socialização na polícia militar pode ter contribuído na tomada de decisão quanto à trajetória profissional dos demissionários.

Tabela 36 - Distribuição dos demissionários da PMDF² por carreira de destino

Carreira	Percentual	Acumulado
Polícia Militar	0,32%	0,32%
Polícia Legislativa	0,32%	0,64%
Corpo de Bombeiros	1,61%	2,25%
Detran	2,25%	4,50%
Outra opção	8,36%	12,86%
Polícia Federal	10,93%	23,79%
Polícia Rodoviária Federal	16,72%	40,51%
Polícia Civil	27,97%	68,49%
Carreiras jurídicas ¹	30,23%	98,71%
Não se aplica	1,29%	100,00%
Total	100,00%	

¹ Nesta categoria, encontram-se as respostas que mencionaram tribunais, defensorias e ministério público, em nível federal, estadual e distrital.

² A pesquisa compreendeu o período de 2000 a 2011.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Em suma, os demissionários da PMDF considerados no período entre 2000 e 2011 demonstraram que as demissões são mais frequentes nos primeiros anos de carreira, dentre as mulheres de patentes mais baixas. A maioria dos demissionários troca a polícia militar por outros empregos públicos e, comumente, escolhem órgãos relacionados à segurança pública ou associados às carreiras jurídicas. Em detalhe, as polícias civis são os principais destinos dos demissionários da PMDF.

Por fim, destaca-se que, em grande medida, a relevância da análise sobre os demissionários não se limita à quantidade daqueles que tomaram decisões semelhantes. Com efeito, conduzir a argumentação pela eloquência com que se expressam os números pesaria contra o que nos propomos nesta pesquisa, ou seja, analisar a construção identitária dos policiais militares do Distrito Federal diante da estigmatização da atividade policial como trabalho sujo. De outra forma, dedicar-nos aos demissionários permite trazer à tona experiências relacionadas à socialização na polícia militar sob a ótica de sujeitos que se encontram num lugar de fala que lhes possibilita se expressarem sem os embaraços e mesmo os deveres do envolvimento institucional. Sabemos, por outro lado, que o recorte dos demissionários reflete percepções de ex-policiais, que

por motivos diversos culminaram na opção de trocar a polícia militar por outra profissão. Este enviesamento foi considerado nas análises que seguem.

4.2 AUTORRECONHECIMENTO ANTES DO INGRESSO NA PMDF

A análise das entrevistas com os demissionários demonstrou que a polícia militar representava antes do ingresso uma oportunidade tangível de ascensão social. Mais do que isso, o ingresso na polícia militar era visto com uma especial temporalidade transitória, ou seja, a expectativa gerada tendia ao pragmatismo e não envolvia o autorreconhecimento enquanto policial militar. A motivação para o ingresso estava ancorada na percepção de que a estabilidade financeira supera a vocação para a atividade policial, em que a permanência na polícia militar é encarada como um estágio transitório. É dizer que a imagem da abnegação que se associa comumente à atividade policial¹⁰⁷ perde força e parece estar se limitando ao discurso dos mais antigos na carreira. Durante a pesquisa, essa noção prévia de trabalho temporário mostrou-se, comumente, ligada à oportunidade de financiar os estudos, de contribuir com o sustento da casa ou mesmo de ingressar no mercado de trabalho com estabilidade.

Nesse sentido, ressalta-se que o perfil dos noviços da PMDF tem se alterado apenas recentemente com a exigência de nível superior para o ingresso, cuja seleção acaba sendo dirigida a sujeitos com perfil etário mais elevado e experiências profissionais anteriores¹⁰⁸. Entretanto, é marcante nas entrevistas o delineamento das características dos demissionários, à época em que se tornaram policiais militares: são homens, solteiros e jovens. Nesse contexto, a polícia militar representou a primeira experiência de socialização profissional de grande parte de seus integrantes, conforme se evidenciou em diversas interações durante a pesquisa.

Entrevistador¹⁰⁹: Qual foi a principal motivação que o levou a ingressar na polícia militar do Distrito Federal?

Sargento Mateus¹¹⁰: Eu não tinha vocação nenhuma. Foram dois aspectos: dinheiro e estabilidade. Tem todo um retrospecto que se eu for contar você chora. Eu saí de casa com 14 anos e vim morar sozinho em Brasília. E um adolescente conseguir um

¹⁰⁷ São comuns na literatura sobre as agências policiais referências à cultura policial como sendo uma espécie de sacerdócio, dadas as condicionantes do trabalho. A ideia de que a profissão exige dedicação e vocação é assemelhada pelos policiais ao sacerdócio. Nesse sentido, ver Reiner (2004, cap. 3) e Skolnick (2005, p. 264-279).

¹⁰⁸ Ver essas discussões no Capítulo 3, especialmente nas seções 1.3. Idade e estado civil, 1.5. Escolaridade, e 1.10. Trabalho anterior.

¹⁰⁹ Entrevista nº 05. O policial contava 14 anos de serviço quando se licenciou da polícia militar em 2011.

¹¹⁰ Os nomes dos entrevistados são fictícios e foram decididos pelos próprios sujeitos a fim de garantir o anonimato dos participantes da pesquisa.

emprego é a coisa mais difícil, ainda mais sem pai nem mãe. (...) Eu trabalhava descarregando caminhão de madeira. Eu era chapa com 14 e até 17 anos. Quando fiz 18 anos, tive a oportunidade de ir pras forças armadas. Com isso, me alistei na aeronáutica e fiquei lá 1 ano e pouco. Lá eu me familiarizei com o militarismo, mas tinha o prazo (refere-se ao período do alistamento obrigatório das Forças Armadas). Foi quando comecei a estudar e a estudar muito. Então, eu sabia que ia sair da aeronáutica e já tinha familiaridade com as regras, com o funcionamento da coisa e na PM não tinha isso de tempo.

Entrevistador: Quais as expectativas que você tinha quanto ao trabalho a ser desempenhado?

Sargento Mateus: Minha expectativa era ficar quatro anos, o tempo de fazer uma faculdade e ir embora. É claro que a gente muda, a gente desenvolve aptidão. Mas minha expectativa era de curtíssimo prazo.

Esse trecho mostra que a familiaridade com as Forças Armadas contribuiu com a escolha da polícia militar como destino profissional. Contudo, “saber o funcionamento da coisa” não estendeu a expectativa de permanência na instituição, que permaneceu de “curtíssimo prazo”. Ora, o desígnio pragmático do Sargento Mateus era “fazer uma faculdade e ir embora”, ou seja, qualificar-se; e, para tanto, a polícia militar representava um meio. Nesse sentido, não existia o autorreconhecimento com os valores, os princípios e a rotina do trabalho policial, tampouco havia identificação com a estrutura militar, mesmo essa lhe sendo familiar. Ainda mais, não se demonstram expectativas positivas diante das atividades a serem realizadas.

Conforme discutiremos adiante, a temporalidade transitória que registramos nos relatos dos demissionários reflete uma espécie de lacuna entre os fatores de identificação positiva dos policiais e os aspectos do habitus policial militar, os quais parecem constituir polos que se opõem diante de situações rotineiras. Esses conflitos de reconhecimento variam de acordo com as propriedades e afinidades individuais, contudo são especialmente relevantes nos aspectos centrais do habitus policial militar. É o caso da valorização da exposição ao risco e ao perigo. Nesse caso, por exemplo, são comuns conflitos em torno das distinções entre as atividades administrativas e as operacionais. Ainda mais, essas oposições permeiam o processo de engrandecimento e valorização das características que lhes distinguem. De outra forma, a valorização da exposição ao risco é central às atividades operacionais, em que a lógica do flagrante se sobrepõe ao restante. Todavia, por outro lado, representa uma ameaça àqueles que não se identificam com estas características. Em suma, certos aspectos da rotina, dos valores e das disposições que marcam a socialização na polícia militar eventualmente se tornam obstáculos importantes na trajetória dos demissionários, mitigando a identificação positiva e catalisando a percepção de experiências de desrespeito.

Por vezes, os relatos dos demissionários quanto à percepção que tinham sobre a polícia militar antes do ingresso demonstram que a instrumentalidade associada ao trabalho

sobressaía a eventuais experiências negativas das quais tenham sido sujeitos. O autorreconhecimento dos demissionários antes do ingresso na polícia militar raramente esteve associado à vocação profissional, pelo contrário, a polícia normalmente inspirava reações de medo e resistência nos futuros policiais e seus familiares. Todavia, a estabilidade oferecida pelo emprego público parece ter sido o fiel da balança. Em grande medida, a análise das entrevistas com os demissionários assinalou que a polícia não povoava suas aspirações de crianças quanto ao futuro profissional, e, por mais que tenham tido eventuais experiências negativas com a polícia ou com militares, optaram por ingressar na polícia militar. É o caso, por exemplo, do Sargento Paulo, cujo relato reproduzimos em seguida.

Entrevistador: Qual era a imagem que você tinha da polícia militar?

Sargento Paulo¹¹¹: Era de medo, medo! Um medo danado, não podia escutar a sirene que saía correndo.

Entrevistador: Por quê?

Sargento Paulo: No interior, tinha toque de recolher às 22 horas. Quem fosse pego após isso, dormia no xadrez. Era o exército que fazia esse controle.

Entrevistador: Para você era diferente a polícia militar e o Exército?

Sargento Paulo: Tudo a mesma coisa! Inclusive, quando eu já tinha entrado, que a gente tava na sala de aula e alguém testava a sirene, aquilo me dava vontade de sair correndo!

Entrevistador: Mas por que decidiu entrar então?

Sargento Paulo: De início, falei que não ia fazer o concurso. Porque eu tinha medo de militar danado. Meu trauma no Exército foi... porque eu vim servir o exército voluntário e lá eu fiz um curso de cabo e passei meu tempo todo em curso... era campo de instrução de Formosa, jogando granada.... aquele negócio, matar a galinha e chupar o sangue, matar coelho, porco.... Ali eu passei um trauma danado, físico e psicológico. Daí eu pensava que na PM era igual né. Ainda fiquei um tempo sem fazer o concurso, deixei de fazer dois ou três, daí meus colegas foram e disseram: vou fazer... Até que todo mundo tava tentando entrar na PM. Fiz o concurso e passei. Para quem era só estudante, não tinha expectativa nenhuma de arrumar emprego, deu um direcionamento tremendo na vida, né?

No relato do Sargento Paulo, a experiência no Exército foi “traumática”, num resquício do período de exceção que não parece se dissociar dos militares estaduais. Essa noção ajuda a informar, em parte, a pecha negativa que associa a atividade policial à violência e à arbitrariedade, e que participa da composição do reconhecimento social que se atribui à PMDF. Mesmo para o sujeito que serviu o exército, portanto familiarizado, a ideia que trazia era a de que seria “tudo igual” na polícia militar. De certa forma, essa percepção que os próprios

¹¹¹ Entrevista nº 1. O policial contava com 19 anos de serviço quando se licenciou da polícia militar em 2007.

demissionários revelam sobre a época de seu ingresso na polícia militar parece não ter sofrido alterações substanciais. Nesse sentido, os resultados da pesquisa com os noviços apresentados no Capítulo 3 são sugestivos. Por exemplo, destacamos que 66% dos noviços, em 2010, consideram a PMDF uma instituição autoritária, 52,6% pretendem sair da instituição, e sua percepção de reconhecimento social depois da socialização na Corporação apresentou variação negativa em todos os itens analisados.

Independentemente das expectativas com o novo trabalho, a instrumentalidade associada ao trabalho, por vezes, sobressaía à natureza do trabalho a ser desempenhado. A relação com a estabilidade financeira é também refletida no relato da Soldado Sarah:

Entrevistador: Quais as expectativas que você tinha quanto ao trabalho a ser desempenhado?

Soldado Sarah¹¹²: Na verdade, eu estava muito angustiada para entrar logo. Não queria saber o que encontrar, não fui atrás de saber de nada. Inclusive, fui a primeira policial da família. (...) Eu estava quase trancando a faculdade e precisava muito do dinheiro. O período de seleção, aqueles testes todos, foi um sofrimento porque eu precisava entrar logo. Não pensava no que ia fazer.

Por outro lado, esse autorreconhecimento precário, orientado pelo pragmatismo, expressa uma satisfação instrumental que, por um lado, atende à necessidade “de entrar logo”. Ou seja, representa a concretização de um objetivo que se lhes propuseram. A despeito de serem comuns os relatos dos demissionários que demonstram uma imagem negativa sobre a polícia militar antes de a conhecerem por dentro, os entrevistados se engrandeceram com o ingresso. Por outro lado, essa orientação pragmática abre espaço à lacuna identitária no trabalho policial. Equivale a dizer que a expectativa dos novos policiais não se dirigia aos aspectos que caracterizavam o trabalho ou a instituição. Pelo contrário, o financiamento de seus estudos e a necessidade de contribuir com o sustento familiar, por exemplo, eram valores mais fortes, e isso independentemente da imagem que muitos deles tinham antes de se pensarem como parte da polícia e depois da socialização. De toda forma, o ingresso na polícia militar foi festejado e representou fator de valorização e reconhecimento social. É o caso dos relatos abaixo em que o desígnio de estudar e o fetiche da autoridade são evidentes.

Entrevistador: Existe algo mais que gostaria de falar sobre a PMDF?

Sargento Mateus: Graças a Deus que a PM apareceu na minha vida, porque senão toda a evolução intelectual que eu tive, não que ela tenha facilitado os meus estudos, mas propiciou de alguma forma. Eu tinha segurança financeira, tinha estabilidade.

¹¹² Entrevista n° 2. A policial contava com 6 anos de serviço quando se licenciou da polícia militar em 2008.

Entrevistador: Como sua família, amigos e pessoas próximas reagiram quando você ingressou na PMDF?

Sargento Paulo: Ah... eles moravam no interior. O delegado da cidade todinha era um cabo! Ahhh... meu pai tinha o maior orgulho. Meu pai falava pra todo mundo: meu filho é da polícia de Brasília! Avisava quando eu ia chegar, contava pra todo mundo com orgulho. E eu com 19 anos!

Entrevistador: Você se lembra de algum caso que ilustre isso?

Sargento Paulo: Tem sim. Eu cheguei lá uma vez e numa noite colocaram meu sobrinho para fora de uma danceteria porque era menor de idade. Eu fui lá e coloquei pra dentro de novo. Falei pro segurança que ele iria entrar ou todos os menores iam ter de sair! Me identifiquei e o garoto ficou na festa. Resolvido o problema. Autoridade, né!? (risos). E aquilo correu a cidade inteira! Foi bom.

Diante dos relatos, percebe-se que o raciocínio pragmático que instrumentaliza a polícia militar fica evidente também nas comemorações. Trata-se de um emprego e não de uma carreira, em que o trabalho desempenhado serve para suprir necessidades de natureza “intelectuais” ou “financeiras”.

Em suma, os demissionários não apresentavam expectativas de reconhecimento com o trabalho policial. De fato, antes do ingresso, as racionalizações demonstradas indicam no sentido pragmático de se obter uma ocupação, por assim dizer, a polícia militar representava um instrumento de ascensão social, e não um objetivo profissional em si. Com efeito, a polícia militar representou a primeira experiência profissional de grande parte dos entrevistados. Dessa forma, configura-se um cenário de especial temporalidade transitória, em que o pragmatismo reflete a lacuna identitária entre os fatores positivos de reconhecimento e aspectos do habitus policial militar.

4.3 SOCIALIZAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR

O período de socialização na polícia militar constituiu, para os demissionários, o momento de familiarização com a cultura policial. Mais do que um momento, esse período permitiu-lhes comparar suas expectativas e motivações desde antes do ingresso à realidade vivenciada quando se é parte integrante da instituição. Nesse sentido, o processo de construção identitária certamente será marcado por experiências positivas, cujo movimento no sentido da identificação com o trabalho policial é incentivado. Todavia, também serão marcantes experiências negativas, chamadas de desrespeitos morais quando atingem a identidade dos sujeitos, cuja força move no sentido oposto, o do sofrimento daqueles que não mais se reconhecem. Em grande medida, esta seção apresentará aspectos dessas duas realidades da socialização na polícia militar, seus efeitos e distinções, além das implicações sobre as identidades

dos demissionários enquanto policiais militares. Inicialmente, analisaremos as experiências de identificação positiva, para, em seguida, tratarmos das experiências de desrespeito.

4.3.1. Identificação positiva: distinções na cultura policial

Durante a pesquisa, os demissionários demonstraram maior identificação positiva com o trabalho de rua, em especial com o serviço de patrulhamento em viaturas. Esse parece, de fato, ser o comportamento mais frequente dentre policiais (BAYLEY, 2002; BITTNER, 2003) no Distrito Federal (SUASSUNA, 2009; SILVA, 2009). Salienta-se que a identificação positiva é justamente aquilo que opera no sujeito a construção de uma imagem positiva de si mesmo, a partir da referência a propriedades e capacidades que lhe engrandecem e são assentidas (HONNETH, 2009). Com efeito, é esse o percurso que fizemos nas entrevistas com os demissionários, qual seja, compreender as interações, os processos, as disposições e os sentimentos que lhes propiciavam identificar-se com a polícia militar.

Dessa forma, destacamos as seguintes distinções que os policiais militares do Distrito Federal normalmente operam no processo de identificação e autorreconhecimento com o trabalho policial: a) oposição entre os vibradores e os encagaçados, categorias construídas em torno das atitudes demonstradas diante do risco; b) oposição entre os operacionais e os administrativos, categorias, por sua vez, relacionadas ao tipo de atividades desempenhadas; c) a terceira distinção não opõe categorias e suas disposições, mas valoriza o serviço de rua pelo sentido de utilidade que ele confere ao trabalho policial contexto policial.

4.3.1.1. Distinções diante do risco: os vibradores e os encagaçados

A tendência de identificação positiva dos policiais militares com a exposição ao risco é refletida nas percepções dos demissionários. Dentre as categorias construídas na socialização na polícia militar, aquelas que se dirigem ao engrandecimento de aspectos relacionados à exposição ao risco e ao perigo foram recorrentes durante a pesquisa. De maneira relacional, são erigidos pares que se opõem, por um lado, mas que, por outro, se justificam numa lógica de interdependência. É assim que o “vibrador” se opõe ao “encagaçado”, e permanecem, ambos, inter-relacionados em torno da percepção de comprometimento e de dedicação ao serviço que são cristalizadas pelo destemor diante do perigo. O “vestir a camisa”, durante aquilo que chamam de verdadeiro trabalho de polícia, representa tanto a afirmação dos vibradores, quanto a segregação dos encagaçados. Ora, é razoável considerar que o engrandecimento que se observa

no discurso daquele se rotula de vibrador apenas faz sentido na comparação, aliás, na depreciação da alteridade, prescrita ou real, daquele que não se enquadra como vibrador. Restam a este as alcunhas pejorativas, que no ethos policial militar tem respondido por encagaçado. O relato do Sargento Júnior, nesse sentido, é esclarecedor.

Entrevistador: Se você fosse descrever um dia comum no trabalho, como seria?

Sargento Júnior: Era muita atividade, muita adrenalina, principalmente daquele que realmente veste a camisa da instituição, sabe? Aquele que tá comprometido com seu trabalho, que vibra... Porque nesses 20 anos e 3 meses, eu sempre trabalhei de radiopatrulhamento, eu sempre trabalhei no operacional, na viatura.

Entrevistador: Qual era o oposto do que você falou de “vestir a camisa”?

Sargento Júnior: É aquele cara que não tem comprometimento. Ele tá ali, eu acho que, só pelo salário. É o cara que quando você precisa dele, mesmo na frente de serviço, o cara não corresponde, encagaça.

Entrevistador: Você trabalhou mais com policiais que vestiam a camisa ou que eram descomprometidos?

Sargento Júnior: Com os que vestiam a camisa. Sabe por quê? Eu geralmente fui comandante de guarnição e escolhia a minha equipe. Aqueles que tinham comprometimento já sabiam que eu também tinha, que eu ia pra rua pra trabalhar. Então, muitas vezes o policial pedia para trabalhar junto e a gente formava as guarnições.

No relato acima, fica evidente a oposição entre a atitude de “vestir a camisa”, que caracteriza o vibrador, e aquele que “ia para a rua e não correspondia”, ou seja, o encagaçado. Mais do que isso, percebe-se a clivagem entre as duas categorias, que, no caso, dizem respeito a percepções de comprometimento afetivamente (não) representadas pela adrenalina associada à exposição ao risco. Na verdade, não se trata de sentir, ou não, medo diante das ocorrências, mas de não demonstrá-lo ou mesmo não titubear em agir como os outros policiais de rua agiriam. É a normalização das condutas, do autocontrole individual diante do perigo, fator essencial à labuta do vibrador (SUASSUNA, 2009:114). Esta característica, em detalhe, contribui à valorização do trabalho dos vibradores, que é reforçado e lembrado pelas estórias, anedotas e eventuais marcas físicas. Além disso, a formação das “equipes”, conforme citado, acaba reproduzindo essa lógica de diferenciação.

Neste sentido, Shearing e Ericson (2005) assinalam que o conhecimento policial encontra justamente na tradição oral, nas estórias, um vetor de orientação das ações, que deve ser considerado tanto quanto os produtos da análise reflexiva e sistemática. Para os autores, esse vocabulário de precedentes é lapidado com o passar do tempo e de acordo com as situações, pelos policiais que as contam. Seu caráter apócrifo lhe confere autoridade para influenciar ações futuras, numa lógica de cálculo por analogia a fim de sugerir a sensibilidade apropriada para a

atividade policial. Por exemplo, o que os policiais militares chamam de tirocínio policial, uma espécie de *insight* que os motiva a realizar abordagens inopinadas, carrega representações bastante próprias do mundo, como aquelas que informam a construção de traços de suspeição, como vestimentas, cor da pele, localidade, dentre outros (SILVA, 2009). Em grande medida, a força da tradição contribui para a valorização dos aspectos relacionados à exposição ao risco, ainda mais no contexto de uma ocupação cuja característica distintiva é a ambivalência da violência como ofício. Dessa forma, a adrenalina das ruas é mais loquaz do que o trabalho burocrático, ainda mais no contexto que estabelece a violência como potencial instrumento.

Outro aspecto desse contexto é a associação da vibração com o “trabalho de verdade”. É estabelecida uma lógica segundo a qual a exposição ao risco funciona como uma espécie de ponto de inflexão a partir do qual sua distinção, seu valor está diretamente associada às adversidades encontradas. O trabalho policial é dignificado, ganha em prestígio, quão mais árduas forem as condições de enfrentamento e perigo. Vejamos o relato do Soldado Riquelme:

Entrevistador: Qual parte do trabalho você gostava mais?

Soldado Riquelme¹¹³: Pra quem gosta da atividade policial é o serviço operacional. O trabalho de verdade é estar nas ruas. Mas tem muita gente preocupada apenas com o salário e tenta de toda forma se esquivar. Na rua você está exposto ao risco, pode acontecer algum acidente ou confronto, e tem gente que foge disso, prefere ficar na boa. Eu acho que trabalha mais.

Entrevistador: E vão para onde se esquivar?

Soldado Riquelme: Normalmente no serviço de guarda, no posto. Depende do local.

No exemplo acima, a categoria do vibrador é valorizada como o policial que de fato desempenha o “trabalho de verdade”. Com efeito, essa característica sugere uma aptidão daqueles que “gostam da atividade policial”. Além disso, o vibrador não está preocupado apenas com o salário, outro aspecto que visa distingui-lo diante do valor moral de se preocupar com algo a mais, mesmo com o risco de “algum acidente ou confronto”. Ainda mais, o vibrador é aquele policial que trabalha mais, que não quer apenas “ficar na boa”, esquivando-se como aqueles que não vibram, os engaçados. Diante dessa fala, o vibrador é caracterizado como o policial que trabalha verdadeiramente, ao passo que o encagaçado é o preguiçoso. Nesse sentido, conforme veremos adiante, o vibrador aproxima-se do operacional na distinção quanto ao tipo de serviço a ser desempenhado.

4.3.1.2. Distinções diante do tipo de serviço: os operacionais e os administrativos

¹¹³ Entrevista n° 7. O policial contava com 7 anos de serviço quando se licenciou da polícia militar em 2010.

Num outro sentido, percebemos a construção de clivagens em torno do tipo de atividades desempenhadas. Nesse caso, as categorias em contraste são os operacionais, aqueles que trabalham no serviço de rua, e os administrativos, os policiais militares que exercem funções burocráticas nos quartéis. Essa oposição tem sido recorrente em outras pesquisas sobre agências policiais e, em grande medida, o serviço administrativo tem sido simbolicamente associado ao trabalho sujo da instituição (HUGHES, 1962). Para Ianni e Reuss-Ianni (2005), por exemplo, a diferenciação entre os policiais de rua e os administrativos configuram duas culturas distintas. Os primeiros seriam orientados por relações orgânicas, em que são considerados profissionais e especialistas em suas atividades. Já os policiais administrativos tendem a se basear em regras da administração pública, são racionais e se dirigem a maximizar a organização rumo à eficiência. Para os autores, se é verdade que os objetivos institucionais são os mesmos para ambas as categorias, qual seja a garantia de segurança e manutenção da ordem, a definição desses conceitos e os meios de alcançá-los são interpretados de forma diferente por cada cultura profissional dentro da mesma instituição. Ao passo que os policiais de rua se baseiam na flexibilidade das respostas locais ancoradas em sua experiência prévia, uma espécie de autodeterminação, os administrativos tendem a racionalizar o problema e a prever, de forma geral, respostas para possíveis situações (2005:306).

No caso dos demissionários da PMDF, a liberdade e a autonomia se confundem dentre os aspectos valorizados nas atividades nas ruas. Vejamos os relatos:

Entrevistador: Qual parte do trabalho você gostava mais?

Sargento Paulo: O serviço de radiopatrulha. Todo ele! Entre 07h e 19h, por exemplo, você tem a sua área pra trabalhar. Eu trabalhei com comandantes que falavam: você tem sua área, aconteceu alguma coisa a culpa é sua. E você não tem rotina, nenhum dia é igual ao outro, sempre um flagrante diferente.

Entrevistador: Então, era o flagrante?

Sargento Paulo: Era o flagrante, a radiopatrulha. E vou falar: da minha turma que entrou na polícia militar não tinha muito cara encagaçado quando ia pra rua. Se houvesse (ao mesmo tempo) uma ocorrência de tiroteio e uma ocorrência de briga de marido e mulher, deixava a mulher bater no marido ou o marido bater na mulher e ia pra ocorrência de tiro. Era engraçado, o motorista já ia instantâneo, tinha prioridade!

Entrevistador: Qual era a parte do trabalho que você mais gostava?

Sargento Júnior: Era ir pra rua! Porque eu acho que é a questão da adrenalina e eu gostava de me ver na posição de ter autonomia pra resolver problemas. Além disso, é combater a criminalidade, combater o criminoso. Ah, pegar um criminoso em flagrante, fazer a prisão em flagrante, pra mim era o ápice.

Nos discursos citados, percebemos fortes sinais de identificação positiva com o trabalho operacional. O primeiro deles se refere à liberdade que se associa aos executivos das esquinas (MUNIZ, 1999), onde cada um tem a sua “área” para trabalhar e a “culpa” pelos

resultados alcançados. De certa forma, os relatos dos policiais militares retomam a noção de exposição ao risco e nos conduzem à ideia de que tal aspecto acaba se tornando um fim em si mesmo, cujo produto evidente é o flagrante, e isso de maneira dissociada da qualidade do serviço prestado. Na semântica das ruas, o flagrante representa o “ápice”, ou seja, dispensa eufemismos para expressar o prazer associado a ele, como que em um hobby. O que, por outro lado, equivale a dizer que a cultura policial tende a privilegiar as situações flagranciais, como as apreensões e as prisões, em uma lógica que desvaloriza as ações preventivas, como o patrulhamento a pé.

Outro sinal de identificação positiva é decorrente da ideia anterior: trata-se da autodeterminação no trabalho de rua. Mais do que se sentirem livres, os policiais associam ao trabalho operacional a noção de que podem determinar suas rotinas e ações, agir de forma discricionária, estabelecendo padrões e prioridades. No caso do relato do Sargento Paulo, a “prioridade” representa a afirmação em se autodeterminar, definindo o flagrante como uma distinção em sua escala de valores. Entretanto, isto nos leva a questionar se essa disposição se deve à gravidade do problema enfrentado, e o conseqüente mal que se opõe à coletividade, ou se está relacionada à adrenalina do possível confronto, nesse caso em virtude de necessidades individuais alimentadas pela cultura profissional. Com efeito, observa-se a distinção construída pelos policiais entre o que seria o verdadeiro trabalho policial, ou seja, as prioridades, e as demais atividades, categoria em que as situações de “violência doméstica” foram o exemplo do Sargento Paulo. De maneira semelhante aos vibradores, que valorizam a coragem diante do risco, os operacionais reconhecem o serviço nas ruas como sendo o verdadeiro trabalho policial, cuja principal estratégia é a repressão criminal consubstanciada nas situações de flagrante.

Com efeito, mesmo dentre as atividades de rua, existem diferentes níveis de prestígio em relação aos tipos de serviços desempenhados. Por exemplo, os patrulhamentos a pé são escarniados pelos policiais militares, representam serviços menos prestigiados, que devem ser realizados pelos recém-ingressos na profissão, os “novinhos”. Como uma espécie de rito de passagem para o verdadeiro trabalho de polícia – nesse caso, o trabalho em viaturas – o cosme e damião, como também é conhecido o patrulhamento a pé, está entre as atividades menos valorizadas na instituição.

Entrevistador: Qual parte do trabalho você menos gostava?

Sargento Mateus: Ficar num posto sentado ou ficar num POG¹¹⁴ na porta do comércio. Era frustrante! Pra mim o fundamento da existência de um servidor público é servir bem a sociedade e no POG o potencial de serviço à sociedade é bem menor. E isso acabava sobrando para o novinho. (...) Na verdade, tudo de ruim era

¹¹⁴ A sigla POG responde por Policiamento Ostensivo Geral. Grosso modo, é a denominação técnica na polícia militar para o patrulhamento a pé.

para os caras mais novinhos. Ninguém te escutava, parecia que você era uma topeira! Você era massa de manobra. Eu fiquei muito desestimulado nessa época.

Entrevistador: Fale mais sobre o POG...

Sargento Mateus: Era a pior escala, e não era eficiente. Tira a mobilidade, serve apenas para fazer média com os comerciantes. O vagabundo rouba nos fundos do comércio que o PM está e ele não pode fazer nada a não ser gritar e ligar para o 190. E outra coisa, dentro do princípio de que a presença ostensiva gera sensação de segurança, isso era outra falácia, até dá pra entender que existe algum efeito. Se o vagabundo quiser mesmo, ele vai roubar.

Percebemos que o patrulhamento a pé encontra resistências por parte dos policiais militares. Por vezes vivenciado como uma experiência de desrespeito (HONNETH, 2009), declarada na “frustração” do Sargento Mateus, o POG configura uma estratégia de utilização dos policiais em locais de maior fluxo de pessoas, com o objetivo de “gerar sensação de segurança” pela presença ostensiva dos policiais. Sob o ponto de vista da repressão criminal, do atendimento a demandas emergenciais, esta estratégia parece equivocada. Entretanto, a presença dos policiais parece repercutir sobre o imaginário social acerca da percepção de segurança naquela região. Por outro lado, a crítica do Sargento Mateus dirige-se também à limitação da autonomia que os policiais possuem quando estão embarcados em viaturas, onde “tudo muda”. Dessa forma, a mensagem nas entrelinhas do seu discurso revela que o POG tolhe uma parte importante da identificação positiva com o serviço operacional, justamente a liberdade de ação.

Outro aspecto a se destacar é que essa valorização da autonomia no trabalho de rua pode ser considerada como uma resistência à profissionalização da atividade policial. Nesse sentido, o estabelecimento de rotinas e de procedimentos sistemáticos¹¹⁵, bem como a existência de instâncias de controle interno e externo, como as ouvidorias independentes, o acesso pela imprensa e o Ministério Público, são considerados limites à liberdade do trabalho de rua. Aliás, representam obstáculos à concepção da autodeterminação policial de suas orientações (DURÃO, 2006). De outra forma, parte da motivação associada ao trabalho de rua responde justamente pela autonomia com que conduzem suas atividades, o que é ameaçado pela criação de mecanismos de controle e sistematização do trabalho, ou seja, regras no sentido da profissionalização da atividade.

Entrevistador: E qual parte do trabalho você menos gostava?

Sargento Paulo: Ah, o serviço interno do batalhão. O expediente, o administrativo... ficava muito parado dentro do batalhão. Sabe, minha vida todinha na PM foi de rua.

¹¹⁵ Nesse caso, as tentativas de estabelecer critérios técnicos para determinados aspectos da atividade policial rotineira recebem denominações diversas, de acordo as instituições e os locais. Por exemplo, são comuns os procedimentos operacionais padrão (POP) e os cartões-programa (planejamento que cria obrigações aos policiais militares nas atividades de patrulhamento, como visitação a comércios e residências).

Só nos últimos três anos que trabalhei de armeiro¹¹⁶ e rádio-operador¹¹⁷. Aí eu já estava numa fase que o MP (Ministério Público) já tava cobrando demais, sabe? Você saía pra rua e tinha de se preocupar como iria confeccionar a ocorrência num caso de uso de força em que o indivíduo tinha cometido um delito. Era difícil, burocrático demais.

A criação de mecanismos de gestão, como a confecção de formulários de ocorrências, encontrava resistência dos policiais militares, pois são considerados mais serviço, uma mera “burocracia”. Entretanto, a necessidade em fortalecer os mecanismos de controle encontram subsídios nos exemplos negativos acerca do uso da discricionariedade na atividade policial. Vejamos o relato do Sargento Mateus.

Entrevistador: O que você valorizava num policial para trabalhar contigo?

Sargento Mateus: O cara tinha de ser honesto. Certa vez eu peguei um cabo tirando 5 reais da carteira de um “peba” que a gente tava abordando. Eu tava na segurança e vi. Fiquei com tanta raiva! Eu tava atrás dando segurança enquanto eles abordavam, quando ele tirou o dinheiro e colocou no bolso. Eu apontei a metralhadora pra ele e falei: – Pega o dinheiro e coloca de volta onde você achou. Ele disse: – qual é sargento, tá me tirando? Respondi: Isso não é comportamento de policial. Além de estar prejudicando toda uma coletividade, você está me prejudicando. Se eu for condescendente com isso, posso perder meu emprego e eu preciso dele. Ele devolveu o dinheiro e ficou resmungando. (...) Então, o policial tem que ser leal. Nesse caso ele foi desonesto, mas tem coisa que mesmo querendo agir dentro da legalidade tem hora que não tem jeito. Involuntariamente acontece.

Entrevistador: Como assim?

Sargento Mateus: O que acontece em Las Vegas fica em Las Vegas! Eu dei um tapa uma vez na cara de uma mulher porque ela reagiu. Eu tinha prendido um traficante que era o marido dela. Daí ela veio pra cima de mim e deu um arranhão no meu pescoço. Eu dei um tapa que eu acho que pior seria se fosse num homem. Mas eu sei que tem comportamentos que você adota mesmo sabendo que é errado, eu sei que devia ter prendido por resistência, pronto e acabou, mas eu dei um tapa. E aquilo não vazou, isso era lealdade.

Percebe-se no relato do Sargento Mateus que a honestidade é prestigiada de forma semelhante à lealdade na escala de valor da polícia militar. Diante das distinções demonstradas, a honestidade tinha como representação “o agir conforme um policial”, ou seja, é um valor que em tese se pressupõe para mediar conflitos por meio do mandato da violência. Mas também é notória a racionalização com a finalidade de não prejudicar o sujeito da fala, que “poderia perder o emprego”. Por outro lado, a noção de lealdade está claramente associada ao sentimento de

¹¹⁶ É o responsável pela guarda do material de uso diário dos policiais, como armas, coletes, munições e outros equipamentos. Normalmente, o regime de trabalho dos armeiros é em escalas semelhantes às equipes de rua, com a diferença de que não saem dos quartéis.

¹¹⁷ É o responsável por operar o equipamento de rádio que fica nos quartéis. Em geral, exerce funções de repassar informações de caráter administrativo aos policiais por meio do rádio. Em casos especiais, também orientam os policiais no atendimento de ocorrências. Normalmente, trabalham em escalas semelhantes às equipes de rua, mas não saem dos quartéis.

cumplicidade diante de situações (i)legais. Em que medida a arbitrariedade no uso da força não foi facilitada pela consciência prévia da “lealdade” existente no grupo? Justamente essa imiscuidade valorativa entre a discricionariedade no poder de polícia e a ilegalidade, entre lealdade e cumplicidade, reforçam a necessidade em promover mecanismos de controle da atividade policial. Em outras palavras, tais mecanismos destinam-se também a diminuir os contextos em que a lógica de *Las Vegas* seja utilizada para fins escusos.

4.3.1.3. Distinções acerca da utilidade do serviço policial

A identificação positiva com o serviço operacional também encontra explicação nas distinções que o associam à noção de utilidade do próprio trabalho policial. Em grande medida, a valorização dos flagrantes, ou seja, da atuação repressiva da polícia, reproduz a imagem de que o principal produto do serviço policial é a prisão, e não a manutenção da segurança ou da ordem públicas. Nesse sentido, se o verdadeiro trabalho policial encontra no flagrante sua substância, o sentimento de dever cumprido, ou seja, o sentir-se útil tende a acompanhá-lo. Tal distinção, de certa forma, reproduz o discurso hodierno por incremento do controle social pela punição (GARLAND, 2001). Ora, se o trabalho de polícia é prender bandido, o policial será reconhecido por isso, assim como se autorreconhecerá útil com essa atuação. Vejamos o relato do Soldado Riquelme:

Entrevistador: Como era trabalhar na PMDF?

Soldado Riquelme: Minha experiência foi definida em fases, de acordo com o tipo de serviço que eu prestava. Quando eu trabalhei naquele policiamento a pé, não era nem um pouco agradável. Eu não gostava, me sentia muito frustrado com o tipo de serviço que eu prestava. O próprio reconhecimento da comunidade, dos comerciantes, não é bom. Você se sente tratado como um cone ali. É isso, você e um cone são a mesma coisa! Eu nunca me senti muito bem trabalhando nesse tipo de policiamento.

Entrevistador: Como assim?

Soldado Riquelme: Se eu pudesse traçar um paralelo, eu diria que a pessoa só dá valor quando ela precisa. Quando você está ali à disposição o tempo todo, você é visto com maus olhos. Não sei o porquê, mas funciona como se você estivesse fiscalizando e não fazendo a segurança. Era repressivo.

Entrevistador: E qual foi a segunda fase?

Soldado Riquelme: Foi quando eu trabalhei no serviço motorizado, em viatura. Foi muito bom. Era bom o tipo de serviço e normalmente o trato que você recebia era diferente. Acho que porque você está respondendo a um chamado. A gente chegava prontamente e via a satisfação das pessoas em serem atendidas; você servia. Por mais que a pessoa tenha sofrido um prejuízo patrimonial ou emocional, quando você chega, ela se sente aliviada, confortada. Era bem melhor de trabalhar.

O relato do Soldado Riquelme evidencia a percepção de reconhecimento social diante das diferentes formas de atuação. Em sua visão, a atividade preventiva era incompreendida e soava de forma “repressiva”, num tom de fiscalização. Afetivamente, a frustração demonstrada com o tratamento o fazia sentir malquisto, tornando-o um estorvo por representar uma forma de controle. Já diante do atendimento emergencial, a percepção de reconhecimento se alterava. Nesse caso, a vítima de um crime recorre à polícia para acessar o mandato social que a instituição detém em interromper a agressão ou o mal feito e iniciar o processo de reparação ou punição. Em resposta a demandas concretas, ao fato ocorrido ou na iminência de ocorrer, os policiais mais facilmente se percebem úteis e, conseqüentemente, se sentem reconhecidos. O que se destaca, na verdade, não é o fato de a percepção de utilidade estar associada ao atendimento emergencial. Mas, é estar *apenas associada* ao emergencial, o que reflete a recorrente resistência em considerar o trabalho preventivo de forma semelhante, com o mesmo prestígio e valorização. Mesmo para os oficiais, essa lógica parece se manter, conforme vemos abaixo:

Entrevistador: Quando você se sentia mais orgulhoso do seu trabalho?

Tenente João Vítor: Era quando eu estava na rua e conseguia ser útil pra alguém, ajudar algumas pessoas. Lembro uma vez que estava de serviço no Guará e uma senhora desesperada entrou na frente da viatura e pediu para socorrer o marido dela. Ele estava com um arpão enfiado no ombro. Pedi que ela entrasse na viatura e demos a volta na quadra, foi quando vimos o marido dela. Foi uma tentativa de homicídio. O autor não se encontrava no local, tive de fechar o trânsito. Não dava pra colocá-lo na viatura, o arpão era gigante, então disse a ele que ficasse quieto que eu já havia chamado os bombeiros. E nisso, enquanto eu fazia o desvio do trânsito, chegou o autor e se apresentou a mim dizendo: eu que desferi esse golpe nele. – Como assim, falei de volta. Ele reafirmou e eu dei voz de prisão. Essa estória ficou na minha memória. Nunca esqueci.

Entrevistador: E como você se sentiu nessa hora?

Tenente João Vítor: Eu me senti útil, a verdade é essa.

No relato do Tenente João Vítor, a lembrança da situação está diretamente associada à gravidade da ocorrência, de fato impactante. Contudo, é interessante notar que a utilidade do trabalho policial novamente é referida por meio de um atendimento emergencial. De certa forma, o orgulho que o entrevistado demonstra diante da situação narrada, por meio do “ajudar algumas pessoas”, guarda relação com a percepção de reconhecimento social que acompanha o atendimento de um chamado. E este aspecto ganha em relevância quando analisamos as experiências de desrespeito vividas pelos policiais militares, as quais ajudam a configurar contextos de baixa autoestima. Este é o tema tratado na seção seguinte.

4.3.1.4. Reconhecimento social positivo

No tópico anterior, apresentamos as distinções construídas pelos demissionários sobre aspectos do trabalho policial e que lhes motivava à identificação positiva. Em outras palavras, tratamos das percepções formuladas em relação às rotinas, aos processos e às disposições que envolvem o trabalho policial em suas interações internas, ou seja, o autorreconhecimento. Partimos, nesse ínterim, a questionar as percepções positivas dos demissionários em relação ao reconhecimento social do trabalho policial. De outra forma, analisamos o engrandecimento dos demissionários a partir do reconhecimento social positivo que percebiam em suas atividades.

Inicialmente, as experiências relacionadas ao trabalho policial que representaram motivos de reconhecimento social para os entrevistados dizem respeito a dois tipos de situações mais comuns. No primeiro caso, os demissionários passaram a ser percebidos como referenciais de segurança em suas interações cotidianas com familiares e amigos. Além disso, o movimento de ascensão social derivado de seus esforços em ingressarem na carreira também é valorizado. Essa definição do seu papel social alinhado com uma organização de segurança representou fator de identificação positiva, em que seu lugar de fala era visto com distinção. Além disso, a apropriação dos processos e da retórica da polícia militar engrandecia a opinião dos policiais, tornando-a crível e com propriedade.

Entrevistador: Como sua família, amigos e pessoas próximas reagiram quando você ingressou na PMDF?

Tenente João Vítor: Os meus familiares gostaram muito, exceto minha avó, porque ela achava que era perigoso. Mas com o tempo ela mudou. Alguns primos idolatravam, era um concurso difícil. Mas outros não gostaram tanto. As opiniões eram as mais diversas possíveis.

Entrevistador: Mas, aqueles que gostavam falavam o quê?

Tenente João Vítor: Acho que as pessoas se sentiam mais seguras estando perto de mim. Vinham pedir orientações, dicas de segurança. Toda notícia sobre segurança me perguntavam o que eu achava. E o melhor é que paravam pra ouvir. Eu achava aquilo até um pouco sem sentido. Lembro que um primo se envolveu num acidente e o outro motorista, que estava alcoolizado, quis avançar para cima do meu primo. Daí eu cheguei e tomei conta da ocorrência, dei uns tapas no peito do cara e falei pra ele ficar no lugar dele. Ele tava errado. E eu sei que só fiz isso porque sabia que tinha o respaldo da polícia, sei que se precisasse, era só ligar que viriam. Isso faz diferença, né!?

No relato do Tenente João Vítor, vemos que as pessoas passaram a se sentir “mais seguras” estando próximas a ele. Além disso, ele era consultado sobre situações de risco ou que envolvessem contendas criminais. Quando relata que “as pessoas paravam para ouvi-lo”, ou seja, reproduzindo a atenção que obtinha dos seus interlocutores, fica evidente a satisfação que nutria em ser esse referencial de segurança. Ainda mais, na resolução da situação de trânsito que narrou,

o fato de estar inserido na polícia militar permitiu que se valesse de seus recursos para se autoafirmar como referencial em segurança, agindo de maneira tal que ele próprio reconhece ter sido em virtude do “respaldo” da corporação. Nesse sentido, a identificação positiva com a instituição é incentivada, elevando-lhe a autoestima enquanto policial.

Outro tipo de situação em que comumente os demissionários se percebiam reconhecidos e valorizados eram os atendimentos emergenciais. Conforme discutimos anteriormente¹¹⁸, nos casos das respostas aos chamados de urgência que os policiais recebem fica evidente uma noção de utilidade do serviço policial, o qual é direcionado a um problema concreto ou iminente. A despeito da discussão acerca da valorização do trabalho de rua, o discurso dos demissionários salienta que é no calor da ação das ruas que seu trabalho acontece e é mais valorizado. Nesse sentido, fizemos a seguinte pergunta aos entrevistados: *Você pode me contar uma história da qual se orgulha sobre o trabalho na PMDF?* Em suas respostas, a grande maioria dos demissionários relatou situações em que prisões foram realizadas, por vezes em condições adversas, que envolviam desde troca de tiros a pessoas como reféns. Vejamos, de maneira ilustrativa, o relato do Sargento Paulo:

Entrevistador: Quando você se sentia mais orgulhoso do seu trabalho?

Sargento Paulo: Era quando a gente fazia algo de bom, quando as pessoas agradeciam.

Entrevistador: Por exemplo?

Sargento Paulo: Uma vez, a gente tava num POG, na 40/42 da M Norte. Éramos três policiais (...). Daí, chegou um cara de bicicleta e falou que estavam assaltando o mercado (...) Quando a gente chegou em frente ao mercado, vimos cinco menores armados e o pessoal no chão. Eu pensei: como vamos fazer pra chamar a atenção dos caras e dizer que a polícia cercou tudo? Meu colega deu a volta e eu dei um tiro pra cima e gritei que a polícia tinha cercado. Nisso, veio uma chuva de bala lá de dentro, pistola 380. Eu agachei. Meu colega foi cercar o mercado pelo outro lado e deu de cara com um dos vagabundos que tentava correr. Menos um! Daí a gente entrou, colocou todo mundo no fundo do mercado e eu pedi pro dono do mercado ligar para o 190 (...). Nisso, veio o som mais bonito que eu já ouvi na minha vida: as sirenes das viaturas chegando (...). Fizemos o flagrante: cinco presos, duas pistolas 380, a grana. Veio o dono do mercado agradecer a gente, o pessoal dos quiosques começou a aplaudir e pegar na nossa mão. (...) Então era isso, o orgulho vinha com o agradecimento, por causa de alguma coisa boa que a gente fazia.

“O orgulho vinha com o agradecimento”, dessa forma o Sargento Paulo sintetiza o aspecto central do reconhecimento social que sentiu na situação relatada. Nesse caso, evidencia-se a racionalização segundo a qual o enfrentamento com criminosos representa o aspecto central e definitivo do trabalho policial, cujo apogeu é concretizado com o flagrante. A exemplo de um

¹¹⁸ Ver discussão na seção 4.5 (Distinções acerca da utilidade do serviço policial).

médico quando realiza uma cirurgia de sucesso, a prisão em flagrante representa o sentimento de dever cumprido para os policiais, para o qual o reconhecimento social deve ser dirigido. Sabemos, contudo, que as situações de enfrentamento constituem a exceção nos casos atendidos pelas polícias. Talvez por isso, quando ocorrem são celebradas com veemência, e repassadas aos colegas, constituindo a tradição oral da instituição. Mais do que isso, a espetacularização do trabalho policial – que eles próprios enfatizam ao destacarem, de imediato, episódios com ocorrências quase que midiáticas – contribui para mitigar o déficit de reconhecimento social da profissão. Nesse sentido, conforme trataremos adiante, a invisibilidade dos trabalhadores de ocupações menos prestigiadas parece diminuir à medida que suas rotinas são engrandecidas com relatos que ressaltam a utilidade de seu trabalho. Ora, trocas de tiros e prisões dispensam eufemismos e se dirigem a traduzir a relevância das atividades dos policiais, contrapondo a construção moral que reputa seu trabalho como sujo.

Outro aspecto importante na compreensão da distinção que acompanha as situações flagranciais é o cenário de estigmatização que envolve as polícias. Ora, conforme discutiremos adiante, se a imagem que comumente se associa a elas remete à truculência, à ineficiência, à corrupção e ao preconceito, há situações em que são demonstradas características distintas, que as dignificam e são motivos de engrandecimento e valorização. Nesse sentido, destacamos o relato do Soldado Riquelme em resposta à pergunta acerca do orgulho sobre o trabalho na PMDF:

Entrevistador: Você pode me contar uma história da qual se orgulha sobre o trabalho na PMDF?

Soldado Riquelme: Várias! Teve uma delas em que a equipe que eu trabalhava abordou uma senhora, funcionária do Senado, no Lago Sul, e ela tentou praticar corrupção ativa. Ofereceu dinheiro para ser liberada porque estava sem habilitação, com o carro sem documento. A gente autuou, teve até repercussão na mídia, o comandante deu entrevista. Houve o reconhecimento, sabe? E isso falta muito na nossa profissão, ser reconhecido.

Entrevistador: Como assim?

Soldado Riquelme: Ah, somente aquilo que dá errado é mostrado. Muitas coisas dão certo diariamente, muito se produz, mas não aparece. Mas quando alguém erra, aí repercute em todo canto, surge especialista de todo lugar! Acho que no Brasil isso é muito comum na relação com as polícias. Nós que vivemos isso diariamente, sabemos. Nas novelas, nos filmes, o policial é sempre mostrado como o ignorante, o incompetente ou o truculento. Isso é generalizado. Quando não é cômico, mal vestido, despreparado.

Lado a lado com as situações flagranciais de enfrentamento, o relato de uma prisão por corrupção ativa exerce efeito semelhante, qual seja aquele de ir de encontro à imagem que estigmatiza a polícia. Traz consigo um sentimento quase redentor, de purificação. Mais do que

isso, o relato ressalta o valor de um atendimento que, segundo o entrevistado, é a regra e não a exceção. Com efeito, o déficit de reconhecimento do trabalho policial militar é destacado, evidenciando os efeitos negativos sobre a identidade de seus integrantes que não se veem “como o incompetente, o ignorante ou o truculento”. E essa discussão nos conduz ao próximo tópico.

Em suma, os demissionários demonstraram maior identificação positiva com o trabalho de rua, em especial com o serviço em viaturas. Durante a pesquisa, essa identificação mostrou-se marcante nas categorias dos vibradores e dos operacionais. A ambas são comuns as distinções acerca do “vestir a camisa”, associado ao que seria o verdadeiro trabalho de polícia. No caso dos vibradores, a atitude diante do risco determina a normalização das atitudes, em que os desajustados são rotulados como encagaçados. Já no caso dos operacionais, as distinções giram em torno do tipo de atividade desempenhada. Os operacionais, em oposição aos administrativos, valorizam a liberdade e a autonomia do trabalho de rua. Existe, nesse sentido, uma percepção de autodeterminação de suas rotinas e ações, como corolário da autonomia dos executivos das esquinas. Por outro lado, essa valorização da autodeterminação pode ser interpretada como uma espécie de resistência à profissionalização da atividade policial, e, ainda mais, permitir o uso arbitrário do poder de polícia, segundo o que se denominou lógica de Las Vegas. Por fim, destacou-se a noção de utilidade da atividade policial que, na esteira das racionalizações da ortodoxia que os operacionais e os vibradores representam na polícia militar, tende a valorizar os flagrantes como os principais produtos do serviço policial.

Quanto ao reconhecimento social positivo, os demissionários destacaram dois tipos de situações mais comuns. Por um lado, passaram a ser percebidos como referenciais de segurança em suas relações cotidianas com familiares e amigos. Mais do que isso, apropriaram-se do papel social que representavam e engrandeciam seu lugar de fala com o acesso aos recursos da polícia militar. Por outro lado, os atendimentos emergenciais são salientados como especiais fontes de reconhecimento social, numa racionalização que tende a associar a utilidade do trabalho policial às prisões ou aos flagrantes.

4.3.2. Negação de reconhecimento: experiências de desrespeito no trabalho policial

Se no tópico anterior tratamos da identificação positiva dos policiais com o trabalho na PMDF, dedicamo-nos nesta seção às experiências de desrespeito vivenciadas na socialização enquanto policial militar, interna e externamente à Corporação. Nesse sentido, retomamos a ideia de que a negação de reconhecimento social representa para o indivíduo um ataque à sua autoimagem positiva, a qual é construída de maneira inter-relacional em suas vivências

(HONNETH, 2009). Dessa forma, os policiais militares trazem em suas identidades aspectos da atividade profissional que os unem enquanto categoria e os diferenciam como um grupo com um habitus próprio (BOURDIEU, 2008). É dizer, os modos distintos de vida dos policiais repercutem na forma como eles se veem individualmente e em grupo, assim como também o fazem as percepções de outros sujeitos sobre essas circunstâncias e condições que os caracterizam. Ora, o *ser policial militar*, inequivocamente, influencia a identidade desses sujeitos, e nesta seção nos propomos analisar alguns aspectos negativos vivenciados na socialização na polícia militar.

Inicialmente, salientamos para esse desígnio a noção de reconhecimento que inspira Axel Honneth em *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais* (2009); em especial, destacamos a tipologia que o autor estabelece em torno do amor, do direito e da estima social como sendo os modos típicos de reconhecimento. Para Honneth, o reconhecimento representa a realização ética do indivíduo em sociedade na medida em que promove, de maneira intersubjetiva, sua própria autorrealização (2009:63). Com efeito, as relações bem sucedidas de reconhecimento, para o autor, normalmente dizem respeito àquelas representadas pelas ligações emotivas, pela adjudicação de direitos e pela solidariedade, respectivamente associadas aos sentimentos de amor, direito e estima social, todos referentes a dimensões próprias da identidade dos sujeitos.

Por outro lado, as situações em que o reconhecimento é negado, de forma a atingir a compreensão identitária das pessoas, são denominadas experiências de desrespeito. Tais experiências são vivenciadas afetivamente como ameaças à autoimagem positiva dos sujeitos, às quais Honneth também estabeleceu equivalência em sua tipologia. Dessa forma, uma experiência de desrespeito dirigida ao modo de reconhecimento representado pelo amor atinge o sentimento de autoconfiança do sujeito. De maneira semelhante, a negação de reconhecimento a direitos configura um ataque ao sentimento de imputabilidade moral do indivíduo, ou seja, à sua capacidade de participar da formação da vontade geral, seu autorrespeito moral. Já no caso da estima social, o ataque se dirige àquelas capacidades e propriedades que distinguem o grupo social em que se insere o sujeito, ou seja, sua autoestima. Se, no caso do direito, a ameaça é àquilo que generaliza a participação social dos indivíduos, contra a estima social se opõe justamente o que o individualiza no contexto social. Assim, por meio da pesquisa com os demissionários, analisamos as experiências de desrespeito vivenciadas pelos policiais militares, associadas às formas de reconhecimento apresentadas.

4.3.2.1. Ligações emotivas: a autoconfiança

De maneira geral, os demissionários não evidenciaram situações em que tenham se sentido atingidos em relação ao sentimento de autoconfiança. Por se referir à natureza carencial e afetiva do sujeito (HONNETH, 2009), a dimensão das ligações emotivas seria motivo de agressão direta em casos que abalasses, por exemplo, as relações de segurança dos sujeitos, como maus-tratos e violações físicas. Tais situações aparecem no discurso dos entrevistados como características “de outros tempos”, numa referência indeterminada ao período do regime ditatorial. Simbolicamente, as agressões físicas representam um passado de dificuldades do qual não se orgulham em ter participado. Mais do que isso, servem de referências às críticas ao regime militar.

Por outro lado, é interessante salientar que a exposição ao perigo e ao risco que envolvem a atividade policial não representam ameaças à identidade dos policiais militares. Na verdade, possuem o efeito inverso e são, por vezes, encaradas como vetores de satisfação e motivação. Como discutimos anteriormente¹¹⁹, tais condicionantes representam fatores de identificação positiva, em que o risco ajuda a compor o habitus policial militar ao passo que orienta disposições nas interações cotidianas, inclusive como se evidencia na valorização dos flagrantes. Dessa forma, se a sujeição a potenciais violências pela exposição ao risco normalmente configura circunstâncias de ameaça à autoconfiança das pessoas, esse não parece ser o caso dos policiais militares, que, por sua vez, se dizem motivados com a situação. Corolário dessa realidade é a construção de subculturas internas, como os operacionais e os administrativos, e os vibradores e os encagaçados¹²⁰.

Entretanto, dentre os policiais militares que não se identificam com o trabalho que desempenham, mais do que uma reação negativa à exposição ao risco, o trabalho policial militar, de maneira geral, não parece inspirar sentimentos de identificação. E isso por razões diversas. Por exemplo, o relato da Soldado Sarah ilustra a situação de que mais do que se ver ameaçada, a demissionária não se sentia preparada para agir e por isso não conseguia prever sua reação diante do perigo. Ora, não se trata de uma ameaça ao sentimento de autoconfiança, mas de algo que o antecede, e que no caso era a ausência de identificação com a atividade policial em si, desde o seu princípio. A segurança, no caso, advinha da proteção “dos meninos”. Cabe destacar que, em relatos anteriores, a Soldado Sarah afirmou ter ingressado na polícia militar apenas para custear seus estudos, o que se concretizou com o pedido de demissão depois de seis anos de serviço.

Entrevistador: Você se sentia segura durante seu trabalho?

¹¹⁹ Ver discussão na seção 4.3 (Distinções diante do risco: os vibradores e os encagaçados).

Soldado Sarah: Se eu estaria pronta? Não! Eu até brinco, falo que eu fiz um favor pra polícia em sair dela. Porque apesar de tentar fazer meu serviço bem feito eu não me especializava, não fazia curso de tiro, nunca passei por nenhuma situação que precisasse tirar a arma. Não sabia qual seria minha reação.

Entrevistador: E a sua integridade?

Soldado Sarah: Eu me sentia segura por conta dos meninos. Eles tinham essa tendência de proteger as mulheres.

Em suma, os demissionários não relataram experiências de desrespeito que lhes atingisse o sentimento de autoconfiança elementar, ou seja, suas relações de disposição autônoma sobre seu próprio corpo. Apesar de não terem vivenciado situações dessa natureza, os relatos indicam que maus-tratos e violências físicas integram o componente simbólico das críticas à organização militar. Nesse sentido, tais situações seriam marcas que acompanham o regime militar desde a experiência ditatorial.

4.3.2.2. Adjudicação de direitos: o autorrespeito

4.3.2.2.1. *As semânticas do militarismo*

Em relação à adjudicação de direitos, os demissionários se mostraram insatisfeitos diante de alguns aspectos do trabalho policial. O primeiro deles é o que genericamente chamam de militarismo, e que funciona como uma espécie de amálgama para críticas diversas e de naturezas distintas (CERQUEIRA, 1996; MUNIZ, 2001). Durante a pesquisa, todavia, buscamos sistematizar as experiências relatadas em torno de dois tipos de distinções mais comuns, as quais se referiam: a) ao modelo de organização profissional baseado na hierarquia e na disciplina, inspirado nas corporações militares (HOLLOWAY, 1997; MUNIZ, 1999 e 2001); e b) às lógicas de interação instauradas pela estrutura militar, cujos conteúdos formais e informais orientam suas relações sob a égide da liturgia militar. Apesar de serem complementares e estarem mutuamente intrincadas, as distinções servem à finalidade analítica da pesquisa.

O modelo organizacional das polícias militares no Brasil busca inspiração para suas relações nas corporações militares, e tem a disciplina e a hierarquia como os principais mecanismos de ordenamento (HOLLOWAY, 1997). Nesse caso, as críticas mais comuns dentre os demissionários se dirigem à ineficiência e à ineficácia de sua aplicação para a realidade da segurança pública. Retomando o histórico de formação das agências policiais brasileiras, sobretudo daquelas com atribuições de polícia ostensiva, percebe-se a contiguidade que acompanha as funções de segurança interna e de segurança pública. É dizer, soberania nacional e

defesa de direitos civis se confundiam mutuamente. Com efeito, a inspiração no modelo militar para o ordenamento das agências policiais de cunho ostensivo traz consigo mais do que a estética da estrutura castrense, faz-se sentir na forma como as interações entre os policiais, e destes com a sociedade, se davam e se dão. Sob a lógica da segurança interna, os policiais buscavam garantir a ordem e a segurança do Estado, tangenciando a imposição aos cidadãos revoltosos. Com o advento da Constituição de 1988, contudo, iniciou-se a inflexão para o desempenho de funções de segurança pública, ou seja, dirigidas democraticamente pelo e para o povo. Ocorre que as polícias militares permaneceram, em muitos casos, atreladas às forças armadas, as quais lhes cediam comandantes e manuais, além de realizarem inspeções de controle¹²¹. Com efeito, o descompasso entre a forma de organização inspirada numa realidade de segurança interna e as novas funções de segurança pública a serem desempenhadas sob o mesmo modelo tem motivado críticas mesmo dentre os próprios policiais militares.

É o caso, por exemplo, do argumento que opõe o trabalho prescrito e o trabalho real¹²² (DEJOURS, 1997 e 2004) e atribui um excesso de ritualização ao militarismo. Nesta esteira, o militarismo é acusado de privilegiar a estética e os rituais (solenidades, continências, uniformes, insígnias etc.) que o distinguem, em detrimento de aspectos relativos à especialização e à profissionalização dos policiais. Isso equivale a dizer, por exemplo, que os desfiles e as solenidades disputam espaço com treinamentos de tiro e técnicas de abordagem. Podemos afirmar que se instaura um culto à estética militar como um fim em si mesmo, sem finalidade prática aos olhos dos demissionários:

Entrevistador: Como você caracterizaria o policial militar ideal?

Tenente João Vítor: Acho que o cara que na academia sobressaía como bom militar era mais valorizado. O cara bom de ordem unida era um excelente policial. E isso para mim era apenas o mínimo.

Entrevistador: Mas o que seria melhor na sua opinião?

¹²¹ As polícias militares no Brasil estão vinculadas às Forças Armadas como forças auxiliares (BRASIL, 1988, art. 144, § 6º). Para tanto, existe no Exército um órgão específico com atribuições nesse sentido, é a Inspeção Geral das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares (IGPM). Como exemplo dessas atribuições, destacam-se: o controle de materiais bélicos das polícias militares, o estabelecimento de princípios, diretrizes e normas para a realização do controle e organização por parte do Estado Maior do Exército e realização de cursos e estágios de nivelamento doutrinário, dentre outras. Mais informações, ver: <<http://www.coter.eb.mil.br/html/3sch/igpm/site%20IGPM/web%20site/html/atribui%C3%A7%C3%B5es.htm>>. Acesso em: 11 dez 2011.

¹²² Grosso modo, o trabalho prescrito diz respeito à tarefa a ser cumprida, ou seja, aquilo que é apresentado aos trabalhadores como o que deve ser feito segundo normas e definições, e isto de à revelia de eventuais variabilidades das situações de trabalho. Já o trabalho real, por outro lado, refere-se às atividades de fato realizadas diante do imprevisto, do inesperado, ou seja, daquilo que foge à concepção prévia dos procedimentos, a prescrição. Ver Dejours (1997 e 2004).

Tenente João Vítor: Privilegiar mais a parte tática, policial. Os treinamentos policiais mesmo, de gerenciamento de crise, resolução de problema mesmo.

Entrevistador: Por quê?

Tenente João Vítor: Para desempenhar com excelência seu papel na segurança pública. Sabe, mais preventivo, ostensivo, do que repressivo. Porque eu acredito que esse seria nosso objetivo perante a sociedade. O mínimo que poderíamos fazer era dar um melhor retorno para a sociedade. Eu me sentia um lixo, porque a gente ficava muito preso a aspectos muito peculiares do quartel, limpeza disso e daquilo. Existia uma desculpa, que para mim era esfarrapada, de que a faxina era pra aumentar a humildade. Porque um oficial tem status, não poderia ser arrogante, perante seus familiares e com a sociedade. Como se a faxina tivesse esse efeito.

Entrevistador: E no tocante à gestão? Como isso se reflete?

Tenente João Vítor: Diminuir o militarismo e fazer um treinamento decente. Vocês vão lidar com cidadãos, as situações de crises são essas, então vamos estudá-las a fundo. Sei que não seria de modo taxativo, mas pelo menos teria uma noção mais genérica possível das situações que o policial deve estar preparado. Ficar marchando que não ajuda em nada!

No relato do Tenente João Vítor, percebemos o sentimento de frustração diante do período de formação, em que a faxina, destinada a estimular a “humildade” dos oficiais, consumia o tempo do estudo de “situações de crise”. Mais do que isso, o desvio do foco em atividades de especialização, privilegiando “os aspectos peculiares do quartel”, reflete-se na frustração expressa pelo sentir-se um “lixo” da fala do oficial. Ao ponto de que a “ordem unida” determinava o valor do policial, ou seja, privilegiava-se, segundo o entrevistado, aspectos menos essenciais. O sentimento de desrespeito, nesse caso, está relacionado à condição de não poder contribuir à maneira como os policiais são formados. Para o oficial, o método empregado não surtia efeito, mas não havia o que ele pudesse fazer, ou seja, sentia-se impotente diante da maneira como o trabalho era conduzido.

O militarismo é, também, acusado de interferir diretamente na qualidade dos serviços prestados pela polícia militar no Distrito Federal. Em primeiro lugar, a crítica dos demissionários se dirige à imperiosa necessidade de se cumprir os regulamentos, de forma independente da complexidade da realidade que se impuser no caso concreto. No relato abaixo, fica claro que cumprir o regulamento, ou seja, o previsto, era o mesmo que “sair sem alteração”, “não criar problema”. E de maneira direta, o entrevistado resume que ficar “piruando” poderia criar mais trabalho para todos, e isso não era prioridade; melhor seria ficar “moita”.

Entrevistador: Como você caracterizaria o policial militar ideal para a instituição?

Soldado Riquelme: Essa pergunta é complicada de responder, porque fica difícil separar a polícia dos seus superiores imediatos.

Entrevistador: E como era para os superiores?

Soldado Riquelme: Em regra, o bom policial era aquele que não dava problema. Aquele que tira o serviço e sai sem alteração. Eu sempre vi que a grande preocupação era não criar problema, mais do que fazer um bom trabalho. Em segundo lugar, o policial tinha de ser um bom cumpridor de ordens, chegar no horário, comparecer quando acionado, não se esquivar. Sabe, quando você tenta fazer um bom serviço, você pode criar situações de maior repercussão pro serviço, faz todo mundo ter de trabalhar mais, e isso não era prioridade. Não era bom ficar piruando errado! O cara bom era o moita!

Entrevistador: Ele era mais policial ou mais militar?

Soldado Riquelme: O trabalho exigia que fosse mais policial, a instituição puxava pro outro lado. Eu costumava ver a entrada da unidade como uma barreira, digamos assim, um marco. Quando você entra, você é um militar, tem de prestar continência, se dirigir como senhor ao superior. Já quando você saía, isso ficava pra trás. No contato com a comunidade, ela quer que você seja policial, garanta a segurança. Não interessa se com ou sem cobertura, com ou sem continência. Não existe essa preocupação, o que importa é responder quando chamado. Então, se a atividade fim era prestar o serviço para a comunidade, o mais importante era ser policial. A essência da polícia militar é ser polícia, o militarismo é uma consequência administrativa. Como se fosse militar para dentro e policial para fora.

Em detalhe, a insatisfação do entrevistado com a rigidez da manualização do trabalho policial revela, por um lado, a falta de sincronia entre o modelo organizacional e seus valores e a realidade diária que os policiais vivenciam nas ruas. Para ele, os rituais que a instituição exige são “perfumaria” ou mesmo desnecessários, “consequência administrativa”, pois “no contato com a comunidade não interessa se você está com ou sem cobertura”, o que se espera é que a segurança seja garantida. Paradoxo tal que o Soldado Riquelme resumiu como sendo a ambivalência entre o ser “militar para dentro e policial para fora”, cujo ponto de inflexão era a entrada da unidade: Todavia, esta opinião parece iluminar, ainda, um sentimento de resistência em ver sua autonomia limitada por instrumentos de organização e controle, como as continências e o fardamento.

Em segundo lugar, os demissionários demonstraram insatisfação com a falta de acesso a informações. Este aspecto está relacionado à valorização das características associadas ao “cumpridor de ordens” em oposição àquelas do “questionador”, conforme destacado no relato anterior do Soldado Riquelme. Em grande medida, “cumprir ordens”, “chegar no horário”, “comparecer quando acionado” e “não se esquivar” são características engrandecidas na retórica militar e que podem exercer efeitos perniciosos sobre a identidade dos policiais militares. Sob essa lógica, o sentimento de subutilização se instaura, lapidando a autoestima dos policiais. Mais do que isso, a ausência de informações compromete, em última medida, as atividades a serem desempenhadas, em que pese a própria preparação do policial. Por exemplo, a Soldado Sarah sentia-se como se ela não tivesse “capacidade de opinar” sobre o que estava acontecendo, sentia-se “a pessoa mais burra do mundo”:

Entrevistador: E como você se sentiu durante o curso de formação?

Soldado Sarah: A pessoa mais burra do mundo, né!? Não é só nessa época não, durante todo o período que fiquei na polícia.

Entrevistador: Como assim?

Soldado Sarah: Por exemplo, ligavam e diziam que eu tinha de estar às 6 horas da manhã no quartel. Eu perguntava o porquê. Respondiam apenas que não interessa e pronto. Eu tinha que cumprir. Ou então: Olha, vai ter uma operação – diziam. Mas operação de quê? eu perguntava. Não, você não pode saber – determinavam. Então era assim que eu me sentia, entendeu? Tipo, te mandavam para um lugar, você não sabia pra onde era e nem o que fazer, como se não pudesse opinar... te deixavam lá e pronto!

Já o Sargento Joaquim reitera que a polícia militar não valorizava o perfil questionador. O ideal era “andar na linha, independente do que fizesse na rua”:

Entrevistador: Como você caracterizaria o policial militar ideal para a instituição?

Sargento Joaquim: Primeiro, ele não podia questionar. Era manda quem pode e obedece quem tem juízo. Essa era a ideia. Não podia estudar. Eu sempre fui muito questionador e isso me frustrava na pm, não era isso que a instituição queria. Sabe, o ideal era aquele que andasse na linha, bem uniformizado, com a barba feita, mas independente do que ele fizesse na rua. Se cumprisse os regulamentos, sem produzir nada, esse era o policial ideal pra polícia.

A insatisfação com a falta de acesso a informações configura reações às experiências de desrespeito ao próprio sentimento de autorrespeito moral dos demissionários. Nesse sentido, o fato de não serem prestadas informações aos policiais durante o serviço ou quando são convocados a trabalharem demonstra, para além disso, a exclusão dos entrevistados da posse de direitos elementares. Em grande medida, a simbologia que tais exemplos reproduzem é a denegação de condições de participar em iguais condições, como se os sujeitos não fossem capazes de formar juízos morais ou mesmo não possuíssem valor suficiente para opinarem. Em outras palavras, a valorização do “cumpridor de ordens” representa um ataque à autoimagem positiva que os entrevistados possuem de si próprios, repercutindo afetivamente por meio da frustração e da baixa autoestima.

Em terceiro lugar, o militarismo também é associado à limitação do acesso à tomada de decisão, agravado pelo cenário de dificuldade de ascensão profissional. Se no parágrafo anterior destacamos a dificuldade do acesso às informações, outro ponto de insatisfação é a formulação de estratégias de maneira unilateral, sem a participação dos profissionais de execução. Além de não serem “ouvidos”, esses policiais ainda sofrem com a dificuldade em ascenderem aos mais altos postos da estrutura militar. Para os demissionários, esse desprezo pela experiência dos policiais de patentes mais baixas contribui para a sensação de baixa autoestima. Além disso, afeta a qualidade do serviço desempenhado. Reivindica-se, dessa forma, a valorização da experiência

dos policiais, mesmo que pendente de “formulações teóricas”. Vejamos o relato do Sargento Mateus:

Sargento Mateus: Por exemplo, quando vão fazer aquelas operações grandes. Eu acho que além de ouvir os oficiais tem de ouvir as praças. Por mais que o tenente tire o serviço de oficial de dia, o contato que ele tem com a criminalidade é insignificante perto do que os sargentos, cabos e soldados têm. Sabe, não mata ninguém ouvir seu subordinado! (...) Existe a inteligência operacional e a teórica. Existem colegas que eu já subestimei (...) que se a gente fosse debater uma realidade teórica, uma questão ampla (...) dificilmente ele abriria a boca. Mas se pedisse para ele resolver um problema operacional, uma situação fática, ele resolveria melhor do que eu. Isso é muito desvalorizado na polícia, esse tipo de inteligência prática, aquela que só adquire em contato com a realidade.

4.3.2.2.2. O relacionamento entre oficiais e praças

Na esteira do relato anterior, a argumentação dos demissionários tangencia as condições de relacionamento entre os oficiais e os praças, o que nos conduz às discussões sobre as lógicas de interação inspiradas pelo modelo de organização militar, a sua liturgia própria. Com efeito, a socialização na polícia ocorre segundo formas que reproduzem as condições que marcam a organização como uma corporação militar (HOLLOWAY, 1997). Dessa forma, a disciplina e a hierarquia são valores centrais à gestão da polícia militar, e como tais reproduzem a lógica de promover parâmetros para a normalização de comportamentos e práticas por meio de conteúdos formais ou informais (MINAYO, 2008:309). De outro modo, os horizontes que orientam a atuação dos gestores da polícia militar, os oficiais, pressupõem a rigidez dos regulamentos, mesmo que exista uma enorme margem de discricionariedade em sua aplicação. E este cenário se agrava diante da ainda incipiente atuação dos mecanismos de controle da atividade policial, quer sejam internos e externos.

Diante dos relatos dos demissionários, percebemos duas tendências na caracterização do relacionamento entre oficiais e praças. A primeira diz respeito a uma espécie de resistência à imposição de limites à atividade policial, os quais são fiscalizados pelos oficiais. De forma semelhante ao argumento que demonstra desaprovação às cobranças do ministério público, esse é o caso da resistência à restrição da autonomia dos policiais militares, aspecto extremamente valorizado na retórica dos executivos das esquinas (MUNIZ, 1999). Nesse sentido, oficiais e praças opõem-se, enquanto sujeitos em posições distintas nas relações que pressupõem a criação e a imposição de formas de limitação e controle.

No relato abaixo, percebe-se que a autonomia dos policiais acompanhou uma mudança no comportamento dos oficiais em “apoiar”, para além de “fiscalizar”. Destaca-se que o marco temporal que no relato divide a mudança no comportamento dos oficiais é a criação da

Academia de Polícia Militar de Brasília¹²³. Dessa forma, quando ele se refere ao período em que os oficiais “só fiscalizavam”, ou seja, tratando os policiais menos como “profissionais” e mais como “militares”, o período é anterior a 1992. Além disso, o tensionamento existente era evidenciado pela ausência de “apoio” em casos de ocorrências:

Entrevistador: E na rua, como era a autonomia dos policiais?

Sargento Júnior: A gente tem autonomia. Apesar de que, naquela época, ela era um pouco limitada. Mas com o tempo a polícia foi mudando, o policial começou a ser tratado pelos superiores, pelos oficiais, mais como um profissional, e não como um militar.

Entrevistador: Você disse que o relacionamento (entre oficiais e praças) era um problema, mas você viu mudanças ao longo dos 20 anos que esteve na polícia?

Sargento Júnior: Vi. Os oficiais, os novos oficiais, eles procuravam ter mais companheirismo e muitas vezes estavam junto com o policial na rua. Não só pra fiscalizar. Porque antigamente os oficiais só fiscalizavam e com o tempo estavam na rua também para ajudar. (Eu) Achava bastante interessante os oficiais irem pra rua e muitas vezes a gente estava atendendo uma ocorrência e o oficial chegava em apoio. Naquela época anterior, se o oficial se envolvesse em alguma situação, e ele acionasse algum apoio, talvez não chegasse. Não chegaria. Isso lógico dependendo do oficial, mas depois dessas situações, depois da entrada dos novos oficiais, com certeza teria apoio.

O relato do Sargento Paulo sintetiza a discussão da seguinte forma:

Sargento Paulo: No passado, na época da chibata, os oficiais usavam o RDE¹²⁴ como oração. Hoje em dia tá bem mais fácil, menos militarismo, sabe? A mente dos oficiais mudou quando acabaram os R2¹²⁵, que vinham com aquela coisa do exército. Com a academia, veio um pessoal que nunca tinha sido oficial, e que aprendeu aqui.

A segunda tendência na caracterização do relacionamento entre oficiais e praças indica que o militarismo estimula o surgimento de personalismos, desmandos e assédios morais em virtude do poder conferido aos oficiais. Para os demissionários, a organização militar distancia as duas classes ao permitir que os oficiais exerçam exclusivamente a tomada de decisão e o controle dos processos na instituição. Em outras palavras, trata-se de uma crítica à divisão do trabalho na instituição, em que o acesso aos postos mais altos é restrito aos oficiais. As relações, nesse caso, não são de estratificação, mas de rivalidade. Nesse caso, ao configurarem assédios, tais situações podem atingir a identidade dos envolvidos, na medida em que houver a privação de

¹²³ A Academia de Polícia Militar de Brasília foi criada pela Lei nº 7.491, de 13 de junho de 1986, e implantada pelo Decreto Distrital nº 11.010, de 12 de fevereiro de 1988. A primeira turma de oficiais foi formada em 1992.

¹²⁴ Regulamento Disciplinar do Exército que inspira, até hoje, os regulamentos disciplinares das polícias militares.

¹²⁵ São os chamados oficiais temporários do Exército. Antes da criação da Academia de Polícia, a PMDF selecionava seus oficiais dentre os oficiais das forças armadas; e os oficiais temporários, por não terem estabilidade no posto, eram os mais propensos a se candidatarem.

direitos e a limitação de liberdades. Por exemplo, o relato do Sargento Joaquim demonstra o que chamou de “picuinha” entre oficiais:

Entrevistador: Existe alguma estória que você poderia me contar sobre o trabalho e que permanece em sua memória?

Sargento Joaquim: Tem sim. Eu respondi um inquérito policial militar gratuitamente, depois que estava no expediente. A estória foi meio doida, por motivo de briga entre oficiais, acabou atingido a todos que trabalhavam na seção. Algo que não daria nem sindicância apuraram como se fosse crime. Eu vou contar sem detalhes. Era uma situação de trabalho que a gente fazia com a anuência do chefe, não era nada ilegal. E quando mudou de chefia, o novo achou que era errado e, em vez de falar com a gente, achou que era tudo absurdo e mandou pra corregedoria. E foi muito desagradável, nunca passei por algo tão ruim. Você ser inquirido por várias horas, perguntavam a mesma coisa e tinha de ficar repetindo. O encarregado pediu o arquivamento e o corregedor também. Mas o comandante geral, porque queria prejudicar nosso chefe, acabou indiciando todo mundo por improbidade e outro crime previsto no código penal militar. Totalmente à revelia seguiu para a auditoria. Foram 2 anos de estresse, preocupação. Inclusive quando passei no outro concurso fiquei preocupado em ser eliminado. Mas o Ministério Público Militar pediu o arquivamento. Eu vou contar: a gente respondeu porque alterava férias dos policiais. Isso era comum, um direito deles. Todo mundo fazia isso, o sistema não permite pagar em duplicidade. Mas o chefe que entrou ficou de picuinha e todos sofremos as consequências.

Chama a atenção no relato do Sargento Joaquim que justamente a desavença contada tenha sido o que primeiro lhe ocorreu quando perguntado sobre suas memórias na polícia militar. Certamente em virtude da duração e da intensidade dos acontecimentos, a menção dessa estória indica o tensionamento que, apesar de envolver oficiais nos polos ativos, abrangeu indiretamente outras pessoas. Talvez ainda mais agudo para o entrevistado tenha sido o sentimento de se ver envolvido em um conflito alheio, mas que é próprio da disputa de poder na instituição. Com efeito, a vaidade e os conflitos que a acompanharam no caso exemplificam as circunstâncias de tensionamento da instituição. Já o Sargento Paulo destaca que:

Entrevistador: Qual parte do trabalho você gostava mais?

Sargento Júnior: Eu achava legal aquilo de estar livre na rua. Eu pensava que no expediente teria muito contato com oficiais e eu não queria aquilo.

Entrevistador: Por quê?

Sargento Júnior: Porque eu não gostava dos oficiais! Desde o curso de formação. E foram poucos os oficiais sensatos que eu tive contato. Eles em geral eram muito vaidosos, exigiam um tratamento por pura vaidade, pra encher o ego. Não era algo do trabalho, era por eles.

Novamente, a vaidade dos oficiais é destacada como elemento de deterioração das relações internas na polícia militar. Salientando que a grande maioria dos demissionários entrevistados terem sido praças, a crítica que se dirige ao comportamento dos oficiais parece

extrapolar o componente pessoal e se aplicar à forma de organização da instituição. Em detalhe, os demissionários atribuem as experiências de desrespeito que vivenciaram no convívio com superiores hierárquicos às condições favoráveis aos excessos por parte dos dirigentes. Desde a estética militar, as relações instauradas pelo modelo organizacional militar tendem a concentrar poderes nos dirigentes e a ignorar o que pensam os executores.

Além do militarismo, nas circunstâncias analisadas, e das relações entre oficiais e praças, destacamos outros dois aspectos relatados pelos demissionários como experiências de desrespeito. O primeiro são as jornadas de trabalho extenuantes, que, por vezes, não respeitam programações de folgas e descansos. Nesse caso, as principais críticas se dirigem aos acionamentos dos policiais militares no período de folga – para eles, sem real necessidade e por períodos excessivos. Por exemplo, o Sargento Joaquim relata o início da carreira e a frustração sentida diante da negação do direito à folga. Mais do que a rotina em si, a indignação do policial aumentava com o descaso com que se sentia tratado:

Entrevistador: Como era o seu dia-a-dia no início da carreira?

Sargento Joaquim: No 99º batalhão¹²⁶ era terrível, trabalhava muito e com vários extras. Às vezes era absurdo, trabalhávamos durante a semana e no sábado também, depois diziam que o domingo era a folga. Eu me perguntava como que um órgão público tratava o servidor dessa forma. Sabe aquela frustração? A vontade de sair da polícia era muito grande nessa época!

Por fim, outro aspecto presente nos relatos dos demissionários foi a dificuldade de ascensão profissional. Nesse caso, a crítica se dirige tanto à expectativa de progressão funcional quanto ao aproveitamento dos policiais de acordo com suas aptidões. Em detalhe, os entrevistados sugerem que o desestímulo acompanhava a subutilização de suas capacidades e propriedades. Vejamos o relato da Soldado Sarah que ilustra estes dois pontos:

Entrevistador: Qual parte do trabalho você menos gostava?

Soldado Sarah: Dessa parte sabe, você não é aproveitado pelos seus conhecimentos, nem pelas suas habilidades. Tudo bem, você entrou na polícia e tem de fazer trabalho de polícia, mas eu acho que poderia ter uma seleção. Por exemplo, no órgão em que estou hoje, você faz vários cursos, então se você começa a trabalhar em uma área específica, a chance de você ser reconhecido, ganhar mais é maior. Então, na polícia não era assim, não queria dizer que quanto mais eu estudasse, que eu seria aproveitada em alguma coisa. Lembro que isso me chateou bastante.

Entrevistador: O que faltava?

Soldado Sarah: Faltava incentivo da instituição. Então, você gosta de direito? Ah, então você vai ser mais útil pra PM nesse local, desempenhando essa função. Mas

¹²⁶ A identificação do batalhão foi preservada a pedido do entrevistado.

isso não acontecia. Eu até comento com amigos que o que mais me chateou na polícia foi a falta de expectativa profissional.

Entrevistador: Mas e se tivesse?

Soldado Sarah: Bom, talvez eu nem tivesse saído. Sei lá, ia estudar, me especializar em alguma área.

Em suma, os demissionários demonstraram insatisfação diante de vários aspectos do trabalho policial. Em grande medida, tais aspectos contribuíram com a decisão de saírem da corporação. Mais do que isso, essas situações foram vivenciadas como experiências de desrespeito por motivos diversos e relativos aos casos em particular. De toda forma, verificamos que o militarismo representou um argumento comum dentre os entrevistados para criticar sua socialização na polícia militar. Por um lado, as críticas mais comuns dirigiam-se ao militarismo enquanto modelo de organização profissional. É o caso do argumento que opõe o trabalho prescrito e o trabalho real, em que o militarismo privilegiaria a estética militar em detrimento da especialização e da profissionalização dos policiais. Ainda mais, ao militarismo são associados causas de comprometimento da qualidade dos serviços, tais como a necessidade de cumprir os regulamentos, a limitação do acesso a informações e à tomada de decisões. Por outro lado, o militarismo também reúne críticas às formas de relação inspiradas pelo modelo de organização militar. Nesse sentido, as condições de relacionamento entre oficiais e praças são polemizadas. Durante a pesquisa, percebemos duas tendências principais nessas relações: a primeira, que representaria uma reação à imposição de limites à autonomia dos policiais; e a segunda, que atribui ao militarismo o estímulo aos personalismos e assédios morais oriundos do poder conferido aos escalões superiores da polícia militar. Por fim, os demissionários destacaram ainda a dificuldade de ascensão profissional e as jornadas de trabalho extenuantes como experiências de desrespeito vivenciadas na polícia militar.

4.3.2.3. Solidariedade social: a autoestima

No tópico anterior, tratamos de situações vivenciadas pelos demissionários e que representaram experiências de desrespeito relacionadas à adjudicação de direitos. Especificamente, as situações citadas afetavam o sentimento de autorrespeito moral dos sujeitos, ou seja, suas pretensões legítimas de participarem da ordem institucional em condições de igualdade com os demais parceiros de interação (HONNETH, 2009:216). Por exemplo, quando o acesso a informações elementares foi negado desde *a priori* aos policiais, como se relatou anteriormente, o ataque se dirigiu à expectativa de que detalhes sobre o trabalho que

desempenhariam fossem fornecidos. Com efeito, o autorrespeito moral se refere àquilo que coletivamente é (ou deveria ser) garantido a todos os indivíduos, ou seja, àquilo que os iguala no convívio social. Já no caso da solidariedade social, tema desta seção, é empregada outra lógica para compreendermos o conflito por reconhecimento. Em detalhe, as expectativas estão relacionadas ao que distingue os indivíduos ou os grupos no contexto da vida em sociedade. Nos termos de Axel Honneth, tais características e propriedades configuram os modos distintos de vida de cada sujeito, os quais são assentidos e encorajados por meio do convívio social (2009:218). Nesse sentido, o sentimento que acompanha o reconhecimento social relacionado à solidariedade social é a autoestima.

Naturalmente, se as situações de identificação positiva com o trabalho policial tendem a engrandecer os policiais, elevando sua autoestima, as experiências de desrespeito possuem o efeito inverso. Diante de tais circunstâncias, a identidade dos policiais é atingida e se coloca em xeque a autoimagem positiva que construíram de si próprios enquanto policiais militares. Em última medida, o sentimento de autoestima desses profissionais é abalado, o que ajuda a compor um quadro de déficit de reconhecimento social que atinge a instituição de maneira geral.

As experiências que passamos a analisar representam, nesse sentido, indícios das vexações e dos desrespeitos que acompanham a negação de reconhecimento social aos policiais militares e ajudam a conformar o cenário de estigmatização da atividade policial enquanto trabalho sujo. Para tanto, cabe destacar que o aspecto sujo do trabalho se refere à desvalorização das atividades em virtude de características que lhes são atribuídas no processo de divisão do trabalho segundo critérios de ordenamento moral (HUGHES, 1962). Em outras palavras, o trabalho policial traz consigo marcas construídas socialmente que lhe impingem máculas degradantes, as quais ajudam a informar sua inserção marginal na escala de prestígio social. Nesta seção, distinguimos três tipos de circunstâncias em que as experiências de desrespeito foram agrupadas, a saber: a) os assédios durante o trabalho policial nas relações com a comunidade; b) na convivência familiar; e c) nas interações institucionais.

4.3.2.3.1. Experiências de desrespeito durante o trabalho policial

Durante o exercício de suas atividades diárias, os demissionários relataram situações em que estiveram sujeitos a assédios morais. Apesar de lidarem institucionalmente com mecanismos de punição e reparação de danos, os policiais militares são também vitimizados em circunstâncias que extrapolam a visão legalista que lhes orienta. É o caso, por exemplo, do olhar

estigmatizante que diferencia os indivíduos de acordo com valores morais construídos e validados socialmente. No caso dos policiais militares, um primeiro indício é a diferenciação social nos seus parceiros de interação nas ruas. Vejamos a experiência do Sargento Paulo:

Entrevistador: O policial militar sofre com sua autoestima?

Sargento Paulo: Sim, demais. A gente sente isso na rua mesmo, todo dia.

Entrevistador: Como assim? Algum exemplo?

Sargento Paulo: Por exemplo, na Asa Sul antigamente quem conversava com o policial eram as domésticas, eram aqueles trabalhadores lá... Os moradores mesmo não conversavam. Quer dizer, quando eles precisavam, nossa, eles conversavam, te davam água, faziam de tudo. Mas quando não precisavam, você era aquela coisa jogada. Tipo assim: lá vem cinco pessoas e dois PMs, sequer olhavam na sua cara. Essa era a expressão. Como se o PM não fosse da sociedade, sabe? Eu ouvi essa expressão na rua, já vi mulheres falando para os filhos: ó, estuda senão você vai ser um policial militar. Já ouvi isso! Eu sou revoltado com aquele povo da Asa Sul, quer dizer, na minha época né, hoje eu não tenho nem vontade de ir lá. Eu fiquei 9 anos ali, era uma coisa terrível. Aquela população, antigamente, eles pisavam nas nuvens. Quando precisavam, corriam atrás de você, mas fora isso, quando você estava de cosme e damião, não valia nada. Era terrível. Tinha muito furto de pneu de carro que eles mesmos roubavam e levavam pros apartamentos. E a gente via as marcas, mas falar pra síndica isso? Não, nunca! Roubava pneu pra comprar droga.

O relato nos permite discutir, em primeiro lugar, a inclusão, de forma marginal, dos policiais militares na escala de prestígio social, cuja expressão é a segregação nos seus parceiros de interações. Sendo a Asa Sul um bairro de classe média e alta, a diferenciação social impunha que os policiais militares se limitassem a se relacionar com as classes trabalhadoras de serviços braçais, como as domésticas. E essa diferenciação era introjetada e reproduzida pelos próprios policiais, em que pese a referência aos moradores do bairro como a alteridade, outra classe, ou seja, “aquele povo”. O assédio moral ganha contornos caricatos na expressão “cinco pessoas e dois PMs”, que foi lembrada, com escárnio, pelo declarante, durante a entrevista. Em parte, essa reação de desdém tem relação com o trecho seguinte que propositalmente narra o comportamento desviante de alguns moradores da região. A racionalização do entrevistado tende a revelar o contraste entre o comportamento daquele que, por um lado, discrimina em virtude de aspectos censitários e sociais, mas que, por outro lado, “rouba pra comprar droga”.

Em segundo lugar, a estigmatização se dirigia aos policiais militares de forma indistinta, não estava relacionada apenas ao entrevistado. A profissão em si era alvo dos assédios morais. Na lógica de orientação moral evidenciada, a polícia militar era o trágico fim da linha de quem “não estudasse”, advertência que as mães bradavam para assustar seus filhos. Nesse sentido, o déficit de reconhecimento social afeta o grupo policial militar, e seus efeitos inequivocamente repercutem nas identidades dos seus integrantes.

Como corolário do aspecto anterior, em terceiro lugar, a expressão do sofrimento vivenciado pelos policiais é evidenciada pela maneira como o entrevistado se refere aos nove anos durante os quais trabalhou na região: “era terrível”. Ainda mais, o sentimento de rancor alimentado naquelas interações informa a revolta em não querer sequer voltar ao bairro. Falar em sofrimento enquanto expressão de sentimento no contexto policial é um desígnio ainda mais tortuoso quando se leva em conta o treinamento que recebem para normalizar suas atitudes diante de situações de tensão. Por fim, o relato ilustra a estigmatização da atividade policial como uma atividade de menor valor, situada de forma marginal na escala de prestígio social. Mais do que isso, a atividade policial é estigmatizada como trabalho sujo, em que o sentido simbólico do par limpo/sujo é justamente reproduzir o ordenamento moral vigente. Ora, a percepção de discriminação do entrevistado revela que a atividade policial limita-se, juntamente com as domésticas, à parte inferior na divisão moral do trabalho.

Ainda nesse sentido, o relato do Soldado Riquelme ilustra uma situação de assédio moral que limita as interações da polícia militar, numa condição de presença *non grata*:

Entrevistador: Sobre essa falta de reconhecimento, algum caso concreto?

Soldado Riquelme: Lembro de um interessante. Eu trabalhava na QI 21 do Lago Sul e lá tinha um laboratório renomado de exames de sangue. A quadra era muito pequena, com poucos blocos e eram 6 horas diárias. Certo dia, o porteiro do laboratório veio falar pra gente que a dona disse que não queria mais a gente na frente do laboratório dela porque estava constrangendo os clientes. Cara, a gente sempre andava na quadra e parava no laboratório, conversava com o porteiro e saía. E ela falou que não queria mais.

Entrevistador: E o que vocês fizeram?

Soldado Riquelme: Nada! Continuamos ali, normalmente.

Novamente, a situação tomou lugar em um bairro de classe alta da capital federal e teve como consequência a limitação dos relacionamentos dos policiais militares durante o serviço; no caso, os interlocutores eram os “porteiros”. Numa reação peculiar, a proprietária da clínica dispensou a presença dos policiais na frente da clínica sob o argumento de que eles estariam constrangendo seus clientes. Ora, não se trata apenas de segregar socialmente os envolvidos, mas de impor-lhes barreiras ao desenvolvimento de suas identidades por meio da discriminação. Em última medida, a mácula que acompanha os policiais, nesse caso, é a de que sua presença transmite a ideia de *insegurança* em um local *normalmente seguro*, numa consequência da noção de que lidam normalmente com os indesejáveis da sociedade¹²⁷. A lógica, nesse caso, é de que devem

¹²⁷ Referência à imagem que se cria dos policiais, de que trazem em si algo daqueles os quais reprimem: “*existe algo de dragão no exterminador de dragões?*” (BITTNER, 2003:99).

estar prontos para responderem aos eventuais chamados, mas sua presença permanente tem o efeito oposto. Analogamente, a ostensividade da polícia em locais mais propensos ao cometimento de crimes seria encarada com outros olhos; por oportuno, dariam a ideia de sensação de *segurança* num local *normalmente inseguro*. De toda forma, o relato do Soldado Riquelme assinala que a atividade policial foi marcada, naquele contexto, como trabalho sujo, dessa vez segundo a lógica da mácula social de lidarem com os indesejáveis da sociedade.

4.3.2.3.2. Experiências de desrespeito fora do trabalho policial

Os demissionários também relataram conflitos relacionados ao fato de serem policiais militares fora de suas rotinas de serviços. Mais contundente é a constatação de que os seus interlocutores nessas relações eram, por vezes, seus familiares e amigos. Nesses casos, são comuns as críticas à polícia militar ou a situações relacionadas a outros policiais. Contudo, os sujeitos acabam se percebendo atingidos pelas generalizações construídas. Inicialmente, destacamos o exemplo do Sargento Joaquim:

Entrevistador: Quando estava na PMDF, você conversava com amigos ou parentes sobre a PMDF?

Sargento Joaquim: Era comum as pessoas virem falar mal. Sempre era a questão da violência. Tenho um primo que a gente até já discutiu por isso. Não se pode generalizar, eu era policial e não era violento!

Entrevistador: Como foi a situação?

Sargento Joaquim: O que ele falava era com base em situações que ele tinha vivido com a polícia e, além de ser uma situação em que ele estava errado, ele ainda generalizava. De algo pontual ele criticava todo mundo (...) Eu não dava muita oportunidade! Cortava logo! Começava argumentando, mas durante a discussão, você acaba vendo que a pessoa tá errada e se justifica generalizando.

Se anteriormente¹²⁸ discutimos a identificação positiva dos demissionários com o fato de serem percebidos como referenciais para questões de segurança, é o caso agora de tratarmos de outro aspecto presente nessa relação. Os policiais militares não são instados apenas a orientarem seus amigos e familiares sobre como garantirem sua segurança. São igualmente questionados quando ocorrem erros em ações da polícia, por diversas que sejam e distantes de sua atuação na corporação. Parece ser esse o caso do conflito relatado pelo Sargento Joaquim: ao criticar um fato envolvendo alguns policiais, seu primo o incluiu na caracterização da polícia

¹²⁸ Ver seção 3.17 (Reconhecimento social).

como sendo truculenta. Ora, enquanto policial militar, o sujeito construiu sua identidade profissional na socialização na instituição, e naturalmente se vê atingido quando a imagem da corporação é manchada. Nesse sentido, trata-se de distinguir os policiais corretos e os errados. A experiência do Sargento Júnior também retrata esta questão:

Entrevistador: Quando alguém criticava a PM, como você se sentia? Qual era a sua reação?

Sargento Júnior: Ah, eu me sentia atingido também. Dependendo da situação, eu defendia, mas quando eu via que o policial tinha trabalhado mal, era um policial bandido, eu ficava chateado. O cara estava maculando o nome da Organização. É questão de você vestir a camisa. Uma vez eu discuti com minha irmã, porque ela veio falar que policial era tudo bandido. Não me lembro ao certo do fato, sei que envolvia um policial. Discutimos, e eu falei: – Não, não é bem assim não. Você sabe que eu sou policial, sou seu irmão, e falando isso você está me chamando de bandido também. Ela continuou intransigente e nós ficamos um tempão sem nos falar.

Nesse caso envolvendo a irmã do entrevistado, o conflito se referia à generalização da imagem que associa a polícia militar à truculência e à corrupção. Ainda mais, o entrevistado reconhece que se vê atingido quando a polícia é criticada, demonstrando seu sentimento de “chateação”. Assim como o Sargento Joaquim, que asseverou “não dar muita oportunidade e cortar logo”, o Sargento Júnior demonstra uma postura defensiva, como se estivesse acostumado com situações de ataques morais por ser policial. Em ambos os casos, o efeito dos conflitos sobre a identidade dos policiais pode ganhar relevância em virtude de seus interlocutores serem pessoas próximas.

4.3.2.3.3. Desrespeito na polícia militar e violência expressiva

Por fim, destacamos as experiências de desrespeito relatadas pelos demissionários na socialização na polícia militar e sua relação com o desempenho do trabalho policial. Em detalhe, os relatos indicam no sentido de que a violência dos policiais nas ruas pode estar relacionada com os assédios morais sofridos em suas relações internas. Nesta senda, a violência seria de natureza expressiva, em que o recurso à força serviria para conferir voz ao sujeito não reconhecido ou cuja subjetividade seja negada (WIEVIORKA, 1997).

Para tanto, questionamos os demissionários se eles consideravam o policial militar do Distrito Federal violento. Dentre as respostas mais comuns, destacamos aquelas que atribuem a violência à índole do indivíduo, casos em que, segundo o Sargento Paulo, “qualquer frase é como se tivesse matado a mãe dele”, e as reações são imprevisíveis. Por outro lado, o recorte censitário e geográfico também foi citado, em que “o pessoal pega mais pesado nas satélites”, segundo a

Soldado Sarah. Houve, ainda, quem estabelecesse uma relação comparativa para relativizar a violência policial em Brasília. Esse é o caso do Sargento Joaquim, que reconhece a truculência “incidental” dos policiais militares na capital federal, mas que “não se compararia com outros Estados, como o Rio de Janeiro”. Assim, não foram destacados aspectos que estabelecessem relações entre as estruturas organizacionais da polícia militar e a violência policial. Em suma, as situações desse tipo estiveram relacionadas, para os demissionários, à índole dos indivíduos. De certa forma, a responsabilização por tais ações é deslocada do âmbito institucional e tangencia o campo das patologias psicológicas, num movimento que parece buscar a preservação da imagem da corporação.

Em seguida, insistimos nas situações de violência ou arbitrariedades que os demissionários haviam presenciado. Daquilo que nos foi declarado, destacamos inicialmente o relato do Sargento Joaquim:

Entrevistador: E qual característica você valorizava no companheiro de trabalho?

Sargento Joaquim: Primeiro que trabalhasse correto, de acordo com as regras, que não cometesse abusos. Eu sempre fui calmo na rua, o policial não pode ser estressado. Eu trabalhei muito tempo nas faculdades e tinha um problema grande nos estacionamentos. Eu era muito sensato e não ficava canetando todo mundo, mas tinha policial que se sentia o justiceiro e notificava todo mundo.

Entrevistador: Por que você acha que esses policiais agiam assim?

Sargento Joaquim: Eu acho que era vaidade, eles se sentiam superiores, os donos da situação. Tinha muitos policiais assim, utilizavam o poder que tinham e causavam uma confusão tremenda. Era uma forma de autoafirmação, porque sempre tem como conversar.

Entrevistador: Você já fez isso?

Sargento Joaquim: Eu sempre procurei conversar, mas as pessoas começavam a desrespeitar e elevavam a voz. Então eu talvez já tenha feito isso, é algo até natural.

A ação dos “justiceiros”, nesse caso, insere-se no quadro de orientações da violência simbólica. A despeito de não existir o uso da força, o emprego arbitrário da competência de fiscalização no trânsito é relatado como fruto de uma necessidade de “autoafirmação” dos policiais. Simbolicamente, o recurso à notificação busca atender à necessidade de se expressar ou de se fazer ouvir daqueles sujeitos. E isso, acreditamos, advém do cenário de déficit de reconhecimento social dos policiais militares. No discurso do entrevistado, ao final, fica evidente que o recurso à autoafirmação por meio da violência é “natural”. Com efeito, essa naturalidade revela uma constância típica de identidades ameaçadas, negadas, marcadas pela baixa autoestima.

Nesse sentido, a convivência interna agrava o quadro de baixa autoestima dos policiais militares:

Sargento Paulo: O policial militar tem problema de autoestima demais. Eu mesmo já fui trabalhar com toda gana, com vontade, mas naquela coisa que o oficial falou antes do serviço, ele jogou todo mundo por terra. Aquilo que a gente pensava em fazer, ninguém mais fazia. Porque a gente era tratado pior do que o criminoso da rua que a gente ia atrás. Era pior mesmo! Daí, como produzir alguma coisa se na caserna, antes de sair, o cara já pisava, fazia de tudo, esculachava? Eu acho que isso refletia na forma como a gente trabalhava. Arrogância, abusos, isso tudo reflete no trabalho de rua.

No relato do Sargento Paulo, o tensionamento das relações entre os oficiais e os praças é resgatado para ajudar a iluminar a redução no desempenho dos policiais. Mais do que isso, o sentimento de frustração diante da qualidade das relações internas limitava a motivação no desempenho das atividades rotineiras. Por óbvio, não há como precisar em que medida tais relações se estabelecessem, contudo o relato indica o sentido deletério que os assédios morais exercem sobre a identidade dos policiais de forma geral.

Por outro lado, o trecho abaixo destaca a estratégia da “submissão” para evitar conflitos e mais violência. Ainda mais, o que se enfatiza é a modelagem de comportamentos diante de realidades de difícil convívio.

Sargento Júnior: Um bom policial pra não ter problema tinha que ser equilibrado, tinha que ter muito bom senso. E, às vezes, eu digo, até submisso. Porque senão ele estourava com o oficial e de repente podia fazer uma besteira. Não só com os oficiais, com os graduados também. Senão, poderia cometer um crime, como já aconteceu na 3ª CPMIND¹²⁹. Lembro que assim que vim pra cá, um policial desferiu cinco tiros no oficial sentado na mesa. Então, o cara tem que ter muito equilíbrio, senão ele estoura e acaba cometendo uma besteira.

Em suma, os demissionários destacaram o cenário de déficit de reconhecimento social dos policiais militares do Distrito Federal e o conseqüente ataque ao seu sentimento de estima social. Em primeiro lugar, nas relações relatadas durante o trabalho policial, foi assinalada a diferenciação social dos policiais por meio da segregação dos seus parceiros comuns de interações, no caso, as domésticas e os porteiros. Mais do que isso, percebe-se a frustração e o rancor que acompanham essa inserção marginal na escala de prestígio social. Em segundo lugar, foi salientada a situação em que a própria presença dos policiais inspirava repúdio, num resquício da lógica daqueles que normalmente lidam com os indesejáveis da sociedade, deslocados para um ambiente normalmente seguro. Em terceiro lugar, os demissionários relataram situações em que foram afetados em suas relações familiares e com amigos em virtude de generalizações a respeito da imagem negativa da polícia militar. Os conflitos com irmãs, primos e outras pessoas próximas se mostraram recorrentes e lhes inspiraram posturas defensivas.

¹²⁹ É a unidade responsável pela segurança do presídio militar.

Por fim, os demissionários reiteraram que o sentimento de baixa autoestima, instigado por relações de tensionamento entre os diferentes níveis hierárquicos, contribuiu para deteriorar a qualidade dos serviços prestados. Salienta-se, ainda, a relação entre a baixa autoestima e a violência policial, a qual acaba ganhando contornos de violência expressiva, em busca de legitimidade e reconhecimento. Nesse caso, destacou-se a categoria dos justiceiros que atuavam na fiscalização de trânsito e se valiam da competência de notificarem para se autoafirmarem.

4.4 DEMISSÃO

O último ponto de inflexão na trajetória dos demissionários na PMDF foi a decisão de saírem da corporação. Em grande medida, duas tendências principais foram destacadas nas entrevistas: a primeira, relacionada à sensação de frustração; e a segunda, relativa à motivação financeira.

Quanto à sensação de frustração, os demissionários assinalaram diversas situações em que se sentiram diminuídos, subutilizados ou subestimados em relação às suas capacidades ou propriedades. Nesses casos, as expectativas quanto à identificação com a polícia militar foram solapadas no processo de socialização. O sentimento de engrandecimento com o trabalho policial cedeu espaço à frustração à medida que as experiências de desrespeito eram percebidas como tais pelos demissionários. É o caso, por exemplo, do Sargento Joaquim, que se viu “limitado” em suas capacidades pela forma de estruturação militar. Para ele, “o regime não propicia a ascensão pelo mérito”, “quem é chefe não está ali porque é capaz, mas por uma questão de ser superior no militarismo”. Além disso, ele salienta a experiência do inquérito administrativo que respondeu, segundo ele injustamente, por “ vaidades de disputas de poder dos oficiais”.

Já o Tenente João Vítor, destaca a subestimação como principal motivação em sua decisão. Em sua opinião, ele “se sentia hostilizado por transparecer sua capacidade intelectual”, e julga que muitos de seus pares tinham melhores expectativas do que seus comandantes. Ainda mais, salienta que o ambiente, nesse caso, tornou-se insustentável em virtude das exigências formais do regime militar, tanto que optou por uma profissão que possuía menores rendimentos, mas o “ambiente de trabalho era aprazível”. Nesse sentido, o relato do Sargento Mateus também assinala sua sensação de subutilização, segundo ele “imposta pelo fato de ser praça”. Como exemplo, o entrevistado cita o fato de ter desenvolvido um plano estratégico a pedido de seu comandante e não ter sido reconhecido pelo feito, “sequer fui citado na apresentação do plano”.

No caso da Soldado Sarah e do Soldado Riquelme, o desligamento era considerado uma questão de tempo. Em ambos os casos, o ingresso na polícia militar foi analisado de maneira

racional, dirigido ao fim de custear os estudos rumo aos objetivos profissionais a que se propuseram. Os dois, contudo, foram incisivos ao afirmarem que a falta de incentivo à especialização e, conseqüentemente, sua subutilização contribuíram para que não criassem “vínculos duradouros”, nos termos do Soldado Riquelme.

Quanto à motivação financeira, os entrevistados salientaram a necessidade de valorizar a atividade policial. Não apenas por meio do incremento das condições materiais de vida, mas também no incentivo a melhores formas de relacionamento interno. Foram recorrentes, nesse sentido, as críticas ao modelo militar e à distinção de carreiras entre oficiais e praças. Para alguns entrevistados, como o Sargento Paulo, o ingresso único deveria ter sido implementado há algum tempo ou nos seus termos “já passou da hora”.

Por fim, todos os entrevistados declararam que sentem falta das amizades construídas durante a socialização na polícia militar. Os sentimentos de solidariedade interna e de união permaneceram, em que pese seus círculos de amizades ainda serem compostos por vários policiais militares. Ainda mais, não houve declarações que expressassem arrependimento quanto à demissão da polícia militar.

4.5 RESULTADOS CONCLUSIVOS

Neste capítulo, apresentamos os resultados da pesquisa com os demissionários da PMDF, segundo o recorte temporal de 2000 a 2011. Inicialmente, buscamos apresentar os demissionários a partir da noção de voluntariedade na decisão de pedirem desligamento da instituição. Dessa forma, deixamos de tratar daqueles que são compulsoriamente excluídos por tempo de serviço ou por razões disciplinares. Nesse sentido, os demissionários se caracterizam descritivamente pela maior frequência dentre as mulheres, de patentes mais baixas e que saem nos primeiros anos de carreira para outros empregos públicos, normalmente em órgãos relacionados à segurança pública ou ao campo do Direito.

A fim de compreender a construção identitária dos policiais militares diante da estigmatização da atividade policial enquanto trabalho sujo, percorremos três etapas na trajetória dos demissionários. Cronologicamente, tratamos do período anterior ao ingresso na polícia militar, da socialização propriamente dita e do período pós-demissão. Nesta esteira, apresentaremos as principais considerações encontradas. Em primeiro lugar, os demissionários demonstraram que não apresentavam expectativas quanto ao reconhecimento social relacionado com o trabalho policial. Pelo contrário, nutriam sentimentos relacionados à ascensão social, em que a polícia militar era um instrumento em seus desígnios pragmáticos. Em grande medida, foi

na polícia que muitos deles tiveram suas primeiras experiências profissionais. Ainda mais, a lacuna identitária verificada antes do ingresso é salientada a partir da noção de temporalidade transitória, segundo a qual a permanência na polícia militar estaria condicionada ao financiamento dos estudos, à contribuição com o sustento familiar ou mesmo como opção para o ingresso no mercado de trabalho. Tal lacuna, com efeito, repercute o desajustamento entre o habitus policial militar e as expectativas de reconhecimento dos demissionários.

Durante a socialização na polícia militar, os demissionários tiveram a oportunidade de apresentar suas percepções desde a perspectiva interna da instituição, reproduzindo seus valores e regras e avaliando suas expectativas anteriores. Nesse período, que, no caso dos entrevistados selecionados na pesquisa, oscilou entre três¹³⁰ e vinte anos, a socialização na polícia propiciou tanto experiências identitárias positivas quanto negativas. Quanto às primeiras, os demissionários demonstraram forte identificação positiva quanto ao autorreconhecimento com o trabalho de rua, em especial com o serviço em viaturas. As distinções operadas internamente no convívio entre os policiais permitiram a criação de categorias que expressam as relações de poder da instituição. Por um lado, os demissionários destacaram a categoria dos vibradores, em oposição aos encagaçados. Esta racionalização diz respeito à atitude diante do risco, que, no caso da ortodoxia demonstrada, deveria ser normalizada como coragem ou não hesitação, e, nos termos dos policiais, era representada pelo ato de “vestir a camisa”. Aos encagaçados restava o rótulo que indicava a falta de comprometimento, representada pelas demonstrações de medo.

Por outro lado, a oposição entre os operacionais e os administrativos revela as disputas em torno do tipo de serviço desempenhado. Nesse sentido, a cultura administrativa prioriza a eficiência da gestão, enquanto os operacionais valorizam as atividades de rua, as quais eram caracterizadas pela liberdade e pela autonomia dos executivos das esquinas. Ora, ocorre que a autonomia, nesse caso, imiscuí-se com a ideia de autodeterminação das rotinas e regras, abrindo oportunidade para desvios. O tensionamento dessas relações indicam, pelo menos, duas possibilidades. A valorização da autonomia pode inspirar mais do que conflitos identitários: pode ser o caso de demonstrarem resistências à profissionalização do trabalho policial, segundo os exemplos de boicote à implantação dos mecanismos de gestão e mesmo de controle de suas atividades cotidianas. Além disso, corre-se o risco de que a discricionariedade valorizada nas ruas possa permitir excessos perniciosos, segundo o que se chamou de lealdade para o bem e o mal, ou seja, a lógica de Las Vegas.

Ainda em relação às experiências de identificação positiva, os demissionários também relataram experiências de reconhecimento social positivo, ou seja, percebidas em suas relações

¹³⁰ Casos do Tenente João Vítor, com três anos, e dos Sargento Paulo e Júnior, com vinte anos.

com outros sujeitos que não os policiais militares. Nesse sentido, os entrevistados destacaram dois tipos de situações mais comuns. Num lado, passaram a ser reconhecidos como referenciais de segurança em suas relações cotidianas com familiares e amigos. Mais do que isso, apropriaram-se do papel social que representavam e engrandeciam seu lugar de fala com o acesso aos recursos da polícia militar. Noutro lado, o trabalho de rua constituía outro lócus de especial valorização para os demissionários, posto que representavam, em sua visão, a realização de ser da polícia. Esta racionalização, em grande medida, tende a associar a utilidade do trabalho policial às prisões e aos flagrantes, o que, de certa forma, limita seu campo de atuação.

Quanto às experiências negativas, de desrespeito, os demissionários evidenciaram insatisfação e sofrimento com diversos aspectos do trabalho policial, o que certamente contribuiu com a decisão de deixarem a polícia militar. Destacaram-se, nesse sentido, as críticas ao militarismo. Na verdade, as interpretações que o termo assume nos permite caracterizá-lo como uma espécie de amálgama para insatisfações diversas. Por um lado, o militarismo é criticado enquanto modelo de organização profissional. É o caso, por exemplo, do argumento que opõe o trabalho prescrito e o trabalho real na polícia militar. Nesta senda, o militarismo seria acusado de privilegiar a ritualização e a manualização das rotinas e dos processos, em detrimento da especialização e da profissionalização dos policiais. Equivale a dizer, por exemplo, que o policial gasta mais tempo com aspectos da estética militar, como ordem unida e uniformes, do que treinando tiro em sua trajetória profissional. Ainda mais, ao militarismo são associados causas de comprometimento da qualidade dos serviços, tais como a necessidade de cumprir os regulamentos, a limitação do acesso a informações e à tomada de decisões

Por outro lado, o militarismo também reúne críticas dirigidas às formas de relação inspiradas pelo modelo militar de organização. As relações entre os superiores e os subordinados, entre os oficiais e os praças, ganham relevo nesse momento da discussão. Durante a pesquisa, percebemos duas tendências principais nessas relações: a primeira, que representaria uma reação à imposição de limites à autonomia dos policiais; e a segunda, que atribui ao militarismo o estímulo aos personalismos e assédios morais oriundos do poder conferidos aos escalões superiores da polícia militar. Por fim, os demissionários destacaram ainda a dificuldade de ascensão profissional e as jornadas de trabalho extenuantes como experiências de desrespeito vivenciadas na polícia militar.

Em grande medida, a deterioração das relações entre os níveis hierárquicos, bem como as demais críticas de qualidade de vida nas interações internas, também repercute na forma como os serviços são desempenhados nas ruas. Nesse sentido, evidenciamos um cenário de déficit de reconhecimento social dos policiais militares do Distrito Federal e o consequente

ataque ao sentimento de autoestima da categoria. Como indícios de tais condicionantes, foram apresentadas situações vivenciadas pelos demissionários. Em primeiro lugar, assinalou-se a diferenciação social dos policiais por meio da segregação dos seus parceiros comuns de interações, no caso, as domésticas e os porteiros. Nos termos dos entrevistados, a expressão que ilustrava a sensação de invisibilidade era “lá vem cinco pessoas e dois pms”. Nos relatos ficam evidentes os sentimentos de rancor e frustração que acompanham essa inserção marginal do trabalho policial na escala de prestígio social. Em segundo lugar, foi apresentada a situação em que a presença por si dos policiais de serviço representava “um constrangimento” para os clientes de um estabelecimento comercial numa região abastada da capital federal. Ora, a sensação de repúdio demonstrada remete à lógica da segregação social, que, nesse caso, parece inspirada pela mácula social que caracteriza o estigma daqueles que normalmente lidam com os indesejáveis da sociedade, deslocados para um ambiente normalmente seguro. Em terceiro lugar, os demissionários relataram situações em que foram afetados em suas relações familiares e com amigos em virtude de generalizações a respeito da imagem negativa da polícia militar. Os conflitos com irmãos, primos e outras pessoas próximas se mostraram recorrentes e lhes inspiraram posturas defensivas.

Por fim, os demissionários salientaram possibilidades de relações entre o sentimento de baixa autoestima, alimentado na instituição e fora dela, com situações de violência policial. Nesses casos, por exemplo, o sentimento de baixa autoestima, instigado por relações de tensionamento entre os diferentes níveis hierárquicos, contribui para deteriorar a qualidade dos serviços prestados. Mais do que isso, trata-se da violência de natureza expressiva, com o objetivo de conferir voz para aqueles cujas identidades estão sendo negadas, ameaçadas. Em busca de legitimidade, os policiais se valem do recurso à força conferido pelo poder de polícia para se fazerem perceber, se reconhecerem sujeitos nas interações sociais. É o caso dos justiceiros, que, para se autoafirmarem, notificavam arbitrariamente motoristas em estacionamentos de faculdades de Brasília.

A demissão, por sua vez, foi marcada pela sensação de luta por reconhecimento. Em grande medida, os demissionários se declararam insatisfeitos com as condições de qualidade de vida de que dispunham na polícia militar. Muitos declararam o sentimento de subutilização e subestimação como exemplos de suas insatisfações. Nesse sentido, expressam que suas identidades eram ameaçadas à medida que não se percebiam reconhecidos em relação às suas capacidades e propriedades. A motivação financeira também foi citada como impulso à demissão. Ademais, o período pós-demissão foi marcado por referências saudosistas às amizades e relações construídas durante a permanência na polícia militar. Os sentimentos de solidariedade interna e

de união permaneceram, em que pesem seus círculos de amizades ainda serem compostos por vários policiais militares. Ainda mais, não houve declarações que expressassem arrependimento quanto à demissão da polícia militar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa foi empreendida tendo a construção identitária dos policiais militares do Distrito Federal como objeto de estudo. Em torno desse problema, que com os desdobramentos do trabalho de campo se desanuviava gradualmente, outras questões surgiram, transpondo os objetivos inicialmente propostos. O desenho da pesquisa colocava em discussão aspectos particularmente relevantes do problema, os quais foram naturalmente complementados e, por vezes, interpelados por outras perspectivas originalmente ignoradas. A construção metodológica da pesquisa de campo com os noviços e com os demissionários, em que alternamos as abordagens quantitativas e qualitativas, propiciou que essas novas questões surgissem e se impusessem. Especialmente no caso da pesquisa com os noviços, as análises das percepções acerca da estigmatização da atividade policial não puderam atender completamente aos objetivos propostos, em que pese o necessário cruzamento dos dados com os resultados da pesquisa com os demissionários. Dessa feita, nesta seção buscamos retomar as discussões inicialmente propostas e contextualizar os resultados conclusivos encontrados. Para tanto, as reflexões das pesquisas de campo com os noviços e com os demissionários serão destacadas.

Em primeiro lugar, a análise do perfil socioeconômico dos noviços sugere uma ruptura com a imagem que ajuda a compor o estigma em torno do trabalho policial militar. Em grande medida, a forte identificação dos noviços com o critério da escolarização exigida em seu certame demonstra os contornos de abrangência da estigmatização em suas relações internas. Antes do ingresso, os noviços associam a polícia militar à possibilidade de ascensão social representada pela estabilidade do serviço público. São predominantemente homens, de cor negra, com idade entre 25 e 30 anos, cuja renda familiar está concentrada na faixa de até 15 salários mínimos. Além disso, eles já trabalharam pelo menos quatro anos antes de ingressarem na polícia militar, e, normalmente, na iniciativa privada. Este é um ponto de contraste com os demissionários, que, ainda muito jovens, tiveram na polícia militar sua primeira experiência profissional. Nesse sentido, a racionalização dos demissionários revelou-se ser de natureza pragmática, normalmente para custear os estudos ou contribuir com o sustento da família. De toda forma, o horizonte de permanência na carreira era limitado.

Na socialização na instituição, os noviços estabelecem cisões quanto a aspectos sensíveis da pecha negativa associada ao trabalho policial militar. É o caso, por exemplo, da imagem de truculência. A forte defesa da escolarização como requisito para o desempenho da atividade funciona, na lógica interna, como uma espécie de defesa da honra coletiva dos policiais, em que o reconhecimento social possui, a partir deles, um claro ponto de inflexão. Equivale a

dizer que a pecha do policial truculento está associada à ignorância, ambas marcas do passado, em que os noviços se contrapõem aos antigos. Nesse sentido, as entrevistas com os demissionários revelaram a centralidade dessas racionalizações nas relações internas da polícia militar. Por um lado, os aspectos relacionados à especialização e à profissionalização constituíam focos recorrentes de críticas dentre os entrevistados. Os sentimentos de subestimação e subutilização reverberam, segundo os entrevistados, a lógica de funcionamento da instituição que tende a não privilegiar critérios técnicos de mérito. Pelo contrário, é percebido como mais relevante o culto à forma preconizado pelo militarismo, que por vezes se confunde com o autoritarismo. Dessa forma, a centralidade da escolarização na identidade dos noviços, construída desde o período reivindicatório até o curso de formação, contrasta com a realidade relatada pelos demissionários, que inclusive contribuiu com sua decisão em sair da polícia.

Por outro lado, a questão da imagem de truculência do policial militar esteve presente nos relatos dos demissionários, sobretudo quando trataram das experiências de desrespeito que vivenciaram. A relevância do tema é demonstrada, por exemplo, nos conflitos com pessoas próximas em virtude de generalizações que envolviam o trabalho policial e, conseqüentemente, repercutiam negativamente nos entrevistados. Houve relatos de discussões entre irmãos e primos, que revelam a forma como a imagem de violência compõe o estigma do trabalho policial e está recorrentemente presente nas relações sociais dos policiais. Como consequência, a postura defensiva era comum, quando não fosse antecedida pelo efetivo descontrole. Corolário da constância das associações entre o trabalho policial e a truculência na rotina dos policiais, a questão da violência expressiva é reconhecida pelos demissionários. Os exemplos dos justiceiros, no relato do Sargento Joaquim, ilustra o emprego dos recursos de poder à disposição dos policiais como uma forma de expressão, de se fazerem ouvir. Se por um lado os policiais se incomodam e se veem atingidos com a pecha de serem violentos, por outro lado é justamente por meio de abusos que encontram a válvula de escape diante do déficit de reconhecimento social representado por sua invisibilidade.

Em segundo lugar, o quadro de distinções na cultura policial evidencia que os policiais militares demonstram maior identificação com o trabalho de rua. Nesse sentido, os vibradores constituem a categoria valorizada quando se trata das distinções diante do risco, ao passo que os encagaçados representam os policiais hostilizados. Na medida em que o vibrador é associado ao comprometimento revelado pelo vestir a camisa, surge a valorização dos atendimentos emergenciais, cujas prioridades são as apreensões e as prisões. Diante do tipo de serviço, os operacionais sobressaem aos policiais administrativos, cujo prestígio é novamente representado pelas prisões. A forte identificação com a exposição ao risco e com o serviço nas

ruas demonstra a valorização de características como a autonomia e a discricionariedade. Dessa forma, a noção de utilidade do serviço policial reproduz a imagem de que o principal produto dos policiais é a prisão. Ora, se o verdadeiro trabalho policial tem no flagrante seu aspecto central, então o sentimento do dever cumprido tenderá a acompanhá-lo. Em tais situações, o policial se verá reconhecido e se autorreconhecerá.

Ocorre que a autonomia e a discricionariedade, valorizadas no trabalho nas ruas, trazem consigo severas resistências aos mecanismos de controle da atividade policial. Desde o preenchimento de relatórios, a outras modalidades de policiamento que não o trabalho em viaturas, tais resistências contribuem com comportamentos que deterioram a imagem do trabalho policial. Tanto o sentido da profissionalização é comprometido, posto que a avaliação e o monitoramento são mitigados, quanto o controle de eventuais infrações é reduzido. Dessa forma, a lógica interna de socialização na polícia militar contribui com o cenário de déficit de reconhecimento social da instituição, o que ocorre em grande medida por aspectos de seu próprio habitus.

Em terceiro lugar, o modelo de organização profissional da polícia militar e as lógicas de interação inspirados em sua estrutura são marcas importantes da identidade dos policiais militares. Positiva ou negativamente, as diferentes semânticas do militarismo constituem horizontes de interpretação da vida na instituição. No trabalho de campo, noviços e demissionários demonstraram forte adesão à hierarquia e à disciplina. Com a socialização na polícia militar, os noviços passaram a valorizar mais tais valores, contudo estabeleceram restrições ao militarismo. Mais do que isso, eles ampliaram a imagem pejorativa que nutriam a respeito do militarismo, que, para eles, está diretamente relacionada ao autoritarismo, ambas incluídas num campo semântico de carga negativa. Tal relação ajuda a compor parte das experiências negativas e frustrações registradas nos relatos. Por exemplo, o excesso de ritualização, evidente na comparação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, é criticado nas relações de poder na instituição. A valorização da estética militar sobressai a aspectos técnicos do trabalho policial, o que, segundo os demissionários, contribui com a frustração no trabalho e, conseqüentemente, com a queda do desempenho dos serviços. Nesse sentido, a distinção entre “os cumpridores de ordens” e “os questionadores” reitera os critérios de valorização nos jogos de poder internos, em que aqueles são privilegiados. Novamente, delinea-se um contraste entre o perfil evidenciado pelos noviços e a lógica interna da instituição demonstrada pelos demissionários. A mobilização social e o recurso à manifestação compuseram a socialização dos noviços, aspectos que, associados à escolarização, não favorecem a categoria dos “cumpridores de ordens”. Pelo

contrário, a categoria dos “questionadores” parece aumentar, e as críticas quanto ao acesso às informações e à limitação do acesso à tomada de decisão tendem a crescer.

Em quarto lugar, as percepções acerca do reconhecimento social do trabalho policial indicam um cenário negativo, de déficit. No caso dos noviços, os resultados demonstraram que suas expectativas antes do ingresso não foram atendidas com a socialização na polícia militar. Ou seja, em relação ao reconhecimento social, os noviços se perceberam discriminados, em virtude de um trabalho cuja importância social foi marcadamente menor do que esperavam. Quanto aos demissionários, seu sentimento de estima social se mostrou atingido, por exemplo, com os relatos que evidenciaram a diferenciação social dos policiais por meio da segregação de seus parceiros de interação mais comuns. Nos exemplos, as domésticas e os porteiros eram seus únicos interlocutores, em um cenário de assédios. Houve, ainda, circunstâncias em que a própria presença dos policiais inspirava repúdio, sob argumentos de que causavam constrangimento para clientes num estabelecimento comercial de uma área nobre da capital federal.

Mesmo internamente, nas relações entre superiores e subordinados, os demissionários relataram situações em que o sentimento de baixa autoestima era estimulado por meio do tensionamento das interações. Os personalismos e as vaidades dos policiais em funções mais importantes se mostraram recorrentes nos relatos, que revelavam rancor e frustração com a limitação de seus direitos e o mau tratamento. Em outras palavras, tanto nas relações internas quanto nas relações externas, os policiais militares relataram experiências de desrespeito, em que seu reconhecimento social é comprometido, cedendo espaço ao sofrimento e à baixa autoestima.

Por fim, a associação da polícia militar aos desígnios pragmáticos de ascensão social e estabilidade financeira informa tanto o ingresso quanto a demissão. Os resultados indicam que a principal motivação dos noviços antes do ingresso era de natureza financeira. Durante a socialização na instituição, em contrapartida, o principal motivo de frustração dentre os noviços foi justamente a avaliação de que a remuneração não era suficiente diante do trabalho desempenhado. Ainda mais, metade dos noviços declarou sua pretensão em mudar de emprego. Este cenário indica o contexto de temporalidade transitória que envolve o trabalho policial, realidade que se contrapõe à ideia recorrente na tradição policial que associa a carreira ao sacerdócio. Os novos policiais, pelo contrário, interpretam a instituição menos como um trabalho e mais como um emprego, cujos benefícios são medidos para além da vocação.

Os resultados da pesquisa com os demissionários, por sua vez, indicam que a busca por melhores condições materiais de vida está dentre os motivos alegados para a demissão. Lado a lado com frustrações e desajustamentos, o critério financeiro pesou na decisão de policiais em mudarem de emprego. Muitos se identificavam com o trabalho e ainda mantiveram amizades e

hábitos, contudo decidiram sair da polícia militar. A demissão foi marcada pela sensação de luta por reconhecimento. Em grande medida, os demissionários se declararam insatisfeitos com as condições de qualidade de vida de que dispunham na polícia militar. Muitos declararam o sentimento de subutilização e subestimação como exemplos de suas insatisfações. Nesse sentido, expressam que suas identidades eram ameaçadas à medida que não se percebiam reconhecidos em relação às suas capacidades e propriedades. Em suma, a sensação de luta por reconhecimento reflete o desajustamento entre o habitus policial militar e as expectativas de reconhecimento, o que indica uma espécie de lacuna identitária dos policiais militares do Distrito Federal.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, Sérgio. Monopólio Estatal da Violência na Sociedade Brasileira Contemporânea, in Miceli, S. (org.) O que ler na Ciência Social Brasileira, vol. IV S. Paulo: ANPOCS: Ed. Sumaré; Brasília, DF: CAPES, 2002.
- ALVES, E. P. M. Norbert Elias: o esboço de uma sociologia das emoções. *Sociedade e Estado*, v. 20, p. 247-253, 2005. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922005000100011&nrm=iso >.
- AMADOR F.S. Violência policial: verso e reverso do sofrimento. Santa Cruz do Sul: EDUNISC; 2002.
- ANDRADE, E. R.; SOUSA, E. R. D.; MINAYO, M. C. D. S. Intervenção visando a autoestima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 14, p. 275-285, 2009. ISSN 1413-8123. Disponível em: < http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000100034&nrm=iso >.
- ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. E. "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *The Academy of Management Review*, v. 24, n. 3, p. 413-434, 1999. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/259134> >.
- ASHFORTH, B. E., KREINER, G., CLARK, M., & FUGATE, M. 2007. Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. *Academy of Management Journal*, 50: 149 –174.
- BAUMAN, Zygmunt. Medo líquido. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 2008.
- BAYLEY, David. Padrões de Policiamento. São Paulo: Edusp, 2002.
- BAYLEY, D.; SHEARING, C. The future of policing. *Law and Society Review*, v.30, n. 3, p. 585-606, 1996.
- BECKER, H. S. Outsiders: estudos de sociologia do desvio. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.
- BEN BROWN, W. R. B. "Perceptions of the police: Past findings, methodological issues, conceptual issues and policy implications". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, v. Vol. 25, n. Iss. 3, p. 543-580, 2002.
- BERGMAN, M. E.; CHALKLEY, K. M. "Ex" marks a spot: the stickiness of dirty work and other removed stigmas. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 12, n. 3, p. 251-265, 2007.
- BITTNER, Ergon. Aspectos do trabalho policial. São Paulo: Edusp, 2003.
- BOLTANSKI, Luc. El amor y la justicia como competências: tres ensayos de sociología de la acción. Buenos Aires: Amorrortu editores, 2000.
- BORGES, L. O. A Estrutura Fatorial dos Atributos Valorativos e Descritivos: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, v.4, n.1, p.107-139, 1999.
- _____.Reconstrução e validação de um inventário de socialização organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, n.4. São Paulo, julho/agosto, 2010.
- BOURDIEU, Pierre. O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 8ª Edição, 2001.

_____. A distinção: crítica social do julgamento. São Paulo, Edusp: 2008.

BRASIL. Decreto-lei nº 2848/1940, Código Penal Brasileiro. 1940.

_____. Emprego de mulheres em atividades policiais, Portaria do Estado-Maior do Exército, de 16 de junho de 1977.

_____. Criação da Companhia de Polícia Militar Feminina do Distrito Federal, Decreto nº 7.312, de 20 de dezembro de 1982.

_____. Regulamentação das policiais femininas, Decreto nº 2.106, de 06 de fevereiro de 1984.

_____. Estatuto da Polícia Militar do Distrito Federal, Lei nº 7.475, de 13 de maio de 1986.

_____. Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, Sistema de Indicadores de Percepção Social – Segurança. Acesso ao site http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/101202_sips_seguranca.pdf em 18 de dezembro de 2010.

BRASILIA. Tabelas de Remuneração dos funcionários do Governo do Distrito Federal – Secretaria de Administração Pública. Acesso ao site http://www.gdf.df.gov.br/045/04504003.asp?ttCD_CHAVE=16188 em 18 de julho de 2011.

BRADLEY-ENGEN, M. S.; ULMER, J.T. Social worlds of stripping: the processual orders of exotic dance. *The Sociological Quarterly*, v. 50, p. 29-60, 2009.

BRETAS, Marcos Luiz; PONCIONI, Paula. A cultura policial e o policial civil carioca. In: PANDOLFI, Dulce Chaves et al. (org) *Cidadania, justiça e violência*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999. p. 149-63.

BRETAS, Marcos Luiz. Observações sobre a falência dos modelos policiais. *Tempo Social, Rev. Sociol. USP*, São Paulo, v.9, n. 1, p. 79-94, maio 1997;

BRODEUR, Jean-Paul. High policing and low policing: remarks about the policing of political activities. *Social Problems*, v. 30, n. 5, p. 507-520, 1983.

_____. (org.). *Como reconhecer um bom policiamento: problemas e temas*. São Paulo: Edusp, 2002.

BROGDEN, M. The emergence of the police – the colonial dimension. In NEWBURN, Tim, (Ed.). *Policing: Key readings*. Devon: Willan Publishing, 2005, p. 69-79.

CAILLÉ, A. Reconhecimento e sociologia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 23, p. 151-163, 2008.

CALAZANS, M. E. D. Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 26, p. 206-211.

CALDEIRA, Teresa Pires do Rio. *Cidade de muros: crime, segregação e cidadania em São Paulo*. Trad. de Frank de Oliveira e Henrique Monteiro – São Paulo: Ed. 34/ Edusp, 2008.

CASTRO, Celso. *O Espírito Militar: Um Estudo de Antropologia Social na Academia Militar das Agulhas Negras*, Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1990.

_____. “A origem social dos militares”. *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo, nº 37, 1993.

NEME, Cristina. *O Policiamento que a Sociedade Deseja: Relatório Final – Polícias Civil e Militar*. NEV/USP, 2003.

CARLESS, S. A. The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on pre-entry police officer career commitment and intentions to remain. *Journal of Criminal Justice*, v. 33, p. 341-352, 2005.

CERQUEIRA, Carlos Magno Nazareth. Remilitarização da segurança pública: a operação Rio” in: *Discursos Sediciosos – Crime, Direito e Sociedade*, Ano 1. Rio de Janeiro. Relume & Dumará, 1996.

CHAN, Janet. Changing Police Culture. In NEWBURN, Tim, (Ed.). *Policing: Key readings*. Devon: Willan Publishing, 2005, p. 69-79.

CHIAPPETTA-SWANSON, C. Dignity and dirty work: nurses’ experience in managing genetic termination for fetal anomaly. *Qualitative Sociology*, v. 28, n. 1, p. 93-116, 2005.

CODEPLAN. Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - PDAD. Companhia do Desenvolvimento do Planalto, 2004. Disponível em http://www.codeplan.df.gov.br/sites/200/216/download/PDAD_2004.pdf. Acesso em julho de 2011.

COSTA, Arthur Trindade Maranhão. *Entre a lei e a ordem: violência e reforma das polícias do Rio de Janeiro e de Nova York*. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

DEJOURS, C. *O fator humano*. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v.14, n.3, p.027-034, 2004.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Segurança Pública, Central Integrada de Atendimento e Despacho – CIADE, acesso em 21 de julho de 2010.

_____. Site do Governo do Distrito Federal, diversas publicações do Diário Oficial do Distrito Federal. Sítio acessado diversas vezes durante o ano de 2011 <http://www.buriti.df.gov.br/ftp/default.asp>.

DOUGLAS, Mary. *Pureza e perigo*. 2ª Edição, São Paulo: Perspectiva, 2010.

DUFFY, Mignon. Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective. *Gender & Society*, nº 21, 2007. Disponível em <http://gas.sagepub.com/content/21/3/313>.

DURÃO, Susana. *Patrulha e proximidade. Uma etnografia da Polícia em Lisboa*. Tese de doutorado em Antropologia. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Universidade de Lisboa. Lisboa, 2006. Acesso em 22/11/2011 https://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/274/4/Patrulha_e_Proximidade_pdf.pdf.

DURKHEIM, E. *Da Divisão do Trabalho Social*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ELIAS, Norbert. *O Processo Civilizador. Volume 2: Formação do Estado e Civilização*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1993.

EMERSON, R. M.; POLLNER, M. Dirty Work Designations: Their Features and Consequences in a Psychiatric Setting. *Social Problems*, v. 23, n. 3, p. 243-254, 1976. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/799771> >.

EXÉRCITO BRASILEIRO. Página da Inspetoria Geral das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares. <http://www.coter.eb.mil.br/html/3sch/igpm/site%20IGPM/web%20site/html/atribui%C3%A7%C3%B5es.htm>, acessado em 11 de dezembro de 2011.

FERES JUNIOR. Contribuição a uma tipologia das formas de desrespeito: para além do modelo hegeliano-republicano. *Dados*, v. 45, p. 555-576, 2002.

_____. Spanish America como o outro da América. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, p. 69-91, 2004.

_____. Aspectos semânticos da discriminação racial no Brasil: para além da teoria da modernidade. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 21, p. 163-176, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio eletrônico: século XXI*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira/Lexicon Informática, 1999.

FONTOURA, Paulo Roberto Campos Tarrisse da. *O Brasil e as Operações de Manutenção da paz das Nações Unidas*. Brasília: FUNAG, 1999.

FOUCAULT, Michel. A ética do cuidado de si como prática de liberdade. In: M. B. Motta (Ed.), *Ética, sexualidade, política* (pp. 264-287). Rio de Janeiro: Forense Universitária.

_____. *Vigiar e Punir*. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 36ª Edição, 2009.

FRASER, N. From Distribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Postsocialist' Age. In: *Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition*. London : Routledge, 1997.

GARLAND, David. *Crimen y ordem social en la sociedad contemporânea. La cultura del control*. Editorial Gedisa. 2001

GIDDENS, Anthony. *Estado-nação e Violência*. São Paulo: Edusp, 2008.

GOLDSTEIN, Herman. *Policiando uma sociedade livre*. São Paulo: EDUSP, 2003.

GOFFMAN, E. *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes, 1975.

_____. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC; 2004.

GRANDY, G. "Managing spoiled identities: dirty workers' struggles for a favourable sense of self". *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, v. Vol.3, n. 3, p. 176-198, 2008.

FLORIANO, L. R. P.; GONZALEZ, J. El efecto de valores de corrupción y estigma ocupacional en comportamiento corrupto y desempeño en policías mexicanos. Informe Confederación Andina de Fomento, Violencia y Seguridad en América Latina. Disponível em http://www.insyde.org.mx/images/informe_caf_tijuana.pdf, acesso em 11 de junho de 2011.

HAARR, R. N. Factors affecting the decision to police recruits to drop out of police work. *Police Quartely*, v.8, n.4, p. 431-453, 2005.

HAGEN, Acácia Maria Maduro. *O trabalho policial: estudo de caso da Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul*. Tese de doutorado em Sociologia. UFRGS, 2005.

HARRIS, L. M.; BALDWIN, J. N. Voluntary turnover of field operations officers: a test of confluency theory. *Journal of Criminal Justice*, v. 27, n. 6, p. 483-493, 1999.

HEINSLER, J. M.; KLEINMAN, S.; STENROSS, B. Making work matter: Satisfied detectives and dissatisfied campus police. *Qualitative Sociology*, v. 13, n. 3, p. 235-250, 1990. ISSN 0162-0436. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/BF00989595> >.

HOLLOWAY T. H. *Polícia no Rio de Janeiro: repressão e resistência numa cidade do século XIX*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas; 1997.

HONNETH, A. Recognition or Redistribution? Changing Perspectives on the Moral Order of Society. *Theory, Culture & Society*, London, v. 18, n. 2-3, p. 43-55, June, 2001.

_____. Grounding recognition: A rejoinder to critical questions. *Inquiry*, v. 45, n. 4, p. 499, 2002.

_____. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: ed. 34, 2ª Edição, 2009.

HONNETH, A.; MARKLE, G. From Struggles for Recognition to a Plural Concept of Justice: An Interview with Axel Honneth. *Acta Sociologica*, v. 47, n. 4, p. 383-391, 2004. Disponível em < <http://www.jstor.org/stable/4195052> >.

HUGHES, E. C. Social Role and the Division of Labor. *The Midwest Sociologist*, v. 18, n. 2, p. 3-7, 1956. Disponível em: <<http://jstor.org/stable/25514945>>

_____. Good People and Dirty Work. *Social Problems*, v. 10, n. 1, p. 3-11, 1962. ISSN 00377791. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/799402> >.

IBGE. Censo Demográfico 2000. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/default_censo_2000.shtm Acesso em julho de 2011.

IBGE. Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios – PNAD. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2004. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2004/default.shtm>. Acesso em julho de 2011.

KANT, I. *Crítica da razão pura*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1997.

KLOCKARS, C. The rhetoric of community policing. In NEWBURN, Tim, (Ed.). *Policing: Key readings*. Devon: Willan Publishing, 2005, p. 442-459.

KREINER, G. E.; ASHFORT, B. E.; SLUSS, D. M.; Identity dynamics in occupational dirty work: integrating social identity and system justification perspectives. *Organization Science*, v. 17, n. 5, p. 619-636, 2006.

KIDDER, J. L. “It’s the job that I love”: bike messengers and edgework. *Sociological forum*, v. 21, n.1 p. 31-54, 2006

LEVITIN, T. E. Role performance and role distance in a low status occupation: the puller. *The Sociological Quarterly*, v. 5, n. 3, p. 251-260, 1964. Disponível em: <<http://jstor.org/stable/4105323>>.

LIMA R. K. *A polícia da cidade do Rio de Janeiro: seus dilemas e paradoxos*. Rio de Janeiro: Editora Forense; 1995.

LIVENG, A. Learning and recognition in health and care work: an inter-subjective perspective. *Journal of Workplace Learning*, v. 22, n. 1/2, p. 41-52, 2010.

LOPES, Regina Trindade. *As percepções dos policiais militares sobre a violência*. Dissertação de mestrado em Sociologia. IUPERJ, 2007.

LOVE, Joseph. *A locomotiva. São Paulo na federação brasileira. 1889-1937*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

LHULLIER, D. *Le sale boulot, Travailler*, 14 : 73-98, 2005.

MATTOS, P. O reconhecimento, entre a justiça e a identidade. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, p. 143-160, 2004. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452004000300006&nrm=iso >.

MEDEIROS, Mateus Afonso. Aspectos institucionais da unificação das polícias no Brasil. *Dados [online]*, vol.47, n.2 pp. 271-296, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/dados/v47n2/a03v47n2.pdf>.

MENDONÇA, R. F. Reconhecimento em debate: os modelos de Honneth e Fraser em sua relação com o legado Habermasiano. *Revista de Sociologia e Política*, p. 169-185, 2007. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782007000200012&nrm=iso >.

_____. Dimensão intersubjetiva da auto-realização: em defesa da teoria do reconhecimento. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 24, p. 143-154, 2009. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092009000200009&nrm=iso >.

MINAYO, M. C. S, SOUZA, E. R, CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 23, p. 2767-2779, 2007. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007001100024&nrm=iso >.

_____. Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

MINAYO M. C. S, SOUZA E. R, organizadores. Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial. Rio de Janeiro: Editora Garamond; 2003.

_____. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 10, p. 917-928, 2005. Disponível em: < http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400015&nrm=iso >.

MOULINIER, P, al. Introduction au dossier, *Travailler* 2/2010, n° 24, p. 9-20. Disponível em www.cairn.info/revue-travailler-2010-2-page-9.htm. DOI : 10.3917/trav.024.0009.

MONET, Jean-Claude. *Polícias e sociedades na Europa*. Editora USP: 2006.

MONJARDET, Dominique. *O que faz a polícia?* São Paulo: EDUSP, 2003.

MOORE, David S. *A estatística básica e a sua prática*. Rio de Janeiro: LTC, 3ª Edição, 2005.

MUNIZ, Jaqueline. *Ser policial é sobretudo uma razão de ser: cultura e cotidiano na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: IUPERJ, Tese de Doutorado, 1999.

_____. A crise de identidade das polícias militares brasileiras: dilemas e paradoxos da formação educacional. *Security and Defense Studies Review*, v. 1, 2001.

MUNIZ J, MUSUMECI B. *Mapeamento da vitimização de policiais no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Centro de Estudos de Segurança e Cidadania; 1998.

NEVES, P. S. da C. Luta anti-racista: entre reconhecimento e redistribuição. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, outubro, vol. 20, nº059. São Paulo, Brasil, 2005.

PONCIONI, Paula. O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do estado do Rio de Janeiro. *Sociedade e Estado*, v. 20, n. 3. Brasília: 2005, p. 585-610.

PORTO, M. S. G. *Polícia e violência: representações sociais de elites policiais do Distrito Federal*. São Paulo em Perspectiva, v. 18, p. 132-141, 2004. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000100016&nrm=iso >.

_____. *Sociologia da violência: do conceito às representações sociais*. Brasília: Editora Francis, 2010.

REINER, Robert. *A política da polícia*. São Paulo: Edusp, 2004.

REUSS-IANNI, Elizabeth & IANNI, Francis A. J. Street Cops and management cops: the two culture of policing in NEWBURN, Tim, (Ed.). Policing: Key readings. Devon: Willan Publishing, 2005. p. 297-314

ROCA, E. The exercise of moral imagination in stigmatized work groups. *Journal of Business Ethics*, v. 96, p. 135-147, 2010.

RUDNICKI, Dani. O ingresso de bacharéis em Direito na Polícia Militar gaúcha. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 20, Dec. 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222008000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 03 de junho de 2011.

SANSONE, L. Fugindo para a força: cultura corporativista e 'cor' na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Estudos Afro-Asiáticos*, 24(3): 513-532, 2002. Disponível em www.scielo.br/pdf/ea/v24n3/a04v24n3.pdf. Acesso em 09/07/2011.

SANTOS, C. A. Significado do trabalho e conduta ético-profissional: um estudo de caso na polícia militar baiana. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia: 2006.

SARAIVA, F. R. S. Novíssimo dicionário latino-português. Rio de Janeiro: Livraria Garnier, 11ª Edição, 2006

SHEARING. C.; ERICSON, R. Culture as figurative action. In NEWBURN, Tim, (Ed.). Policing: Key readings. Devon: Willan Publishing, 2005, p. 315-337.

SILVA, Gilvan Gomes. A lógica da Polícia Militar do Distrito Federal na construção do suspeito. Dissertação de Mestrado em Sociologia. UNB, 2009.

SIRIMARCO, Mariana. Del cuerpo legítimo a los cuerpos reales in KANT DE LIMA, R.; TISCORNIA, S.; EILBAUM, L. Burocracias penales, administración institucional de conflictos y ciudadanía. Buenos Aires: Antropofagia, 2009.

SKOGAN, W. G. Citizen Satisfaction with Police Encounters. *Police Quarterly*, v. 8, n. 3, September 2005, p. 298-321.

SKOLNICK, Jerome. Justice without trial: law enforcement in democratic society. New York: Wiley, 1966.

_____. A sketch of the policeman's 'working personality'. In NEWBURN, Tim, (Ed.). Policing: Key readings. Devon: Willan Publishing, 2005, p. 264- 279.

SKOLNICK, Jerome H e BAYLEY, David. Nova Polícia: Inovações na Polícia em seis cidades Norte-Americanas. São Paulo: Edusp, 2001

SLATMAN, J. A strange hand: On self-recognition and recognition of another. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, v. 8, n. 3, p. 321-342, 2009. ISSN 1568-7759. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1007/s11097-009-9127-5>>.

SOARES, Luiz Eduardo. Novas políticas de segurança pública. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 47, 2003.

SOARES, B. M. e MUSUMECI, L. Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, CESEC, 2005. (Segurança e Cidadania, 1).

SOARES, L. E; ROLIM, M; RAMOS, S. O que pensam os profissionais de segurança pública no Brasil. Ministério da Justiça, SENASP, 2009. Disponível em <http://portal.mj.gov.br/main.asp?View={CF2BAE97-81BC-4482-95B9-983F1CC404DA}&BrowserType=IE&LangID=pt-br¶ms=itemID%3D{265C344C-CF4B-48B6-8EDC-906D15067F01}%3B&UIPartUID={2868BA3C-1C72-4347-BE11-A26F70F4CB26}>, último acesso em 09/07/2011.

SOUZA, J. Charles Taylor e a teoria crítica do reconhecimento. In : SOUZA, J. (org.). A modernização seletiva: uma reinterpretação do dilema brasileiro. Brasília: UNB, 2000a.

_____. Uma teoria crítica do reconhecimento. Lua Nova, São Paulo, n. 50, p. 133-158, 2000b.

_____. (Não) Reconhecimento e subcidadania, ou o que é "ser gente"? Lua Nova: Revista de Cultura e Política, p. 51-73, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452003000200003&nrm=iso>.

_____. A gramática social da desigualdade brasileira. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 19, nr 54, 79-97, 2004.

_____. (org.). A invisibilidade da democracia brasileira. Belo Horizonte, Editora da UFMG, 2006.

SUASSUNA, R. F. O habitus dos policiais militares do Distrito Federal. Dissertação de Mestrado em Sociologia. UNB: 2008.

_____. Os policiais militares do Distrito Federal: suas disposições para com as vítimas. Revista Brasileira de Segurança Pública, nº 09, 24-40, 2011.

SUNDT, J. L. Good job or Dirty Work? Public perceptions of correctional employment. Federal Probation, v. 73, n. 3, p. 40-45, 2009. Disponível em <<http://vlex.com/vid/job-dirty-perceptions-correctional-76074093>>.

TAYLOR, Charles. As fontes do self. São Paulo: Loyola, 1997.

TRACY, S. J.; SCOTT, C. Sexuality, masculinity, and taint management among firefighters and correctional officers. Management Communication Quarterly, v. 20, n. 1, p. 6-38, 2006.

WADA, J.C R. P., KIMBERLEE CANDELA. "Betwixt and between: the perceived legitimacy of campus police". Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, v. Vol. 33, n. 1, p. 114-131, 2010.

WADDINGTON, P. A. J. Police (canteen) sub-culture: anz appreciation. In NEWBURN, Tim, (Ed.). Policing: Key readings. Devon: Willan Publishing, 2005, p. 364-385.

WEBER, Max. Economia e Sociedade: Fundamentos de Sociologia Compreensiva. Volume 1. 4ª Edição. Trad. Régis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília, EDUNB: 1998.

_____. Economia e Sociedade: Fundamentos de Sociologia Compreensiva. Volume 2. Trad. Régis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília, EDUNB: 1999.

WIEVIORKA, Michel. O novo paradigma da violência. Tempo Social, v. 9, n. 1, p. 5-41, 1997.

APÊNDICE I – ROTEIRO TEMÁTICO PARA ENTREVISTAS COM OS DEMISSIONÁRIOS

Conversa inicial:

Obrigado por me receber e concordar em conversarmos hoje. Sei que você é ocupado(a), e agradeço por sua disposição para a entrevista. Eu acredito ser importante que as pessoas compreendam o trabalho dos policiais, em especial a forma como eles se são reconhecidos socialmente e se identificam.

Antes de começar, gostaria que você lesse esse formulário de consentimento. Ele tem mais informações sobre a pesquisa. Em particular, gostaria de destacar a questão da confidencialidade. É importante que você saiba que sua identidade será preservada a todo tempo. Seu nome não aparecerá em nenhuma das informações coletadas. Caso aceite participar, você escolherá um pseudônimo. Caso você se sinta desconfortável, pode decidir não participar a qualquer momento. Apenas me informe e eu descartarei os arquivos de nossa conversa. Por favor, leia o termo e se tiver algum problema me informe. (Participante lê e assina o formulário de consentimento)

Eu gostaria de gravar esta conversa, tudo bem para você? (Inicia a gravação ou busca o notebook para tomar anotações).

Eu tenho uma lista de perguntas que eu gostaria de fazer. Mas também gostaria que você se sentisse à vontade para falar a respeito de aspectos que eu não tenha perguntado. Então, se você tiver alguma história que queira contar, vá em frente.

Como disse anteriormente, para este estudo nós usaremos pseudônimos, assim a identidade será preservada. E isto é verdade para você e para os outros dos quais queira falar. Então, peço que use pseudônimos também para todas as pessoas que você mencionar durante a entrevista. Por favor, não use os nomes verdadeiros de ninguém. Caso esqueça, eu o lembrarei, e nós gravaremos novamente. Incluirei apenas os pseudônimos que usarmos. Certo?

Qual você gostaria que fosse seu pseudônimo.

Vamos começar!

ANTES DO INGRESSO: Informações iniciais

- 1) Com quantos anos você ingressou na PMDF?
- 2) Qual era seu nível de escolaridade?
- 3) Qual era o estado civil?
- 4) Por quanto tempo permaneceu na PMDF?
- 5) Em quais unidades trabalhou?
- 6) Realizou cursos?
- 7) O que você queria ser quando ainda era criança?

- 8) O que você sabia sobre a PMDF antes do ingresso?
 - a. Qual era a imagem que você tinha?
- 9) Você já havia trabalhado para alguma instituição semelhante?
 - a. Já havia trabalhado antes?
- 10) Por que você decidiu ingressar na PMDF?
 - a. Quais foram as motivações principais?
 - b. Quais as expectativas que você tinha quanto ao trabalho a ser desempenhado?
 - c. Você tinha parentes ou amigos na PMDF?
- 11) Como você avalia o período de formação?

A PMDF como organização

- 1) Como você definiria a natureza do trabalho que você desempenhava?
 - a. Como era trabalhar na PMDF?
 - b. Como era o seu dia-a-dia? (Descreva-o)
- 2) Qual parte do trabalho você gostava mais?
- 3) Qual parte do trabalho você menos gostava?
- 4) Você pode me contar uma história da qual se orgulha sobre o trabalho na PMDF? (experiência, exemplo)
 - a. Quando você se sentia mais orgulhoso do seu trabalho?
- 5) O que diferencia a PMDF de outras agências de segurança pública? Como? (comparação/contraste)
- 6) Como você caracterizaria o policial militar ideal?
- 7) O que você vê como o principal desafio da PMDF?
- 8) O que você acha que poderia ser feito para tornar o serviço da PMDF mais fácil?
- 9) Você pode me contar uma história acerca de mudanças que você viu acontecer na PMDF? (experiência, exemplo. Vê mudanças na PMDF ao longo do tempo?)
 - a. O que mudou? Como você se sentiu em relação a isto?
- 10) Na época em que você estava na PMDF, se você pudesse mudar algum aspecto do seu trabalho, qual seria?
 - a. Por que mudaria esse aspecto?
 - b. O que pensa sobre a remuneração da PMDF?
- 11) Na sua opinião, qual a principal maneira de subir na Corporação?
 - a. Tempo, amigos influentes, cursos, bravura.
 - b. Como você se sentia quanto a isso?

- c. Existe alguma estória que queira contar a respeito?
- 12) Na PMDF, você percebia setores (unidades, tipos de atividade) que eram melhor vistos pela população? (BOPE, ambiental)
- a. Quais?
- b. Por que isso acontecia?
- 13) E internamente, quais os setores que eram os mais valorizados dentre os policiais?
- a. Quais?
- b. Por que era assim?
- 14) Você considera a exigência de nível superior necessária para o exercício do trabalho policial militar?
- 15) Você considera a atividade policial militar arriscada?
- a. Existe alguma história que queira contar a respeito?
- b. Como você se sentiu?
- 16) Em sua opinião, o policial militar do DF é violento?
- a. O que causa a violência do policial militar?
- b. A comunidade exige do policial militar que ele seja violento? Tem alguma estória para contar?
- i. Isso é justificável para você?
- c. Índole do indivíduo, o período de formação, o contato com comunidades menos educadas.
- 17) A PMDF é bem treinada?
- a. Você se sentia segura durante seu trabalho?

A PMDF e o relacionamento com os outros

- 1) Como sua família, amigos e pessoas próximas reagiram quando você ingressou na PMDF?
- 2) Quais idéias você acredita que as pessoas têm hoje sobre o trabalho do policial militar?
- a. Você vê alguma mudança ao longo do tempo?
- 3) De forma geral, como você descreveria sua relação no trabalho? (p.ex. Você tinha muitos amigos na PMDF? Você se orgulhava?)
- 4) Como se sentia quando andava fardado?
- a. Alguma estória?
- 5) Como se sentia quando andava armado?
- a. Você andava armado fora do serviço?
- b. Você já teve de usar a arma fora do serviço?

- c. Como foi? O que sentiu?
- 6) O que você gostaria que os outros entendessem quando estava na PMDF?
- 7) Quando alguém criticava a PMDF, como você se sentia?
 - a. Quando via uma notícia na TV ou rádio criticando a PMDF, como se sentia?
 - b. Você tem alguma história que queira contar a respeito?
- 8) Você acha que a PMDF é respeitada?
- 9) Você acha que a PMDF tem prestígio social, é reconhecida socialmente?
 - a. Como você se sentia quanto ao reconhecimento social da PMDF?
 - b. Existem setores da polícia que melhor vistos pela sociedade? Alguma estória?
- 10) O que você acha que poderia ser feito para mudar a percepção das pessoas acerca da PMDF?
- 11) Quando estava na PMDF, você conversava com amigos ou parentes sobre a PMDF?
 - a. Com quem conversava?
 - b. O que vocês conversavam?
 - c. Como eles reagem?
 - d. Como você se sentia ao falar sobre a PMDF com seus amigos ou parentes?
 - e. Alguma estória a respeito?
- 12) À época do filme Tropa de Elite 1, você estava na PMDF?
 - a. O que achou do filme?
 - b. O que sentiu com relação à imagem que o filme passou sobre a PM?
- 13) Existe alguma estória que você poderia me contar sobre um dia de trabalho que permanece em sua memória?
- 14) O trabalho exigia mais habilidades manuais ou intelectuais?
- 15) Vou ler parte de uma entrevista com um policial do Rio de Janeiro e gostaria que você comentasse: “Para a população, a polícia é que nem pato: o pato nada, anda e voa e não faz nada direito” (Minayo, 2008:159).

Gestão do reconhecimento

- 1) Quando você decidiu deixar a PMDF?
- 2) De uma forma geral, o que fez com que você deixasse a PMDF?
 - a. Qual o motivo mais relevante?
 - b. Você se sentia subestimado?
 - c. Você se julgava adaptado ao trabalho? Se julgava um bom policial?
 - d. Você se sentia útil? Fazia sentido sair de casa todo dia?
 - e. Você se sentia orgulhoso?

- 3) Foi uma decisão fácil? Por favor, descreva o processo.
 - a. As pessoas ao seu redor o apoiaram?
- 4) O que você pensa sobre a desmilitarização das polícias militares?
 - a. Qual seria o efeito na PMDF?
- 5) Você se identificava com a PMDF?
- 6) Como você vê a relação dos policiais militares com as outras forças de segurança pública?
- 7) Qual conselho você daria aos novos policiais?
- 8) Hoje em dia, quando você pensa sobre a PMDF, o que vem à cabeça?
 - a. Existe alguma história que queira falar a respeito?
- 9) Quando você olha para trás, o que mais sente falta?
 - a. E o que menos sente falta?
 - b. Como se sente a respeito?
 - c. Você se arrepende de alguma forma?
 - d. Sente saudade?
- 10) Qual a principal diferença de seu trabalho atual com a PMDF?
 - a. Quais os pontos desfavoráveis?
 - b. Como se sente a respeito?
 - c. Existe alguma história que queira falar a respeito?
- 11) Imagine a situação: você acaba de conhecer alguém num ambiente casual, na escola de seu filho ou no supermercado. Vocês acabaram de se conhecer e você é perguntado: Em que você trabalha? Quando ainda estava na PMDF, qual seria a resposta?
 - a. Por quê?
 - b. Como você se sentiria?
 - c. Qual seria sua resposta hoje em dia?
- 12) Qual a última vez que teve contato com policiais militares?
 - a. Qual foi a ocasião?
 - b. Como se sentiu?
 - c. Você possui muitos amigos na PMDF?
- 13) Existe algo mais que gostaria de falar sobre a PMDF?
- 14) Sobre a demissão, faria algo diferente?
- 15) Qual conselho você daria para meu trabalho de entrevistas?

APÊNDICE II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da pesquisa: Identidade e trabalho sujo na PMDF

Pesquisador responsável: Márcio Júlio da Silva Mattos

Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília

Telefone: 3107 7320 e 9621 5038

Email: marciojulio@unb.br

Nome do voluntário: _____

Prezado Senhor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa “Identidade e trabalho sujo na PMDF”, de responsabilidade do pesquisador Márcio Júlio da Silva Mattos.

O objetivo da pesquisa é analisar a construção identitária dos policiais militares do Distrito Federal face à estigmatização da atividade policial como trabalho sujo. O objetivo principal é analisar e compreender como os policiais militares do Distrito Federal constroem suas identidades diante da desvalorização social da atividade policial. Para tanto, analisaremos percepções, reações e sentimentos dos novatos e dos demissionários da PMDF, no período entre 2000 e 2011, diante da estigmatização da atividade policial enquanto trabalho sujo.

Sua participação é voluntária, devendo o pesquisador esclarecer todas as dúvidas acerca de sua participação e da pesquisa em si. Você será entrevistado(a) acerca de suas percepções acerca da estigmatização do trabalho policial e de suas motivações para sair da Corporação. Esperamos que de forma geral as análises decorrentes da presente pesquisa possam contribuir à compreensão do trabalho policial. Caso concorde, a entrevista será gravada, tendo duração aproximada de 60 minutos.

Salientamos que as informações prestadas são sigilosas e os sujeitos não serão identificados em momento algum. Mesmo quando os resultados forem divulgados, os sujeitos não serão identificados. A participação como entrevistado não representará qualquer risco de ordem física ou psicológica para você. A entrevista não deve deixá-lo(a) desconfortável ou constrangido(a), caso se sinta assim, você pode interromper a entrevista a qualquer momento. Por fim, não haverá compensações pela participação neste estudo.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu, _____, RG _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo “Identidade e trabalho sujo na PMDF” como sujeito. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisador Márcio Júlio da Silva Mattos sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido o sigilo das informações e que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data: _____/_____/_____

Nome: _____

Assinatura do sujeito: _____

**APÊNDICE III – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS NOVIÇOS
DA PMDF**

	Trabalho esperado		Trabalho real		Diferenças entre os percentuais	
	Concordo ¹	Não concordo, nem discordo	Concordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Não concordo, nem discordo
A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que faço	40,9%	13,4%	30,6%	11,4%	-10,3%	-2,0%
Meu trabalho é um meio de realização pessoal	70,9%	11,7%	70,9%	11,7%	0,0%	0,0%
Meu trabalho me permite fazer o que gosto	75,9%	10,9%	70,6%	9,7%	-5,3%	-1,2%
Sinto-me orgulhoso com meu trabalho	73,4%	12,9%	65,1%	22,3%	-8,3%	9,4%
Sinto-me bem quando estou fardado	66,9%	17,1%	81,8%	7,1%	14,9%	-10,0%
Meu trabalho é duro, porque exige muito esforço, luta e dedicação	72,5%	14,9%	84,9%	7,4%	12,4%	-7,5%
Meu trabalho me faz sentir útil	79,8%	11,1%	82,3%	7,4%	2,5%	-3,7%
Meu trabalho exige muito da cabeça, do pensamento	70,8%	12,9%	85,5%	5,1%	14,7%	-7,8%
O trabalho me faz sentir importante	77,7%	10,6%	76,8%	8,3%	-0,9%	-2,3%

¹ A categoria concordo também agrega os dados referentes à opção concordo totalmente. O mesmo se aplica à categoria discordo.
Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATOS, 2012.

Quadro 2 - Opinião dos noviços da PMDF quanto à identificação institucional

	Trabalho esperado		Trabalho real		Diferenças entre os percentuais	
	Concordo ¹ nem	Discordo nem	Concordo nem	Discordo nem	Concordo nem	Discordo nem
Sinto-me adaptado às minhas funções em meu trabalho	60,0%	18,6%	63,2%	21,4%	3,2%	2,8%
Eu poderia ser um bom exemplo de um empregado que representa o que a organização valoriza	72,5%	8,9%	78,6%	9,4%	6,1%	0,5%
Sinto-me identificado com meu grupo de trabalho	64,9%	13,4%	74,8%	12,9%	9,9%	-0,5%
A organização cumpre sua obrigações para comigo	53,2%	27,4%	49,2%	37,1%	-4,0%	9,7%
Eu tenho objetivos que coincidem com os objetivos da organização em que trabalho	57,7%	20,9%	67,7%	17,4%	10,0%	-3,5%
Existem muitos policiais militares em meu círculo de amizades	46,6%	41,4%	72,6%	17,7%	26,0%	-23,7%
Eu sei quais as datas que são especialmente significativas e comemoradas tradicionalmente na organização em que trabalho	33,4%	46,3%	60,9%	24,0%	27,5%	-22,3%
Estou familiarizado com a história da organização em que trabalho	34,5%	44,6%	66,3%	18,3%	31,8%	-26,3%
Eu domino as expressões empregadas no meu trabalho	42,8%	42,9%	74,3%	14,3%	31,5%	-28,6%

¹ A categoria concordo também agrega os dados referentes à opção concordo totalmente. O mesmo se aplica à categoria discordo.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

Quadro 3 - Opinião dos noviços da PMDF quanto ao reconhecimento social

	Trabalho esperado		Trabalho real		Diferenças entre os percentuais	
	Concordo ¹	Não concordo, nem discordo	Concordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Não concordo, nem discordo
As pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho	46,3%	20,3%	43,1%	16,3%	-3,2%	7,2%
No meu trabalho sinto ser tratado como pessoa respeitada	58,6%	23,4%	56,6%	15,4%	-2,0%	10,0%
Com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas	56,3%	15,4%	47,4%	13,7%	-8,9%	10,6%
Sinto-me discriminado devido ao meu trabalho	34,5%	20,6%	43,4%	12,0%	8,9%	-0,3%
Meu trabalho favorece a elevação da autoestima	72,0%	14,6%	68,9%	11,4%	-3,1%	6,3%
Sinto-me subestimado no meu trabalho	30,3%	24,6%	47,7%	20,6%	17,4%	-13,4%

¹ A categoria concordo também agrega os dados referentes à opção concordo totalmente. O mesmo se aplica à categoria discordo.

Fonte: Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. MATTOS, 2012.

APÊNDICE IV – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS NOVIÇOS DA PMDF

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS	
Questionário de Pesquisa	
Instruções	
1) Este questionário faz parte da pesquisa intitulada “Identidade e trabalho sujo na PMDF”, conduzida no âmbito do Núcleo de Estudos da Violência – NEVIS/UnB. O objetivo principal da pesquisa é compreender as dinâmicas do autorreconhecimento dentre os policiais militares do Distrito Federal. Sendo assim, sua participação é essencial para a construção dos resultados pretendidos. Para mais informações, nosso contato é <i>marciojulio@unb.br</i> .	
2) As perguntas deste questionário têm quatro objetivos principais: conhecer os dados socioeconômicos e profissionais dos entrevistados, conhecer algumas de suas opiniões sobre seus interesses e planos para o futuro, conhecer sua percepção acerca da atividade policial militar e conhecer suas motivações para o ingresso na PMDF.	
3) Sendo assim, leia com atenção todas as informações do questionário antes de responder às questões.	
4) TODOS OS DADOS INFORMADOS NESTE QUESTIONÁRIO SERÃO CONFIDENCIAIS, PORTANTO, NÃO É NECESSÁRIA SUA IDENTIFICAÇÃO.	
5) Desde já, agradecemos sua valiosa colaboração!	
Procedimentos para o preenchimento do Questionário	
1) Todas as questões visam apenas à coleta de informações ou opiniões. Não há respostas certas ou erradas. Portanto, pedimos que não deixem questões sem respostas.	
2) <u>Em cada questão, assinale com um X a resposta escolhida. NÃO SE ESQUEÇA DO VERSO E DO ANVERSO</u>	
DATA: ____ / ____ / ____	
PARTE I	
1. Qual o seu sexo?	3. Quanto à raça ou à cor, como você se considera?
(A) Feminino (B) Masculino	(A) Branco(a) (D) Amarelo(a) (B) Pardo(a) (E) Indígena (C) Preto(a) (F) Outro(a): _____
2. Qual a sua idade?	4. Qual seu estado civil?
(A) Menos de 22 anos (B) Entre 22 e 24 anos (C) Entre 25 e 27 anos (D) Entre 28 e 30 anos (E) Mais de 31 anos	(A) Solteiro(a) (B) Casado(a) / mora com um(a) companheiro(a) (C) Separado(a) / desquitado(a) / divorciado(a) (D) Viúvo(a)
5. Qual o Estado em que você nasceu?	
(A) DF (F) AP (K) MA (P) PR (U) RS (Z) SE (B) GO (G) AM (L) MT (Q) PE (V) RO (A') TO (C) MG (H) BA (M) MS (R) PI (W) RR (B') Outro país (D) AC (I) CE (N) PA (S) RJ (X) SC (E) AL (J) ES (O) PB (T) RN (Y) SP	

6. Tipo de residência:		7. A residência em que você mora é?	
(A) Casa		(A) Quitada	
(B) Apartamento		(B) Alugada	
(C) Chácara		(C) Financiada	
(D) Alojamento		(D) Cedida	
(E) Outra situação: _____		(E) Outra situação: _____	
8. Onde você mora?			
(A) Brasília	(I) Santa Maria	(Q) Jardim Botânico	(W) Lago Sul
(B) Núcleo Bandeirante	(J) Recanto das Emas	(R) Gama	(Z) Lago Norte
(C) Taguatinga	(K) Riacho Fundo I	(S) Vicente Pires	(AA) Águas Claras
(D) Brazlândia	(L) Candangolândia	(T) Planaltina	(BB) Park Way
(E) Sobradinho I	(M) Riacho Fundo II	(U) Paranoá	(CC) Itapoã
(F) Sobradinho II	(N) Sudoeste/Octogonal	(V) Guará	(DD) SIA
(G) Ceilândia	(O) Varjão	(X) Samambaia	(EE) Fora do DF
(H) Cruzeiro	(P) Cidade Estrutural e SCIA	(Y) São Sebastião	
9. Quantas pessoas moram na sua casa? (contando com seus pais, irmãos ou outros parentes que moram em uma mesma casa)		10. Quantos filhos(as) você tem?	
(A) Moro sozinho(a)	(E) Cinco pessoas	(A) Não tenho filho(a)	
(B) Duas pessoas	(F) Seis pessoas	(B) Um filho(a)	
(C) Três pessoas	(G) Mais de seis pessoas	(C) Dois filhos(as)	
(D) Quatro pessoas		(D) Três filhos(as)	
		(E) Quatro ou mais filhos(as)	
11. Qual seu grau de escolaridade?			
	(A) Curso Superior	(F) Doutorado	
	(B) Especialização	(G) Doutorado em andamento	
	(C) Especialização em andamento	(H) Mais de um curso superior concluído	
	(D) Mestrado	(I) Curso superior concluído e outra graduação em andamento	
	(E) Mestrado em andamento		
12. Qual (is) é(são) sua(s) área(s) de formação acadêmica? (escreva seu curso de graduação)			
(A) Ciências Agrárias (Agronomia, Medicina Veterinária, Engenharia Florestal, Engenharia Agrícola, Zootecnia)			
(B) Ciências Biológicas (Biologia, Oceanografia, Bioquímica, Ecologia, Biomedicina)			
(C) Linguística, Letras e Artes			
(D) Ciências Exatas e da Terra (Matemática, Estatística, Ciência da Computação, Física, Química, Geociências, Ciência da Computação)			
(E) Ciências Humanas (Filosofia, Sociologia, Antropologia, Teologia, Arqueologia, História, Geografia, Psicologia, Educação, Ciência Política, Relações Internacionais)			
(F) Ciências Sociais Aplicadas (Direito, Administração, Turismo, Economia, Arquitetura, Desenho Industrial, Jornalismo, Comunicação Social, Serviço Social, Ciências Contábeis)			
(G) Engenharias (Engenharia Civil, Engenharia Sanitária, Engenharia Química, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica)			
(H) Ciências da Saúde (Medicina, Nutrição, Odontologia, Farmácia, Enfermagem, Educação Física, Saúde Coletiva, Fisioterapia)			
Qual(is) seu(s) curso(s) de graduação concluído(s) ? _____			

13. Qual sua religião?		15. Quanto à religiosidade, você se considera:	
(A) Católica	(F) Oriental	(A) Muito religioso(a)	
(B) Evangélica	(G) Judaica	(B) Mais ou menos religioso(a)	
(C) Espírita	(H) Nenhuma	(C) Pouco religioso(a)	
(D) Umbanda	(I) Outra: _____	(D) Não sou religioso(a)	
(E) Candomblé			
14. Quanto ao sustento da sua família, você:		16. Quantas pessoas contribuem com o sustento da sua família?	
(A) É responsável por todos os gastos		(A) Uma pessoa	
(B) É responsável por metade dos gastos		(B) Duas pessoas	
(C) É responsável por uma parte pequena dos gastos		(C) Três pessoas	
(D) É responsável apenas por seus gastos pessoais		(D) Quatro ou mais pessoas	
(E) Não tem gastos			
17. Somando a sua renda atual com a renda das pessoas que moram com você, quanto é, aproximadamente, a renda familiar?			
(A) De 5 a 10 salários mínimos (de R\$ 2.725,00 a R\$ 5.450,00 inclusive)			
(B) Mais de 10 até 15 salários mínimos (de R\$ 5.451,00 a R\$ 8.175,00 inclusive)			
(C) Mais de 15 até 20 salários mínimos (de R\$ 8.176,00 a R\$ 10.900,00 inclusive)			
(D) Mais de 20 a 30 salários mínimos (de R\$ 10.901,00 a R\$ 16.530 inclusive)			
(E) Mais de 30 a 50 salários mínimos (de R\$ 16.531 a R\$ 27.250 inclusive)			
(F) Mais de 50 salários mínimos (mais de R\$ 27.250).			
PARTE II			
18. Dos itens abaixo, qual é para você o motivo mais importante em se ter um trabalho? (<i>atenção, escolha apenas uma opção</i>)			
(A) Independência financeira	(E) Sentir-se útil		
(B) Para ter mais responsabilidades	(F) Para fazer amigos, conhecer pessoas		
(C) Adquirir experiência de vida	(G) Ser reconhecido, ter status.		
(D) Crescer profissionalmente	(H) Não acho importante ter um trabalho		
	(I) Outra: _____		
19. Você já trabalhou ganhando algum salário ou rendimento antes da PMDF?			
(A) Sim, já trabalhei.		(B) Não, nunca trabalhei	
<u>Caso já tenha trabalhado, continue na questão 20.</u>			
<u>Caso não tenha trabalhado, avance para a questão 24 .</u>			
20. Qual era sua última área de trabalho antes da PMDF?		21. Quanto você ganhava no último trabalho antes da PMDF?	
(A) Na agricultura (campo, pesca, fazenda)		(A) Menos de dois salários mínimos (até R\$ 1.089 inclusive)	
(B) Na indústria		(B) Entre dois salários e cinco salários mínimos (de R\$ 1.090 até R\$ 2.725 inclusive)	
(C) No comércio, banco ou outros serviços		(C) Mais de cinco até oito salários mínimos (de R\$ 2.726 até R\$ 4.360 inclusive)	
(D) Como trabalhador(a) doméstico(a)		(D) Mais de oito salários mínimos (mais de R\$ 4.361)	
(E) Como funcionário(a) público do governo federal, estadual ou municipal			
(F) Como profissional liberal, professor(a) ou técnico de nível superior			
(H) Outra: _____			

22. Por quanto tempo você exerceu atividade(s) remunerada(s) antes da PMDF?	27. Em quanto essa atividade eleva seus vencimentos mensais totais?
(A) Menos de 1 ano (B) Entre 1 e 3 anos (C) Entre 4 e 6 anos (D) Mais de 7 anos	(A) Até um salário mínimo (até R\$ 545 inclusive) (B) Mais de um até três salários mínimos (de R\$ 546 a R\$ 1.635 inclusive) (C) Mais de três até cinco salários mínimos (de R\$ 1.636 até R\$ 2.725 inclusive) (D) Mais de cinco até oito salários mínimos (de R\$ 2.726 até R\$ 4.360 inclusive) (E) Mais de oito salários mínimos (mais de R\$ 4.361)
23. Qual era sua posição nesse trabalho?	PARTE III
(A) Funcionário(a) público(a) com funções de comando (B) Funcionário(a) público(a) sem funções de comando (C) Militar das forças armadas com função de comando (D) Militar das forças armadas sem função de comando (E) Militar (polícias ou bombeiros) com função de comando (F) Militar (polícias ou bombeiros) sem função de comando (G) Empregado(a) no setor privado com função de chefia (H) Empregado(a) no setor privado sem função de chefia (I) Trabalho por conta própria (J) Estagiário (K) Outra situação: _____	28. Você considera a exigência de nível superior necessária para o exercício do trabalho policial militar?
24. Além da PMDF, você trabalha em outra atividade?	(A) Sim (B) Não
(A) Sim (B) Não	29. Você considera a atividade policial militar arriscada?
Caso a resposta seja afirmativa, continue na questão 25.	(A) Concordo plenamente (B) Concordo em parte (C) Discordo em parte (D) Discordo plenamente
Caso a resposta seja negativa, siga para a questão 28.	30. Em sua opinião, o que causa a violência do policial militar? (atenção, escolha apenas uma opção)
25. Em qual ramo de atividade você trabalha além da PMDF?	(A) A índole do indivíduo, antes mesmo de ingressar na PMDF (B) O período de formação militar (C) O contato com comunidades menos educadas (D) A pressão exercida pelos oficiais (E) A baixa remuneração (F) A baixa autoestima (G) O baixo reconhecimento social (H) Outra _____
(A) Comércio (B) Segurança (C) Educação (D) Outro: _____	31. Como você avalia a autoridade do policial militar perante a sociedade? (atenção, escolha apenas uma opção)
26. Quantas horas você trabalha por semana nesta atividade?	(A) O policial militar é temido (B) O policial militar é respeitado (C) O policial militar é temido e respeitado (D) O policial militar não é respeitado e nem temido
(A) Até 5 horas por semana (B) Entre 6 e 10 horas por semana (C) Entre 11 e 15 horas por semana (D) Entre 16 e 20 horas por semana (E) Entre 20 e 30 horas por semana (F) Mais de 30 horas por semana	

PARTE IV	
32. Após o curso de formação, qual trabalho gostaria de exercer na maior parte do tempo? <u>(atenção, escolha apenas uma opção)</u>	38. Em sua opinião, qual a principal maneira de subir na carreira na PMDF? <u>(atenção, escolha apenas uma opção)</u>
(A) Atividades operacionais	(A) Fazendo cursos, treinamentos e outras capacitações
(B) Atividades administrativas	(B) Tendo amizade com pessoas influentes
(C) Indiferente	(C) Esperando o interstício
	(D) Tendo sorte
	(E) Demonstrando bravura
	(F) Fazendo o CFO
	(G) Não há chance de subir
	(H) Outra: _____
33. Como você se sente em relação à remuneração da PMDF perante outras profissões?	39. Em geral, qual a principal qualidade dos policiais militares do Distrito Federal? <u>(atenção, escolha apenas uma opção)</u>
(A) Muito satisfeito	(A) Bom tratamento com a sociedade
(B) Satisfeito	(B) Dedicção ao trabalho
(C) Pouco satisfeito	(C) Bons equipamentos
(D) Insatisfeito	(D) Bons profissionais
	(E) Bom preparo
	(F) Lealdade
	(G) Responsabilidade
	(H) Nenhuma
	(I) Não sabe
	(J) Outra: _____
34. Qual a principal motivação que te levou a ingressar na PMDF? <u>(atenção, escolha apenas uma opção)</u>	40. Como você se sente em relação à sua remuneração na PMDF?
(A) Estabilidade financeira	(A) Muito satisfeito
(B) Vocação para a atividade policial	(B) Satisfeito
(C) Gosto pelo risco	(C) Pouco satisfeito
(D) Flexibilidade no horário de trabalho	(D) Insatisfeito
(E) Influência de pessoas próximas	
(F) Influência de pessoas próximas que são policiais	
(G) Outra: _____	
35. Como você se sente em relação à PMDF?	
(A) Muito satisfeito	
(B) Satisfeito	
(C) Pouco satisfeito	
(D) Insatisfeito	
36. Como você se sente em relação às instalações físicas da PMDF?	
(A) Muito satisfeito	
(B) Satisfeito	
(C) Pouco satisfeito	
(D) Insatisfeito	
37. Você pretende sair da PMDF?	
(A) Sim (B) Não	

PARTE V							
De acordo com a legenda, <u>assinale com um X</u> a opção que mais se aproxima de sua opinião acerca <u>dos policiais militares no Distrito Federal?</u>							
(1) Discordo totalmente					(5) Concordo levemente		
(2) Discordo muito					(6) Concordo muito		
(3) Discordo levemente					(7) Concordo totalmente		
(4) Não concordo, nem concordo							
41. O policial militar no DF é mal remunerado?	1	2	3	4	5	6	7
42. O policial militar no DF tem baixa escolaridade?	1	2	3	4	5	6	7
43. O policial militar no DF é truculento/violento?	1	2	3	4	5	6	7
44. O policial militar no DF é equipado adequadamente?	1	2	3	4	5	6	7
45. O policial militar no DF é treinado adequadamente?	1	2	3	4	5	6	7
46. O policial militar no DF é reconhecido socialmente?	1	2	3	4	5	6	7
47. O policial militar no DF é pessimista?	1	2	3	4	5	6	7
48. O policial militar no DF é conservador?	1	2	3	4	5	6	7
49. O policial militar no DF é preconceituoso?	1	2	3	4	5	6	7
50. O policial militar no DF está exposto ao risco?	1	2	3	4	5	6	7
51. O trabalho policial militar é essencialmente manual?	1	2	3	4	5	6	7
52. O trabalho policial militar é atender aos mais necessitados?	1	2	3	4	5	6	7

PARTE VI															
Leia estas instruções para responder ao restante do questionário.															
<p>1) Abaixo você encontrará um quadro com três colunas.</p> <p>2) A primeira coluna contém as frases que gostaríamos que fossem julgadas por você quanto a duas situações: TRABALHO ESPERADO E TRABALHO REAL.</p> <p>3) Na segunda coluna (TRABALHO ESPERADO), gostaríamos que você avaliasse o quanto a frase se aproxima daquilo que você esperava do trabalho policial militar.</p> <p>4) Na terceira coluna, (TRABALHO REAL), gostaríamos que você avaliasse o quanto a frase se aproxima daquilo que você percebe <u>hoje</u> sobre o trabalho policial militar.</p> <p>5) Utilize a escala de 1 a 7 (abaixo) para avaliar cada situação.</p> <p>6) Quanto menor o número marcado, mais distante do que você esperava do trabalho policial militar (2ª coluna) e mais distante do que considera que seja a realidade do trabalho policial militar (3ª coluna).</p> <p>7) Quanto maior o número, mais próximo da sua expectativa do trabalho policial militar e mais próximo da situação real do trabalho policial militar.</p>															
(1) Discordo totalmente				(5) Concordo levemente											
(2) Discordo muito				(6) Concordo muito											
(3) Discordo levemente				(7) Concordo totalmente											
(4) Não concordo, nem discordo															
Frases		Trabalho esperado (antes do ingresso)						Trabalho real (o que percebo hoje)							
53	Sinto-me subestimado no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
54	Sinto-me adaptado às minhas funções em meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
55	Com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
56	Meu trabalho é um meio de realização pessoal.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
57	Meu trabalho me faz sentir útil.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
58	Meu trabalho favorece a elevação da autoestima.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
59	Meu trabalho me permite fazer o que gosto.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
60	Sinto-me orgulhoso com meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
61	A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que faço.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
62	O trabalho me faz sentir importante.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
63	Eu sei quais as datas que são especialmente significativas e comemoradas tradicionalmente na organização em que trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
64	Eu domino as expressões empregadas no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
65	Eu tenho objetivos que coincidem com os objetivos da organização em que trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
66	Estou familiarizado com a história da organização em que trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
67	A organização cumpre suas obrigações para comigo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
68	Sou favorável à desmilitarização das polícias militares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Frases		Trabalho esperado	Trabalho real
		(antes do ingresso)	(o que percebo hoje)
69	Sinto-me bem quando estou fardado.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
70	Meu trabalho exige muito da cabeça, do pensamento.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
71	Sinto-me discriminado devido ao meu trabalho.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
72	No meu trabalho sinto ser tratado como pessoa respeitada.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
73	Meu trabalho é duro, porque exige muito esforço, luta e dedicação.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
74	Existem muitos policiais militares em meu círculo de amizades.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
75	A PMDF é uma instituição autoritária.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
76	A hierarquia é importante nas instituições em geral.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
77	A disciplina é importante nas instituições em geral.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
78	As pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
79	Eu poderia ser um bom exemplo de um empregado que representa o que a organização valoriza.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
80	Sinto-me identificado com meu grupo de trabalho.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7