



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

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

O caso foi parar na delegacia:
estudo sobre o trabalho de delegados da Polícia Civil

Vanessa de Assis Cardoso

Brasília, DF

2012

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

O caso foi parar na delegacia:
estudo sobre o trabalho de delegados da Polícia Civil

Vanessa de Assis Cardoso

Brasília, DF

2012

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Trabalho e das Organizações

**O caso foi parar na delegacia:
estudo sobre o trabalho de delegados da Polícia Civil**

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

Autora: Vanessa de Assis Cardoso

Professora orientadora: Dr^a. Ione Vasques-Menezes

Brasília, DF
Junho de 2012

O caso foi parar na delegacia: estudo sobre o trabalho de delegados da Polícia Civil

Dissertação defendida e aprovada pela banca constituída por:

Professora Doutora Ione Vasques-Menezes (Presidente)

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

Professora Doutora Maria da Graça Jacques (Membro Externo)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS

Professora Doutora Maria das Graças Torres Paz (Membro Interno)

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

Professor Doutor Cláudio Vaz Torres (Suplente)

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

INQUÉRITO EM POESIA

*"Já era quase madrugada
Neste querido Riacho Fundo
Cidade muito amada
Que arranca elogios de todo mundo*

*O plantão estava tranquilo
Até que de longe se escuta um zunido
E todos passam a esperar
A chegada da Polícia Militar*

*Logo surge a viatura
Desce um policial fardado
Que sem nenhuma frescura
Traz preso um sujeito folgado*

*Procura pela Autoridade
Narra a ele a sua verdade
Que o prendeu sem piedade
Pois sem nenhuma autorização
Pelos ruas ermas todo tranqüilão
Estava em uma motocicleta com restrição*

*A Autoridade desconfiada
Já iniciou o seu sermão
Mostrou ao preso a papelada
Que a sua ficha era do cão Ia checar sua situação*

*O preso pediu desculpa
Disse que não tinha culpa
Pois só estava na garupa*

*Foi checada a situação
Ele é mesmo sem noção
Estava preso na domiciliar
Não conseguiu mais se explicar
A motocicleta era roubada
A sua boa fé era furada*

*Se na garupa ou no volante
Sei que fiz esse flagrante
Desse cara petulante
Que no crime não é estreante*

*Foi lavrado o flagrante
Pelo crime de receptação
Pois só com a polícia atuante
Protegeremos a população*

*A fiança foi fixada
E claro não foi paga
E enquanto não vier a cutucada
Manteremos assim preso qualquer pessoa má
afamada*

*Já hoje aqui esteve pra testemunhá
A vítima, meu quase chara.
Cuja felicidade do seu gargalho
Nos fez compensar todo o trabalho*

*As diligências foram concluídas
O inquérito me vem pra relatar
Mas como nesta satélite acabamos de chegar
E não trouxemos os modelos pra usar
Resta-nos apenas inovar*

*Resolvi fazê-lo em poesia
Pois carrego no peito a magia
De quem ama a fantasia
De lutar pela Paz ou contra qualquer covardia*

*Assim seguimos em mais um plantão
Esperando a próxima situação
De terno, distintivo, pistola e caneta na mão
No cumprimento da fé de nossa missão."*

Riacho Fundo, 26 de Julho de 2011

Del REINALDO LOBO

*"O nosso trabalho é um pouco de idealismo.
Apesar de muito árduo, ele é um pouco de
fantasia, de você lutar pela reconstrução e pela
melhora do mundo. Acho que isso traz muita
realização e eu quis transformar isso em arte,
daí a ideia da poesia."*

Fonte: <http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2011/08/delegado-do-distrito-federal-relata-crime-em-forma-de-poesia.html>

Aos meus pais

Edson e Elza que me apoiaram incondicionalmente e me possibilitaram a transformar um sonho em realidade.

Ao meu amado

Romilton, companheiro de todas as horas, que me dá força e me motiva a alcançar os meus objetivos e sonhos.

AGRADECIMENTOS

A realização do mestrado foi, sem dúvida, uma importante conquista em minha vida. É um sonho antigo, que por hora me pareceu tão distante e ao mesmo tempo tão possível. Optei por fazer desse um sonho possível, e com coragem fiz todas as escolhas para o alcance desse objetivo. Porém, sozinha não teria conseguido trilhar este caminho. Várias pessoas foram muito importantes para a realização desse sonho. Por isso, serei eternamente grata a todos vocês:

À Deus, meu grande mestre, minha grande fonte de inspiração

À minha querida amiga e irmã Lena Macedo, pelo incentivo, por ter me motivado a continuar nos momentos difíceis, por ter apoiado incondicionalmente a minha escolha.

À minha afilhada Gaby, por todo carinho e amor recebido, fundamentais para os momentos mais difíceis.

À Juliana Barbosa pela força e incentivo. Obrigada pela amizade, pelo carinho, e pelo acolhimento de coração em sua casa. Serei eternamente grata por isso.

À minha querida orientadora prof^a Dr^a Ione Vasques-Menezes, que me recebeu tão bem na UnB, e com que tive a oportunidade de aprender muito. Obrigada pelo carinho e pela cuidadosa orientação.

Às minhas queridas amigas que fiz em virtude do mestrado: Isabela Rosa, companheira de estrada, de risos, de lágrimas e de ricas discussões; à Lígia Feitosa, sempre tão amiga, prestativa e atenciosa, à Janaina Bosa Daniel, com quem dividi angústias, incertezas e muitas alegrias.

Às minhas companheiras Sâmia, Karine, Lígia Carolina, Elziane, Pricila, Shirley, Emília, cujo apoio afetivo foi fundamental.

Aos professores com quem tive oportunidade de estudar e muito aprender: obrigada a Ana Magnólia Mendes, Mário César Ferreira, Ione Vasques-Menezes, Hartmut Gunther, Bartholomeu Trocoli, Denise Fleith e Juliana Porto.

Aos membros da banca examinadora: Maria da Graça Jacques, Maria das Graças Torres Paz e Cláudio Vaz Torres que prontamente aceitaram o convite.

Ao coordenador do PSTO Cláudio Vaz Torres, que foi extremamente atencioso quando necessitei de sua ajuda.

Aos secretários do PSTO, Marcos Maciel, Thaísa Magalhães e Kelly Mota pela presteza e atenção.

Ao CNPq e a CAPES, pelo apoio financeiro, que me permitiram dedicar-me exclusivamente ao mestrado.

Ao Vinícius Carvalho, pelas valiosas sugestões no texto final e ao Fred Cabral, pela consultoria do abstract.

À delegada Lílian, Gerente da Academia da Polícia Civil do Estado de Goiás, que recebeu muito bem minha pesquisa e abriu o campo para a realização desse estudo.

Ao Escrivão de polícia Almqúio Bastos Filho, que gentilmente me forneceu parte do livro ainda não publicado, sobre a história da Polícia Civil do Estado de Goiás enriquecendo o meu trabalho.

Por fim, meu especial agradecimento a todos os delegados que participaram da pesquisa, por me receberem tão bem, por me permitirem entrar no universo do trabalho policial e me concedido a oportunidade de conhecer esse trabalho tão importante para a nossa sociedade.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	xi
LISTA DE FIGURAS	xii
LISTA DE ANEXOS	xiii
RESUMO	xiv
ABSTRACT	xv
LISTA DE SIGLAS	xvi
INTRODUÇÃO.....	17
A POLÍCIA	24
Polícia: surgimento na sociedade	24
A polícia no Brasil: um breve histórico	27
A polícia no Brasil Império.....	28
A polícia na atualidade.....	32
Breve história da Polícia Civil de Goiás	34
A Polícia Civil do Estado de Goiás na atualidade.....	36
TRABALHO E PROCESSOS DE TRABALHO	41
Conceito de trabalho	41
Concepção do trabalho na História	42
AS RELAÇÕES HOMEM-TRABALHO	52
Relação entre o homem e natureza.....	53
Relação entre homem e sociedade	57
Relação entre o homem com ele mesmo	62
O TRABALHO DO DELEGADO DE POLÍCIA.....	67
Profissão: delegado de polícia.....	67
O processo de trabalho do delegado de polícia	71
MÉTODO	75
Delineamento metodológico	76
Delineamento do levantamento das pesquisas empíricas.....	76
Seleção e acesso aos participantes da pesquisa	78
Perfil dos entrevistados	79
Instrumento	80
Procedimentos das entrevistas.....	80

Procedimentos das observações	81
Análise do <i>corpus</i>	82
Procedimentos da análise de dados	82
RESULTADOS	85
DISCUSSÃO	128
O trabalho do delegado de polícia se resume na investigação	128
Falso controle ou autonomia imaginária?	131
Condições de trabalho: será falta de interesse em investir na Polícia Civil?	135
Investigar é fascinante.....	142
O delegado e suas interações sócio-profissionais.....	144
O único que não corre riscos é o delegado, que não sai da delegacia	148
Na polícia, depois que você entra, você cria uma carapaça	151
É um trabalho muito ligado ao social.....	154
O caminho da identidade profissional	155
CONSIDERAÇÕES FINAIS	159
REFERÊNCIAS	164

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Perfil sócio-demográfico dos delegados entrevistados	40
Tabela 2. Principais atividades do cargo de delegado de polícia	68
Tabela 3. Perfil sócio-demográfico dos delegados entrevistados	79
Tabela 4. Definição das categorias finais a partir das entrevistas	84
Tabela 5. Delegacias regionais do Estado de Goiás por região	180
Tabela 6. Unidades policiais de divididas quanto à classificação	181
Tabela 7. Distribuição das produções encontradas nas principais bases de dados nacionais, por período de x anos e área de conhecimento sobre os termos associados a polícia	182
Tabela 8. Distribuição dos trabalhos científicos encontrados nas principais bases de dados nacionais, por área de conhecimento e por tipo de organização policial.	183

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Estrutura organizacional da Polícia Civil do Estado de Goiás e suas subdivisões.....	37
<i>Figura 2.</i> Estrutura organizacional da Polícia Civil do Estado de Goiás, quanto à finalidade de suas unidades.....	37

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Roteiro de entrevista	178
Anexo 2. Termo de consentimento.....	179
Anexo 3. Tabelas	180

RESUMO

O presente estudo teve como principal objetivo conhecer e analisar características objetivas e subjetivas acerca da organização do trabalho de delegados da Polícia Civil, segundo as percepções desses profissionais. O referencial teórico utilizado fundamentou-se nos pressupostos de Marx (1867/2010) sobre o processo de trabalho e no modelo teórico de sustentação à abordagem diagnóstica, proposto por Codo (1997, 2006, 2007). Para tanto, foi realizada uma pesquisa de delineamento qualitativo, utilizando observação livre para conhecimento das condições físicas de trabalho e entrevistas semiestruturadas para apreender as percepções dos delegados. Participaram do estudo 10 delegados de polícia lotados em delegacias especializadas municipais e estaduais e em distritos policiais da cidade de Goiânia-GO e região metropolitana. Por meio da análise do conteúdo das entrevistas, identificou-se categorias temáticas, para melhor compreensão dos dados. Os resultados apontaram que, na percepção dos delegados, a atividade central é a chefia das investigações criminais, e o inquérito policial, em termos objetivos, é principal produto do trabalho. O trabalho tem sido desenvolvido em condições precárias, com investimento insuficiente em infraestrutura, carência de recursos e com déficit de trabalhadores. Os resultados também indicaram a existência de sobrecarga de trabalho e sentimentos de insatisfação devido à falta de reconhecimento por parte do Estado. Verificou-se que o trabalho é bastante normatizado, burocrático e com alto grau de dependência de outras instituições, indicando perda de autonomia. Devido a natureza do trabalho, há um grande risco de desgaste emocional, o que faz com que os delegados utilizem como estratégias defensivas o embrutecimento e a racionalização do trabalho, canalizando suas emoções para a promoção da justiça. Ressalta-se, contudo, que foram identificados aspectos positivos como a importância social da profissão, a paixão pela atividade de investigação e a satisfação diante aos êxitos do trabalho.

Palavras-chave: Organização do trabalho, condições de trabalho, trabalho, delegados de polícia, Polícia Civil.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze objective and subjective characteristics about police commissioners work organization in civil police, according to perceptions of these professionals. The theoretical references used were based on assumptions of Marx (1867/2010) about working processes and on theoretical model of support to diagnostic approach, proposed by Codo (1997, 2006, 2007). To this end, a qualitative research was conducted by free observation, to know the physical conditions of work, and by interviews, to conceive the perceptions of the police commissioners. Ten police commissioners of specialized police stations of Goiania-GO were interviewed. Through content analysis, categories were identified for better understanding of data. The results pointed out that, in perception of the police commissioners, their central activity is the criminal investigations, and the police inquiry is the principal work product. Their work has been developed in precarious conditions, with insufficient investment in infrastructure, lack of resources and with deficit of workers. The results also indicated the existence of work overload and feelings of dissatisfaction due to the lack of recognition by the State. It was found that their work is plenty ruled, bureaucratic and with high dependence on other institutions, indicating loss of autonomy. Due to the nature of work, there is a great risk of emotional wastage, which causes the police commissioners use of work rationalization and coldness as defensive strategies, channeling their emotions in the name of justice. However, positive aspects were identified, as the social importance of their profession, the passion for investigation activity and the satisfaction on work successes.

Key-words: Work organization, working conditions, work; police commissioners, Civil Police

LISTA DE SIGLAS

BO – Boletim de Ocorrência

BVS-Psi Brasil – Biblioteca Virtual em Saúde Psicologia

CIOPS – Centro Integrado de Operações de Segurança Pública

DEAM – Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher

DENARC – Delegacia Estadual de Repressão a Narcóticos

DPCA – Delegacia de Proteção à Criança e ao Adolescente

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde

MP – Ministério Público

PC – Polícia Civil

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PEPSIC – Periódicos eletrônicos em Psicologia

PM – Polícia Militar

SCIELO – Scientific Electronic Library Online

TCO – Termo Circunstanciado de Ocorrência

INTRODUÇÃO

O trabalho tem sua história entrelaçada à história do homem. Pode-se também dizer o contrário: que o homem tem sua própria história entrelaçada ao trabalho. Importa, acima de tudo, compreender que se trata de uma atividade vital, indissociável do homem, dotada de sentido central para este, humanizadora, porquanto é emancipatória na medida em que o homem é o único ser vivo que constrói cultura e modifica a natureza do trabalho, independente do valor que se dê a tal ação.

Ao percorrer o olhar sobre o tempo, percebe-se que o trabalho foi concebido de várias formas, dentro dos diversos contextos sócio-históricos em que vigorava. Ao lado da própria história do trabalho, pode-se conceber outra história, a do interesse dos indivíduos em compreender o trabalho, seu sentido, sua função, seu modo de constituir a condição humana, a subjetividade. O mundo do trabalho, assim, tem despertado o interesse de diversas disciplinas e áreas do conhecimento, instigando pesquisadores a desvelar as características e especificidades peculiares às diferentes categorias profissionais.

O trabalho do policial é uma das categorias profissionais caracterizadas por ser um serviço de natureza pública, concebido como um dever a ser prestado pelo Estado aos cidadãos. A polícia e a organização policial fazem parte do cotidiano das pessoas desde os tempos mais remotos, com diferentes formas e características. Apesar de sua longínqua existência, o interesse pelas ciências humanas em pesquisar a polícia é recente, motivado, principalmente, pelas transformações das instituições policiais.

A partir do final da década de 1980, o Brasil passou por várias mudanças de ordem política, social e econômica. Se, por um lado, o país pode restabelecer a democracia e os direitos dos cidadãos, por outro, sofreu com a intensificação da violência e da criminalidade, estimuladas principalmente pelas profundas mudanças no modo de vida da população, com novos padrões comportamentais produtivos e de consumo, exigindo,

assim, o desenvolvimento de políticas mais eficazes de segurança pública (Souza *et al.*, 2007; Ferreira, 2009). No entanto, a violência urbana, ainda hoje, tem sido um desafio para as polícias. As políticas de segurança pública têm sido ineficientes, e a polícia, ao mesmo tempo em que busca uma aproximação com a sociedade, por meio do modelo de *polícia cidadã*, tem sido alvo de sucessivos escândalos, acarretando uma imagem ambígua, em que ora são heróis, ora são vilões.

Estudos recentes têm apontado a fragilidade da confiança da população nas polícias do país. A pesquisa de segurança pública¹, realizada para o projeto Sistema de Indicadores de Percepção Social (IPEA, 2011), teve como objetivo verificar como cidadãos das diversas regiões do país percebem a atuação do poder público em relação ao problema da criminalidade e violência no país. Quanto à confiança dos brasileiros nas instituições policiais, o estudo revelou que a população confia pouco ou não confia nas polícias estaduais, ou seja, Polícia Militar e Polícia Civil. O Centro-Oeste foi a região em que a população demonstrou confiar mais na polícia. Segundo a pesquisa, para cada mil habitantes, 404 confiam na polícia. Os residentes da região Sudeste são os que menos confiam.

A pesquisa “Características da vitimização e acesso à justiça no Brasil”² (IBGE, 2011), também apontou dados acerca da confiança da população em relação à polícia. Esse estudo assinalou que a maioria dos entrevistados, vítimas de furto e de roubo, não procurou pela polícia após a ocorrência desses crimes. O principal motivo alegado por aqueles que foram vítimas de roubo foi o de não acreditarem nela. Quanto às vítimas de furto, o

¹ Pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) para o projeto Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS) referente ao ano de 2010. Pesquisa disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/110330_sips_segurancapublica.pdf

² Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em caráter suplementar da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2009. Pesquisa disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/pnadvitimizacao.pdf>

principal motivo deveu-se à falta de provas. Uma parte das vítimas de roubo procurou a polícia, porém não registrou boletim de ocorrência, por também não acreditar nela.

Em meio à imagem negativa das instituições policiais, ao aumento da criminalidade e à insegurança da população, não se pode relegar à margem, ao esquecimento, o policial como trabalhador, bem como o seu contexto de trabalho. A organização do trabalho policial está basicamente relacionada ao universo do crime, seja para a prevenção, papel da Polícia Militar, seja para a investigação e elucidação, papel da Polícia Civil. A todo o momento esses profissionais lidam, em seu cotidiano, com a violência, a brutalidade e a morte, o que implica em diversos tipos de riscos.

A ciência, em especial as ciências sociais, têm se interessado cada vez mais pela polícia, e as produções acadêmico-científicas têm sido crescentes desde a década de 1990³. A literatura sobre a polícia é vasta e tem, cada vez mais, circundado as várias áreas de conhecimento. No entanto, nota-se que as temáticas relacionadas à organização do trabalho e à saúde do trabalhador, principalmente na Polícia Civil, ainda são escassas. Os estudos com policiais civis ainda são incipientes, limitados e demonstram uma grande desproporção em relação aos da Polícia Militar, que tem grande espaço nas pesquisas.

Os estudos relacionados à Polícia Civil se deram em diferentes abordagens e delineamentos metodológicos, empreendidos, principalmente, pelas áreas da Saúde, da Psicologia e da Sociologia, tendo apontado uma preocupação com o policial enquanto trabalhador. Nos últimos anos, as produções têm sido dedicadas à compreensão dos aspectos pautados na organização do trabalho, e têm assinalado fragilidades e inconsistências das atividades de policiais civis, demonstrando os impactos na saúde, na qualidade de vida no trabalho, assim como os fatores de risco e de sofrimento, entre outros. Esses estudos vêm incrementando a discussão sobre os aspectos do trabalho policial.

³ Dados baseados em um levantamento de estudos empíricos sobre a polícia, realizado pela pesquisadora. Os procedimentos desse levantamento foram detalhados no capítulo referente ao método.

As pesquisas realizadas na área da saúde têm sido balizadas pela abordagem epidemiológica e demonstraram que as exigências impostas ao trabalho policial e às condições de trabalho, expõem os profissionais a condições extremas em suas atividades, resultando em riscos para a saúde física e mental desses trabalhadores, deixando-os suscetíveis à vitimização, tanto por morbidades quanto por mortalidade (Bourguignon, Borges, Brasil *et al*, 1998; Souza & Minayo, 2005; Minayo, Souza & Constantino, 2007; Minayo, Assis & Oliveira, 2011; Oliveira, 2011).

No campo da Psicologia, as pesquisas ancoraram-se nas diversas abordagens empregadas na investigação de aspectos ligados à saúde do trabalhador. Esses estudos têm se empenhado em investigar as peculiaridades do contexto de trabalho, relacionados ao modo como os policiais vivenciam as adversidades nele presentes e quais têm sido as estratégias de mediação e defesas utilizadas para o enfrentamento do estresse ocupacional (Dela Coleta A. & Dela Coleta, M., 2008) para evitar os riscos de sofrimento e adoecimento (Souza *et al*, 2007; Queiroz, 2008; Anchieta, Galinkin, Mendes & Neiva, 2011; Anchieta, 2011).

Em uma perspectiva sociológica, os estudos desenvolvidos na área das Ciências Sociais embrenharam-se nas questões relacionadas às diversas características da organização do trabalho de policiais civis, além de abordar a descrição das propriedades acerca do perfil profissional e sócio-demográfico das várias ocupações da Polícia Civil (Bonelli, 2003a; Bonelli, 2003b; Sadek & Arantes, 2003; Hagen, 2005).

Poucos estudos dedicaram-se exclusivamente ao delegado de polícia. Sadek e Arantes (2003) na pesquisa “Delegados de polícia: quem são e o que pensam” buscaram conhecer o perfil sócio-demográfico de delegados de polícia do Brasil e a percepção desses profissionais sobre os problemas relacionados à atividade que afetam a instituição. Foram levantados, pelos pesquisadores, questões como “características para ser um bom

delegado”, “motivações para o ingresso na carreira”, “principais dificuldades do cargo”, “relações sócio-profissionais”, “imagem da polícia”, entre outros.

Hagen (2005) analisou diversos aspectos do trabalho policial civil do Estado do Rio Grande do Sul, tais como as relações sociais entre as instituições, a mudança do perfil dos policiais em um período de trinta anos, as principais características da organização do trabalho e as relações de gênero na instituição. Quanto ao trabalho dos delegados de polícia, o estudo apontou alguns desafios vivenciados por esses profissionais, como a disputa por poder dentro da própria instituição, a subordinação do trabalho ao Poder Judiciário e ao Ministério Público, circunstâncias em que ocorre cerceamento de sua autonomia e conflitos entre Delegados e Promotores de Justiça devido à interferência da atuação do Ministério Público em relação à Polícia Civil.

Em um estudo realizado sobre trabalho e saúde de delegados da Polícia Civil de Salvador-BA, Oliveira (2011) descreveu as características da organização do trabalho e as condições de segurança e saúde desses profissionais. O pesquisador identificou a existência de condições desfavoráveis de trabalho, indicando vulnerabilidade física, psíquica e dificuldades nas relações sócio-profissionais entre os pares. Constatou-se ainda a existência de um serviço falho de atenção à saúde do trabalhador prestado pela instituição.

O presente estudo está inserido no campo da Polícia Civil e tem como proposta conhecer e analisar o trabalho do delegado da Polícia Civil, sob a perspectiva dos delegados, ou seja, como eles percebem e vivenciam esse trabalho. Assim, o objetivo geral deste estudo é conhecer e analisar características acerca da organização do trabalho de Delegados da Polícia Civil. Para tanto, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (a) conhecer a percepção dos delegados de polícia acerca da organização do trabalho e das condições em que o trabalho é realizado; (b) conhecer como se processam as

relações sócio-profissionais; (c) identificar os principais riscos existentes no contexto do trabalho; (d) verificar como esses trabalhadores lidam com os riscos do trabalho.

Para melhor compreender o trabalho do delegado de polícia, foi investigado um grupo de delegados da Polícia Civil de delegacias localizadas na cidade de Goiânia-GO, a partir das concepções de Marx (1867/2010) sobre processo de trabalho, processo esse que se dá pela articulação de três elementos: a atividade orientada a um fim, os meios de trabalho e os objetos de trabalho. Para isso, buscou-se também o modelo teórico da abordagem diagnóstica (Codo, 1997; 2006; 2007), o qual visa investigar a inter-relação das variáveis presentes na relação homem-trabalho.

As justificativas para a relação desta pesquisa, do ponto de vista científico, buscam incrementar o debate sobre o trabalho de policiais civis, com vistas ao déficit de estudos comparados com a Polícia Militar. Ao partir para a categoria profissional do delegado da Polícia Civil, os estudos são ainda mais incipientes, sendo poucas as pesquisas dedicadas exclusivamente a esses profissionais. No âmbito institucional, a realização desse estudo justifica-se por retratar aspectos relevantes da organização do trabalho e das condições em que ele tem sido executado sob o ponto de vista do próprio trabalhador. Por fim, quanto à relevância social, a investigação da organização do trabalho dos Delegados da Polícia Civil é importante, considerando que as atividades profissionais trazem benefícios importantes para a sociedade, visto que estão inseridos no contexto da segurança pública.

Quanto à estrutura desta dissertação, o texto foi dividido em 9 capítulos que serão apresentados, a partir do capítulo 2, em que serão demonstradas as principais características sobre a organização policial, abordando os aspectos relacionados à sua origem e evolução na sociedade, assim como se deu a criação e desenvolvimento da polícia no Brasil. O capítulo 3 aborda os aspectos da história do trabalho e seus principais significados até os tempos atuais. Além dos aspectos históricos do trabalho, será retratado

nesse capítulo o processo de trabalho, segundo concepções da teoria proposta por Marx (1867/2010). Prosseguindo o referencial teórico, o capítulo 4 discorre sobre as relações que marcam o trabalho (a) homem a natureza, que envolve as dimensões controle e sentido do trabalho; (b) homem e a sociedade, representados pelas relações sociais e de produção; e (c) homem consigo mesmo, que demonstram as atitudes frente ao trabalho e a carga mental, expressando os aspectos subjetivos do trabalho (Codo, 2007). Seguindo das temáticas já apresentadas sobre polícia e sobre o trabalho nos capítulos anteriores, o capítulo 5 relata o processo de trabalho do delegado de polícia, segundo as leis que regem as atividades dessa categoria.

Após a incursão nas temáticas conceituais, nas quais se apoiam este trabalho, no capítulo 6 será apresentado o caminho metodológico percorrido para o alcance dos objetivos propostos. Esse capítulo inicia-se com a abordagem do delineamento do estudo, em que foi empregado o método qualitativo. A seguir, apresenta-se o campo onde a pesquisa foi inserida, a seleção e acesso aos participantes; também são apresentadas as principais características destes, detalhando-se os procedimentos e como os dados foram analisados. Os capítulos 7 e 8 são dedicados à apresentação dos resultados do estudo realizado e à discussão, ambos baseados nas entrevistas realizadas e sob a luz das teorias nas quais o trabalho foi ancorado. Para concluir, no capítulo 9, são apresentadas as conclusões finais do estudo, com as recomendações e sugestões de uma agenda de pesquisas a partir dos dados obtidos. Espera-se que, com os dados encontrados, seja possível subsidiar intervenções para fins de melhoria das condições sócio-profissionais em que os delegados de polícia estão sendo submetidos. Começemos, então, a incursão pelos caminhos da investigação do fascinante e controverso trabalho do delegado da Polícia Civil.

A POLÍCIA

Este capítulo tem como objetivo discorrer acerca da origem e desenvolvimento da polícia no decorrer da história, em especial a Polícia Civil, instituição à qual o delegado de polícia está vinculado. A primeira seção do texto trata das definições e de um breve apanhado histórico sobre a polícia. Em seguida, aborda-se o desenvolvimento da polícia no Brasil, nos diferentes períodos da história do país. Para finalizar, são retratados aspectos da Polícia Civil, em especial, características dessa instituição no Estado da federação em que foi realizada esta pesquisa.

Polícia: surgimento na sociedade

A palavra polícia, assim como política, do grego significa *politeia*, e do latim *politia*, que é a constituição da cidade ou do Estado e sua defesa; visa ao funcionamento e à conservação da *polis*. É a imagem do sistema administrativo de um povo e tem como ideal a manutenção da ordem. Em um sentido moderno, a polícia surgiu na França do século XVII com um significado mais restrito, sendo suas atividades destinadas a proteger a comunidade dos perigos e garantir a ordem pública. A partir dessa concepção, várias definições foram a ela atribuídas, o que possibilitou um entendimento de seu significado na atualidade.

Dentre as definições atribuídas à polícia, destaca-se a de Azkoul (1998, p. 41): “polícia é uma instituição estatal permanente, direito e responsabilidade de todos, não só exercida para a preservação da ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio, mas, acima de tudo, para assegurar e promover o respeito à dignidade da pessoa humana”. De forma mais sucinta, Mirabete (2006) ensina que a polícia é uma instituição de direito público, tendo como objeto principal a manutenção da paz pública e

da segurança individual. A promoção da segurança e a manutenção da ordem pública são elementos unânimes do conceito de polícia, cabendo a ela a vigilância e a preservação do bem-estar público. Bittner (2003) destaca o uso da força no conceito da polícia, definindo-a como um mecanismo de distribuição na sociedade, de força justificada pela situação. Ou seja, a polícia está legitimada a fazer o uso da força em determinadas situações.

É difícil precisar o surgimento da polícia, porém é sabido que desde os mais remotos tempos da humanidade, quando o homem passou a viver em grupo e formou as primeiras comunidades, já se designava os membros mais fortes para defender suas tribos e proteger seus clãs. Pode-se considerar que a polícia nasceu de uma necessidade social e acompanhou a evolução da sociedade humana.

Segundo Azkoul (1998), nas civilizações mais antigas as funções de polícia existiam no intuito de manter a ordem, a tranquilidade e zelar pelo cumprimento das normas sociais. Na civilização egípcia, a 1000 AC., já havia vigilância de rua com fins de prevenção de ocorrência de crimes e infrações. O autor assevera ainda que as civilizações clássicas como as greco-romanas, possuíam em suas estruturas de governos as funções policiais de forma organizada, influenciando diversas outras civilizações, porém variando o seu sentido e sua forma de organização no decorrer dos tempos.

A Idade Média foi balizada por diversos conflitos e violência de toda natureza e, apesar das inúmeras tentativas para a promoção da paz, esse período foi marcado por agressões e pela vingança privada. Durante o Feudalismo prevaleceu a justiça privada, a segurança era organizada e mantida pelos senhores feudais que exerciam direitos absolutos sobre tudo e sobre todos em uma determinada área de terra. De acordo com Moraes (2009), esse período foi conhecido como fase medieval, onde o exercício do poder era descentralizado.

Várias mudanças e reformas ocorreram até a formação do Estado absolutista⁴, primeira forma do Estado moderno, caracterizado pela centralização do poder dentro de um território determinado e pela submissão dos poderes antes exercidos pelos antigos chefes feudais ao soberano, o que se convencionou a ser chamado de “Estado” (Moraes, 2009). A Polícia, em um sentido moderno, assim como mencionado, surge na França do século XVII, estando ela ligada à expansão do poder do Estado e se espalhando pelas monarquias absolutistas (Bretas, 1997). Constituiu-se como um aparato administrativo, cujo domínio era a justiça, as finanças e o exército, com a função de prover serviços públicos e exercer o monopólio legítimo do uso da força.

Conforme ressalta Moraes (2009), com o advento da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, o absolutismo deu lugar ao Estado Liberal de Direito⁵, que defendia novos princípios liberais e procuravam assegurar o respeito à individualidade e à dignidade da pessoa humana. Esses princípios influenciaram a criação das legislações da época, inclusive da polícia. A exemplo disso, foi criado na França o Código dos Delitos e das Penas, mais conhecido como a Lei de 3 do Brumário do ano IV, determinando que a polícia fosse instituída para manter a ordem pública, a liberdade, a propriedade e a segurança individual. A esse tempo tratou-se sobre seu papel social e separou-se-lhe, definitivamente, da magistratura, além de denominar os aspectos preventivo e repressivo (Santos, 1997; Azkoul, 1998).

O modelo francês de polícia foi cristalizado, com vocação totalitária, ligado à formação do Estado, e sujeito a um rígido controle central (Bretas, 1997; Santos, 1997). A organização policial, no entanto, passou (A) ser agente do monopólio da força física e

⁴ Forma de governo surgida na Europa no século XVI, cujo poder é soberano, absoluto, indivisível e perpétuo, concentrado nas mãos de uma única pessoa, de um monarca.

⁵ O Estado Liberal é aquele que vai procurar efetivamente assegurar o respeito à individualidade da pessoa humana, necessário a sua plena realização, no sentido de não constrangimento pessoal, seja físico, psicológico ou moral. O Estado Liberal não deve ser confundido com democracia (Azkoul, 1998).

violência legítima, instrumento específico de poder do Estado (Weber, 2004). Nesses termos, a polícia teve autorização para usar a força em determinadas situações. Em oposição ao modelo francês, surge a polícia inglesa com cunho comunitário, no intuito de se legitimar pela força de sua ação social, contrapondo o totalitarismo do modelo francês (Santos, 1997; Bretas, 1997).

A Inglaterra optou pela criação de uma polícia desarmada voltada para proteger os cidadãos, além de buscar a manutenção da ordem pública e o cumprimento das leis e paz nas cidades (Souza, Minayo & Assis, 2003). Tanto o modelo de polícia francês quanto o inglês influenciaram várias organizações policiais pelo mundo ocidental, incluindo o Brasil, porém cada qual com características próprias.

A polícia no Brasil: um breve histórico

Os primeiros registros acerca do surgimento da polícia no Brasil ocorreram no início do período colonial, quando D. João III concedeu poderes a Martim Afonso de Souza, por meio de carta régia, para estabelecer a administração da colônia, assim como a promoção da justiça e a organização do serviço de ordem pública (Vieira & Silva, 1955). O Brasil foi dividido em Capitânicas hereditárias, tendo sido então criados seus próprios regimentos. Foram facultadas aos donatários as nomeações dos Ouvidores (que eram os juízes dos senhores e donatários), para exercer as funções de justiça e de polícia. A legislação seguida pelo Brasil eram as Ordenações Afonsinas e Manuelinas que vigoravam em Portugal.

O principal objetivo das atividades policiais no Brasil, desde seu descobrimento, foi o de promover a justiça e manter a ordem pública nas terras conquistadas. Segundo Vieira e Silva (1955), até a chegada do Império, os papéis de polícia e de justiça eram empreendidos por corregedores de comarca, ouvidores-gerais, ouvidores de comarca,

chanceréis de comarca, provedores, contadores de comarca, juízes ordinários e de órfão eleitos, juízes de fora, vereadores, almotacés e juízes de vintena, que tinham como auxiliares, além de tabeliães, escrivães, inquiridores, meirinhos e outros oficiais de justiça, os alcaides pequenos e os quadrilheiros, como oficiais de polícia.

A polícia no Brasil Império.

A polícia, enquanto instituição pública, foi instituída no Brasil pelo Príncipe Regente D. João VI, com a vinda da Corte real portuguesa em 1808. O modelo implantado foi o de Intendência Geral de Polícia, o mesmo que vigorava em Lisboa desde 1760, por já funcionar bem e trazer bons resultados aos problemas típicos das cidades modernas (Bretas, 2008).

Em 1808, na organização da Intendência geral de polícia, foi criada a Secretaria de Polícia que futuramente se tornaria a Polícia Civil. No ano seguinte, foi criada a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, que a *posteriori* daria origem à atual Polícia Militar. Bretas (1997) assinala que a polícia no Brasil foi dividida em duas forças paralelas, de forma não planejada, culminando na Polícia Civil e na Polícia Militar. A Polícia Civil foi originada da administração local e das atribuições judiciárias e a Polícia Militar nasceu do papel de patrulhamento uniformizado de rua.

Segundo os estudos de Viera e Silva (1955), o primeiro intendente geral nomeado foi o desembargador Paulo Fernandes Viana, tendo ele uma importante atuação por mais de 10 anos na função. Sua gestão foi marcada pela multiplicidade de atribuições, extrapolando a atuação de manutenção da ordem social, sendo também responsável pelo processo de urbanização e administração da cidade do Rio de Janeiro.

Após a independência do Brasil em 1822, as mudanças nas instituições estatais foram ocorrendo gradativamente. Em 1827 foi criado o cargo de Juiz de Paz com a função

de julgar as contravenções em distritos. Com a promulgação do Código do Processo Criminal em 1832, vários procedimentos criminais foram criados e modificados. Os juízes de paz foram mantidos nos distritos, eleitos pelo povo, sendo auxiliados pelos escrivães, inspetores de quarteirão e oficiais de justiça nomeados pela câmara municipal.

Durante o segundo império, foi promulgada a Lei 261 de 3 de dezembro de 1841, reformulando o Código do Processo Criminal, acarretando no enxugamento de algumas funções jurisdicionais. Foi instituído no município da Corte e em cada província um Chefe de polícia com seus delegados e subdelegados. Os juízes de paz foram substituídos por funcionários nomeados pelo governo central. Essa lei foi complementada pelo Regulamento de nº120/1842 que dividiu a polícia em administrativa e judiciária, atribuindo-lhes funções e competências.

À polícia judiciária couberam as atribuições relacionadas ao procedimento de corpo de delito, prender os culpados e/ou suspeitos, expedir mandados de busca e apreensão, julgar os crimes, entre outras. Em 1871, com a Lei nº 2033, houve novas e importantes mudanças nos procedimentos criminais. A função judicial foi separada da função policial, ficando a expedição de mandados de busca e julgamentos de crimes reservada apenas aos juízes. Coube aos delegados a responsabilidade de investigar as infrações penais e sua autoria, por meio do inquérito policial, novo instrumento criado para as investigações. Essa organização policial se manteve até a proclamação da república (Bretas, 1997).

A polícia no Brasil República.

Com o advento da república em 1889, a conjuntura política e administrativa do Brasil mudou completamente. O país aderiu ao presidencialismo e uma nova constituição foi criada com cunho mais liberal, ampliando os direitos fundamentais dos cidadãos.

Nesse período, conhecido como primeira república⁶, a organização policial também passou por modificações. Houve a desvinculação definitiva de subordinação da polícia ao Poder Judiciário, tornando-a um órgão do Poder Executivo (Azkoul, 1998).

De acordo com Bretas (1997), nos primeiros quinze anos da república, as instituições policiais do Rio de Janeiro (Distrito Federal) passaram por três reorganizações, nos anos de 1892, 1900 e 1903, tendo como principais mudanças a indicação de um oficial do exército para chefiar a polícia, cargo tradicionalmente ocupado por magistrados e a exigência de bacharelado em Direito com seis anos de prática jurídica para assumir o cargo, sendo aumentada para dez anos em 1907.

Souza (2010) aponta que em São Paulo, dentre as mudanças ocorridas nesse período, destacaram-se a profissionalização dos policiais, as inovações tecnológicas aplicadas ao aparelho policial e reformas nas estruturas das instituições policiais.

Em 1902, o serviço policial foi reformado por meio da Lei nº 917, 29/12/1902 e recebeu a denominação de Polícia Civil do Distrito Federal. Essa organização era dirigida por um Chefe de Polícia, com delegados de circunscrições urbanas e suburbanas, delegados auxiliares e suplentes, inspetores seccionais e agentes de segurança (Azkoul, 1988).

Com o fim da República Velha, culminada com a revolução de 1930, inicia-se a era Vargas, implicando em novas mudanças de várias ordens na estrutura do Estado, e conseqüentemente na estrutura da polícia. O governo passou a ter caráter totalitário, centralizador e autoritário, criando, assim, uma cultura de violência e de opressão contra a população, ferindo, inclusive, os direitos individuais. Os órgãos de segurança pública começaram a ser percebidos com descrédito pela população em decorrência do totalitarismo instaurado no Brasil, deixando a polícia a serviço dos donos do poder

⁶ Período da história do Brasil também conhecido como Primeira República, que teve início com proclamação da República em 15 de novembro de 1889, se estendendo até a Revolução de 1930.

(Donnici, citado por Souza, Minayo & Assis, 2003). As constituições federais de 1934, 1937 e 1946 atribuíram à Polícia Militar a responsabilidade de segurança interna e manutenção da ordem nos estados, territórios e no Distrito Federal, sendo ainda considerada força auxiliar do Exército.

Com o início do regime militar em 1964, a distância entre a polícia e a população foi ainda mais ampliada. As Polícias Militares deixaram de ser força auxiliar, e passaram a ser controladas e coordenadas pelo exército, conforme os preceitos do decreto-lei n. 667 de 1969. Quanto a Polícia Civil, foi extinta toda e qualquer atividade ostensiva de policiamento e atribuída à responsabilidade pelo cumprimento das prescrições determinadas para a manutenção da ordem. O período do regime militar foi marcado por diversas arbitrariedades e violências cometidas por policiais militares e civis, o que contribuiu fortemente para o desgaste da imagem das instituições perante a sociedade, que ainda hoje ressoam.

Com o fim da ditadura, inicia-se a Nova República, período no qual nos encontramos atualmente. A sociedade clamava por democracia, por liberdade de expressão, e pelo fim da repressão e dos abusos a que foram acometidos pelo regime militar, principalmente pelas forças policiais.

Em 1988 foi criada a nossa atual Constituição Federal, chamada de “constituição cidadã” que assegurou as garantias sociais e políticas e restabeleceu a democracia no país. A constituição de 1988 explicitou o papel de todas as organizações policiais brasileiras no âmbito da segurança pública, sendo essa a estrutura em vigor até os dias de hoje.

A partir de meados de 1980, o país foi palco de várias mudanças. O Brasil caminhava para o restabelecimento da democracia e para a garantia dos direitos sociais aos cidadãos. As organizações policiais que, historicamente, foram associadas à força, truculência, ao abuso de poder, entraram em crise, pois com as mudanças sociais e

políticas, a sociedade brasileira foi clamada por um novo modelo que atendesse as exigências do atual contexto (Bengochea, Guimarães, Gomes & Abreu, 2004).

Neto (2004) aponta que a sociedade exigia uma polícia que protegesse seus direitos e, em meio a um cenário de crescente violência e criminalidade, a polícia inicia um processo de mudança em sua estrutura, implantando o *modelo comunitário de polícia*, no intuito de aproximar as instituições policiais da comunidade.

Nessa conjuntura de mudanças políticas e sociais no país, também ficou marcado o surgimento das delegacias especiais de polícia. Segundo Debert (2006), são instituições criadas por meio de um conjunto de ações movidas por organizações governamentais e da sociedade civil em defesa das minorias, como foi o caso da delegacia da mulher, surgida, inicialmente no Estado São Paulo, em 1986, por meio das reivindicações do movimento feminista.

A polícia na atualidade.

A segurança pública é um dos serviços essenciais prestados pelo Estado e garantido pela Constituição de 1988. O art. 144 diz:

A segurança pública é dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: (a) Polícia Federal; (b) Polícia Rodoviária Federal; (c) Polícia Ferroviária Federal; (d) Polícias Civis; (e) Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares.

O modelo da organização policial no Brasil está disposto nas três esferas, federal, estadual e municipal. As instituições policiais são órgãos da segurança pública e estão vinculadas ao Poder Executivo, conforme as determinações da constituição. De acordo com Mirabete (2006), as polícias são divididas em virtude dos seguintes aspectos:

- a) Quanto ao lugar de atividade: terrestre, marítima ou aérea;
- b) Quanto à exteriorização: ostensiva e secreta;
- c) Quanto à organização: leiga e de carreira;
- d) Quanto ao objeto: administrativa e judiciária.

Dentre esses aspectos apresentados por Mirabete (2006), será destacado aquele relacionado ao objeto, que subdivide as polícias em administrativa e judiciária.

A polícia administrativa é composta pelas Polícias Militares dos Estados (PM) e estão subordinadas ao chefe do poder executivo estadual. Gomes (1983) ressalta que a polícia administrativa ou polícia de segurança tem um papel predominantemente preventivo e ostensivo, cuja incumbência é impedir a ocorrência de infrações penais, proteger a sociedade, manter a ordem, tranquilidade e o bem-estar público.

Os policiais militares realizam um trabalho operacional, ostensivo, praticamente executado nas ruas; utilizam fardas, armas e viaturas estilizadas, facilitando sua identificação pela sociedade. Hagen (2005) assinala que os policiais militares normalmente encarnam um modelo de masculinidade, força física e agressividade.

A polícia judiciária no Brasil compete à Polícia Civil e à Polícia Federal, de acordo com a Constituição Federal (1988). Pode-se dizer que a polícia judiciária “personifica” a Polícia Civil devido sua função de auxiliar a justiça em todos os aspectos jurídicos e sociais, sendo ela responsável pela investigação e repressão dos crimes. Uma das formas de atuação se dá a partir das infrações que a Polícia Militar não conseguiu evitar (Azkoul, 1998; Capez, 2010). Azkoul (1998) destaca o papel da polícia judiciária na busca da verdade real, no intuito de desvendar a autoria e reunir provas ou indícios, porém com imparcialidade, propiciando ao Poder Judiciário a realização da instrução e julgamento com o mínimo de erros possíveis, dentro das normas e fatos juridicamente relevantes.

Hélie, citado por Gomes (1983), ressalta que a polícia judiciária é o olho da Justiça e deve estar sempre pronta e alerta aos primeiros ruídos, devendo recolher os primeiros indícios dos fatos puníveis, realizando todos os procedimentos necessários para a instrução e a formação da culpa, pois ela edifica o procedimento preparatório do processo judiciário.

A polícia judiciária e a polícia administrativa, embora sejam instituições distintas, não são opostas. Juntas integram o aparelhamento de segurança e possuem funções complementares. De acordo com Gomes (1983), a Polícia Militar atua como auxiliar da Polícia Civil, fornecendo-lhe os elementos necessários à manutenção da ordem pública. Azkoul (1998) complementa dizendo que, juntas, as polícias prestam uma gama de serviços às pessoas, sejam elas de direito público e privado, físicas ou jurídicas.

Breve história da Polícia Civil de Goiás⁷

O surgimento da Polícia Civil em Goiás, segundo Bastos Filho, Pimenta, Nascimento e Siade (prelo), confunde-se com a história do próprio Estado. De acordo com esses autores, o bandeirante paulista Bartolomeu Bueno da Silva, descobridor das minas do *Goyazes*⁸, foi o primeiro a exercer cargo de autoridade com poderes de polícia na região.

Com o desmembramento de Goiás da Capitania de São Paulo, o território das Minas de *Goyazes* foi promovido a Capitania, conferindo-lhe o estabelecimento de sua própria administração, com a organização policial nos mesmos moldes que vigoravam nas outras províncias brasileiras.

⁷ Essa sessão foi baseada na obra *Evolução Histórica da Polícia Civil de Goiás* de Bastos Filho, Pimenta, Nascimento e Siade (no prelo), gentilmente cedida por Almqüio Bastos Filho, autor do livro e Escrivão da Polícia Civil do Estado de Goiás.

⁸ Durante o Brasil Colônia, o território de *Goyazes* fazia parte da Capitania de São Paulo. Pela grande extensão dessas terras e imensa riqueza de seus minérios, por muito tempo, foi reduzida a exploração, havendo pouco interesse em sua real colonização (Bastos Filho, Pimenta, Nascimento & Siade, no prelo).

No Brasil Império, após o modelo de intendência, conforme já mencionado, houve reestruturação da polícia nas províncias do país, tendo elas que seguir as determinações da Corte. A polícia da Província de Goiás foi sendo desenvolvida lentamente, pois a conjuntura sócio-econômica do país, a interferência do poder central nas províncias e a grande distância de algumas províncias em relação à corte acarretou em problemas de diversas naturezas travando o processo de desenvolvimento.

Por meio do decreto nº1746, de 16 de abril de 1856, foi regulamentada a Secretaria de Polícia da Corte no intuito de se fazer cumprir as leis imperiais. As autoridades locais procuravam seguir essas determinações à risca. A exemplo disso, eram elaborados os *mappas de crime*, uma espécie de estatística, sendo repassado para o Chefe de Polícia Provincial que, por sua vez, repassava para o Chefe de Polícia da Corte.

A Secretaria de Polícia era coordenada pelo chefe de polícia da província e cuidava da gerência de todas as atividades investigativas, policiamento ostensivo, prisões, fiscalizações de estabelecimentos e responsabilidade pelas cadeias. A Força Policial da Província de Goiás foi criada em 1858, considerada o marco de criação da Polícia Militar em Goiás, fazendo com que a organização policial desse passos importantes para a estruturação da Polícia da Província. Em 1871, com a retirada das atribuições judiciais, a polícia dedicou-se às atividades relacionadas à manutenção da ordem e à segurança pública, definindo as bases para a estruturação nos moldes em que se encontra atualmente.

Com a proclamação da república e com a criação das constituições estaduais, novos rumos surgiram para a polícia no Estado de Goiás, com o poder executivo estadual assumindo a incumbência de organizar e administrar suas polícias. Em 1898, a Lei nº 185 dispôs sobre a organização do serviço policial, sendo definidas com maior clareza as competências e atribuições das polícias administrativa e judiciária. Essa lei foi considerada o marco da organização da Polícia Civil do Estado de Goiás.

Bastos Filho (2010) esclarece que o marco da organização é diferente do marco de origem, visto que é inegável que a Polícia Civil esteve historicamente presente nas estruturas anteriores. Porém, foi apenas em 1898 que houve o surgimento de uma estrutura, que mesmo sem utilizar a denominação de Polícia Civil, passou a representar a instituição de forma mais evidente.

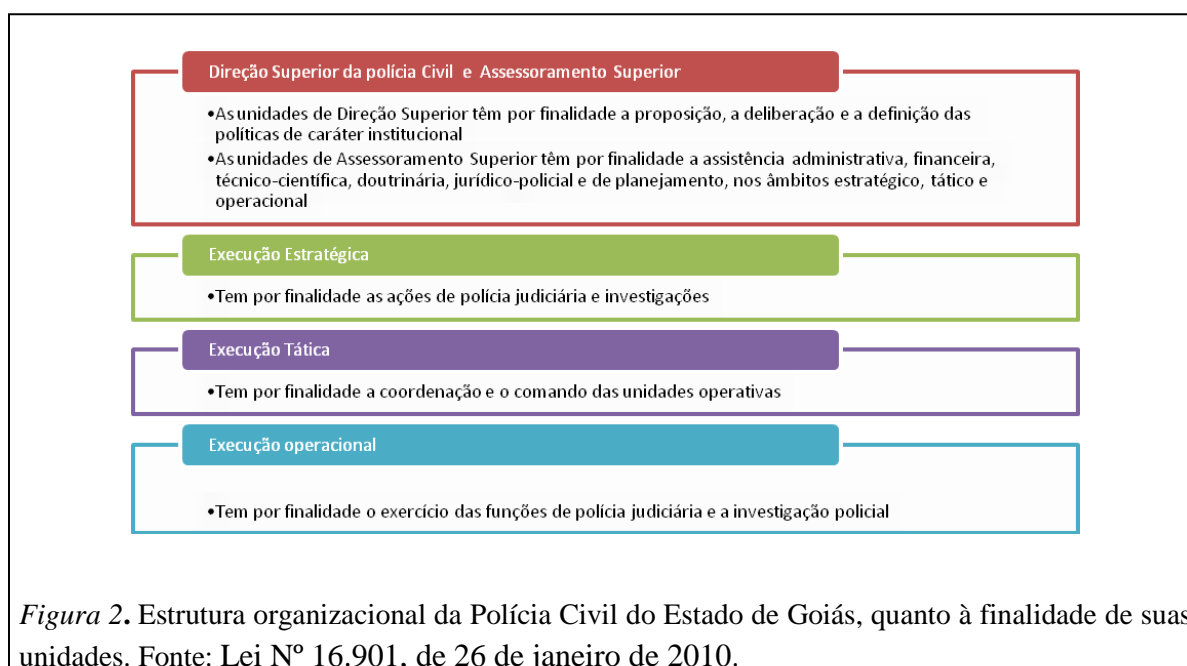
A Polícia Civil do Estado de Goiás na atualidade.

A Polícia Civil do Estado de Goiás é um órgão pertencente ao poder executivo, vinculado à Secretaria de Segurança Pública e subordinado ao governador do Estado. A Polícia Civil desse Estado tem como princípios institucionais: (a) proteção dos direitos humanos; (b) participação e interação comunitária; (c) resolução pacífica de conflitos; (d) uso proporcional da força; (e) eficiência na repressão das infrações penais; (f) indivisibilidade na investigação policial; (g) indelegabilidade das atribuições funcionais; (h) hierarquia e disciplina funcionais; (i) atuação técnico-científica na condução da atividade investigativa.

Regida pela Lei Orgânica 1601/2010, a estrutura organizacional da Polícia Civil do Estado de Goiás está dividida em quatro áreas: (a) Direção e Assessoramento Superior; (b) Execução Estratégica; (c) Execução Tática; (d) Execução Operativa, conforme demonstra a figura a seguir.



Cada uma dessas áreas da estrutura organizacional da Polícia Civil abriga as divisões de direção e de staff, além daquelas responsáveis pelas atividades fins da instituição. A *figura 2* descreve as finalidades de cada uma das quatro áreas macro da estrutura organizacional da Polícia Civil do Estado de Goiás.



Dentro desta estrutura organizacional da Polícia Civil pode-se perceber que todas as suas instâncias estão inter-relacionadas de modo que o seu funcionamento se dá na dependência de suas partes. Trata-se de uma composição funcional que viabiliza o trabalho, tornando-o operacional. No que tange a um serviço de segurança, tal estrutura parece fundamental. Para a viabilização do trabalho de polícia judiciária, as áreas de execução estratégica, tática e operacional são importantes e essenciais para que o serviço de segurança possa ser prestado aos cidadãos.

Partindo do trabalho de execução tática, o Estado foi dividido em quatorze regiões e com a finalidade de coordenar e comandar as unidades de polícia dentro de uma determinada circunscrição. Para cada uma dessas regiões foram criadas delegacias regionais, sendo elas unidades subordinadas ao Departamento de Polícia Judiciária. A tabela 5 (Anexo 3) descreve as regiões demarcadas no Estado para atuação da Polícia Civil.

Uma vez que a área de execução tática é responsável pela coordenação e comando das unidades cooperativas, a área de execução operacional é responsável pelo exercício das funções de polícia judiciária e da investigação criminal. Existem as delegacias de Polícia Civil que são unidades policiais classificadas em distritais, municipais e especializadas municipais, e estão diretamente subordinadas às suas respectivas delegacias regionais. Ainda há as delegacias especializadas estaduais que são subordinadas diretamente ao Departamento de Polícia Judiciária.

Na cidade de Goiânia existem 26 distritos policiais, conhecidos como delegacias distritais, que estão distribuídas nas diversas regiões da cidade. Além de distritos policiais, há ainda as delegacias especializadas que podem ser municipais ou estaduais. São exemplos de delegacias especializadas municipais: a delegacia de proteção à criança e ao adolescente, delegacia especializada no atendimento à mulher, delegacia de apuração de

atos infracionais, entre outras. São exemplos de delegacias especializadas estaduais: delegacia estadual de investigações criminais e delegacia especializada de repressão a narcóticos (vide quadro completo de delegacias no anexo 3).

Cada delegacia de polícia deve ser composta de, pelo menos, um delegado titular designado pelo Delegado-Geral de Polícia, de um chefe de cartório, de um chefe de investigação, indicados pela autoridade policial da referida delegacia, escolhidos entre os cargos de Escrivão de Polícia e Agente de Polícia da classe especial respectivamente.

A estrutura básica do quadro permanente de pessoal é integrada pelos seguintes cargos: (a) Delegado de Polícia: é autoridade policial que tem como função presidir o inquérito policial, coordenar ações da unidade policial e suas equipes; (b) Escrivão de Polícia: é responsável pelo exercício das atividades de formalização dos procedimentos relacionados às investigações criminais, assim como a execução dos serviços cartorários; (c) Agente de Polícia: tem como função participar e colaborar no planejamento e execução das investigações criminais.

As carreiras de Delegado, Escrivão e Agente da Polícia Civil são estruturadas em 4 classes que se distribuem em classe especial, 1ª classe, 2ª classe e 3ª classe para todos os cargos. Para todas as três carreiras, a 3ª classe constitui a classe inicial da carreira. As promoções para todas as carreiras são realizadas por antiguidade e por merecimento. No Estado de Goiás, a Polícia Técnico-Científica não faz mais parte da estrutura da Polícia Civil.

Quanto ao regime de trabalho, os servidores da Polícia Civil têm carga horária de 40 horas semanais, distribuídas em 8 horas diárias, de segunda a sexta-feira, em dois turnos, das 8:00 às 12:00 e das 14:00 às 18:00 horas. Há ainda aqueles servidores que trabalham como plantonistas nas delegacias onde há esse regime de trabalho.

A Lei Orgânica da Polícia Civil de Goiás define a quantidade de vagas disponíveis para as carreiras de Delegado de Polícia, Escrivão e Agente da Polícia Civil, conforme demonstra a tabela 1.

Tabela 1

Número de cargos das carreiras da Polícia Civil do Estado de Goiás por classe

	Classe especial	1ª classe	2ª classe	3ª classe	Total
Delegado	36	123	158	220	537
Escrivão	99	275	604	981	1959
Agente	158	474	1094	1373	3099

Fonte. Lei Nº 16.901, de 26 de janeiro de 2010.

Embora a quantidade de vagas seja determinada por lei, atualmente o Estado sofre com falta de efetivo, estando várias dessas vagas sem preenchimento. De acordo com uma matéria jornalística assinada por Silva (2011), em agosto de 2011 faltavam no quadro de pessoal da Polícia Civil do Estado de Goiás, 158 delegados de polícia, 1.567 agentes de polícia e 953 escrivães de polícia.

TRABALHO E PROCESSOS DE TRABALHO

Este estudo tem como ponto central o trabalho do delegado de polícia. Para tanto, antes de abordar as características desse trabalho específico, é importante realizar uma incursão teórica sobre a categoria trabalho. Este capítulo tem como objetivo abordar a temática *trabalho*, enfatizando seu desenvolvimento histórico e suas concepções no decorrer do tempo, além de explicitar as características do processo de trabalho.

Conceito de trabalho

Uma vez que o trabalho está presente desde os mais remotos tempos da humanidade, o homem tem sua história ligada a ele. O trabalho tem sido objeto de estudo de diversas áreas de conhecimento, tais como a Economia, Sociologia, Psicologia e Antropologia, que muito têm contribuído com conceitos e estudos empíricos, gerando uma extensa bibliografia sobre o assunto. Várias acepções foram atribuídas ao trabalho, em diversas perspectivas, o que fez dele um objeto de pesquisa polissêmico e multifacetado.

O trabalho, em um sentido moderno, nasceu juntamente com o capitalismo, após um longo processo sócio-histórico marcado por uma série de transformações de diversos âmbitos. Numerosas são as definições para o termo trabalho, no entanto, considerou-se, para este estudo, o conceito marxista.

Marx defendeu a tese de que o trabalho é essencial ao ser humano, conferindo-lhe em seus pressupostos a centralidade e a intencionalidade. O trabalho dotado de intencionalidade é um dos fatores que distingue o homem dos outros animais. É uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, sendo seu o objeto dotado de significados atribuídos pela necessidade (Marx, 1867/2010; Antunes, 1997; Codo, 1997).

Logo, o trabalho é definido como um processo entre o homem e a natureza, em que o homem, por sua ação, media, regula, controla e modifica a natureza da mesma forma em

que essa atua sobre ele, mediando, regulando, controlando e modificando suas ações. Liedke (2006b), ainda em uma perspectiva marxista, vai além, descrevendo o trabalho como uma atividade que resulta do dispêndio de energia física e mental que, direta ou indiretamente, está voltada para a produção de bens materiais ou imateriais, contribuindo para a reprodução da vida humana, individual e social.

Por sua vez, de modo didático, Borges e Yamamoto (2004) apontam a existência de cinco dimensões que compõem o mundo do trabalho, sendo elas imbricadas, interdependentes e de igual importância. São elas: (a) concreta: refere-se à tecnologia disponível para a realização do trabalho e condições materiais e/ou ambientais; (b) gerencial: diz respeito ao modo como o trabalho é gerido; (c) socioeconômica: trata-se da articulação entre o trabalho e estruturas sociais, econômicas e políticas; (d) ideológica: consiste no discurso sobre o trabalho no nível coletivo e societal; (e) simbólica: são os aspectos subjetivos da relação de cada indivíduo com o trabalho. Dentre as dimensões que compõem o trabalho, este estudo dará ênfase às dimensões concreta e simbólica acerca do trabalho do delegado de polícia.

Concepção do trabalho na História

O trabalho é uma categoria histórica que, no decorrer dos tempos, apresentou diversos sentidos, características, significados, até que ganhasse um conceito moderno em nossa sociedade. A palavra trabalho se origina do latim *tripalium*. Tratava-se de um instrumento em forma de tripé feito de pau ou de ferro, utilizado por agricultores para o trato dos cereais (Albornoz, 1986). Posteriormente, esse instrumento também foi utilizado para tortura, surgindo daí o verbo *tripaliare*, que significa torturar.

Segundo Bernal (2010), estudos antropológicos sobre o trabalho apontam que ele já existia desde as comunidades mais primitivas, porém sem um suporte conceitual. Essas

comunidades tinham necessidades reduzidas, sendo que seus membros dedicavam poucas horas diárias ao trabalho, exercendo atividades de subsistência, como a caça, pesca e agricultura.

O autor ainda complementa que tais atividades eram desenvolvidas pelo grupo, em caráter social, ou seja, a comunidade trabalhava pelo coletivo para suprir necessidades do grupo e não individuais. Com o surgimento do Estado, as pessoas começaram a trabalhar para os outros e com isso começaram a evoluir paulatinamente para uma sociedade do trabalho.

Com o surgimento e evolução das cidades-estado, o trabalho ganhou um novo sentido em meio à dominação, exploração e escravidão. Na antiguidade, a sociedade não estava estruturada no trabalho. Tanto na Grécia antiga quanto no Império Romano, o trabalho era realizado pela força dos escravos e pelos estrangeiros, e não era dotado de valor ou virtude. O trabalho, ao contrário, era reduzido às atividades braçais e/ou manuais e considerado como degradante, inferior e desgastante.

Os pensadores gregos da época teceram opiniões valorativas acerca do trabalho. Platão defendeu que os cidadãos deveriam ser preservados do trabalho relacionado à produção de bens e serviços. Para Aristóteles o trabalho era visto como empecilho para o desenvolvimento da virtude. Aos cidadãos aristocratas, homens livres, cabiam a dedicação aos assuntos de interesse da *pólis*, à vida contemplativa, ao ócio, à política e às artes. (Albornoz, 1986; Borges & Yamamoto, 2004; Arendt, 2007; Bendassolli, 2007)

Com o surgimento da Idade Média, o trabalho ganha um novo sentido pela influência da Igreja. Com isso, surge um novo conceito de homem proveniente da tradição judaico-cristã (Bernal, 2010). O homem era visto como imagem e semelhança de Deus. O trabalho era visto como e o trabalho, uma labuta penosa e um meio de salvação. Por consequência de uma visão teológica, em um primeiro momento, o trabalho era visto como

pena, um castigo de Deus, devido ao pecado original, sendo Adão condenado a ganhar o pão com o suor de seu rosto (Bendassolli, 2009).

Outras concepções de trabalho surgiram no mesmo período, influenciadas principalmente por dois grandes teólogos da Idade Média. Santo Agostinho muda a visão do trabalho como maldição, pois acredita que Deus concedeu ao homem os dons para atenuar os pecados cometidos por Adão e Eva (Bendassolli, 2007). O trabalho, dessa forma, é necessário e obrigatório, principalmente para afastar o ócio e a preguiça. Para Tomás de Aquino, o trabalho é algo conatural ao homem e, nesse sentido, tanto o trabalho manual, quanto o intelectual, é digno, honesto e útil.

Na tradição judaico-cristã, ora o trabalho é visto como um sofrimento necessário, ora é tido como meio para servir ao próximo e construir uma comunidade entre irmãos, ora é tido como uma forma de dominar as paixões do corpo e também como meio de se santificar e de se elevar moralmente (Bendassolli, 2009). Apesar das mudanças na concepção, o trabalho é visto como imperfeito, pois é pertencente a este mundo, e não deveria ser realizado por si só.

Com a Reforma Protestante, uma vez mais são atribuídos novos valores ao trabalho. Lutero, Calvino e alguns puritanos trouxeram novas ideias e elegeram o trabalho como forma de avaliação moral de um indivíduo, exaltando-o para glorificação a Deus. O trabalho torna-se a principal maneira de seguir a Deus, sendo ele a base e a chave da vida. A ideia de ociosidade é combatida, sendo sinal de fraqueza moral, pois o próprio Deus trabalhou. Lutero evidencia a vocação concedida por Deus ao homem, devendo manter-se firme como obrigação moral de todos, daí surgindo a profissão como um dom divino. (Albornoz, 1986; Bendassolli, 2009)

Contrariando o pensamento católico, os reformadores protestantes contestaram a ideia de salvação por meio do cumprimento dos rituais estabelecidos pela Igreja. Para

Calvino, ninguém tem certeza de sua salvação e, a partir disso, o trabalho passou a ter outra valorização, como forma de merecimento pelo esforço de uma vida disciplinada que caminha para a salvação. Esse movimento deu origem a uma nova doutrina do trabalho, sendo a religião a matéria-prima para a valorização do trabalho individual. Com isso, começa-se a pensar em identidade a partir do trabalho, sendo que os primeiros passos para a centralidade são dados.

Com a chegada do Renascimento, o trabalho desponta como uma forma de auto-expressão que dá lugar a uma nova concepção de homem que, por sua vez, contribui para uma nova visão do trabalho. São atribuídos valores intrínsecos ao trabalho, passando esse a ter valor por si mesmo, com sentido buscado nele mesmo (Bendassolli, 2009).

Novas contribuições foram agregadas ao trabalho moderno com o início e consolidação do capitalismo. O mundo capitalista mudou a ordem social, econômica e política dos países do ocidente, ocasionando em profundas transformações no mundo do trabalho.

Bendassolli (2007) relata que, em meio à primeira Revolução Industrial, inicialmente ocorrida na Inglaterra no século XVIII, Adam Smith, economista inglês, propõe formas sofisticadas para o aumento da produtividade por meio da divisão de trabalho, objetivando o acúmulo de riquezas das nações. Para Smith, o trabalho é a principal fonte de riqueza, e sua divisão é o meio pelo qual o homem aumenta sua potência produtiva.

O trabalho passou a ganhar importância por ser produtor de riquezas e, conseqüentemente, não foi difícil ganhar um sentido e um *status* de mercadoria em si mesmo. Dessa forma, a concepção econômica que surge é a de que o valor das coisas está na medida de sua capacidade de aumentar os rendimentos e os lucros. A visão de homem que emerge desse cenário é a de *homo economicus* (Bendassolli, 2009). Nela, o homem se

constitui como valor de sua própria capacidade de produzir e agregar capital a partir de sua força de trabalho.

Borges e Yamamoto (2004) ressaltam que é subsequente a essas modificações sócio-econômico-culturais que o trabalho industrial ganha cada vez mais força. Atrelado a elas, com a inserção das máquinas, deu-se espaço à produção em larga escala, à concentração de várias pessoas em um mesmo espaço e a uma enorme preocupação no aumento da produtividade e dos lucros.

Esses autores relatam ainda que diante dessas mudanças na concepção do trabalho, influenciadas pelo modo de produção capitalista, foi necessário que os trabalhadores aderissem a esse novo sistema, tornando-se necessária a criação de uma nova ideologia de trabalho que o valorizasse em oposição ao ócio.

Conforme discutido por Bendassolli (2009), foi assim que Max Weber, instigado pelo motivo que levava as pessoas a trabalharem de forma tão devotada, realizou estudos para entender quais crenças e valores determinavam suas condutas em relação ao trabalho e revelou-se o papel do protestantismo na formulação dessa nova ideologia do trabalho. Weber relacionou as origens do capitalismo às ideias religiosas da reforma protestante, pois compreendia que, quando mais duro se trabalhava, mais merecedor da graça divina seria, ou seja, o trabalho era um meio de glorificação a Deus.

O século XIX e o início do século XX foram marcados pela consolidação do capitalismo e de uma nova concepção de trabalho em meio a um *sistema liberal*⁹ e a uma ideologia da industrialização. Nesse contexto, para obter a adesão dos trabalhadores nesse sistema, fez-se necessária o conjunto de justificativas para que os candidatos às vagas aderissem às condições do trabalho industrial. Por outro lado, as opções de trabalho

⁹ Conhecido como liberalismo clássico ou tradicional, sistema que defendia as liberdades individuais, igualdade perante a lei, defendendo uma economia *laissez-faire*.

ficaram extremamente limitadas e escassas, impedindo os trabalhadores de fazerem outras escolhas senão o trabalho industrial.

Em meio a essa conjuntura, Karl Marx, por intermédio de suas obras, proporciona várias contribuições para a compreensão do trabalho *moderno*. Crítico do capitalismo e, mais do que isso, um estudioso ávido desse campo, Marx introduz novos conceitos e interpretações sobre o trabalho, o qual passa a ser compreendido como condição essencial para a definição de ser humano. A nova visão de homem que se mostra é: o *sujeito do trabalho*.

Segundo Bendassolli (2009), Marx contribuiu para o conceito de trabalho por meio das perspectivas filosófico-antropológica e econômica. Na perspectiva filosófico-antropológica, Marx, influenciado pelo pensamento de Engel, defendeu que o eixo central do trabalho é a exteriorização do sujeito, o modo de “ser” do homem. Ou seja, à medida em que é produtor de sua vida material, o trabalho passa a ser a expressão de seu próprio ser. Assim, o trabalho é promovido a uma categoria-chave tanto objetiva como subjetiva.

Na perspectiva econômica, Marx (1867/2010) tratou sobre as relações e transformações do modo de produção capitalista, destacando os aspectos que compreendiam esse modelo, tais como: o parcelamento progressivo do trabalho em suas operações e a simplificação das tarefas que resultaram na massificação da produção. O autor chamou ainda à atenção para as consequências do modo de produção capitalista ao homem, como a perda da identificação com o produto de seu trabalho, visto que sua força de trabalho torna-se mercadoria, favorecendo assim a alienação do trabalhador perante seu trabalho, por não possuir os meios de produção, e não ter controle sobre o produto nem sobre o processo de trabalho.

Marx defendeu que o trabalho deveria ser humanizado, não alienado, racional, digno, o qual garantisse ao ser humano a satisfação de suas necessidades e que se

constituísse na principal força de vida dos indivíduos, o que difere de ser mercadoria, pois essa impõe ao trabalho uma condição alienante, exploradora, humilhante, monótona, discriminante, embrutecedora e submissiva (Borges & Yamamoto, 2004).

Na perspectiva econômica, Marx (1867/2010) fez do processo de trabalho o cerne de seus estudos com o objetivo de desvendar o capitalismo e a nova concepção de trabalho dele advinda. Segundo Marx (1867/2010), o processo de trabalho trata da atividade exercida pelo homem e opera uma transformação destinada a um determinado fim. Para tanto, três são os elementos que constituem o processo de trabalho (Marx, 2010, p. 212):

- 1.A atividade adequada a um fim, isto é, o próprio trabalho;
- 2.A matéria a que se aplica o trabalho, o objeto do trabalho;
- 3.Os meios de trabalho, o instrumental de trabalho.

Marx (1867/2010) explica que para que o trabalho seja realizado, partindo da relação de transformação da natureza, são necessários a matéria prima e os meios de trabalho. O objeto do trabalho, em princípio, é tudo aquilo fornecido pela natureza. No entanto, caso seja filtrado por meio do trabalho, ele passa a se chamar matéria-prima. Pode-se considerar o objeto de trabalho como matéria-prima, se ele sofreu modificações efetuadas pelo trabalho.

O autor complementa que, para que haja processo de trabalho, é elementar que também existam os meios de trabalho, que são um conjunto de coisas que lhe servem para dirigir sua atividade sobre o objeto. Logo, é necessária a utilização de propriedades mecânicas, físicas, químicas, das coisas que atuam como forças sobre outras coisas de acordo com a finalidade. Os meios de trabalho são todas as condições materiais necessárias para realização do processo de trabalho, que não participam diretamente do processo e, sem as quais, ele fica total ou parcialmente impossibilitado de ser concretizado.

O processo de trabalho é cíclico e se extingue ao ser concluído o produto, logo após inicia-se um novo processo. O resultado do trabalho pode ser um produto final ou pode transformar-se em matéria-prima para outro trabalho, ganhando, assim, valor-de-uso, ou seja, torna-se meio de produção para outro produto. Os produtos que são destinados a servir como meio de produção para outro trabalho, além de ser o resultado final, torna-se condição do processo de trabalho.

O resultado advindo do final do trabalho já existia na mente do trabalhador. O trabalho não transforma apenas o material sobre o qual opera, ele imprime ao material o projeto que já tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade (Marx, 1867/2010).

Codo, Sampaio e Hitomi (1993) alegam que no processo de trabalho, o seu produto por um lado é gerador de utilidade e, por outro, é mercadoria cujo objetivo é ser vendida e comprada no mercado. O trabalho como mercadoria e como forma de expressão subdivide-se em trabalho concreto e trabalho abstrato, e o produto gerado pelo processo de trabalho apresenta duplo valor – valor de uso e valor de troca – convivendo de forma contraditória. O trabalho, enquanto valor de uso, é considerado *trabalho concreto* e, enquanto valor de troca, é designado de *trabalho abstrato*.

Segundo Marx (1867/2010) o trabalho concreto é gerador do valor de uso, sendo atribuídos significados ao produto de forma individual e pessoal, atendendo as necessidades humanas. Já o trabalho abstrato é gerador do valor de troca, ou seja, é a mercadoria disponível com significado igual, dotados de aspectos abstratos que levam em conta a força do trabalho investida ao produto, tempo de produção, salário, jornada de trabalho etc. Codo *et al* (1993) complementam que, nessa convivência de valor do trabalho, tudo se diferencia pelo valor de uso, e ao mesmo tempo tudo se iguala pelo valor de troca.

Com a ampliação do capitalismo no início do século XX, surge a preocupação de uma administração científica, introduzida por Taylor, Fayol e Ford, tendo como base a ciência positiva e racional. Esses autores com preocupações acerca da organização do trabalho inseriram a racionalização, a separação da concepção e da execução das tarefas, o controle do ritmo de trabalho com intuito de aumentar a produtividade. A partir do final da década de 1960, o declínio do modelo taylorista/fordista e a reestruturação produtiva, a introdução de novas tecnologias e o crescimento do setor terciário resultou em várias mudanças na organização do trabalho. O setor terciário da economia, chamado setor de serviços, apresenta, a partir do final do século XX, um grande crescimento em função da redução da participação de trabalhadores na indústria (em função de novas tecnologias) e um crescimento nas áreas escritório, comércio e serviços de educação, de saúde, de segurança pública, entre outros, criando assim a chamada “sociedade de serviços”. O setor de serviços constitui uma forma de trabalho significativa incluindo funcionários públicos e trabalhadores do serviço privado de diversos segmentos, entre eles os servidores da segurança pública (Mills, 1979; Braverman, 1981; Offe, 1989).

Minayo-Gomes e Tedim-Costa (1997) afirmam que o processo de trabalho, enquanto instrumento analítico, requer adaptações para a compreensão de outros setores econômicos. Quanto ao setor de serviços, há vários elementos análogos às relações industriais de trabalho, mas o componente de alta significância, definidor de suas atividades, é a relação estabelecida entre os trabalhadores e os clientes / usuários / consumidores.

O modelo marxista do processo de trabalho tem sido empregado nas áreas da saúde desde a década de 1990, sendo criada a terminologia processo de trabalho em saúde, assim como na educação, com o objetivo de estudar a lógica do trabalho de profissionais que integram esses setores e os aspectos essenciais do processo de trabalho.

O estudo do processo de trabalho com base marxista, aplicado à segurança pública, setor que envolve o trabalho das diversas polícias do país, tem sido pontuais, diferentemente da área da saúde e educação. A segurança pública, assim como a saúde e a educação, também se refere a um serviço essencial prestado pelo Estado à população, apresentando uma lógica semelhante ao processo de trabalho. Na perspectiva da segurança pública, Minayo e Souza (2003) propõe o estudo com policiais civis, tendo como base teórica o processo de trabalho proposto por Marx, ressaltando os elementos que compõem esse conceito: (a) atividade prescrita e adequada; (b) o objeto e a matéria sobre os quais o trabalhador opera; (c) os meios e os instrumentos que lhe servem de mediação; (d) as relações que ocorrem no coletivo dos trabalhadores e com as hierarquias; e (e) o mundo simbólico que é aí gerado, que envolve as relações e a atividade técnica e se introduz na produção.

O processo de trabalho a ser analisado neste estudo está no campo da segurança pública, especificamente na Polícia Civil, na figura do delegado de polícia. O objeto de trabalho trata-se do produto do trabalho, ou seja, resulta de uma relação de transformação, no qual já está na mente do trabalhador.

AS RELAÇÕES HOMEM-TRABALHO

No desenvolvimento do processo de trabalho, cuja finalidade é atividade orientada a um fim, vários elementos se entrecruzam. Num primeiro momento, objeto e meios de produção fundamentam a realização do trabalho, porém outros elementos permeiam o processo de trabalho. São categorias que fazem parte do trabalho e da relação estabelecida entre o homem e aquele. Este capítulo tem como objetivo discorrer sobre essas relações estabelecidas entre o homem e o trabalho e as variáveis que as permeiam.

Partindo da perspectiva marxista, Codo (2007) propõe um modelo teórico para compreensão da subjetividade do trabalho, compreendendo três fatores de relação entre o homem e o trabalho: (a) relação homem e natureza; (b) relação homem e sociedade; e (c) relação homem-homem. Essas relações se dão em um processo sócio-histórico, influenciam diretamente o processo da construção da subjetividade no trabalho e abrangem uma diversidade de construtos relacionados ao trabalho.

A relação homem e natureza, mais pautada ao significado do trabalho, diz respeito à maneira como o homem controla o trabalho e é por ele controlado. As dimensões relacionadas a esse fator são, segundo o autor, o controle sobre o trabalho e o seu sentido. O controle está relacionado aos aspectos da organização do trabalho, que impõe ritmos e gerenciamento do trabalho. Nessa relação, destaca-se ainda o sentido que o trabalho tem para o próprio indivíduo.

A relação entre homem e sociedade refere-se mais diretamente às relações no contexto de trabalho, as quais apresentam interfaces com o contexto pessoal. Além disso, essas relações também sofrem influência dos valores e da cultura de uma dada sociedade.

Na relação homem-homem evidenciam-se os aspectos intrínsecos do indivíduo, ou seja, sentimentos e atitudes dos trabalhadores frente ao trabalho. Nessa dimensão estão

presentes aspectos como satisfação e o comprometimento no trabalho, bem como a percepção de sobrecarga mental.

Relação entre o homem e natureza

A relação homem-natureza, no que toca às construções de sentido do trabalho, diz respeito à definição que o trabalho adquire para o indivíduo e à maneira como o homem controla o trabalho e por ele é controlado. Codo (2007) ressalta que as categorias preponderantes dessas são: o sentido do trabalho e o controle sobre o trabalho.

Codo (1997) destaca em sua definição de trabalho a relação concomitante de dupla transformação entre o homem e a natureza. O autor reporta que a relação entre homem e objeto é sempre mediada por uma ação. No caso do trabalho, deve-se considerar que o seu significado transcende e permeia a própria relação sujeito-objeto, o que quer dizer que o homem atribui significado à sua ação de transformação da natureza. Codo (1997) esclarece que o significado, por definição, é eterno (*signo que fica*), ao levar a ação para além de si, ao transformar em transcendente o gesto, já que o trabalho o imortaliza. Dessa forma, a triangulação homem-objeto-significado difere o homem dos outros animais, gera prazer, e quando, por algum motivo, essa relação compromete-se, pode também ser geradora de sofrimento.

A palavra *sentido*, etimologicamente, vem do latim *sensus* que, por sua vez, remete à percepção; a palavra *significado* também origina-se do latim, do verbo *sentire*, que quer dizer perceber, sentir e saber. Tolfo e Piccinini (2007) alegam que, nos estudos sobre trabalho, as palavras sentido e significado têm sido empregadas como sinônimas. Por outro lado, esses construtos são tratados como complementares por outros pesquisadores (Morin, 2001; Codo, 2007).

O constructo “significado do trabalho” tem sido pesquisado desde a década de 1950, a partir das concepções sócio-técnicas. Segundo Tolfo e Piccinini (2007), historicamente, os primeiros estudos sobre sentido do trabalho foram desenvolvidos por Hackman e Oldhan com o objetivo de relacionar qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho. Para esses autores, o trabalho só tem sentido e é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza. Dentro desse aspecto, destacam-se três características fundamentais para que o trabalho seja dotado de sentido: (a) a *variedade das tarefas* com emprego de diversas competências de forma que o trabalhador se identifique com a execução; (b) a *identidade do trabalho*, ou seja, a capacidade do trabalhador realizar algo do começo ao fim com um resultado tangível, não-alienante e que seja dado retorno sobre seu desempenho nas atividades realizadas; e (c) o *significado do trabalho*, que o trabalho tenha impacto positivo na vida de outras pessoas, seja no contexto empresarial ou social.

Entretanto, foi somente na década de 1980 que os estudos acerca do significado do trabalho ganharam força a partir de uma grande pesquisa conduzida pela equipe *Meaning of Work International Research Team* ([MOW]1987). Essa equipe definiu significado do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, em seu contexto geral e no trabalho.

O modelo teórico proposto por MOW possui três dimensões do significado do trabalho: (a) *centralidade do trabalho*, que é grau de importância que o trabalho tem na vida do indivíduo; (b) as *normas sociais* sobre o trabalho que remetem às normas que funcionam como padrões sociais, que envolvem os direitos, os deveres e; (c) os *resultados valorizados do trabalho*, que são os valores relacionados às finalidades que a atividade representa para as pessoas e os motivos que as levam a trabalhar.

Os estudos da equipe MOW (1987) influenciaram pesquisadores como Borges (1999); Borges e Tamayo (2001); Bastos, Pinto e Costa (1995) e Morin (2001) no desenvolvimento de importantes estudos, tendo eles criado e aprimorado instrumentos de medida sobre significado do trabalho.

Borges (1999) propôs um modelo de estrutura cognitiva do significado do trabalho, composto por quatro facetas: (a) centralidade do trabalho, (b) atributos valorativos (o que deve ser), (c) atributos descritivos (o que é) e (d) hierarquia dos atributos. Os atributos valorativos são exigências sociais, justiça no trabalho, esforço corporal e desumanização, realização pessoal, sobrevivência pessoal e familiar. Os atributos descritivos foram identificados como êxito e realização pessoal; justiça no trabalho, sobrevivência pessoal e familiar, independência econômica e carga mental.

Os estudos de Morin (2001), também fortemente influenciados por MOW, tanto nos aspectos teóricos quanto nos metodológicos, porém, criou um modelo próprio, utilizando pressupostos existencialistas, para quem as ações das pessoas precisam ter sentido, também pela escola sociotécnica, utilizando a teoria de enriquecimento de cargos de Hackman e Oldhan. Segundo Bendassolli e Borges-Andrade (2011), o modelo proposto por Morin sugere que o significado do trabalho seja avaliado em três dimensões: (a) pelas representações formadas por ele; (b) pela motivação para trabalhar e (c) pela coerência que O indivíduo observa, em seu trabalho, entre o que imaginou e esperou, comparado ao que efetivamente é levado a realizar em seu dia a dia.

Numa perspectiva sociológica, Antunes (2001) analisou o trabalho e seus sentidos, defendendo a tese de que uma vida cheia de sentido fora do trabalho pressupõe uma vida cheia de sentido dentro do trabalho. Este autor reafirma a centralidade do trabalho e defende a autodeterminação, autonomia e liberdade para que o trabalho possa ser mais dotado de sentido.

Os estudos sobre significado e sentido do trabalho têm abordado a centralidade do trabalho e convergem para a existência de fatores multi determinantes, sem apontar, no entanto, unanimidade quanto aos tipos de fatores.

O controle do trabalho, outro construto a ser estudado nesta pesquisa, também marca essa relação entre o homem e a natureza. O controle pode ser observado em duas perspectivas: aquele empregado pela organização e o do indivíduo em relação a seu próprio trabalho.

No contexto organizacional, as empresas utilizam o controle desde o princípio da industrialização. No início do século XIX, com o advento da administração científica, Henri Fayol, definiu quatorze princípios de administração, tais como divisão do trabalho, disciplina, hierarquia e ordem. Por conseguinte, ainda estabeleceu como funções básicas da administração o planejamento, a organização, o comando, a coordenação e o controle (Maximiano, 2006). Na mesma época, Taylor desenvolveu estudos sobre tempos e movimentos com objetivo de aumentar a produtividade, tendo seus estudos influenciado a criação de estruturas organizacionais rígidas, hierarquizadas, burocráticas e com vigilância constante aos trabalhadores por meio de supervisores.

A partir dessas concepções, vários mecanismos de controle foram instaurados nas organizações. Com as mudanças no modo de produção capitalista, os mecanismos de controle ultrapassaram os modos de produção fabril, atingindo o modelo burocrático, e com isso foram implementadas formas indiretas e menos visíveis de controle, ultrapassando os limites do corpo (Guimarães, 2006).

Segundo Sato (2007), o exercício do controle nas organizações atuais possibilita regular as atividades, rever objetivos, metas e meios para atingi-los, de forma a compatibilizar pressões do ambiente e necessidades organizacionais. A autora aponta que o controle no espaço das organizações tem sido razão de contra senso, pois a concepção dos

processos de trabalho em organizações privadas, estatais ou autogestionárias, tornam-se inviáveis sem mecanismos de controle, uma vez que por meio deles é que são garantidos que objetivos, metas e planos sejam atingidos. Porém, são esses mesmos mecanismos que restringem o poder e acabam por atingir a saúde dos trabalhadores, quando eles são apenas objeto do controle.

Codo (2007) ressalta que o trabalho só é trabalho quando o indivíduo controla toda e qualquer modificação do meio ocorrida por sua intervenção, ou seja, afirma que os meios de produção permitem ao trabalhador a apropriação real ou simbólica no que tange ao poder de transformação gerado pelo seu trabalho. Para o autor, o controle é a essência do trabalho, pois implica em transformar os outros, as coisas, a si mesmo e, mais do que isso, permite que o trabalho não se torne alienado.

A perda da autonomia, a submissão a trabalhos repetitivos e às rotinas rígidas de trabalho, controles gerenciais elevados e as elevadas exigências provocam a redução de controle por parte do trabalhador, implicando em sofrimentos e danos à saúde mental. Na mesma direção, Zanelli (2010) ressalta que o reduzido controle sobre o trabalho ou a falta de autonomia podem interferir no estabelecimento de prioridades das tarefas diárias, nos modos de realização de seu trabalho e na tomada de decisões sobre a utilização dos recursos. Por fim, vale ressaltar que, para Cattani (1996), a autonomia faz com que o trabalhador tenha maior controle sobre o trabalho, garantindo-lhe possibilidades de escolha das tarefas, dos meios do trabalho, o que o pode levar à dignidade e à satisfação.

Relação entre homem e sociedade

No modelo discutido por Codo (2007), a relação entre homem e sociedade abarca as relações sociais no trabalho e extra-trabalho. No contexto do trabalho, as relações estabelecidas pelo trabalhador, relações sócio-profissionais, são representadas pelas

interações hierárquicas, com pares e subordinados, bem como entre os membros dos grupos de trabalho, clientes e fornecedores. No contexto extra-trabalho, busca-se entender como as relações sociais suplantam o âmbito organizacional na direção da vida privada do trabalhador, abrangendo a relação trabalho-família e o suporte social e afetivo.

As relações de trabalho têm sido evidenciadas desde os estudos de Marx (1867/2010), visando o trabalhador coletivo. O autor afirma que os trabalhadores não podem cooperar diretamente sem estarem juntos. Porém, foi a partir dos movimentos iniciados pelas escolas das relações humanas e do comportamento humano, é que se voltaram às atenções para o homem enquanto ser social, atribuindo importância aos aspectos subjetivos para a obtenção de resultados. Partindo desses pressupostos, várias teorias surgiram no intuito de estudar aspectos individuais e grupais no âmbito organizacional e do trabalho. É válido ressaltar que a psicologia social teve um papel fundamental para o entendimento das relações sociais e organizacionais.

Liedke (2006a) enfatiza que as relações de trabalho envolvem um conjunto de disposições institucionais e não institucionais que modelam as relações sociais nos locais de trabalho. No campo institucional, o indivíduo faz parte de grupos formais de trabalho, que são determinados pela organização, com atribuições pré-determinadas. Os membros do grupo formal relacionam-se entre si (relações intragrupais), com outros grupos da mesma organização e com grupos de outras organizações (relações intergrupais).

Alfinito e Corradi (2011) destacam que o contato estabelecido pelas relações intergrupais ocorre entre membros de diferentes grupos, de forma que cada grupo caracteriza-se, principalmente, pela ocorrência de interações que se mantêm ao longo do tempo e pela percepção que seus componentes têm dele, como algo real, e de si mesmos, como membros.

As relações de trabalho também são mediadas por conflitos, que se trata de um processo em que ocorrem desacordos e dissonâncias motivados por diferenças de opiniões, objetivos ou emoções entre pessoas e grupos (Cosier, Dalton & Taylor, 1991; Rahim, Antonioni, Krumov & Ilieva, 2000). Os conflitos no trabalho têm sido entendidos pelas pesquisas tradicionais como algo prejudicial para as equipes e grupos, devendo ser evitados (Guetzkom & Gyr, 1954).

No entanto, outros pesquisadores acreditam que os conflitos podem contribuir para o processo criativo dos membros de um grupo ou equipe, na solução de problemas da organização, na identificação de falhas e alternativas para melhorar o desempenho do grupo, contribuindo também para o crescimento profissional do trabalhador na organização (Cosier *et al*, 1991; Bowditch & Buono, 2006).

Os conflitos, quando ocorrem no campo psicossocial, podem ser classificados em intergrupais ou intragrupais. Segundo Bowditch e Buono (2006), o conflito intergrupos está relacionado aos desacordos e diferenças entre os membros de dois ou mais grupos quanto à autoridade, metas, território, recursos ou valores. Esses conflitos podem ocorrer por disputa de papéis, escassez de recursos, mal-entendidos, diferenciação de tarefas e diferenças quanto às orientações de tempo, estrutura e relações interpessoais. O conflito intragrupal é vivenciado pelos membros do mesmo grupo ou equipes de trabalho, e podem estar relacionados à tarefa ou às relações interpessoais (Jehn, 1994; Simons & Peterson, 2000).

Nas relações de trabalho, a qualidade das interações é fundamental, pois quando deterioradas, conflituosas, tensas e precárias podem acarretar uma série de consequências para a saúde mental do trabalhador. Para tanto, o apoio social dos colegas, de chefes e subordinados é considerado um fator importante e fundamental para o bem estar do trabalhador. O suporte social, segundo Cobb (1976), é a informação que leva o indivíduo a

acreditar que ele é cuidado, amado, estimado (suporte emocional), que é respeitado e valorizado pelos outros (suporte afirmativo) e que pertence a uma rede social com obrigações mútuas (rede de suporte).

O suporte social nas organizações gravita em torno das relações estabelecidas no trabalho e sua transposição do contexto organizacional é chamado de suporte laboral. Rueda, Baptista, Souza, Degenhardt e Nicoletti (2010) destacam que o suporte social nas organizações é definido por três categorias: (a) suporte social informacional, referindo-se às crenças do trabalhador de que a organização possui uma rede de comunicação com informações precisas e confiáveis; (b) suporte social emocional, que são as crenças do trabalhador de que na organização há pessoas em que se pode confiar e que se mostram preocupadas umas com as outras, e (c) suporte social instrumental ou material, referindo-se às crenças do trabalhador de que a organização o provê de recursos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais.

O trabalho também tem uma forte relação com outras esferas da vida, em especial com a vida familiar. Segundo Codo *et al* (1993), em um contexto histórico, as relações familiares foram marcadas por papéis díspares e bem definidos, de modo que os espaços privados e públicos, tanto quanto o espaço do trabalho, apareciam como distintos.

Havia a percepção de que afeto e razão não se misturavam, ou seja, afeto deveria ser restrito ao campo privado, em casa, com a família e a razão no trabalho, no espaço público, favorecendo ideias como “não se deve levar problemas do trabalho pra casa e muito menos da casa para o trabalho” (Ramos, 2001). Esse modelo imperou por várias décadas, e devido a fatores como as novas formas de organização do trabalho, as mudanças do modo de produção e de ordem social, percebe-se que esses espaços cada vez mais se permeiam e misturam acarretando na interferência de um no outro. Com isso, a conciliação

das responsabilidades do trabalho com os outros campos da vida, tornou-se uma tarefa cada vez mais difícil.

Em decorrência do acúmulo de responsabilidades advindas dos diversos papéis exercidos pelos indivíduos, surgem dois tipos de conflitos: o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho, ou seja, o trabalho interferindo na vida familiar e a vida familiar interferindo no trabalho, agindo de forma independente, porém recíproca. Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família trata de uma forma de conflito interpapel, em relação ao qual as pressões relativas aos papéis exercidos no domínio do trabalho e da família são, de alguma maneira, mutuamente incompatíveis.

As principais fontes de conflitos citadas por Pinto (2003) referem-se às dimensões: tempo – que surge em virtude da competição entre a disponibilidade temporal que o indivíduo tem para realizar as múltiplas exigências dos diversos papéis; tensão – que ocorre quando um dos papéis induz à tensão psíquica ou física, impedindo a realização das expectativas criadas por outros papéis; e conflito – baseado no comportamento que provém de condutas incompatíveis e exigidas pelos diferentes papéis.

Segundo Ramos (2001), as interações entre trabalho e família têm buscado ser compreendidas por diversos modelos teóricos, dentre eles destacam-se: (a) Teoria dos Papéis, que aborda a impossibilidade de conciliação entre determinados papéis desempenhados no trabalho e na família; (b) modelo de conservação de recursos, que propõe quando um domínio da vida exige muito, o indivíduo tem dificuldades de disponibilizar recursos para outro domínio; (c) e por fim destaca-se o modelo proposto por Edwards e Rothbard (2000) o de ajuste pessoa-ambiente, no qual as pessoas valorizam determinados aspectos do trabalho e da família, tais como autonomia, relacionamento, segurança e segmentação, e uma vez que o ambiente favorece esses recursos há um aumento do bem-estar.

Relação entre o homem com ele mesmo

Ao analisar a relação do homem consigo mesmo, avultam-se os sentimentos do trabalhador frente ao seu trabalho, destacando-se as expressões subjetivas de como o trabalhador vivencia, percebe e estabelece vínculos com seu trabalho. A qualidade dessa relação pode influenciar as atitudes positivas do trabalhador quanto ao seu trabalho, levando à satisfação e ao comprometimento. Porém, nessa relação também se evidencia a carga mental no trabalho, advinda das exigências impostas pelo contexto da organização.

O conceito de satisfação, devido à complexidade desse constructo, tem sido abordado sob diversas perspectivas. No entanto, sabe-se que se trata de um estado subjetivo, vivenciado de formas distintas pelas pessoas. Segundo Siqueira (2008), a satisfação no trabalho, por muito tempo, esteve vinculada aos estudos de motivação e, posteriormente, passou a ser concebida como uma atitude, permanecendo ainda hoje com caráter atitudinal.

Spector (2003) afirma que a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que reflete a forma como o indivíduo se sente com relação ao trabalho de forma geral em seus vários aspectos. Siqueira (2008) aponta que outros estudos se basearam numa vertente humanista e social, a qual determina que os níveis de satisfação dos trabalhadores sejam uma forma de monitorar o quanto as empresas têm conseguido, ou não, proteger a saúde e o bem estar dos seus trabalhadores.

Os estudos sobre a satisfação no trabalho atualmente têm abordado os aspectos afetivos a partir dos vínculos estabelecidos entre o indivíduo e seu trabalho. Os fatores psicossociais inerentes ao ambiente de trabalho exercem influência na satisfação do trabalho. Tais fatores abarcam o conteúdo do trabalho, possibilidades de promoção, reconhecimento, condições e ambiente trabalho, as relações sócio-profissionais, cultura e políticas da empresa.

A autora também ressalta que a satisfação no trabalho passa a ser compreendida como um resultado do ambiente de trabalho sobre a saúde do trabalhador. A satisfação ainda é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, juntamente com os construtos envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional.

O comprometimento no trabalho/organizacional, assim como a satisfação, também faz parte da tradição das pesquisas no campo do comportamento organizacional, de modo que aquele tem sido estudado em várias vertentes, no entanto, boa parte dos estudos tem sido baseada nos aspectos atitudinal / afetivo. Segundo Bastos (1994), o comprometimento envolve sentimentos de lealdade em relação a algo, desejo de permanecer e de se esforçar em prol da organização. O autor ainda reforça que o comprometimento no trabalho é algo multidimensional e chama atenção para três focos de manifestação: a profissão, o sindicato e a organização.

Outro aspecto importante a ser discutido da relação entre o *homem e ele* mesmo é a carga mental no trabalho, melhor dizendo, sobrecarga mental no trabalho. Este construto se refere à percepção subjetiva do indivíduo sobre o esforço exigido pelo trabalho, ou seja, é como o trabalhador avalia o desgaste provocado pelo desempenho de sua função, assim como pelas exigências do trabalho com relação ao tempo (prazo) e esforço mental despendido pelo trabalhador. Vale ressaltar que a sobrecarga no trabalho também pode ser analisada com relação ao desgaste físico, mais relacionada ao peso físico. Essa dimensão não será discutida neste trabalho.

É sabido que, com as mudanças ocorridas a partir do final da década de 1980, advindas da reestruturação produtiva e da inovação tecnológica, a organização do trabalho sofreu profundas transformações. Fatores como a natureza e as características das atividades, o tempo despendido para a execução das tarefas, ritmo, as normas formais e

informais, a divisão do trabalho e o controle do trabalho, entre outros, foram modificados em virtude de uma nova ordem econômica, a qual prioriza a rapidez, as novas tecnologias e o crescimento produtivo. De acordo com Codo *et al* (1993), esses fatores presentes na organização do trabalho exercem uma ação específica sobre o indivíduo e seus processos psicológicos.

Com as mudanças conferidas à organização do trabalho, os trabalhadores têm sido cada vez mais expostos a ritmos intensos e acelerados, a pressões constantes, com perda do controle do trabalho, resultando no dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emocionais (Dal Rosso, 2006). O equivale dizer que os trabalhadores dispõem de *sobrecarga no trabalho* para atender as exigências de suas atividades laborais. Carga ou sobrecarga no trabalho tem sido estudada no campo da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia (Wisner, 1987; Laurell & Noriega, 1989; Seligmann-Silva, 1994; Dejours, 1994; Codo, 2006) no intuito de investigar a relação entre o homem e as exigências do trabalho e sua capacidade em respondê-las.

O termo carga de trabalho é uma derivação dos termos fatores nocivos e fatores de riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores estão expostos, podendo, conseqüentemente, produzir efeitos sobre a saúde. A sobrecarga de trabalho pode ser entendida por esforços que devem ser empreendidos pelo trabalhador para atender as exigências a ele impostas (Seligmann-Silva, 1994). Na perspectiva psicossocial, organizações internacionais como a *International Labour Organization* – ILO (1986), o *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* – INST (2002) e o *National Institute for Occupational Safety and Health* – NIOSH (1997) empenharam-se em definir os fatores psicossociais e convergiram quanto aos seus pressupostos para a natureza multivariada desses fatores, estando relacionados aos aspectos do meio ambiente físico, da

organização do trabalho e a qualidade das relações humanas. As interações são mediadas pela percepção e vivência do trabalhador.

Segundo Guimarães (2006), os riscos psicossociais podem advir das percepções subjetivas que o trabalhador tem em relação à organização do trabalho, assim como das demandas laborais, nas quais as exigências podem culminar em sobrecarga, de forma que o indivíduo começa a perceber que essas demandas são superiores aos recursos de que dispõe para enfrentá-las, iniciando, assim, um quadro de tensão e subcarga, geradas por tarefas simples, repetitivas e monótonas; conflito de papéis, quando tais demandas são incompatíveis entre si; falta de controle: o trabalhador tem baixo controle em suas atividades; falta de apoio social, seja na família ou no trabalho, dentre outros.

Essas exigências impostas pela organização do trabalho aliadas às condições em que ele é exercido podem acarretar em riscos, influenciando diretamente nas vivências e percepção do indivíduo quanto ao trabalho por ele realizado.

Todos os construtos discutidos acima sobre a relação homem-trabalho afetam diretamente a relação do trabalho-trabalhador. Para Codo *et al* (1993), o trabalho deve ser sempre prazeroso, pois o circuito sujeito-objeto-significado, em sua essência, é gerador de prazer e faz com que a relação do homem com o trabalho cause efeitos positivos. No entanto, por outro lado, quando o circuito sujeito-objeto-significado é quebrado, o indivíduo sofre efeitos negativos, deixando-o suscetível a riscos de sofrimento e adoecimento.

Os fatores de riscos do trabalho relacionados à organização e às condições de trabalho fazem com que o trabalhador lance mão de estratégias para enfrentar as dificuldades e realizar o trabalho, protegendo-se contra o desgaste ou, pelo menos, minimizando o sofrimento dele derivado (Codo, Soratto, Vasques-Menezes, 2004).

Esta dissertação, embora reconheça a importância dos aspectos que envolvem a saúde do trabalhador, teve a preocupação central no entendimento da organização do trabalho do delegado, por essa razão não iremos aprofundar a discussão sobre sofrimento no trabalho.

O TRABALHO DO DELEGADO DE POLÍCIA

Este capítulo versa sobre os aspectos relacionados ao trabalho realizado pelo delegado de polícia. Para tanto, primeiramente será abordada a história do cargo, suas principais atribuições e competências. Posteriormente, será retratado o processo de trabalho do delegado de polícia, enfatizando-se o objeto de seu trabalho.

Profissão: delegado de polícia

O delegado de polícia é uma autoridade policial constituída por lei, pertencente ao quadro da Polícia Civil ou da polícia federal, e representa essas instituições. O cargo de delegado de polícia foi criado no Brasil Império, por meio da lei nº261, de 3 de dezembro de 1841 e regulamentada pelo Decreto nº 120 de 31 janeiro de 1842, instituindo, no município da Corte e em cada Província do Império, um chefe de polícia, com delegados e subdelegados. Na Corte, a nomeação para esses cargos era realizada pelo Imperador, e nas províncias por seus respectivos presidentes. Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, os delegados de polícia eram nomeados para o cargo. A partir de 1988, o cargo passou a integrar a administração pública, com investidura dependente de aprovação em concurso público de provas e títulos, conforme determinação do art. 37, inciso II, CF/1988.

Todo o trabalho do delegado de polícia é pautado em um conjunto de leis que seguem as determinações e diretrizes da Constituição Federal. De acordo com o art. 22 da Constituição Federal de 1988, é competência da União, dos Estados e do Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a organização, as garantias, os direitos e deveres das polícias civis. Pelo art. 144, § 4º do mesmo documento legal, as polícias civis são dirigidas por delegados de polícia de carreira, e são incumbidas às funções de polícia judiciária e apuração de infrações penais, com exceção das militares. Cabe aos delegados de polícia a

chefia das delegacias, podendo eles também ocupar cargos na estrutura administrativa da polícia, por meio de nomeação. O cargo de delegado de polícia, atualmente, é de nível superior, privativo do bacharel em Direito e o ingresso à carreira se dá por concurso público.

Embora as atribuições do delegado de polícia sejam determinadas por diversas leis federais, cabe a cada Estado da federação a organização da Polícia Civil, incluindo a promulgação de leis orgânicas específicas vinculadas às constituições dos estados e à Constituição Federal. Os estados da federação e o Distrito Federal dispuseram leis específicas de suas Polícias Cíveis, e nelas são definidas e expostas as principais atribuições dos delegados de polícia, princípios, direitos e garantias, tendo como base as leis federais.

A Classificação Brasileira de Ocupações-CBO (2002) descreveu as principais atividades exercidas pelo delegado de polícia sem considerar as especificidades da instituição à qual está vinculado. A *família ocupacional* recebe o nome delegado de polícia e tem como ocupações sinônimas autoridade policial, delegado distrital de polícia e delegado regional de polícia. As principais atividades são agrupadas em seis categorias, conforme demonstra na tabela a seguir:

Tabela 2

Principais atividades do cargo de delegado de polícia, segundo a CBO (2002)

Atividades	
1	Presidir, com exclusividade, as atividades de polícia judiciária;
2	Dirigir as atividades de repressão às infrações penais;
3	Coordenar as ações de prevenção às infrações penais;
4	Administrar atividades de interesse da segurança pública;
5	Expedir documentos públicos;
6	Administrar recursos humanos e materiais.

Fonte. Classificação Brasileira de Ocupações (2002).

Para cada uma dessas categorias de atividades há um conjunto de tarefas. A partir dessa descrição, percebe-se que as atividades do delegado de polícia estão divididas em duas frentes: operacional e administrativa. A CBO (2002) apresenta, ainda, um conjunto de vinte e nove “*competências*” pessoais necessárias para o exercício das atividades do cargo de delegado de polícia. Dentre elas destacam-se: (a) conhecimento e interpretação das leis; (b) equilíbrio emocional; (c) liderança; (d) resistência psicológica; (e) capacidade de análise e síntese; (f) persuasão, manejar armas e equipamentos com destreza, entre outras.

Essas competências foram apresentadas de forma geral, sem uma classificação das mesmas. A CBO (2002) descreveu como recursos de trabalho: instalações físicas, equipamentos de informática, veículos, equipamentos de comunicação e de segurança, equipamentos específicos para investigação, armamento e códigos da legislação.

No Estado de Goiás, as atribuições do delegado de polícia foram definidas pela Lei nº16.901 (2010), lei orgânica da Polícia Civil do Estado.

São atribuições dos titulares dos cargos de delegado de polícia das delegacias (art. 49):

- (a) instaurar e presidir, com exclusividade, inquéritos policiais, termos circunstanciados de ocorrência e outros procedimentos policiais legais para a apuração de infração penal ou ato infracional;
- (b) exercer atribuições previstas na legislação processual penal de competência da autoridade policial;
- (c) dirigir, coordenar, supervisionar e fiscalizar as atividades logísticas e finalísticas da unidade sob sua direção;
- (d) determinar intimações e, em caso de não-comparecimento injustificado, condução coercitiva;

- (e) requisitar a realização de exames periciais e complementares, destinados a colher e resguardar indícios ou provas da ocorrência de infrações penais ou de quaisquer outros exames que julgar imprescindíveis à elucidação do fato investigado;
- (f) representar à autoridade judiciária competente pela decretação de prisões e medidas cautelares e pela concessão de mandados de busca e apreensão domiciliar;
- (g) fazer realizar as diligências requisitadas pelo Juízo Penal ou pelo representante do Ministério Público;
- (h) fazer cumprir mandados de prisão expedidos pela autoridade judiciária;
- (i) conceder liberdade provisória mediante fiança, arbitrando-a nos termos da lei processual penal;
- (j) adotar medidas necessárias ao controle da criminalidade;
- (l) atender o público, encaminhando providências e determinando o registro de ocorrências policiais;
- (m) orientar equipes subordinadas, visando à coordenação, ao controle e ao desenvolvimento técnico do trabalho policial;
- (n) dirigir-se, quando possível, aos locais de crime, ou determinar quem o faça, providenciando para que não se alterem, enquanto necessário, o Estado e a conservação das coisas, supervisionando todos os atos;
- (o) cumprir e fazer cumprir as ordens, normas e instruções emanadas de superior hierárquico;
- (p) fornecer aos seus subordinados as ordens de serviço, por escrito, das ações que a eles determinar (GOIÁS, 2010).

Essas atribuições são exercidas tradicionalmente pelos delegados de polícia que atuam na execução operativa, ou seja, são desempenhadas por aqueles profissionais que atuam nas delegacias de polícia. Pode-se assim dizer que as atividades desempenhadas

pelo delegado de polícia giram em torno do inquérito policial, que envolve o serviço de investigação.

O processo de trabalho do delegado de polícia

Conforme já mencionado, o trabalho do delegado de polícia é regido por diversas leis que determinam responsabilidades e procedimentos de sua atividade. Ressalta-se que tais procedimentos determinam as diretrizes de trabalho instituídas pelo poder legislativo federal.

Todo o procedimento criminal brasileiro é composto por duas fases: a investigação criminal e o processo criminal que, juntas, são nomeadas de persecução penal, a qual Torinho Filho (2005, p.10) descreve como sendo “a atividade de investigar o fato infringente à norma penal e pedir, em juízo, o julgamento da pretensão punitiva”. Participam ativamente desse processo a Polícia Civil, o Ministério Público e o Poder Judiciário, instituições respectivamente representadas pelo delegado de polícia, promotor de justiça e pelo juiz de direito.

O trabalho realizado pela Polícia Civil está restrito à primeira fase da persecução penal, ou seja, à investigação criminal. De acordo com artº 4 da Código de Processo Penal, o objetivo do trabalho da Polícia Civil é a apuração das infrações penais e da sua autoria, por meio do inquérito policial, peça fundamental para a ação penal.

Inquérito policial é um conjunto de procedimentos praticados pela polícia judiciária e tem como escopo apurar a materialidade de uma infração penal e desvendar a sua autoria. É de natureza jurídica administrativa, de caráter informativo e preparatório para a ação penal (Rangel, 2008). Segundo Cunha e Pinto (2009) o inquérito policial trata de um procedimento que possui como principais características:

- Procedimento escrito: por exigência legal os atos produzidos devem ser reduzidos a termo (art. 9, CPP);
- Discricionariedade: o delegado conduz as investigações com certa liberdade, porém exerce esse trabalho com a prevalência do bom senso e a razoabilidade;
- Sigiloso: é necessário para que as investigações sejam conduzidas de forma eficaz, visando à elucidação dos atos e fatos criminosos;
- Indisponibilidade: uma vez instaurado o inquérito policial, o delegado de polícia não poderá desistir do procedimento. O arquivamento do inquérito só pode ser realizado efetivado por determinação judicial ou a pedido do Ministério Público;
- Obrigatoriedade: A autoridade policial deverá instaurá-lo sempre que houver a prática de uma infração penal. Cunha e Pinto (2009) alertam que o inquérito policial não é imprescindível para a propositura da ação penal, o que leva alguns doutrinadores a discordarem dessa tese, assertiva, por se tratar de um contra senso.

O inquérito policial pode ser instaurado tanto nos crimes de ação penal pública ou privada. Segundo Mirabete (2006), a ação penal pública pode ser incondicionada, isto é, quando o Estado propõe a ação por iniciativa do Ministério Público, em que haja manifestação de vontade da vítima, ou outra pessoa ou condicionada, onde a propositura da ação depende da representação da vítima ou da requisição do Ministro da Justiça, quando a lei assim exigir.

Ainda conforme esse autor, os crimes de ação penal privada são aqueles em que sua propositura depende de iniciativa particular, e destaca que a punição continua sendo do Estado, porém cabe ao particular o direito de agir. Nos casos de ação penal pública, o inquérito pode ser iniciado: (a) de ofício pela autoridade policial, isto é, independente de pedido; (b) por meio de requisição judicial ou do Ministério Público; (c) a pedido do ofendido ou quem puder representá-lo; (d) por meio do auto de prisão em flagrante.

O inquérito policial, também pode iniciar-se pela notícia do crime (*notitia criminis*), ou seja, é a forma pela qual a autoridade policial toma conhecimento de um suposto fato criminoso em que se dará início as investigações criminais. Segundo Távora e Alencar (2009), a notícia do crime pode ser classificada em três tipos: (a) espontânea (cognição imediata): ocorre por meio de jornais ou outra forma de meio de comunicação, por intermédio das atividades relacionadas à rotina, por denúncia anônima ou pela comunicação da PM; (b) provocada (cognição mediata): ocorre por comunicação formal, por meio de algum ato jurídico (requisição do juiz, pelo Ministério Público ou pelo requerimento do próprio ofendido); (c) coercitiva, ocorre nos casos de prisão em flagrante.

Ao instaurar o inquérito policial, algumas providências devem ser empreendidas pela autoridade policial, para que seja esclarecida a infração penal, conforme estabelece o art. 6º CPP: (a) dirigir-se ao local dos fatos, isolando a área para a atuação dos peritos; (b) apreender objetos; (c) colher todas as provas; (d) ouvir o ofendido; (e) ouvir o indiciado; (f) proceder ao reconhecimento de pessoas e coisas e a acareações; (g) realização do exame de corpo delito; (h) ordenar a identificação datiloscópica do indiciado (i) averiguar a vida pregressa do suspeito.

Essas diligências são obrigatórias, devendo ser realizadas no decorrer do inquérito, e empregadas conforme a infração penal. O art. 7 do CPP faculta ainda à autoridade policial a realização da reprodução simulada dos fatos, conhecida popularmente como reconstituição do crime, desde que não contrarie a moralidade ou a ordem pública. Uma vez comprovada a autoria da infração, a autoridade policial procede ao indiciamento e o autor passa a ser chamado no inquérito de indiciado, ou seja, pessoa pela qual pesam os indícios da prática criminal investigada. O indiciado é objeto da investigação e tem os direitos constitucionais garantidos (Rangel, 2008; Cunha & Pinto, 2009). Os prazos para a duração do inquérito são estipulados pelo art. 10 do CPP. Caso o indiciado tenha sido

preso em flagrante ou preventivamente, o inquérito deve terminar em dez dias, e caso esteja solto, deverá ser concluído em trinta dias.

Concluídas as investigações, caberá ao delegado de polícia realizar um minucioso relatório constando as diligências realizadas durante o inquérito, podendo ainda indicar testemunhas que não foram ouvidas, bem como o local onde possam ser encontradas. O relatório final, juntamente com os autos do inquérito, deverá ser remetido ao Judiciário para que seja acessado pelo titular da ação penal. Távora e Alencar (2009) esclarecem que em alguns Estados da federação, os autos são remetidos às centrais de inquérito, vinculadas ao Ministério Público, para que a distribuição seja realizada diretamente ao promotor com atribuição para atuar no caso. É importante ressaltar que o inquérito policial deve ser isento de qualquer juízo de valor acerca da conduta do autor, e devendo, portanto, ter caráter descritivo e informativo.

Embora todo o trabalho do delegado de polícia esteja relacionado ao inquérito policial, considerado produto concreto do processo de trabalho, não se pode deixar de considerar a subjetividade nas relações delegado-investigação-comunidade-policia e sociedade, como iremos discutir no desenvolvimento deste trabalho.

MÉTODOS

Neste capítulo são apresentados os principais elementos que constituíram a abordagem metodológica utilizada no presente trabalho. O objetivo central deste estudo foi o de investigar o trabalho de delegados da Polícia Civil por meio da própria vivência desses profissionais. Para investigar a temática e responder aos objetivos propostos, a pesquisa foi ancorada nas concepções sobre processo de trabalho (Marx, 1867/2010) e no modelo teórico da abordagem diagnóstica do trabalho (Codo, 1997, 2006, 2007).

A abordagem diagnóstica do trabalho tem como objetivo a investigação dos efeitos do trabalho na relação trabalho-trabalhador no que se refere à organização do trabalho e/ou saúde do trabalhador. Para tanto, são realizadas as análises objetiva e subjetiva do trabalho, utilizando-se como método de investigação a observação do trabalho; medidas quantitativas, com utilização de escalas que compõem o inventário de investigação DIT – Diagnóstico Integrado Trabalho; e, por fim, entrevistas qualitativas de aprofundamento (Codo, Soratto & Vasques-Menezes, 2004; Codo, 2007).

Embora a abordagem diagnóstica tenha uma metodologia própria definida e composta por vários instrumentos de medida, para esta pesquisa foram utilizadas entrevistas qualitativas e observação do trabalho. A aplicação do Inventário de Investigação DIT – Diagnóstico Integrado Trabalho não foi viabilizada, considerando o quantitativo de delegados do Estado e as limitações impostas pela instituição para realização da pesquisa.

A Polícia Civil do Estado de Goiás possui algo em torno de 350 delegados ativos, distribuídos em 14 (quatorze) regionais e três tipos de delegacias. Em termos operacionais, a realidade das regionais e das delegacias é bastante distinta, o que dificultou a aplicação de um instrumento quantitativo (diversidade do trabalho e muitas caselas com menos de 50 sujeitos).

Delineamento metodológico

Trata-se de estudo descritivo e exploratório com delineamento qualitativo com intuito de caracterizar e compreender os fenômenos observados. Segundo Gil (2002) a pesquisa descritiva, visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, enquanto a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a tornar-se mais explícito.

De acordo com Bauer e Aarts (2010), o pesquisador qualitativo procura explorar as diversas representações acerca de um assunto em questão, à forma como as pessoas se relacionam com os objetos de seu mundo relacional, por meio de opiniões, atitudes, sentimentos, crenças, identidade e ideologias.

Delineamento do levantamento das pesquisas empíricas

Para identificar como a polícia e, mais especificamente, o delegado tem sido abordado na literatura científica contemporânea, realizou-se um levantamento das produções científicas, entre artigos, teses e dissertações produzidas no Brasil entre os anos de 1995 a 2011. O recorte de estudos brasileiros justifica-se pela especificidade das atividades realizadas e do contexto social, político, econômico e cultural em que essas ações se desenvolvem.

Como parâmetro de busca, utilizou-se os seguintes descritores: “polícia”; “organização policial”; “Polícia Civil”; “polícia militar”; “policial”; “organização do trabalho policial”; “trabalho policial”; “policimento”; “delegados”; “delegados de polícia” e “policiais civis”. Foram descartados, no levantamento de registros, os artigos, teses e dissertações que não estavam relacionados diretamente à polícia, assim como as produções

da área de Direito, que apresentam uma gama de estudos técnicos abordando, em sua maioria, os aspectos jurídicos.

As buscas pelos artigos foram feitas utilizando, como fontes, as bases de dados *Scientific Electronic Library Online* - Scielo Brasil, Pepsic – Periódicos eletrônicos em Psicologia; BVS-Psi Brasil – Biblioteca Virtual em Saúde Psicologia; LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde e Index Psi. Para o levantamento das teses e dissertações, utilizaram-se como ferramentas de busca o Banco de Teses da Capes/MEC e a BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações.

Ao final da busca e triagem do material, foram selecionados 58 artigos publicados em periódicos científicos, 45 teses e 210 dissertações em diversos campos de conhecimento, referentes a estudos brasileiros relacionados à polícia. Os resultados do levantamento foram agrupados em intervalos de 4 e 5 anos e contabilizados por área de conhecimento (vide tabela no anexo 3). A década de 90 concentra poucos estudos acerca da temática polícia. A maior parte dos estudos ocorreu a partir do ano 2000, sendo 109 produções encontradas entre 2000 a 2005 e 175 produções entre o período de 2006 a 2011. Constatou-se que a maioria dos estudos está concentrada nas áreas da Psicologia, Ciências Sociais, Administração, Educação e Saúde.

Ao analisar os trabalhos científicos pelo tipo de organização policial, observou-se que a maioria dos estudos foi relacionada à Polícia Militar, totalizando 204 produções científicas. Em seguida, aparece a Polícia Civil que, embora tenha sido a segunda instituição mais pesquisada, os estudos foram bem inferiores aos da Polícia Militar, totalizando 61 trabalhos em todo o período selecionado. Alguns dos estudos se dedicaram a investigar tanto a Polícia Militar quanto a Polícia Civil, e outros tiveram como objetivo tratar da polícia de forma geral. Instituições como a Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal e a Guarda Municipal receberam pouca atenção nos estudos científicos (Anexo 3).

Seleção e acesso aos participantes da pesquisa

Uma vez escolhido o campo da pesquisa, decidiu-se quanto aos critérios para a seleção dos participantes. Optou-se por realizar a pesquisa qualitativa limitando o estudo apenas à região de Goiânia, por concentrar os três tipos de delegacias: (a) distritos policiais; (b) delegacias especializadas municipais; (c) delegacias especializadas estaduais.

Para compreender as diferentes percepções dos delegados de polícia acerca de seu trabalho, partiu-se para a seleção dos participantes da pesquisa levando em conta os seguintes critérios: (a) que fossem de ambos os sexos; (b) que ocupassem os diversos níveis da carreira; (c) que atuassem em delegacias especializadas municipais, estaduais e distritos policiais; (d) que as delegacias fossem localizadas em Goiânia e região metropolitana (e) que trabalhassem em diferentes tipos de estrutura física.

O acesso ao campo de pesquisa em Goiânia-GO foi por meio da Academia de Polícia Civil. Foi agendado um horário com a Gerente da Academia da Polícia Civil, e, na ocasião, foi apresentada a proposta de pesquisa com seus objetivos, e recebida autorização para que o estudo fosse realizado naquela instituição. Uma vez autorizada a realização da pesquisa, para obter acesso aos participantes, a pesquisadora foi encaminhada à Gerência de Planejamento Operacional (SPJ) da Polícia Civil. Após a explanação acerca dos objetivos da pesquisa, o delegado responsável pelo planejamento operacional viabilizou o acesso aos delegados. Participaram da pesquisa 10 delegados, seguindo os critérios estabelecidos previamente para a seleção dos participantes.

Identificados os delegados, foi emitido um comunicado pelo SPJ, apresentando a pesquisa e convidando à participação. Após o envio desse comunicado, a pesquisadora entrou em contato via telefone com cada um dos participantes para o agendamento das entrevistas.

Perfil dos entrevistados

Foram entrevistados 10 (dez) delegados de polícia, sendo cinco do sexo masculino e cinco do sexo feminino. A idade dos participantes variou entre 29 a 56 anos, distribuindo-se em: um na faixa dos 20 anos, quatro na faixa dos 30, três na faixa dos 40 anos e dois acima de 50 anos. Quanto ao estado civil, seis declararam-se casados, dois são solteiros e dois divorciados. Quanto à escolaridade, todos são bacharéis em Direito, conforme exigência da Constituição Federal.

O tempo de trabalho como delegado variou entre 1 ano e meio e 35 anos na profissão. Os participantes atuavam em distritos policiais, delegacias especializadas municipais, delegacias especializadas estaduais e ocupavam os diversos níveis da carreira (3ª, 2ª, 1ª classe e classe especial). A tabela 3 demonstra o perfil dos delegados entrevistados.

Tabela 3

Perfil sócio-demográfico dos delegados entrevistados

P*	Idade	Sexo	Est. Civil	Classe	Tempo de carreira	Tipo de delegacia
1	36	M	Solteiro	2ª Classe	7 anos e 6 meses	Distrito Policial
2	33	F	Casada	2ª Classe	7 anos e 6 meses	Especializada estadual
3	29	F	Casada	3ª Classe	1 ano e 6 meses	Especializada municipal
4	40	M	Casado	2ª Classe	11 anos e 6 meses	Especializada estadual
5	32	M	Solteiro	2ª Classe	7 anos e 6 meses	Especializada estadual
6	45	F	Divorciada	3ª Classe	1 ano e 6 meses	Especializada municipal
7	50	F	Casada	1ª Classe	30 anos	Distrito Policial
8	56	M	Casado	Especial	35 anos	Distrito Policial
9	33	M	Casado	2ª Classe	7 anos e 6 meses	Especializada estadual
10	43	F	Divorciada	2ª Classe	11 anos e 6 meses	Especializada municipal

Nota. * P = participantes. Fonte: dados da pesquisa.

Instrumento

Segundo Minayo (2010), a entrevista qualitativa possibilita levantar informações que tratam das reflexões do sujeito acerca da própria realidade por ele vivenciada. Tais dados subjetivos só podem ser conseguidos a partir da contribuição espontânea do participante. Nesse sentido, os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada feita apenas com um único respondente, de modo a explorar e compreender mais detalhadamente a função de delegado e da organização do trabalho da qual ele faz parte (Gaskell, 2010).

Foi elaborado o roteiro de entrevista (Anexo 1) partindo da questão-chave “fale sobre o seu trabalho” e, em seguida, foram introduzidas questões que versavam sobre a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sócio-profissionais, os riscos inerentes ao trabalho e as motivações para o ingresso na carreira. Para a elaboração do roteiro, optou-se pelo modelo de tópico guia que, segundo Gaskell (2010), não se trata de uma série extensa de perguntas específicas, mas, sim, um conjunto de títulos que funcionam como lembretes para o pesquisador.

Procedimentos das entrevistas

As entrevistas foram realizadas pela própria pesquisadora durante os meses de junho e julho de 2011. Os participantes foram entrevistados individualmente em seus locais de trabalho. Inicialmente, foram explicitados os objetivos da pesquisa, e, em seguida, entregue o termo de consentimento livre e esclarecido (anexo 2) em duas vias, contendo todas as informações acerca do estudo.

As entrevistas transcorreram com tranquilidade, sem maiores contratemplos. Os participantes demonstraram interesse e colaboração tanto no primeiro contato via telefone,

quanto pessoalmente no decorrer da entrevista. Notou-se grande acessibilidade aos delegados em todos os contatos realizados, algo que foi confirmado nas entrevistas, nas quais declararam que uma das características da profissão é a proximidade com a população. As entrevistas tiveram a duração média de 56 minutos.

Foram seguidas as seguintes etapas durante a realização das entrevistas: (a) apresentação da pesquisadora; (b) apresentação dos objetivos de pesquisa; (c) apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, solicitando aos participantes a autorização para a divulgação e publicação dos dados coletados; (d) justificativas quanto à gravação das entrevistas; (e) garantia do sigilo das informações; e (f) entrevista propriamente dita, com apresentação das questões destinadas à investigação.

A entrevista foi realizada partindo da pergunta central “fale sobre o seu trabalho”, as demais perguntas foram feitas em decorrência das respostas dadas da primeira, porém seguindo os aspectos do trabalho investigado. O número de entrevistas não foi previamente definido. A quantidade de dados obtidos indicou que o número de entrevistas foi o suficiente, atendendo ao critério de saturação, que consiste em esgotar os elementos comuns das falas até que se perceba que não há novos dados.

Procedimentos das observações

Foi adotado nesta pesquisa o método de observação livre, no intuito de conhecer as características das condições físicas das delegacias de polícia e as diferenças entre as instalações. Segundo Marconi e Lakatos (2003), a observação livre não emprega qualquer técnica e não há especificação prévia dos quesitos observacionais.

Os registros das observações foram realizados nas ocasiões das entrevistas. A pesquisadora compareceu às delegacias entre vinte e trinta minutos de antecedência ao horário agendado, para que fossem observados e registrados os pormenores das

características dos locais de trabalho. Não foram estabelecidos critérios prévios para orientar o registro do fenômeno observado. Os itens de observação emergiram durante o processo das visitas às delegacias.

Análise do *corpus*

Com o objetivo de compreender e interpretar os dados textuais foi adotado o método da análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977/2007, p. 27) trata-se de “um conjunto de técnicas de análises das comunicações” contendo um conjunto de instrumentos metodológicos utilizados na pesquisa qualitativa, os quais buscam compreender os conteúdos das falas dos participantes do estudo. No entanto, não foi utilizada a contagem de frequência das unidades de registros das categorias.

A escolha da análise de conteúdo de Bardin (1977/2007) justifica-se pelos seguintes pressupostos: 1) toda mensagem contém informações importantes sobre seu autor; 2) o autor seleciona o conteúdo de sua mensagem. Esta seleção não é arbitrária, mas que para ela, é o mais relevante e representa uma teoria e uma visão de mundo; e 3) essa teoria, da qual é o expositor, orienta sua concepção da realidade (Franco, 2003). Adotou-se a noção de *corpus* aceita por Bauer e Aarts (2010), que significa uma coleção finita de materiais determinada, de antemão, pelo pesquisador.

Procedimentos da análise de dados

As entrevistas foram transcritas na íntegra, com todas as características das falas, tais como gírias e colóquios. Foram também pontuados os silêncios e as reticências. As análises foram restritas ao *corpus*. Os relatos verbais foram analisados e categorizados de acordo com o seu conteúdo para identificação, nomeação e descrição das categorias. Procedeu-se, ainda, à seleção de trechos de relato de participantes como exemplo das

categorias definidas. As categorias temáticas foram criadas em virtude dos objetivos de pesquisas, do referencial teórico e também a partir das entrevistas.

Para a realização da análise, procedeu-se, primeiramente, com a leitura flutuante de todas as entrevistas do início ao fim. Em seguida, optou-se pela seleção de frases como unidade de registro para a análise. A próxima etapa foi realização da marcação do texto com canetas hidrográficas, de acordo com as categorias pré-definidas e com as novas categorias surgidas a partir das falas dos participantes.

Para determinação das categorias, respeitaram-se as regras propostas por Bardin (1977/2007) de homogeneidade do conteúdo das entrevistas, da coerência do material com a teoria definida e da objetividade e fidedignidade, de maneira a não se distanciar dos resultados e concordando com as categorias elaboradas que possibilitem a exploração dos resultados em inferências e aprofundamento com a teoria.

Foi elaborada uma tabela para cada entrevista, constando os seguintes campos: categoria, definição da categoria, subcategorias e relatos de fala. Após o registro de cada entrevista, partiu-se para o agrupamento dos dados. Inicialmente agruparam-se os dados a cada três entrevistas, sendo que, por fim, realizou-se um agrupamento geral dos dados, definindo-se, no final, o total de oito categorias e suas definições, conforme descrito na tabela a seguir.

Tabela 4

Definição das categorias finais a partir das entrevistas

	Categories temáticas	Definições
1	Organização do trabalho	Conteúdos relacionados à forma em que o trabalho está organizado.
2	Condições de trabalho	Questões relacionadas às condições em que o trabalho é desenvolvido e as principais dificuldades encontradas no trabalho.
3	Reconhecimento profissional	Remete aos aspectos do trabalho que estão relacionados ao reconhecimento profissional.
4	Relações sócio-profissionais	Conteúdos relacionados às interações sócio-profissionais estabelecidas pelos delegados de polícia.
5	Riscos do trabalho	Questões relacionadas aos riscos relacionados ao trabalho.
6	Estratégias de defesa	Forma de como os delegados lidam com as dificuldades inerentes à própria atividade.
7	Relação positiva com o trabalho	Diz respeito aos fatores relacionados às atitudes positivas em relação ao trabalho desenvolvido.
8	Motivação para o ingresso na carreira	Refere-se aos motivos para o ingresso na carreira e a permanência no trabalho.

Nota. Tabela elaborada com base nos dados da pesquisa.

RESULTADOS

Este capítulo tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa, obtidos por meio das entrevistas realizadas com 10 delegados de polícia¹⁰ de um Estado da federação. Os resultados serão apresentados por meio das categorias temáticas que nomearão cada seção deste capítulo. Para a demonstração dos resultados será respeitada a identidade dos participantes, seguindo os critérios éticos de sigilo.

Organização do trabalho

A categoria organização do trabalho versa sobre as percepções dos delegados de polícia acerca das principais atividades por eles desempenhadas. Para melhor entendimento da organização do trabalho do delegado de polícia, consideraram-se as subcategorias ‘Finalidade e características do trabalho’, ‘Normas e características do trabalho’, ‘Papel social’ e ‘Processo de trabalho’.

Objetivamente, a investigação ou, mais detalhadamente, a condução do inquérito policial foi apontada como a finalidade principal do trabalho do delegado de polícia. Os entrevistados consideraram que o eixo central do trabalho é a chefia do inquérito policial.

“O delegado de polícia, é na sua atividade fim, o chefe do inquérito policial.” (P.1)

“Nós coordenamos o trabalho de investigação, da Polícia Civil, e no caso, a condução de todo o inquérito policial.” (P. 5)

“O trabalho principal de um delegado de polícia é investigar, apurar infrações penais, ou seja, descobrir a materialidade e descobrir a autoria de crimes.” (P. 7)

¹⁰ Os participantes da pesquisa foram identificados com a letra P (participante), seguida de um número ordinal, para evitar a identificação.

Faz parte do cotidiano laboral dos delegados a atuação em duas frentes de trabalho. Por um lado, executam atividades operacionais pertinentes ao trabalho das investigações criminais, em que presidem os diversos procedimentos relacionados à sua atividade fim. Por outro lado, desempenham atividades administrativas na delegacia, tais como a gestão de pessoas e a gestão de patrimônio e recursos.

O delegado de polícia, além desse trabalho fim, tem o trabalho meio que é administrativo da delegacia. Toda a estrutura da delegacia gira em função da administração do delegado de polícia também, que hoje são duas funções, você tem a parte administrativa e a parte do seu trabalho fim (operacional). (P.8)

Na atividade operacional, há ainda outro papel exercido pelo o delegado de polícia, o de jurista, quando este atua como um aplicador da lei e, além de garantir os direitos dos investigados e indiciados, deve ter conhecimentos jurídicos para a tipificação dos crimes, conforme o código penal.

O delegado tem dois campos de atuação, ele é um jurista e um policial operacional. No operacional ele põe em prática a investigação e na aplicação da lei ele vê que tipo de crime a pessoa praticou, como ele vai conduzir o inquérito. (P. 3)

Ressalta-se ainda que, na percepção dos entrevistados, o cargo de delegado de polícia exerce a função de liderança, visto que está à frente de todas as operações da delegacia, chefiando e coordenando todo o trabalho de agentes e escrivães de polícia. Quando se inicia a investigação, o delegado é responsável por montar a operação, designar as equipes, planejar as ações e acompanhá-las.

“O delegado comanda todas as operações.”(P.3)

“Eu determino para os agentes que façam tal coisa, que se ouça tal pessoa, então aí eu divido trabalho entre escrivão e agente e se tiver medida cautelar, ou seja, interceptação telefônica, prisão, tudo isso sou eu.” (P.6)

A demanda do trabalho do delegado pode vir de diferentes instâncias, o que significa que uma investigação pode ser iniciada por demanda vinda a partir da notícia do crime, a qual pode ocorrer por meio de denúncias, pela atuação da Polícia Militar, por iniciativa da vítima ou familiares, por flagrantes, por ação do Ministério Público, entre outras.

“Todo o trabalho que envolve crime deságua inicialmente na delegacia de polícia. Seja a polícia militar que toma a ciência de um fato lá na rua seja a guarda civil ou qualquer um do povo.”(P. 8)

“Se a PM prende alguém em flagrante, obrigatoriamente tem que trazer pra delegacia, e aqui a gente vê que crime que é (...) e tipifica a conduta.” (P.3)

O cidadão que se sente ofendido procura a delegacia de polícia, noticia o fato aí o delegado analisa se aquilo constitui ou não um crime, se constituir, determina a lavratura do boletim e a partir daí ele determina aos seus comandados para que façam investigações mais detalhadas. (P.8)

Logo, a partir do momento em que se constata a existência de um crime, é instaurado o inquérito policial, e uma série de ações são deflagradas pelo delegado de polícia para que se identifique a autoria e circunstâncias em que ocorreram os delitos.

“Após o cometimento do delito, a polícia civil abre um inquérito policial para que sejam apuradas as circunstâncias em que ocorreram o delito, os motivos e quem praticou.” (P.4)

“Ele toma todas as medidas, ele tem que montar toda uma operação pra prender uma pessoa, pra descobrir a autoria de um crime.”(P. 3)

Nos crimes como homicídio e sequestro, nós somos obrigados a atuar, sempre que toma conhecimento do fato /.../ quando ocorre um homicídio, o próprio policial militar já nos comunica, aí a gente já dirige ao local do fato e inicia a investigação /.../ nos casos de furtos, roubos, as vítimas ou conhecidos vão até uma delegacia e registra um boletim de ocorrências e a partir daí é iniciada a investigação. (P.9)

Segundo os delegados, os inquéritos policiais podem ser instaurados de duas maneiras: por portaria ou por meio de auto de prisão em flagrante. Para cada uma dessas situações se faz necessária a realização de uma série de procedimentos.

“Há duas formas de instaurar inquérito, ou com flagrante ou por portaria, quando a pessoa não é presa. Ai baixa a portaria pra determinar que... os policiais façam isso façam aquilo, as diligências que tem que ser realizadas.”(P.5)

O inquérito pode ser instaurado por portaria, tendo por base um boletim de ocorrência, uma notícia criminal e pode ser por auto de prisão em flagrante /.../ você vai instaurar o procedimento /.../ vai investigar, concluir, relatar e encaminhar pro Poder Judiciário.(P.10)

Do transcurso das investigações até a conclusão do inquérito policial, várias ações são realizadas. Esse trabalho é operacionalizado por toda equipe da delegacia e tanto o delegado, quanto os agentes de polícia e os escrivães participam desse processo. Para o cumprimento do trabalho de investigação, o delegado de polícia conta ainda com o trabalho de profissionais de outras instituições, tais como juízes e promotores de justiça. Em alguns casos é necessário contar com o trabalho da Polícia Técnico-científica, representada pelos peritos criminais.

Existe uma investigação detalhada pra descobrir a autoria, as circunstâncias do crime e pra depois documentar em um inquérito policial, dependendo do caso concreto se requisita as perícias ao perito criminalístico, onde ele vai documentar isso aí através de provas técnicas pra que a gente faça um inquérito e encaminhe pra o promotor, aí o promotor vai analisar aquele inquérito policial se ele achar que já tem elementos bastante pra fazer a denúncia para o juiz, aí ele faz a denúncia e encerra o trabalho da polícia judiciária do delegado de polícia, quando ele entende que não, eu preciso de maior detalhes, aí ele devolve pra delegacia, onde faz uma quota pedindo, não! procura tal pessoa e ele determina qual é as diligências que ele quer que seja feita pra um melhor juízo de opinião dele, aí você providencia aquela quota do Ministério Público devolve pra ele e ele daí faz a denúncia.(P.8)

Segundo os delegados, uma vez concluídas as investigações, o inquérito policial é encaminhado ao Ministério Público para apreciação do promotor de justiça e, caso julgue procedente, é oferecida a denúncia ao Poder Judiciário. Dessa forma, acatada a denúncia, inicia-se um processo criminal. O trabalho do delegado de polícia encerra-se após a conclusão do inquérito, que será encaminhado ao Ministério Público, cujo promotor de

justiça poderá optar por mandar arquivá-lo ou oferecer denúncia, propondo a competente ação penal.

Cabe ressaltar que o Ministério Público assume um papel de controle externo da Polícia Civil que lhe é conferido pela Constituição Federal. No caso em que se faça necessário o cumprimento de diligências adicionais e imprescindíveis, o promotor de justiça devolve o inquérito policial ao delegado, a fim de que novas ações sejam realizadas.

O promotor oferece a denúncia e há um processo criminal, mas apesar de ser uma peça que não é imprescindível né, porque pode haver condenação sem a presença do inquérito, mas é... difícil você ver um caso que a pessoa não foi condenada e deu origem de um inquérito policial. (P.5)

/.../o promotor vai analisar o inquérito policial se ele achar que já tem elementos o bastante pra fazer a denúncia para o juiz, e encerra o trabalho da polícia judiciária do delegado de polícia, quando ele entende que não, eu preciso de maiores detalhes, aí ele devolve pra delegacia, onde faz uma quota pedindo, não! procura tal pessoa e ele determina quais diligências que ele quer que seja feita, aí você providencia aquela quota do Ministério Público devolve pra ele e ele daí faz a denúncia. (P.8)

“O MP representa o Estado e é ele que oferece a ação, pra isso é necessário que existam provas que devem ser colhidas pela polícia civil que é conduzida pelo delegado de polícia.”(P.9)

Outro aspecto importante que se pode concluir pela fala dos participantes é que o trabalho do delegado de polícia é extremamente normatizado. Tal normatização é balizada por leis federais e estaduais. Os participantes da pesquisa demonstraram respeitar e seguir

as normas que determinam suas atividades. Enfatizaram, inclusive, a importância do seu cumprimento. As leis que conduzem o trabalho do delegado de polícia são determinadas pela Constituição Federal. O Código Penal, Código de Processo Penal são as principais leis seguidas por esses profissionais.

“A Constituição Federal é a lei maior, todo mundo tem que seguir aquelas regras determinadas, depois vêm as leis específicas penal, processo penal.”(P.10)

“Ele (trabalho) começa da constituição federal.”(P.8)

O Código de Processo Penal é uma das leis mais consultadas, pois nele é que são determinados todos os procedimentos, regras e princípios acerca do inquérito policial, devendo ser seguidos à risca pelos delegados de polícia.

“na hora que vou instruir um procedimento no inquérito eu tenho de seguir os ditames do processo penal, de como eu tenho de agir, com base em artigos vinculados a um código chamado processo penal, na hora de eu ouvir o interrogado, as prerrogativas que ele tem, constitucionais, mas que também constam no código de processo penal.”(P.10)

“A investigação criminal é pautada principalmente pelo que diz o código de processo penal.”(P.1)

“Pela constituição, pelo artigo 144, e código de processo penal também, tudo que a gente faz está tudo previsto no código de processo penal.”(P.5)

Conforme os relatos, no que tange às questões administrativas, a Polícia Civil do Estado possui uma lei orgânica que dispõe os direitos, deveres e garantias. Os delegados de

polícia são regidos por essa lei, sancionada no ano de 2010. Essa foi uma conquista recente, pois os trabalhadores da Polícia Civil eram anteriormente regidos pela lei do servidor público do Estado.

“Hoje nós somos regidos pela lei orgânica da Polícia Civil do Estado.”(P.4)

O trabalho deve ser realizado de acordo com o rigor da lei, sob pena de receber sanções da instituição, por meio da corregedoria. Alguns delegados alegaram que, no caso de descumprimento das leis, esses profissionais são mal vistos na Polícia Civil e, principalmente, pelas outras instituições com as quais se relaciona tais como o Ministério Público e o Poder Judiciário, dificultando as relações de trabalho.

“A gente realmente trabalha conforme a legislação, então a gente não pode agir em desacordo com essa legislação.”(P.10)

“Nós trabalhamos pautados na lei, no que a legislação permite que a gente faça, se não permite, infelizmente a gente não pode agir, porque esse tipo de atuação pode configurar a violação do direito de alguém.”(P.9)

As investigações criminais devem ser realizadas seguindo os ditames da lei, porém, quando não há determinadas prescrições nos códigos, os delegados podem utilizar do poder de discricionariedade¹¹ para auxiliá-los no alcance do resultado, não obstante devam

¹¹ é a margem de "liberdade" que remanesce ao administrador para eleger, segundo critérios consistentes de razoabilidade, cabíveis perante cada caso concreto, a fim de cumprir o dever de adotar a solução mais adequada à satisfação da finalidade legal, quando, por força da fluidez das expressões da lei ou da liberdade conferida no mandamento, dela não se possa extrair objetivamente uma solução unívoca para a situação vertente (Assis, 1989).

tomar cuidado para que nenhum direito de terceiro seja ferido. Essa é uma das únicas maneiras de flexibilizar as prescrições do trabalho.

“O delegado de polícia pode usar uma série de procedimentos durante a investigação pra chegar a um resultado final, que os códigos não catalogam /.../ isso se dá pelo princípio da informalidade, discricionariedade.”(P.1)

Além das atividades operacionais e administrativas, outro tipo de atuação tem ganhado cada vez mais espaço: o papel social. Esse papel foi muito evidenciado pelos entrevistados como uma das atividades exercidas com frequência em suas rotinas de trabalho. Para a maior parte dos delegados entrevistados, uma das características do trabalho é estar próximo da sociedade. Eles alegam que dentre as autoridades constituídas pela lei, o delegado é aquela com a qual a população tem mais contato. A própria estrutura das delegacias permite e favorece, na opinião deles, esse acesso.

“É a autoridade constituída por lei que a população tem mais acesso /.../ é muito mais fácil você chegar em um delegado de polícia do que chegar a um juiz ou um promotor de justiça.” (P.2)

“Essa função social é muito forte, porque promotor nenhum atende povo, juiz nenhum atente povo para esclarecer.”(P.3)

O cidadão, a pessoa humilde lá fora não sabe diferenciar um delegado de um promotor, de um juiz, de um advogado. Ele acha que botou uma gravata no peito sentou detrás de uma mesa ele é o Estado pra ele, e na realidade acaba sendo você a tentar resolver, porque é onde primeiro deságua, e o cidadão, pessoa humilde ele não tem essa concepção de juiz, fala juiz, pra ele é Deus. (P.8)

Devido a essa proximidade com a população, os delegados são procurados para diversos assuntos os quais, muitas vezes, fogem do escopo do trabalho. Os cidadãos, principalmente das regiões de periferia, os procuram para buscar orientações de variada natureza. Essa proximidade também é comum nas cidades do interior do Estado.

“Como o acesso é muito facilitado, a população também nos procura pra outro tipo de atendimento que não o criminal.” (P.2)

“Aqui é uma região muito carente, a pessoas procuram por causa de tudo, se eu atendo seis pessoas, três são vítimas e o restante quer orientações.” (P.3)

Além do trabalho policial ele (delegado) é conciliador, você faz um trabalho de um juiz conciliador, de um juiz de paz, você faz um trabalho de conselheiro, então cada região, eu já trabalhei em região, que lá nós fazíamos entre aspás, casamentos né?(P.8)

Condições de trabalho

Nesta categoria, será apresentado como as condições de trabalho são percebidas pelos delegados. Essas condições precedem a atividade em si e podem facilitar o desenrolar das atividades ou podem ser limitadoras, interferindo no desenvolvimento do trabalho e no processo de subjetivação do trabalhador. Buscou-se, aqui, desvelar em que condições o trabalho do delegado de polícia tem sido realizado. Para tanto, as temáticas ‘Estrutura física’, ‘Recursos materiais’, ‘Segurança interna’, ‘Delimitação do trabalho’, ‘Interdependência do trabalho’, ‘Autonomia orçamentária’, ‘Falta de pessoal’, ‘Sobrecarga’ e ‘Suporte social e psicológico’ emergiram nas falas dos entrevistados e serão apresentadas a seguir.

As condições em que se encontram a estrutura física foi algo fortemente pontuado pelos participantes da pesquisa, que avaliaram de forma negativa o ambiente físico em que trabalham e que já trabalharam.

“(Faltam) prédios próprios e adequados /.../ a nossa estrutura tá horrorosa. Nós estamos alojados em verdadeiras taperas.” (P.1)

“São estruturas e a gente ainda vê muito pelo Estado, que não condiz com a atividade que a gente realiza. Inclusive com a atividade nenhuma.” (P.2)

“Nós temos delegacias improvisadas que na verdade são casas que estão caindo aos pedaços.” (P.4)

As observações realizadas em campo foram ao encontro do que foi apontado pelos delegados. Constatou-se que a maior parte instalações físicas visitadas estão mesmo sucateadas. As delegacias normalmente funcionam em prédios adaptados, muitas vezes com celas improvisadas, recepções inadequadas para a função e com mobiliário deteriorado. Observou-se também que existem diferenças substanciais entre delegacias, estando algumas em melhores condições que outras. Essa diferença é melhor sentida ao se comparar as delegacias especializadas, as que funcionam nos Centro Integrado de Operações de Segurança Pública (CIOPS) com as demais. Na visão dos delegados existe pouco investimento na estrutura física por parte do Estado na Polícia Civil.

“Essa delegacia é muito boa nós temos várias salas, com higiene, tem delegacias que são insalubres, são horríveis.”(P.6)

“Eu vejo é falta de interesse em investir na polícia civil.” (P.4)

Os delegados de polícia que trabalham há mais tempo na instituição avaliaram a estrutura de forma mais favorável. Alegaram que, em outros tempos, a estrutura fora bem pior, indicando, na percepção deles, que o Estado, no decorrer dos anos, tem melhorado os investimentos na estrutura física.

“Nossas condições de trabalho já foram muito ruins, mas atualmente são ótimas, as delegacias são bem equipadas.”(P.7)

“Nós tivemos umas condições precárias há pouco tempo atrás, quer dizer, hoje nós já temos uma condição uma estrutura melhor.”(P.8)

Outro problema mencionado pelos entrevistados, ainda sobre a estrutura física foi a falta de padronização das delegacias. Muitos dos prédios são alugados, normalmente são casas residenciais que sofrem adaptações para o funcionamento das delegacias. Percebeu-se que muitas dessas casas são velhas e transmitem uma imagem de fragilidade e de falta de segurança.

“A gente carece de também de um padrão de delegacia /.../ a gente precisava de ter um modelo arquitetônico pra poder padronizar as delegacias do Estado.” (P.2)

“As delegacias deveriam ser projetadas e ser construídas de forma padrão de modo que você vendo uma, já viu todas.” (P.4)

A situação em que se encontram os prédios onde funciona boa parte das delegacias acarreta problemas de segurança interna. A condição física dos prédios deixam as delegacias vulneráveis a possíveis invasões. Essa vulnerabilidade estende-se aos materiais apreendidos, aos inquéritos policiais e aos demais documentos sob custódia das delegacias.

“Não tinha a menor segurança dentro daquela delegacia, a ponto, deu ir pra casa e ficar preocupada com os inquéritos lá dentro.” (P.2)

“A delegacia era uma casa alugada, mais assim, tão frágil, uma casa tão frágil de janela de veneziana que qualquer um podia abrir aquela janela da forma que quisesse.” (P.2)

Além da imagem de fragilidade e de falta de segurança, as condições de infraestrutura interna comprometem o atendimento da população que busca a delegacia, bem como dos detidos que são encaminhados pela Polícia Militar. Alguns dos participantes apontaram que as delegacias não são adaptadas para atender os cidadãos e receber os presos, de modo que, muitas vezes, todas as atividades são realizadas no mesmo lugar. Situação, inclusive, presenciada pela pesquisadora em uma das entrevistas, quando um rapaz chegou algemado conduzido por um policial militar, e aguardou atendimento na recepção junto aos demais presentes naquele momento.

A situação das pessoas que estão aguardando atendimento na presença de detidos causa certo desconforto, uma vez que esses podem chegar com hematomas e/ou ferimentos leves, bem como, por outro lado, como é natural, podem aduzir condutas que mostrem algum grau de periculosidade, além de serem algemados em cadeiras da recepção, o que não é o ideal, nem para o detido tampouco para aquele cidadão que precisa dos serviços prestados pela delegacia.

“/.../o preso entra no mesmo lugar que entram as outras pessoas que estão sendo atendidas /.../ a recepção tá cheia de gente esperando e de repente passa um cara algemado, cheio de hematoma, sangrando... no mesmo lugar.” (P.1)

“Eu acho que preso não tem que passar pela recepção, ali, junto com a vítima, com criança, com pessoas que querem registrar uma ocorrência de furto de celular. A entrada tem que ser diferenciada.” (P.2)

A carência de recursos materiais também foi apontada como dificuldade para a realização do trabalho. A falta de recursos materiais não se limita ao material burocrático, vai além e atinge também a área técnica da polícia. A falta de investimento em armas e munições, a burocracia na liberação de verbas, a quantidade de viaturas, a falta de investimento tecnológico foram alguns dos fatores de dificuldade apontados pelos entrevistados.

Precisaria ter muito mais viaturas, mais condições de trabalho /.../ estamos aqui em uma delegacia especializada¹² que não tem uma arma longa, não tem uma carabina, não tem um fuzil e muitas vezes a gente precisa realizar uma operação e não tem esse material aqui. (P.9)

“Isso (sistema de informação) também é muito defasado, eu acho assim quando se lida com o Estado parece que é algo que não é de ninguém.” (P.10)

“Falta ar-condicionado, falta computador, falta impressoras... a polícia civil não tem impressora colorida, para imprimir uma foto, por exemplo.” (P.1)

“Se você precisa equipar viatura... tecnologia a gente não tem. Eu não tenho GPS na viatura, eu não tenho rádio...” (P.3)

As delegacias não possuem recursos financeiros próprios para resolver problemas imediatos de manutenção e compra de materiais para as operações. Todas as solicitações

¹² Modificado para não identificar a delegacia

de materiais devem ser encaminhadas à Diretoria da Polícia Civil. No entanto, os entrevistados queixaram-se da morosidade e burocracia nesse processo, o que os leva, muitas vezes, a fazer investimentos com os próprios recursos para posterior reembolso, o que pode se tornar muito trabalhoso.

“Quantas vezes eu já tirei dinheiro do meu próprio bolso pra arrumar coisa da delegacia. Fechadura, cadeado /.../ Na polícia tudo é burocrático, às vezes tem coisa de emergência, não tem como você esperar né? (P.2)

“Você vai fazer uma operação, tudo é difícil de conseguir, se você compra material, pra você ser ressarcido demora.” (P.3)

“A gente gasta do bolso. Eu já gastei... o titular aqui já gastou quatro, cinco mil depois que ele veio pra cá. Eu já gastei mil reais. Aí depois a gente tenta reaver na diretoria.”(P.5)

Contudo, algumas delegacias não sofrem com problemas de ordem estrutural e de recursos materiais. São ilhas de excelência em meio a uma realidade sucateada. São aquelas em que o Estado tem interesse em investir, como, por exemplo, a delegacia de crimes contra ordem tributária, uma vez que atuam, segundo o entrevistado, em benefício do próprio Estado.

“Nossa estrutura aqui é exceção, o Estado quer que nós estejamos bem equipados e aparelhados pra poder elucidar os delitos /.../e arrecadar....” (P.4)

A delimitação do espaço de atuação no campo da investigação foi apontada como um dos reveses do trabalho. A divisão do trabalho com outras instituições, como o

Ministério Público e a Polícia Militar, muitas vezes se torna tênue e adentra no campo da investigação. Essa dificuldade quanto à delimitação do espaço de atuação, acaba refletindo nas relações de trabalho, conforme será demonstrado na categoria ‘Relações sócio-profissionais’.

“O Ministério Público é louco, já investiga coisas mais graves, mas pende uma decisão do STF pra dizer se eles podem ou não investigar.”(P.1)

“Todo mundo quer investigação, PM quer, o Ministério Público também quer e são dois órgãos, duas instituições muito fortes né? /.../ a gente se sente oprimido, como se fosse um sanduiche mesmo. São dois (PM e MP) assim querendo tomar a atribuição do delegado de polícia.”(P.2)

“Há muita polêmica com a PM porque eles querem realizar atividade investigação.”(P.3)

Segundo os delegados entrevistados, outro ponto de conflito de delimitação de espaço de trabalho ocorre com o grupo P2 da Polícia Militar, criado no intuito de investigar crimes praticados por membros da própria instituição. Esse grupo, para os entrevistados, extrapola o campo de atuação e realiza investigações de civis, trabalho esse destinado à Polícia Civil.

“Se identificam como sendo da DEIC, DENARC... (se referindo ao grupo P2) pra ter uma suposta legitimidade, mas tão fazendo isso, com conivência da cúpula da segurança pública do Estado.”(P.1)

A PM tem a P2 (se referindo ao grupo P2), que são do serviço reservado (...) são policiais militares, não andam fardados, andam em carros normalmente com placa

fria e investigam a população /.../ não é função deles e isso gera uma insegurança e um risco muito grande pra população. (P.2)

O trabalho de investigação é algo que desperta fascínio, principalmente porque há muita notoriedade pela mídia e acaba por chamar atenção de profissionais de outras instituições. Essa falta de clareza na definição do espaço de atuação permite uma sobreposição dessa atribuição por parte de outras instituições.

“ O trabalho de investigação é um trabalho que... Desperta paixão. Então a partir do momento que começa aflorar os podres do cidadão. Isso aí há interesse, do circo. O circo da mídia.”(P.8)

“Investigar é fascinante e todo mundo quer investigar, parlamentares investigam, juízes investigam os crimes praticados por eles, membros do Ministério Público querem assumir investigações, e assim por diante.” (P.9)

Além da delimitação de papéis, outro aspecto que chama a atenção é a interface e a interdependência com as outras instâncias envolvidas no processo de trabalho. Essas interfaces e interdependências tem sido um fator de dificuldade. O trabalho de investigação tem alta dependência do Poder Judiciário e, muitas vezes, a rigidez dos prazos e a burocracia impactam nos resultados das operações.

“Esse excesso de formalismo atrapalha a gente nas nossas investigações /.../ nossa atividade vem sendo muito engessada.”(P.1)

“Demora, demanda tempo, uma representação demora quinze dias pra sair uma interceptação, mas assim porque o judiciário também tem muito serviço e pouca gente também, com poucos juízes.”(P.5)

“A gente vive de mãos atadas, tem muita coisa que a gente fica dependendo de uma ordem judicial, aí já passou o momento em que era necessário.”(P.9)

“Às vezes você solicita isso (medidas cautelares) e aí pela demora pode acontecer um mal maior que seria a pessoa matar outra pessoa.”(P.10)

Em muitos casos, a Polícia Civil depende também do trabalho da Polícia Técnico-Científica. Com a saída desta instituição da estrutura da Polícia Civil e com o quadro reduzido de peritos criminais, segundo os delegados entrevistados, essa realidade impacta diretamente em suas atividades, pois como consequência, há grande dificuldade de atender de forma ágil a sua demanda de trabalho.

“O quadro de profissionais da perícia é insuficiente pra atender a demanda. Eu solicitei a perícia de transcrição de fitas cassetes de um inquérito instaurado em 2005 e o laudo ficou pronto no final do mês passado (maio de 2011).” (P.4)

“Demora de dois a três anos para concluir uma perícia lá, isso estoura o prazo e o bandido vai para rua.”(P.5)

“Tenho aqui no meu armário 33 inquéritos parados que estão dependendo de um laudo do instituto de criminalística.” (P.9)

A falta de pessoal também é apontada como um dos maiores problemas enfrentados pela Polícia Civil. O quadro de pessoal é definido por lei orgânica e, segundo um dos

entrevistados, nem todas as vagas estão preenchidas. O déficit no quadro de pessoal foi uma queixa de todos os entrevistados.

“Cargos existem, previstos em lei, mas na ativa não tem” (P.1).

“Existe uma carência de pessoal... aqui mesmo nessa delegacia, só tem um delegado, tinha que ter um adjunto.” (P.3)

“A estrutura de pessoal realmente está muito pequena, é muito caso grave e pouco servidor.” (P.6)

“As delegacias só não são equipadas no contingente humano, falta delegados, falta escrivães, faltam policiais, e isso deixa muito a desejar, a gente poderia estar fazendo um trabalho melhor nesse aspecto.” (P.7)

Um dos entrevistados sinalizou que a população tem crescido muito nos últimos anos, o que, aliado a outros fatores, demonstra que a criminalidade também teve avanço considerável. A estrutura da polícia não acompanhou tal crescimento, o que gerou, de um lado, sobrecarga de trabalho pela falta de pessoal e, por outro, o comprometimento da imagem da polícia em função das dificuldades no atendimento das demandas.

“A população aumentou bastante e a criminalidade também em um período muito curto, e o efetivo não aumentou, falta efetivo. Na verdade, eu sei que o problema não é só efetivo, é algo muito maior.” (P.7)

A falta de planejamento estratégico de gestão de pessoal e as mudanças na definição dos quadros de contingente da polícia foram apontadas como fatores que influenciaram no déficit de pessoal. A suspensão dos concursos públicos durante o

primeiro ano da nova gestão do governo, em razão da realidade econômica do Estado, só agravou o problema.

“hoje, no Estado, têm menos delegados que nós tínhamos há vinte anos atrás, enquanto isso a população cresceu de vinte anos pra cá.”(P.8)

“a gente teve uma mudança na legislação estadual, uma aposentadoria especial, /.../ com isso muitas pessoas aposentaram e acho que não fizeram planejamento específico pra ver quantas pessoas iriam aposentar e qual a necessidade de vagas para serem preenchidas.”(P.10)

Uma das consequências acarretadas pela falta de pessoal é a sobrecarga de trabalho. Em função desta, há uma grande quantidade de inquéritos policiais parados sem conclusão e muitos boletins de ocorrência estão sem prosseguimento. Segundo os delegados entrevistados, como já foi dito, a falta de pessoal ocorre ao mesmo tempo em que há um aumento da demanda dos serviços pela sociedade, agravando ainda mais a sobrecarga de trabalho. Esses aspectos ficaram evidentes na fala dos participantes, que se queixaram das dificuldades que tem sofrido devido à falta de efetivo e excesso de demanda.

“Tem muito trabalho, sobrecarga.... a gente faz o possível, mas é muito trabalho.”(P.3)

“Ó aqui a demanda é muito grande, né. O número de denúncias que a gente recebe não tem como analisar tudo.”(P.5)

“O quadro agora está caótico, eu tenho duas delegacias, que deveriam ser separadas, eu respondo pelas duas e com um efetivo muito baixo.” (P.6)

Eu vejo uma delegacia nessa estrutura aqui com a condição melhor de você atender as pessoas, porque nós temos as grandes delegacias aí, 1º DP 5º DP, onde chega lá essa quantidade de ocorrência aqui, ela é feita na semana, então é humanamente impossível atender as pessoas, da forma que você consegue fazer aqui. (P.8)

Além das dificuldades apontadas, os delegados assinalaram que há uma deficiência na instituição quanto ao suporte social e psicológico prestado aos servidores. A Polícia Civil possui, atualmente, um setor de serviço social que presta assistência a seus servidores. Na opinião dos entrevistados, os serviços prestados por esse setor são insuficientes.

No início deste estudo, a pesquisadora fez uma visita ao setor de serviço social, onde foi relatado que há baixo investimento por parte do Estado e no qual a maior parte dos servidores que procuram o setor são agentes e escrivães de polícia. Houve apenas um delegado atendido, por encaminhamento, desde a criação do serviço. A necessidade de haver um trabalho mais efetivo por parte instituição, no sentido de oferecer maior suporte psicológico, foi algo relatado pelos entrevistados.

“Tinha que ter um acompanhamento psicológico, eu acredito, eu se fosse um delegado geral eu faria isso, criava uma assistência psicológica e social bem assim atuante.”(P.5)

“Não tem um suporte psicológico para que você tenha uma estrutura emocional mais fortificada para poder estar lidando com esse tipo de problema, você não tem nenhum suporte, não tem nenhuma ajuda.” (P.7)

Alguns dos entrevistados ressaltaram a importância do suporte social e psicológico. Revelaram que acabam por buscar esse apoio fora da instituição.

“Eu tenho psicólogo particular.” (P.5)

“Eu sempre fiz terapia por que eu acho importante pra você sempre se manter mais equilibrada, pra ter uma vida normal em sociedade.” (P.10)

Reconhecimento profissional

As condições em que o trabalho é realizado podem impactar na percepção de reconhecimento profissional. Esta categoria demonstra como os delegados se sentem em termos de reconhecimento profissional. Os resultados apontam que, além dos fatores internos como as condições de trabalho, há também a existência de fatores externos que têm impactado diretamente no reconhecimento profissional.

Os entrevistados apontaram que na persecução penal participam, além do delegado de polícia, o promotor de justiça e o juiz, representando suas respectivas instituições. A todos esses profissionais são exigidas as mesmas qualificações para o ingresso em suas carreiras. No entanto, a remuneração é diferente, os vencimentos do juiz e o promotor de justiça são maiores do que os do delegado de polícia, isso é um fator que traz descontentamento a esses profissionais. Juízes e promotores de justiça chegam a ganhar mais que o dobro do salário dos delegados de polícia, gerando sentimentos de insatisfação e de falta de reconhecimento profissional.

“O nosso trabalho é semelhante aos dos juizes e promotores, existe uma vontade da classe de ter o trabalho reconhecido como de juiz e promotor, da gente receber o mesmo tanto.”(P.4)

Pra ser delegado os requisitos são os mesmos de juiz e promotor, quer dizer eu tenho que ser formado em direito, eu tenho que fazer concurso de provas e títulos e meu salário, hoje, por exemplo, eu tiro sete mil liquido, e o juiz tira quinze mil.(P.5)

É válido ressaltar que a instituição em si não tem autonomia para aumentar os salários de seus servidores, e uma vez que ela está vinculada ao Poder Executivo, cabe ao Estado reajustar os vencimentos. Além das diferenças salariais entre o delegado de polícia e outras carreiras, foi queixado pelos entrevistados o congelamento do salário e a falta de reposição salarial.

“O salário dos delegados está congelado, não tem aumento.... tem cinco anos que tá a mesma coisa.” (P.3)

“O salário da policia civil não tem um centavo de aumento ou de correção há 7 anos.”(P.4)

“Nós delegados de polícia há anos não temos nenhum aumento, então isso dá um desanimo porque existem muitas cobranças, as condições não são adequadas pra que a gente realize um trabalho eficiente e ainda vem à questão salarial já te deixa com uma perspectiva ruim.”(P.10)

Essas questões salariais, somadas a outros problemas já apontados, como falta de pessoal, condições de trabalho inadequadas com falta de recursos materiais, financeiros e

estruturais, traduzem-se em um sentimento de desvalorização, como apontado pelos delegados entrevistados.

“Infelizmente não somos valorizados (o trabalho) como deveríamos pelos nossos políticos (...) por medo, um receio de dar força à investigação.”(P.2)

“Pra que nós tivéssemos uma polícia mais eficiente, a primeira coisa seria reconhecimento profissional.” (P.4)

“A questão da segurança pública é primordial a questão do Estado, eu acho que o profissional tem que ser valorizado.”(P.5)

Outro ponto surgido nas entrevistas foi a ausência de algumas garantias constitucionais na carreira do delegado de polícia. Mais uma vez isso aponta para a desvalorização, uma vez que juízes e promotores de justiça possuem tais garantias. Dentre as garantias que não são estendidas aos delegados de polícia, eles destacaram a inamovibilidade¹³.

“Os juízes, diferentemente dos delegados, tem três garantias constitucionais que nós não temos, que são a inamovibilidade, a irredutibilidade de vencimentos e a vitaliciedade do cargo.”(P.4)

“Tem uma série de garantias que promotores e juízes tem que nós não temos, que é inamovibilidade.” (P.1)

¹³ No sentido jurídico, significa inalterabilidade de posição ocupada pela pessoa, no sentido de não poder ser removida de onde se acha para outro local. Em regra, é garantia assegurada aos magistrados, salvo por promoção aceita, remoção a pedido, ou em virtude de decisão do tribunal competente, diante de interesse público.

Durante as entrevistas, foi queixa comum dos delegados a não participação da carreira jurídica, uma vez que os juízes e promotores de justiça são igualmente bacharéis em Direito, pré-requisito para ocupar o cargo. Porém, no interregno da coleta de dados, essa situação sofreu alteração (em julho de 2011), visto que a classe de delegados de polícia, por meio da aprovação da Proposta de Emenda na Constituição (PEC) que alterou o art. 123 da Carta Estadual do Estado, conquistou o direito de ingresso na carreira jurídica.

“O delegado quer equiparação da carreira jurídica que á aprovação de uma emenda constitucional pro delegado ter a carreira jurídica, ser equiparada a de procurador de justiça, juiz ou promotor.”(P.3)

“Ter nossa carreira reconhecida como jurídica não representa aumento de salário, mas representar um reconhecimento profissional.” (P.4)

Relações sócio-profissionais

A categoria *Relações sócio-profissionais* alude aos relatos sobre as principais relações profissionais estabelecidas pelos delegados de polícia e como essas interações influenciam o trabalho. As relações mais constantes são as estabelecidas com o Poder Judiciário, Ministério Público e Polícia Militar.

A relação com o Poder Judiciário é constante e contínua, no entanto é formal, visto que se comunicam muito por documentos escritos. O delegado de polícia tem uma grande dependência do Poder Judiciário no trabalho de investigação, haja vista que algumas ações, chamadas de medidas cautelares, só podem ser realizadas com a autorização do juiz,

levando em consideração as determinações legais, tais como interceptação telefônica, quebra de sigilo bancário, mandado de busca e apreensão etc.

“É uma relação formal e necessária entre o delegado de polícia e Poder Judiciário.”(P.1)

“Todas as nossas medidas de busca e apreensão, as nossas medidas que atingem o direito da pessoa a gente tem que pedir pro juiz.”(P.3)

“O Juiz é um pouco mais difícil de ter acesso a ele. É da profissão, mais também é uma forma do Juiz se blindar na sua imparcialidade.” (P.2)

Nas cidades do interior do Estado, essa relação é diferente, pois existe mais proximidade entre os profissionais, de tal modo que o aspecto formal da relação seja minimizado, tornando, com isso, o trabalho mais ágil.

“Aqui em Goiânia, por exemplo, você pede um mandado de prisão, aí tem aquele trâmite e tal vai ter juiz que você não conhece, no interior não, você tem a proximidade você já vai na sala do juiz.”(P.5)

Outro aspecto pontuado por alguns dos entrevistados acerca da relação com os juízes é que o trabalho do delegado tem mais visibilidade quando é feito de acordo com lei, como era de se esperar, tornando a relação mais fácil, visto que o trabalho do delegado passa a ser respeitado pelos juízes e, com isso, os pedidos são mais atendidos e com mais agilidade.

“O ideal é que você sempre trabalhe dentro da legalidade até mesmo pra você ter uma respeitabilidade junto ao Poder Judiciário, por que tudo você depende dele então se ele sabe a sua conduta ética e moral, todo pedido que você for fazer, bem fundamentado, ele vai ser concedido rápido, então você consegue até uma ligação mais próxima ao Poder Judiciário e isso facilita e agiliza o seu trabalho.”(P.10)

Outra relação próxima, segundo os entrevistados, ocorre entre o delegado e os promotores de justiça. Os inquéritos policiais, quando há indiciamento, vão para o Ministério Público que dá prosseguimento ao trabalho. Para os entrevistados, o respeito e a confiança são fatores críticos de sucesso para a realização do trabalho.

“A pessoa (promotor) sabe quem você é, confia em você, isso é importante, esse estreitamento /.../ a qualidade do seu trabalho é muito importante pra eles.”(P.1)

Já o Promotor de Justiça /.../ sempre troquei muita ideia sobre uma investigação ou quando eu fazia uma representação por medidas cautelares eu sempre ligava pro Promotor, falava pra ele que era urgente, explicava pra ele o caso pra ele entender.(P.2)

“A relação dessa delegacia principalmente com os promotores, é um trabalho de parceria, é um trabalho de confiança.” (P.4)

Assim como já foi exposto na subcategoria ‘Delimitação do trabalho’ da categoria *Condições de trabalho*, ainda permeia na relação com os promotores de justiça o fato dos membros do Ministério Público atuarem na investigação, podendo interferir na relação entre as instituições.

“Com o Ministério Público, sempre tem aquela coisa entre instituições, não entre pessoas, mas aquela coisa também o Ministério Público também invadiu a seara de investigação.”(P.8)

O Ministério Público pode ainda recusar o inquérito policial, sob a alegação de que as diligências não foram suficientes para que se ofereça denúncia. Um dos entrevistados declarou que o problema da sobrecarga devido a falta de pessoal se estende também ao Ministério Público e ao Poder Judiciário, e que muitas vezes houve inquéritos devolvidos por promotores de justiça, não para solicita efetivas diligências complementares e esclarecedoras, mas na realidade, pediam diligências desnecessárias (sem importância) por que estavam com excesso de trabalho, utilizando desse expediente apenas para ganhar tempo, e assim, desafogar o acúmulo de seus serviços a seu mister. Outro entrevistado complementou que as devoluções de inquéritos não afetam o relacionamento profissional, sendo esse um procedimento normal.

“Infelizmente às vezes um promotor manda retorna os autos não para diligências imprescindíveis, só pra demorar mais um pouco, pra não ter que oferecer denúncia naquela hora.”(P.2)

Em delegacias que eu já trabalhei aqui teve inquérito que voltou pedindo diligências, aí você olha nossa! mas não precisa disso daqui, mas a gente tem que lembrar que ação penal vai começar pelo Poder Judiciário vai ser com a denúncia do Ministério Público, então se ele está achando que não tem prova suficiente pra ele instaure, então vamos sim, vamos ser companheiros, vamos realmente proceder aquela diligência. (P.10)

Dentre as relações estabelecidas profissionalmente pelos delegados de polícia, a mais polêmica é relação com a Polícia Militar. Os delegados de polícia também se relacionam continuamente com os membros da PM e alegam ter muitos problemas nesse relacionamento, principalmente com aqueles das patentes de base.

“Em relação à Polícia Militar, claro que existe uma guerrinha, né? De vaidades, de egos, muito grande” (P.1)

“Eu procuro sempre ter um relacionamento bom, mas não é sempre que a gente consegue.”(P.9)

Na rotina de trabalho, a PM tem muito contato nas delegacias de polícia, entretanto, uma queixa diz respeito à invasão no campo de atuação da Polícia Civil. Alguns entrevistados pontuaram que, muitas vezes, policiais militares querem fazer o trabalho do delegado, como por exemplo, tipificar a conduta.

“Essa convivência causa muitos atritos porque o PM chega na delegacia querendo tipificar o fato, já chega na delegacia falando ‘fulano aqui estava roubando’, aí quando você vai ver, é furto. (P.2)

Já aconteceu deles (PM) quererem determinar o que tinha de ser feito no procedimento, quando eu sou autoridade policial, sou da carreira jurídica e eles a maioria não são, eles tem conhecimento tático de rua, de ação, de perseguições e tal.(P.10)

Os entrevistados reconhecem a importância do trabalho da PM, muito embora achem que a relação poderia ser melhor se os membros de cada instituição permanecessem em suas áreas de atuação específicas.

“A PM e a polícia civil têm algumas polêmicas em questão de âmbito de atuação. Porque a polícia civil é que investiga... a PM é ostensiva.” (P.3)

“A PM tem um trabalho extremamente importante e se eles fizessem apenas a atividade deles a gente teria uma relação mais harmoniosa.” (P.2)

“O que a polícia militar tem que fazer é ir pegar as partes envolvidas, chegar na delegacia desaguar na mesa do delegado de polícia e sair fora pra outro caso.”(P.8)

A imprensa também tem um papel importante intermediando as ações da polícia e a sociedade. A relação estabelecida entre o delegado de polícia e a imprensa tem se tornado cada vez mais frequente. Os delegados de polícia são muito procurados pela imprensa, principalmente nos casos de maior repercussão. Segundo um dos entrevistados, a relação com a imprensa é tão próxima que ‘*deveria constar no edital do concurso*’.

“Nós temos um contato muito próximo com a imprensa /.../ tinha que estar no programa do concurso a obrigação de contato com a imprensa.” (P.2)

Embora a relação com a imprensa tenha se estreitado muito nos últimos tempos, ela tem sido muito controversa, pois em algumas ocasiões as informações são divulgadas de maneira distorcida, o que, na opinião de alguns dos entrevistados, acaba prejudicando a imagem do policial civil.

“É uma relação difícil, complicada por que a imprensa às vezes manipula as informações e isso acaba ou afetando não só a imagem do delegado, mas da polícia civil como um todo, quando eles deturpam as informações.” (P.2)

“A imprensa às vezes divulga informações distorcidas da forma como foi colocada.”(P.9)

“É uma relação boa, a gente tem saber lidar com a imprensa, ter que ter cautela na divulgação dos fatos.” (P.4)

Por vezes, alguns casos divulgados pela imprensa sugerem que a polícia não está fazendo o trabalho como deveria. Nesse sentido, alguns dos delegados entrevistados alegaram que é seu dever seguir os prazos e as determinações legais. A falta de conhecimento desses procedimentos por parte da imprensa e da própria sociedade causa a impressão de que a polícia está agindo com morosidade.

“A imprensa, às vezes, passa a informação como se o delegado não quisesse fazer.”(P.2)

Já tive situações de às vezes um crime de mais repercussão e a gente agir pautado no que deve ser feito e há críticas, até mais severas por parte da imprensa, com desconfianças até do caráter de quem conduziu (inquérito). (P.9)

Por outro lado, a própria instituição tem dado maior abertura à imprensa, principalmente para mostrar os casos elucidados. Os delegados têm sido orientados a sempre atender a imprensa, sendo esse um meio de mostrar trabalho e mudar a imagem desgastada da instituição perante a sociedade.

A determinação é atender a imprensa, em alguns casos é o dia todo com a imprensa /.../ é uma forma de primeiro mostrar o serviço, que a polícia civil está investigando, que realmente ela tem credibilidade, porque policial hoje em dia é visto de forma não muito boa, não muito confiável, não muito respeitosa, então a determinação é ‘vamos recuperar o nome da polícia civil’... (P.6)

“Algumas ações tem que ser divulgadas, como no caso de droga, pra mostrar que a polícia civil está trabalhando.” (P.4)

Várias outras relações também são estabelecidas pelos delegados de polícia, no entanto, não serão descritas nos resultados, uma vez que variam conforme o tipo de especialidade e serviço prestado pela delegacia.

Riscos do trabalho

Nesta categoria são relatados os principais riscos existentes no trabalho, segundo a percepção dos delegados de polícia. Os riscos físicos foram apontados por alguns dos entrevistados, como aqueles aos quais estão sujeitos nas operações. O trabalho do delegado, como já descrito na categoria *Organização do trabalho*, está dividido em administrativo e operacional. Uma parte do trabalho operacional é realizada na rua em situação de vulnerabilidade, onde há maior exposição ao risco. Contudo, a sujeição ao risco nas operações, depende do perfil de cada delegado, pois alguns não se expõem à situação de rua, preferindo realizar o trabalho apenas na delegacia, enquanto outros acompanham suas equipes nas operações externas.

“Ah! Tem uma casa lá que tem quatro pessoas lá... como é que dois policiais vão fazer esse adentramento? É um risco terrível... eu tinha que me desdobrar para tentar”(P.1)

“Tem os riscos da atividade, das investigações, de você ter que cumprir as diligências, os mandatos de prisão e de busca e apreensão.” (P.2)

A profissão do policial por si só já é uma profissão de risco /.../ Já tomei conta de rebelião, fuga com tiro no policial, troca de tiro com policial, eu já vi colega morrer do meu lado, em troca de tiros também... (P.5)

“Tem situações em que oferecem riscos sim, adentrar uma residência de um traficante, de uma pessoa que às vezes a gente sabe que pode ter uma arma, isso oferece risco.”(P.9)

Alguns dos participantes relatam que já sofreram ameaças e demonstram que isso é comum na profissão, principalmente porque são responsáveis pelos indiciamentos e pelas prisões temporárias e preventivas.

“Há risco de represálias, de ameaça... Já sofri ameaças.”(P.5)

“Se a gente não receber, duas, três ameaças por dia, você não está trabalhando.”(P.8)

As cobranças inerentes à profissão são identificadas como risco do trabalho. Os entrevistados relatam que sofrem pressões constantes advindas principalmente por parte da instituição, para elucidação dos casos.

“Outro problema são as pressões internas e externas /.../ enquanto você não resolver (problemas), seu telefone não para de tocar, você não para de ser pressionado, de mamando a caducando, todo mundo vai te ligar, vai te pressionar, te cobrar resultado.”(P.1)

“Você tá numa posição de muita responsabilidade, de muita cobrança e começa a lidar com todo tipo de gente, todo tipo de gente da classe D a classe A.” (P.2)

“Tem cobrança em cima do titular, cobrança em cima de mim, é cobrança em cima dos policiais.”(P.5)

“As pessoas cobram, cobram além do seu trabalho.” (P.6)

O trabalho da polícia, de forma geral, é lidar com crimes e contravenções de toda natureza. Pode-se dizer que faz parte do cotidiano laboral estar em contato com essa realidade. Com isso, é importante observar que o contexto de trabalho leva a uma alta exposição a situações de vulnerabilidade nas quais o crime é uma constante, contribuindo desse modo para a existência de riscos tanto físicos, quanto psicológicos.

“Cê lida com os problemas mais sérios da sociedade /.../ cê lida com pessoas que vão chegar aqui (...) que perderam filho, perderam pai, perderam patrimônio, porque foi furtado, roubado, pessoas que foram estupradas.”(P.1)

“O ambiente de uma delegacia não costuma ser uma ambiente leve de trabalho, até pela natureza mesmo da atividade, normalmente é um ambiente mais estressante.”(P.2)

“É uma coisa que a vítima chora demais na sua frente, relata umas histórias, tipo, de muito sofrimento. E aí você tem que ter muito equilíbrio né?” (P.3)

“A gente trabalha com a escória humana, trabalha com a pior parte da sociedade, com a parte suja, a gente trabalha com a sujeira humana.” (P.7)

“Quem já tem (tendência depressiva) acelera e quem não tem tá propenso a tar tendo, por tar envolvendo e preocupando demais com aquilo.” (1)

Estratégias de defesa

A categoria *Estratégia de defesa* demonstra os relatos de quais são as estratégias utilizadas pelos delegados para enfrentar os riscos relacionados ao trabalho. Diante dos riscos existentes no trabalho, cabe a esses profissionais encontrarem maneiras de enfrentar as adversidades oriundas ao próprio trabalho.

Uma das maneiras relatadas por um dos participantes para aliviar o clima carregado de trabalho é investir no bom relacionamento entre os membros da equipe. O suporte afetivo entre os membros da equipe é importante em qualquer trabalho e, neste caso, torna-se essencial.

“A gente procura é conviver bem entre nós, pra que aquela carga pesada que a gente naturalmente recebe seja amenizada pela boa convivência.”(P.2)

Outra estratégia comum empregada pelos delegados é a tentativa de separar o envolvimento profissional do envolvimento afetivo com o tema ou as pessoas que estão implicadas nos casos que conduzem na delegacia. Alguns dos participantes relataram que esse processo de não envolvimento vai acontecendo no decorrer do tempo.

“O policial civil tem que entender que esse é o ambiente de trabalho e, fundamentalmente, não se envolver com isso.”(P.1)

“Se eu me envolver muito com outras questões sociais, sentimentais, você sofre e isso é um risco muito grande.”(P.2)

“Na profissão policial, principalmente do delegado de polícia, você não pode se envolver, você não pode se tornar a vítima.”(P.7)

A tentativa de cisão entre a vida pessoal e profissional ficou evidente na fala dos participantes, como uma forma de se desligar dos problemas da delegacia e não entrar em contato com a emoção que perpassa o trabalho que desenvolvem.

“Eu saio daqui e desligo a chave, eu vou tentar entender que a vida não é só delegacia, a vida não é só problema criminoso.” (P.1)

“Eu não sou delegada lá fora, de jeito nenhum.” (P.3)

“Tem gente que fala que é delegado 24h, eu só sou delegada dentro da delegacia /.../ saí da delegacia, eu procuro esquecer inclusive que sou delegada.” (P.2)

“Se eu terminar o expediente, for para a casa, com todos os problemas que caíram aqui na minha sala eu vou ficar louco.”(P.8)

Se não é meu plantão, saio daqui e desligo o telefone, pra justamente não ter esse tipo de vinculação, aí procuro fazer outras atividades, comprei um videogame mês passado, vou me divertir com outras coisas, sair com os amigos conversar sobre assuntos.(P.9)

Essa cisão também é observada com relação à família. Existe uma preocupação em não compartilhar com os familiares a realidade vivenciada no trabalho.

“A sua família não faz parte do mundo policial. Eu não levo minha família para o meio policial.”(P.8)

“Tem coisas do seu trabalho que você não vai levar pra sua casa, que você não vai colocar na mesa do almoço, que você não vai expor a sua família.” (P.10)

Eu procuro não passar detalhes das coisas a gente não passa pra justamente não ter esse tipo de problema meus pais moram em São Paulo e não tem nem ideia, a ideia que eles têm é superficial das coisas como funcionam e tudo pra justamente pra não ficar criando essa, às vezes até angustia né. Então eu procuro não passar detalhamento às coisas que acontece, mas superficialmente. (P.9)

Na tentativa de evitar o envolvimento emocional com os casos atendidos, os delegados vão criando uma carapaça. Alguns dos entrevistados expuseram que, no decorrer do tempo, vão ficando mais frios diante dos casos que vão surgindo. Essa indiferença torna-se uma maneira de conviver melhor com a realidade dura que o trabalho impõe.

“E uma questão de autodefesa, você começa a se blindar, você vai ficando dura.”(P.2)

Na polícia, depois que você entra você cria uma carapaça /.../ a gente fica firme, hoje em dia se matar um cara na minha frente, assim se eu vir um cara morto, o que era pra mim um absurdo agora eu acho normal. (P.5)

“A gente acaba ficando mais frio diante de tanta atrocidade que a gente vê aí, a gente acaba ficando mais frio, mas sem deixar os valores de lado.” (P.9)

Algumas falas reforçam esse movimento dos delegados na criação de uma proteção, uma espécie de escudo que vai se formando durante os anos de profissão, a fim de conseguirem não se envolver emocionalmente com os casos.

“Você sofre com cada papel que está precisando de atenção e que você não pode ir lá.”(P.6)

“O bom de um crime é a investigação” (P.1)

“No meu caso a pessoa já morreu, então eu só tenho que descobrir quem matou.”(P.9)

“Acaba que estou em casa e me acionam sobre um crime, já vem na minha cabeça, mais um monte de papel, então essa é uma forma de desligar.”(P.9)

De certa forma, o envolvimento afetivo que poderia ser criado com os casos é canalizado à necessidade de cumprimento de justiça, no jargão jurídico, no cumprimento do dever legal. É interessante notar que tal jargão é usado em caso de risco e de vitimização em serviço. Como estão à frente de casos que muitas vezes envolvem situações perversas ou chocantes, canalizam a emoção para o auxílio às vítimas na obtenção da justiça.

Eu acho que me blindei, eu vejo ele (a criança de um dos casos), lógico, com toda sensibilidade do mundo, mas eu direcionei, eu acho, pra felicidade de por fim naquilo, então eu não sofro, não sofro não!, a gente lógico que vai sofrer, mas eu não foco a minha atenção no sofrimento da vítima, e sim falar ‘o que posso fazer para acabar com isso’. (P.6)

Por exemplo, crime de homicídio, ah! uma coisa drástica, uma vida que se foi, é uma família que esta em luto, então isso te choca? Choca, só que eu tenho que pensar que eu como uma operadora do direito eu tenho de ter provas pra autoria, porque a gente faz justiça, eu não posso me envolver sentimentalmente com nenhum caso, eu tenho de agir de maneira profissional, técnica pra alcançar o fim que é a justiça. (P.10)

Relação positiva com o trabalho

Apesar de todas as dificuldades relacionadas ao trabalho apontadas pelos entrevistados, existem as compensações que são expressas pelas atitudes positivas. Esta categoria versa sobre as questões relacionadas aos aspectos positivos do trabalho, à identificação e satisfação e comprometimento com o trabalho de delegado de polícia.

Apesar das mazelas da profissão percebe-se na fala dos participantes a existência de comprometimento com a profissão e satisfação com o trabalho.

*“Eu gosto muito do que eu faço, sou muito feliz com o que eu faço, mas sou muito preocupado com o que eu precisaria pra poder desempenhar um bom trabalho.”
(P1)*

Esta satisfação fica muito clara quando está associada com resultado positivo do trabalho, se permitindo, inclusive nestes casos, demonstração da contida emoção guardada a sete chaves.

“Eu já pulei no meio da rua no dia que eu peguei um latrocida.” (P.2)

O serviço de investigação é algo que faz com que haja uma grande identificação com o trabalho. O gosto de investigar, de desvendar os crimes chama muito a atenção na profissão, constituindo-se um fator de satisfação profissional.

“Eu gosto de investigar, gosto de descobrir, eu sou extremamente curiosa, então nesse aspecto essa profissão realmente combina com a minha personalidade.”(P.10)

“É uma carreira apaixonante, porque se trata de um serviço de investigação que de certa forma é muito sedutor.” (P.7)

“Eu acho que são poucas as profissões que quando você consegue o êxito numa investigação, você vibra, quando você consegue êxito é bom demais.” (P.2)

Da mesma forma, o comprometimento com a profissão aparece com ênfase, associando o prazer da realização do trabalho com a vinculação com a polícia civil.

“É uma sensação de justiça, de trabalho bem feito, que você fez alguma coisa importante que outra pessoa não faria, não tem quem faça no seu lugar.” (P.6)

“Apesar das dificuldades eu gosto da atividade policial /.../ gosto muito de ser delegado vou passar o resto da vida delegado” (P.5)

A parte social, é o mais gratificante que tem porque você tá em contato direto com a vítima, lá no Poder Judiciário eles estão encastelados lá nos seus gabinetes, lá a vítima é um número que aparece dez minutinhos, ouve ali põe o tema, e acabou. Aqui não, aqui você vivência a história de cada um, a miséria de cada um. (P.8)

Motivações para o ingresso na carreira

A categoria *motivações para o ingresso na carreira* descreve os fatores que influenciaram os participantes ao ingresso na carreira de delegado da Polícia Civil. De forma geral, a escolha pela carreira de delegado de polícia, de acordo com as entrevistas, está relacionada ao ingresso no serviço público. A valorização do concurso público, pelos atrativos da estabilidade e das possibilidades salariais, faz com que estudantes de Direito deslumbrem o ingresso na carreira policial como uma possibilidade.

“Não tinha intenção de advogar, eu queria estabilidade, sempre gostei do serviço público.”

“/.../ não queria ser delegado não, eu queria prestar um concurso de nível superior.”(P.5)

Boa parte dos entrevistados relatou que buscava as carreiras de juiz de direito, promotor de justiça ou delegado de polícia. Notou-se uma predileção pela carreira de promotor de justiça, no entanto, tiveram êxito no concurso para delegado da polícia civil e optaram por essa carreira ingressar.

“/.../Eu queria fazer concurso público, eu ficaria entre delegado, promotor e juiz. Eu queria um dos três.” (P. 1)

“Eu queria concurso público. Ministério Público ou delegada. Mas não descartava de jeito nenhum ser delegada, aí eu passei.” (P.2)

“Eu não passei em nenhum dos concursos que eu tentei que era pra juiz e promotor, e fiz inscrição pra delegado, e fui aprovado. Fiz esse concurso contrariando meus pais, porque eles não queriam que eu fosse policial.”(P.4)

“Entrei por acaso, eu queria fazer concurso pro Ministério Público, me preparava pra ser promotor e um vizinho me chamou pra prestar o concurso pra delegado aqui em Goiás, e acabei passando.”(P.9)

Outra motivação que influenciou alguns dos participantes na escolha pela carreira de delegado foi pela afinidade com as áreas de direito penal e processo penal.

“Do pouco que eu tive de penal e processo penal, eu gostei demais, adorei, adoro mesmo essa área do direito.” (P.2)

Outros participantes demonstraram ter escolhido a carreira pelo desejo e interesse em ser policial, por acreditar na vocação que possuem.

“Desde criança eu já tive essa vocação pra policial, desde dez, doze anos já andava com a camiseta do FBI, aquela coisa de menino /.../ eu sempre tive essa vocação para ser policial.”(P.8)

“eu queria ser delegada federal, só que o concurso não saiu, mas saiu o concurso em Goiás /.../ daí eu passei, /.../ eu queria ser policial, mas na esfera federal, mas eu hoje ainda penso, mas muito longe porque já tenho uma carreira aqui, mas não consolidada.”(P.10)

“Eu sempre quis ser delegada, nunca quis ser outra coisa. Fui advogada pra ter experiência mesmo.” (P.3)

Apesar de não se perceber uma idealização prévia para a carreira de delegado de polícia na maioria dos casos entrevistados, outra realidade aparece. Ou seja, é praticamente unânime o reconhecimento da carreira como algo apaixonante.

“Nós temos muitos profissionais que trabalham por amor mesmo, porque gostam, tem vocação pra coisa.” (P.4)

DISCUSSÃO

Esta pesquisa teve como principal objetivo realizar um estudo sobre o trabalho do delegado de polícia, a partir da percepção dos próprios trabalhadores. Para tanto, foram operacionalizados como objetivos específicos: (a) conhecer a percepção dos delegados de polícia acerca da organização do trabalho e das condições em que o trabalho é realizado; (b) conhecer como se processam as relações sócio-profissionais; (c) identificar os principais riscos existentes no contexto do trabalho; (d) verificar como esses trabalhadores lidam com os riscos do trabalho. Os resultados foram obtidos a partir das falas dos próprios profissionais que ocupam o cargo de delegado de polícia, a partir de suas vivências e percepções sobre suas atividades. Foram ouvidos delegados de polícia em atuação nas delegacias da cidade de Goiânia e região metropolitana.

Neste capítulo serão discutidos os resultados com base na teoria pertinente, tendo em vista os objetivos propostos neste estudo. O desenvolvimento dessa discussão se dará sob a luz das concepções marxistas acerca do processo de trabalho e do modelo teórico de sustentação à abordagem diagnóstica, proposto por Codo (1997; 2006, 2007).

O trabalho do delegado de polícia se resume na investigação

Codo *et al* (1993) reafirmam que o processo de trabalho refere-se ao conjunto de operações efetivadas por um ou vários trabalhadores orientados para a produção de uma mercadoria ou para a realização de um serviço, que são reconhecidos pela sociedade. Esse processo, segundo Marx (1867/2010), é composto pelos seguintes elementos: à atividade adequada a um fim, ou seja, o próprio trabalho; o objeto de trabalho, matéria sobre a qual o executante do trabalho exerce sua ação; e por fim, os meios de trabalho, que diz respeito ao instrumental de trabalho.

O trabalho do delegado de polícia tem como finalidade a investigação criminal, com intuito de descobrir a autoria e materialidade das ações criminosas, conforme discutido por diferentes autores (Bonelli, 2003a; Bonelli, 2003b; Sadek & Arantes, 2003; Souza & Minayo, 2003; Hagen, 2005; Oliveira, 2011).

Em termos objetivos, o produto da atividade do delegado de polícia, como chefe da investigação criminal, é o inquérito policial, documento em que são relatados todos os procedimentos realizados no decorrer das investigações. Conforme o Relatório de Profissiografia dos delegados de polícia do Distrito Federal, a missão do cargo é “presidir, coordenar e dirigir ações de polícia judiciária, atuando na preservação da paz social e do Estado Democrático de Direito” (2009, p.9).

O referido documento ainda aponta que a atividade do delegado de polícia envolve duas vertentes, tal como observamos na presente pesquisa. Uma vertente mais relacionada à atividade fim, que se relaciona com a investigação em si, e outra mais voltada para as atividades de gestão. Essas atividades conferem ao delegado de polícia grande responsabilidade, principalmente quando à frente de todas as operações da delegacia. Tal aspecto foi discutido por Hagen (2005), apontando que o cargo de delegado de polícia, legal e socialmente reconhecido como autoridade policial, implica em ser investido de poder e submeter-se a alta carga de responsabilidade, principalmente ao exercer função de chefia.

Como segundo elemento do processo de trabalho descrito por Marx (1867/2010), o objeto do trabalho refere-se ao que será transformado, modificado. É a matéria que se aplica ao trabalho. Segundo Marx (1867/2010), o objeto trata da matéria-prima de trabalho que se apresenta em seu estado natural ou resultante de trabalho anterior. No campo do trabalho da polícia (Polícia Militar e Polícia Civil), isso pode ser, em nível macro, entendido como a necessidade de segurança pública, sobre a qual incide a ação do policial.

Fraga (2005) observa que o objeto do trabalho policial é etéreo, no que se refere à prestação do serviço de segurança, tanto formal pelas variáveis do policiamento, quanto informal, representado por ações que visam à sensação de segurança pública. É possível que, em nível macro, a amplitude do objeto – segurança pública – que incorre no caráter etéreo do trabalho policial, seja o primeiro ponto de estrangulamento da função policial com relação às demais funções jurídicas vinculadas ao Poder Judiciário e ao Ministério Público.

Ao pensarmos em nível micro, nos referindo a própria Polícia Civil, o objeto se torna mais claro e incorporado pelos próprios delegados, à investigação criminal. Nesse caso, há uma sobreposição do objeto com a finalidade. Ou seja, a investigação policial, enquanto finalidade, refere-se ao produto maior que visa à segurança pública e, enquanto objeto, se reporta a ação de investigar.

Os meios e instrumentos, terceiro elemento proposto por Marx (1867/2010), que mediam o processo de trabalho do delegado de polícia, referem-se a um complexo de ferramentas de trabalho em que o trabalhador utiliza para dirigir suas atividades. De um lado, os principais meios e instrumentos utilizados para a realização do trabalho são as instalações físicas, viaturas, armamento, munição, aparatos tecnológicos e códigos da lei (CBO, 2002). Por outro, há àqueles não materiais, que são os saberes da profissão, conhecimento e capacidade de interpretação das diversas leis que regem o trabalho. No caso do delegado de polícia, pela exigência da formação em Direito, há o conhecimento prévio relacionado à área jurídica e aqueles adquiridos no decorrer da carreira, por meio de cursos de qualificação que os habilitam para o trabalho, além do conhecimento tácito adquirido pela vivência da profissão.

Bonelli (2003b), de certa forma referindo-se aos meios e instrumentos, aponta como principais características para ser um bom delegado: (a) capacidade para preparar

inquéritos bem circunstanciados (saber-fazer); (b) deter saber o jurídico; (c) ter competência para trabalhar com investigação e (d) apresentar aptidão para chefia e liderança.

No trabalho do delegado de polícia, o inquérito policial, em termos objetivos, é produto final. No entanto, o processo da persecução penal, conforme retratado na literatura, é dividido em duas etapas, sendo a primeira destinada à investigação criminal, trabalho restrito à Polícia Civil, cujo produto final do trabalho é o inquérito policial. Nesse caso, para prosseguir à segunda etapa, ou seja, o processo criminal, o produto do trabalho do delegado transforma-se em matéria prima de novos processos de trabalho, realizados pelos membros do Ministério Público e Poder Judiciário. Uma vez que o processo de trabalho do delegado de polícia é concluído, o produto desse trabalho, dotado de valor de uso, serve-se de matéria-prima para a produção de outro, ou seja, torna-se um produto intermediário. Marx (1867/2010) assinala que o um valor de uso pode ser considerado tanto matéria-prima ou produto, dependendo da função em que ocupa no processo de trabalho.

Falso controle ou autonomia imaginária?

Segundo Guimarães (2006), o controle é um importante fator da organização do trabalho que permeia as relações de produção. O controle nas organizações pode assumir um duplo papel, ou seja, aquele exercido sobre o trabalhador, e o controle que esse pratica sobre a realização de suas próprias atividades laborais.

Sato (2007) afirma que para que o trabalhador tenha controle de seu trabalho, são necessários que haja familiaridade com o trabalho e seu ambiente social, o poder para interferir nas regras e prescrições de trabalho e o respeito ao limite subjetivo, sempre dinâmico.

Partindo dessas colocações, podemos entender que o controle do delegado de polícia sobre o seu trabalho passa por algumas nuances que vão do controle absoluto do trabalho até a subordinação ao aparato legal e a dependência de prazos e interfaces impostas por suas atividades.

O processo de trabalho do delegado de polícia caracteriza-se por ser altamente normatizado por uma série de procedimentos legais, com grande dependência aos ditames da lei. No entanto, por ser um trabalho essencialmente investigativo, é permitida ao delegado uma margem de liberdade no desencadeamento de ações que melhor possam elucidar os casos. É possível perceber que, diante dessas características, o controle exercido pelo trabalho ocorre de maneira ambígua.

Por um lado, o delegado tem liberdade em planejar as ações relativas às investigações, delegar atividades a sua equipe, decidir se irá participar ativamente das atividades externas ou se irá atuar na retaguarda. Sob essa ótica, Bonelli (2003b) assinala que os delegados de polícia controlam o inquérito policial, como uma área do saber exclusiva, e quando investigam a autoria do delito, o fazem com uma autonomia semelhante à de um médico quando diagnostica a doença.

Sendo assim, não há a separação entre o planejamento e execução das atividades, permitindo ao trabalhador a realização de um trabalho não-alienado. Marx (1867/2010) evidencia que ao final do processo de trabalho deve aparecer um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. O trabalhador quando tem baixo controle de seu trabalho, dificilmente terá um resultado que foi antes idealizado em sua imaginação.

O delegado de polícia, na esfera da investigação, tem espaço de autonomia podendo tomar decisões e aplicar seu potencial criativo (Selligmann-Silva, 1992; Cattani, 1996, Codo, 2007). Nesse aspecto, pode se considerar que esse profissional possui controle o trabalho. Hagen (2005) identificou em seu estudo que os policiais civis têm se preocupado

em seu trabalho com o desenvolvimento de novas práticas de investigação. Pode-se assim dizer que esses são momentos do trabalho em que é possível ter mais autonomia e aplicar o potencial criativo.

É importante ressaltar ainda que o controle sobre o trabalho, quando relacionado a um alto grau de responsabilidade, pode resultar em consequências para o trabalhador. Segundo Araújo, Aquino, Menezes e Santos (2003), embora o controle implique em maior autonomia e liberdade para o uso de habilidades e qualificação, na prática gera maior responsabilidade e pressão, com impactos negativos para os trabalhadores, de acordo com abordagens pautadas na vertente de estudos sobre o estresse. Contudo, não é clara esta relação de controle-estresse junto aos delegados, muito embora seja apontada como fator negativo a cobrança recebida em virtude da função.

Por outro lado, o trabalho realizado, cumprindo prazos e exigências legais e engessado por procedimentos pré-definidos, permite a percepção de perda de controle. Esse tipo de controle é denominado por Sato (2007) de *controle burocrático* em que o mecanismo está embutido na organização social da instituição.

Após a Constituição de 1988 houve uma expropriação do controle do delegado de polícia para o Ministério Público e para o Poder Judiciário. O Ministério Público passou a exercer o papel de controlador externo da polícia. Para Guimarães (2002), o controle externo da atividade policial refere-se ao conjunto de normas que regulam o papel de fiscalização exercido pelo Ministério Público em relação à polícia, na prevenção, apuração e investigação de fatos definidos como infrações penais, na prevenção dos direitos e garantias constitucionais das pessoas presas, sob custódia direta da Polícia e no cumprimento das determinações judiciais.

Além da vinculação ao Ministério Público a dependência ao Poder Judiciário em relação a vários procedimentos, tais como expedição de mandados de busca e apreensão,

prisão, interceptação telefônica, quebra de sigilo, entre outros, reforça o entendimento de perda de poder. Tal fato tem gerado grande polêmica, pois a polícia perdeu autonomia e passou a ser instituição subordinada e submissa. Na percepção dos delegados, esse fato é visto como perda de controle sobre o seu trabalho.

Todas essas mudanças, aliadas ao alto grau de exigência ao cumprimento da lei, acarretaram em uma redução do controle do delegado em relação a seu trabalho. Debert (2002) assinala que essa dependência coloca a instituição policial em posição de subalternidade em relação ao sistema de justiça criminal, à medida que há perda de autonomia das práticas policiais, sendo limitada por instituições como o Judiciário e o Ministério Público. Nessa realidade, pode-se perceber a sutileza dos mecanismos de controle sobre o processo de trabalho e sobre os resultados.

Os entraves do trabalho causados pela rigidez das leis e a dependência de outras instituições são claros na fala dos entrevistados, denotando a percepção de um falso controle do trabalho ou uma autonomia imaginária. Sato (2007) ressalta que diferentes mecanismos de controle podem coexistir em uma mesma organização, dependendo do tipo de processo de trabalho e do tipo de produto ou serviço.

Conclui-se então a existência de um controle no âmbito macro do processo de trabalho, ou seja, na estrutura social do trabalho, assim como o controle do trabalhador sobre seu trabalho no nível micro. Ampliando essa visão, Codo (2007) ressalta a importância do controle sobre o trabalho tanto para o desenvolvimento do trabalho em si como também para a percepção de saúde e bem-estar do trabalhador. Quando o controle sobre o trabalho é retirado do trabalhador de forma real ou simbólica, o processo de significação do trabalho pode ficar comprometido.

Condições de trabalho: será falta de interesse em investir na Polícia Civil?

Considerando inicialmente as condições físicas destinadas a realização da atividade fim, foi apontado que a infraestrutura das delegacias é um dos principais problemas para a realização do trabalho. Para Batista e Odelius (2006), infraestrutura é o conjunto de aspectos da instituição de trabalho que servem de suporte para o desenvolvimento das atividades, e informam sobre as condições que influenciam de forma direta ou indireta o processo de trabalho.

Percebe-se uma iniciativa de investimento em infraestrutura da Polícia Civil com instalação de novas delegacias em melhores condições de trabalho. Contudo, a maior parte dos prédios ainda é inadequada, com delegacias funcionando em casas adaptadas. Essas instalações precárias fragilizam o desenvolvimento dos trabalhos e comprometem inclusive a segurança interna.

Em matéria¹⁴ recente veiculada pela mídia sobre a fuga de presos de uma das maiores delegacias da capital goiana, tal vulnerabilidade é ressaltada pela seguinte declaração: *“foi muito fácil fazer aquele buraco, existia infiltração e eles não tiveram nem que cavar o concreto /.../ aqui o preso só fica se quiser”*. A fala desse profissional reforça não só a situação das instalações de algumas delegacias, mas nos remete ao efeito desse fato no delegado de polícia perante o seu trabalho e a sociedade. A falta de investimento na Polícia Civil gera um sentimento de desvalorização do trabalho.

Embora as delegacias do interior do Estado não tenham sido foco do estudo, a maior parte dos entrevistados apontou que a situação é ainda pior, com estruturas mais precárias, e com grande dependência de recursos das prefeituras municipais. O que de certa forma nos assusta é que os delegados mais antigos na profissão apontam que a situação no

¹⁴ Matéria veiculada em 10/04/2012, disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/1073907-presos-fogem-de-delegacia-pelo-buraco-da-privada-em-goiania.shtml>

passado já foi ainda pior, e que hoje as delegacias encontram-se em melhores condições, porém reconhecem que ainda há espaço para melhorias.

As carências não se limitam apenas à estrutura física. Estendem-se também aos recursos materiais e financeiros, havendo falta de investimento em equipamentos de trabalho, tais como armamentos, munições, viaturas, sistema de informação, equipamentos eletrônicos, entre outros. Há deficiência de praticamente todos os instrumentos necessários para a realização do trabalho, conforme descrito pela CBO (2002).

Há uma grande dependência de liberação de verba por parte da diretoria da Polícia Civil, que por sua vez não tem autonomia orçamentária, tornando-se totalmente dependente do Estado, o que faz com que todo o processo de trabalho seja moroso e burocrático. Vários dos entrevistados relataram que, para as questões emergenciais, lançam mão de recursos próprios para ressarcimento posterior. Contrapondo essa realidade, percebeu-se que alguns tipos de delegacia não têm dificuldades de investimento na infraestrutura, pois suas atividades estão diretamente relacionadas aos interesses do Estado.

Mesma situação foi encontrada por Minayo e Souza (2003) na Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro, principalmente quanto às instalações físicas, banco de dados, viaturas, computadores e linhas telefônicas. O estado das instalações físicas foi avaliado como insatisfatório, indicando a falta de condições efetivas de trabalho aos policiais pesquisados. Em relação ao trabalho dos delegados de polícia da cidade de Salvador-BA, Oliveira (2011) também aponta as condições de trabalho desfavoráveis e a insuficiência de equipamentos para a realização das atividades. Percebe-se que essa é uma situação recorrente em outros Estados.

A falta de pessoal é outro importante fator de dificuldade de condições de trabalho vivenciado pela instituição. Praticamente todas as delegacias sofrem com o problema e apresentam dificuldades para a realização das atividades. O déficit de pessoal tem sido

abordado frequentemente pela imprensa. Um exemplo disso foi uma matéria veiculada em um jornal de grande circulação com o título: “Faltam 158 delegados em Goiás”¹⁵ abordando a situação das delegacias do Estado, que sofrem com a falta de pessoal, comprometendo o cenário da segurança de pública estadual.

A necessidade de recomposição do efetivo de trabalho é uma necessidade emergente. Esse problema vem ocorrendo por diversos fatores: pelo mau dimensionamento da força de trabalho, pela falta de concurso público, pelos afastamentos e aposentadorias, assim como pelo aumento significativo da criminalidade nos últimos anos.

Todos esses aspectos acarretam sobrecarga de trabalho, tanto em termos de volume quanto de prazo. Sobrecarga no trabalho tem sido um aspecto muito referenciado na literatura, em várias perspectivas, pelas consequências que podem gerar ao trabalhador e ao trabalho (Wisner, 1987; Seligmann-Silva, 1994, Cruz, 2002, Codo, 2006). O desgaste físico e psíquico, potencial ou efetivamente decorrente da sobrecarga no trabalho pode ser potencialmente danoso em uma atividade onde a clareza de percepção, a reação a estímulos externos, a concentração, prontidão para a ação, entre outras competências são essenciais (CBO, 2002).

Tudo isso compromete o processo de trabalho e acarreta várias consequências, como o atendimento de má qualidade oferecido aos cidadãos, o comprometimento da imagem da polícia na sociedade, o não atendimento de todas as ocorrências, fazendo com que muitos desses profissionais selecionem as denúncias ou casos mais graves e urgentes para dar prosseguimento às investigações.

As queixas quanto aos recursos materiais e humanos também foram evidenciados no estudo com policiais civis do Espírito Santo realizado por Bourguignon *et al* (1998), indicando falta de equipamentos, condições precárias, insalubres e perigosas no local de

¹⁵ Matéria disponível em: <http://www.opopular.com.br/cmlink/o-popular/editorias/geral/d%C3%A9ficit-de-158-delegados-em-goi%C3%A1s-1.27719>

trabalho, acúmulo de trabalho devido ao número insuficiente de funcionários, desvio de função, ritmo intenso, entre outros. Sadek e Arantes (2003) também demonstraram a precariedade das condições materiais e humanas às quais os delegados de polícia de nove estados da federação têm sido acometidos.

A percepção de não reconhecimento profissional pode estar relacionada à falta de melhores condições de trabalho, gerando sentimentos de desvalorização. Minayo e Souza (2003), em estudo realizado com policiais civis do Estado do Rio de Janeiro, relataram a existência de falta de reconhecimento do trabalho devido a fatores como condições de trabalho precárias, abandono em que se encontram algumas unidades, falta de informação sobre as ações que são desenvolvidas, entre outros.

Além das questões apresentadas relacionadas às condições de trabalho, as queixas salariais permearam fortemente o discurso dos delegados, contribuindo para os sentimentos de insatisfação e de falta de reconhecimento profissional. Os participantes afirmaram que não recebem aumento há sete anos, nem mesmo a reposição salarial, fazendo com que os salários se deteriorassem no decorrer dos anos. Isso tem gerado um forte descontentamento em relação ao trabalho, pois esses profissionais são extremantes pressionados e cobrados.

Recentemente, houve uma mobilização por parte do sindicato dos delegados de polícia do Estado de Goiás, para reivindicação de aumento do salário, inclusive com iminência de greve. A classe atualmente está em processo de formalização de acordo de negociação salarial com o Estado. Odelius e Codo (2006) ressaltam que quando o Estado é o patrão, além dos serviços essenciais, existem diversas outras obrigações com a receita arrecadada. Com isso, há uma tendência de minimização das despesas, fazendo com que o Estado pague o mínimo aceitável para o seus servidores, contribuindo assim para constantes lutas por parte dos trabalhadores para melhoria da remuneração.

Soratto e Pinto (2006) pontuam que as condições de trabalho percebidas e vividas pelo trabalhador interferem em suas atitudes de satisfação e comprometimento em relação ao trabalho, colocando-os perigosamente na porta de saída da organização. Atualmente a evasão no quadro de pessoal faz parte da realidade da Polícia Civil. Exemplo disso foi o significativo déficit de delegados do último concurso. De acordo com a matéria citada sobre o déficit de delegados no Estado,¹⁶ das 126 pessoas aprovadas no concurso, 5 desistiram antes mesmo do curso de formação e outras 11 pessoas pediram exoneração no primeiro ano de atuação, migrando para outros cargos em outras instituições.

A falta de investimento do governo na Polícia Civil, o baixo salário pago à categoria e a estressante sobrecarga de trabalho foram apontadas como as principais causas dessa evasão. Se há insatisfação de novos concursados, a ponto de haver desistência do trabalho, o que dizer daqueles que estão há mais tempo na carreira?

A desvalorização do trabalho é acentuada em virtude da relação a outros profissionais, como juízes e promotores de justiça que participam da persecução penal. Esses profissionais recebem mais que o dobro do salário do delegado de polícia, além de ter mais *status* na sociedade. Os pré-requisitos para a atuação nessas carreiras são similares, visto que os concursos públicos têm alto grau de exigência, com várias fases, devendo o candidato ser bacharel em Direito. Porém, ao serem aprovados, os vencimentos são bem diferentes.

A classe dos delegados de polícia reivindicava o reconhecimento da carreira jurídica, assim como são reconhecidos os juízes, promotores e procuradores de justiça, algo que foi conquistado durante a realização desta pesquisa¹⁷. Mesmo fazendo parte da

¹⁶ Matéria disponível em: <http://www.opopular.com.br/cmlink/o-popular/editorias/geral/d%C3%A9ficit-de-158-delegados-em-goi%C3%A1s-1.27719>

¹⁷ O referido reconhecimento da classe de delegados de polícia como carreira jurídica, ocorreu no Estado de Goiás em julho de 2011. Os delegados de polícia de vários outros Estados já haviam conquistado tal reconhecimento em outras ocasiões.

carreira jurídica, os delegados de polícia estão em posição de desvantagem em relação às outras carreiras, colocando-os em situação vulnerável (Bonelli, 2003b; Oliveira, 2011).

Bonelli (2003a) afirma que no passado as carreiras públicas na área do Direito tiveram isonomia salarial, porém foram perdidas pelos delegados de polícia de vários estados. A autora revela haver uma relação de dominação entre as instituições que abrigam essas carreiras, sendo dominantes aquelas instituições que já conquistaram poder e autonomia, tais como o Judiciário e o Ministério Público.

Além das diferenças salariais entre as carreiras jurídicas, os delegados ainda reclamam por garantias constitucionais, já reconhecidas para os membros da Magistratura e do Ministério Público. Dentre essas garantias, destaca-se a inamovibilidade. A falta dessa garantia em especial gera uma fragilidade na carreira, uma vez que podem ser transferidos a qualquer momento, inclusive para locais considerados ruins, como forma de punição. Segundo Falcão (2008), essa garantia é fundamental para que o delegado de polícia não fique à mercê de ingerências políticas de autoridades contrariadas com os seus interesses pessoais, quando alvos de investigações presididas por autoridade policial.

O trabalho do delegado de polícia também tem sido fragilizado devido à invasão no campo da investigação por parte de outras instituições, tais como o Ministério Público e a Polícia Militar. A atuação do Ministério Público na investigação tem sido alvo de vários debates e discussões polêmicas, sendo essa questão inclusive levada ao Supremo Tribunal Federal (STF) para decidir a legalidade do exercício da investigação criminal pelo MP. Atualmente os promotores de justiça têm realizado investigações, sob o argumento de ser um órgão independente, imparcial e possuidor de garantias constitucionais. Sadek e Arantes (2003) relatam que há uma expressiva rejeição por parte dos delegados de polícia à interferência do Ministério Público na atividade de investigação.

Diferentemente da atuação do Ministério Público no campo da investigação, oriunda de prerrogativa constitucional, os policiais militares, que possuem papéis bem definidos de atuação, em diversas ocasiões adentram o campo da investigação, causando transtornos ao trabalho da Polícia Civil. Há a existência de um grupo na Polícia Militar do Estado em que foi realizada a pesquisa, denominado P2. Esse grupo foi criado durante a ditadura militar para investigar crimes praticados por membros da própria instituição. De acordo com os relatos da pesquisa, esse grupo tem usurpado o papel da Polícia Civil, com conivência do Estado.

Esses profissionais normalmente atuam a paisana, identificam-se nas operações como policiais civis, porém muitas vezes cometem arbitrariedades. A atuação desses policiais militares no trabalho de investigação compromete fortemente a imagem da Polícia Civil, além de ser geradora de uma relação conflituosa entre os profissionais das duas instituições, conforme será demonstrado na discussão acerca das relações sócio-profissionais.

Ao analisar as questões relacionadas às condições de trabalho do delegado de polícia, faz-se necessário reportar às expectativas dos trabalhadores pelo reconhecimento e retribuição por parte da instituição. Esse processo é chamado de percepção de suporte organizacional (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986), em que os trabalhadores elaboram crenças globais sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida de seu bem-estar.

Siqueira (2005) ressalta a importância da troca social e da norma de reciprocidade na percepção de suporte organizacional. Para a autora, quando o trabalhador recebe *doações organizacionais* (políticas e práticas de gestão de pessoas) e se coloca no papel de receptor, fortalece as crenças de que a organização se preocupa com seu bem-estar, configurando assim uma fonte de percepção de suporte organizacional. Sendo assim, o

receptor (trabalhador) passa a acreditar que deva retribuir à organização de alguma forma, e, com isso, o trabalhador passa a se comprometer mais com a organização.

Atualmente os delegados de polícia clamam por melhorias em suas condições de trabalho em vários aspectos: estruturais, materiais, salariais e de suporte psicológico. Pode-se assim dizer que a percepção de suporte organizacional está comprometida, refletindo fortemente na fala dos delegados entrevistados.

Investigar é fascinante

Apesar de todas as dificuldades relacionadas ao desenvolvimento das atividades, existe uma atitude positiva entre delegados de polícia e o trabalho. Segundo Katz citado por Soratto e Pinto (2006), a atitude é uma predisposição individual para avaliar aspectos simbólicos de seu mundo de forma favorável ou desfavorável. Essa relação é expressa pelas atitudes de satisfação do trabalhador frente ao trabalho.

Um dos aspectos que retratam essa relação é a grande paixão desses profissionais pela investigação. Traçar caminhos para desvendar e elucidar ações criminosas é algo considerado uma das melhores partes do trabalho. A investigação criminal faz parte do imaginário coletivo, exemplo disso é o grande sucesso de personagens da ficção como *Sherlock Homes*, *Inspetor Bugiganga*, dos romances policiais de *Agatha Christie*, dos seriados de TV como *C.S.I* e da própria representatividade das instituições policiais americanas.

Para esses profissionais, o investigar se torna ainda mais prazeroso por se tratar de uma função legitimada, ou seja, estão habilitados para a realização deste trabalho. Diante disso, uma vez que há a invasão no campo da investigação por outras instituições, é como se o prazer gerado por essa atividade também fosse ameaçado.

Junto à atividade de investigação, vem à sensação de dever cumprido quando o objetivo do trabalho é atingido. Várias estórias foram contadas de maneira entusiasmada durante as entrevistas. Foi notório o sentimento de satisfação pelo alcance do resultado, principalmente quando tiveram seus trabalhos reconhecidos pelas próprias vítimas ou familiares.

Siqueira (2008) ressalta que a expressão satisfação no trabalho representa a totalização do quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas no contexto da organização. A autora elenca cinco dimensões como fonte de satisfação (o salário, os colegas, a chefia, as promoções e o próprio trabalho). As experiências relatadas pelos delegados entrevistados estão relacionadas à satisfação do trabalho em si, em que a realização das tarefas propicia aos trabalhadores sentimentos gratificantes ou prazerosos.

Nesse sentido, a satisfação com o trabalho realizado indica estar associada à importância social que esse trabalho tem. O papel social exercido pelo delegado parece promover uma relação positiva com o trabalho, estabelecida pelas oportunidades na prestação de serviços à comunidade, visto que reconhecem a importância social do trabalho e a proximidade aos cidadãos. Isso reforça a percepção dos delegados de polícia quanto à satisfação com o trabalho. Codo *et al* (1993) assinala que a importância do trabalho para o trabalhador e a sua percepção de valor para a sociedade contribui para que haja a existência de sentido desse trabalho, enquanto atividade humana geradora de significados. Por outro lado, quando o trabalhador apresenta problemas quanto à percepção do produto do seu trabalho, é um indivíduo que não percebe o valor do que faz (Codo, Vasques-Menezes & Verdan, 2006).

Essa relação positiva entre trabalho-trabalhador vai sendo construída gradativamente, contribuindo para o processo de identificação com o trabalho. Desse

modo, o trabalhador vai estabelecendo importantes vínculos com seu trabalho. Na fala dos delegados entrevistados ‘é uma carreira apaixonante’.

Todas essas experiências prazerosas, vivenciadas, seja pela investigação criminal, pela sensação de dever cumprido ou pelo exercício do papel social, contribuem para que o trabalhador perceba o trabalho como sendo dotado de sentido tanto individual quanto social. Tolfo e Piccinini (2007) enfatizam ainda que o trabalho rico em sentido contribui na estruturação da identidade e da subjetividade do trabalhador.

O delegado e suas interações sócio-profissionais

É importante considerar inicialmente os delegados de polícia como um grupo, do ponto de vista de classe profissional, conforme definido por Alfinito & Corradi (2011). A identidade social, tal como discutida por Tajfel (1972), é percebida com clareza junto aos delegados, indicando um sentimento de pertença, onde se identificam e se percebem como membros de grupo social de delegados da Polícia Civil (endogrupo) e não pertencente a outros grupos de segurança pública e de carreira jurídica como de juízes, promotores e policiais militares (exogrupo).

As relações intergrupais estabelecidas entre os delegados de polícia e os membros de outras instituições apresentaram ser formais. Os problemas desta relação aparecem de forma diferente com relação a cada grupo institucional.

A relação com os representantes do Ministério Público, na visão da maioria dos participantes da pesquisa, ocorre de forma amistosa, muitos deles afirmaram realizar um trabalho de parceria e respeito. No entanto, a existência de conflitos entre as instituições surgiu de forma implícita nas falas dos delegados da pesquisa, pois apesar de afirmarem manter uma boa relação com os promotores, ficou evidente a reprovação quanto à atuação

do Ministério Público na investigação criminal. Os conflitos entre a Polícia Civil e o Ministério Público foram também evidenciados no estudo de Hagen (2005), e apontam para a disputa em torno da investigação criminal e a dificuldade de lidar com atribuição de controle externo do MP, onde o promotor de justiça fiscaliza o trabalho da polícia. Sadek e Arantes (2003) mostram que a interferência do Ministério Público na atividade policial é um obstáculo relevante na percepção dos delegados.

Bonelli (2003a) também ressalta a existência de disputa concorrencial entre promotores de justiça e delegados de polícia, e relata uma situação de dominação entre o Ministério Público e a Polícia Civil. Algumas falas dos delegados entrevistados sugerem a presença dessa relação de dominação.

“O MP, quando tem preso em delegacia, tá fiscalizando esses presos, ele controla inquérito, quantidade de inquérito, se tem muito inquérito no cartório, a atividade policial em si.” (P.3)

Num estudo anterior, Bonelli (1998) discute a existência de competição profissional com a mesma formação profissional como juízes, promotores, delegados de polícia, advogados e funcionários judiciais. No que se refere aos delegados de polícia, o estudo revelou que há uma ‘irritação’ por parte desses profissionais em relação aos membros do Ministério Público, devido às conquistas dessa corporação, que aumentaram, inclusive, o poder dos promotores sobre os delegados.

Essa realidade, segundo os delegados, pode apresentar características bem distintas na relação capital-interior. Na capital, o distanciamento físico das instituições, o maior número de profissionais e o tipo de demanda de trabalho podem favorecer o aparecimento dos conflitos, da competição (mesmo que implícita) e da formalidade entre as diferentes instâncias. Esse cenário muda quando esses profissionais estão trabalhando nas cidades do

interior. Investidos de um poder mais amplo, os delegados aproximam-se da posição de juízes e promotores, e são reconhecidos como autoridades locais (Hagen, 2005).

O mesmo foi percebido com relação aos delegados de polícia e promotores de justiça que atuam no interior e aqueles que estão na capital. No interior, esses profissionais têm uma proximidade maior, inclusive de amizade. Tanto delegados quanto promotores iniciam suas carreiras trabalhando no interior, e esse estreitamento da relação entre esses profissionais também funciona como suporte afetivo, visto que se encontram em situação semelhante, fora de suas cidades de origem, e em alguns casos longe da família. Sendo assim, as evidências de conflitos intergrupais nessas situações são bem mais remotas.

As relações dos delegados com o judiciário é estreita por uma necessidade de trabalho. Existe uma dependência do judiciário para a realização da investigação policial. Porém, essa relação se processa de maneira formal e burocratizada, através de documentos oficiais. Embora na percepção dos delegados a agilidade desses serviços pode ser atingida melhorando o nível de confiança entre eles, do ponto de vista da análise da organização do trabalho esse problema é mais complexo, pois envolvem normas, rotinas, papéis, hierarquias de duas instituições, vinculadas a poderes distintos com níveis de autonomia diferentes e espaços físicos dispares.

Bonelli (1998, 2003a, 2003b) explica que os conflitos interprofissionais no campo jurídico são decorrentes das diferentes posições em que as profissões se encontram no sistema jurisdicional. A autora ainda trás para a pauta questões da ordem do trabalho, como aspectos que possam estar alimentando o conflito entre delegados, juízes e promotores. Dentre eles, o trabalho de gabinete em oposição à ação de campo; horários mais definidos de trabalho em oposição aos plantões e turnos prolongados; e, por fim, os saberes jurídicos em oposição a combinação da atuação jurídica e atuação policial, com uso de arma e as suas representações do mundo do crime.

Contudo, o principal foco de conflito intergrupual ocorre com a Polícia Militar. Enquanto os conflitos inerentes à relação entre delegados, magistrados e promotores surgiram de forma sutil, com a polícia militar tal relação parece ser mais declarada. A rivalidade entre Polícia Civil e Polícia Militar é histórica.

A interferência ou atuação de policiais militares em áreas de competência da Polícia Civil, assinalando disputa de papel, pode ser caracterizada como *conflito sentido* tal como discutido por Bowditch e Buono (2006), ou seja, há um incômodo por parte dos delegados com essa situação. Nesta pesquisa foi reconhecida a importância do trabalho desenvolvido pela PM. No entanto, é reconhecida também uma área de conflito de atuação onde alguns policiais militares extrapolam os limites de atuação dessa força policial.

Sadek e Arantes (2003), da mesma forma, ressaltam a relação tensa entre os delegados de polícia e policiais militares, devido à invasão no campo de atuação. O estudo realizado por Hagen (2005) apontou uma relação de rivalidade entre policiais militares e policiais civis. No caso do estudo de Hagen essa realidade se mostrou agravada, devido à autorização formal para a lavratura de termos circunstanciados de ocorrência (TCO), atividade 'privativa' da Polícia Civil.

No Estado de Goiás, o TCO permanece sendo exclusivo dos profissionais da Polícia Civil, porém ao serem indagados sobre a possibilidade desse procedimento ser realizado por policiais militares, os entrevistados se posicionaram sendo contra, e utilizaram o mesmo argumento apontado na pesquisa de Hagen (2005), de que os policiais militares não têm competência jurídica para desempenhar tal atividade.

Bonelli (2003a) chama atenção ainda para outro aspecto. Há uma reprodução da estrutura de dominação entre as duas instituições, porém, nessa relação a Polícia Civil ocupa a posição dominadora, sendo a formação e o saber jurídico do delegado se destaca como um fator de diferenciação com relação aos oficiais da PM.

Delegados e mídia representam outra relação relevante e que tem sido cada vez mais se intensificada. Essa relação tem sido inserida na descrição formal das atribuições do delegado. Na pesquisa em que culminou no relatório de profissiografia dos delegados de polícia do Distrito Federal (2009), consta como atividade complementar o atendimento à imprensa, sendo considerada pelos participantes uma tarefa que faz parte das atribuições do delegado, sendo ela necessária e de alta importância.

A Polícia Civil tem procurado estreitar laços com a imprensa, como uma maneira de aproximar-se da sociedade, demonstrando sua atuação, principalmente nos casos de maior repercussão e, com isso, minimizar os desgastes da imagem da instituição em decorrência de escândalos de corrupção. Sadek e Arantes (2003) relatam que as acusações de corrupção constituem o fator principal responsável pela formação de uma imagem negativa da Polícia Civil.

A relação com a imprensa também se mostra importante na denúncia de improbidades e abusos de poder, atuando como controle social, permitindo, assim, maior averiguação dos fatos. De qualquer forma, esse aspecto também pode levar a exageros ou falsas interpretações das ações da polícia por parte da mídia. Os resultados do estudo de Sadek e Arantes (2003) apontam que a exploração sensacionalista dos meios de comunicação pode contribuir para a imagem negativa da Polícia Civil.

O único que não corre riscos é o delegado, que não sai da delegacia

A frase que estampa o título desta seção, cujo objetivo é discutir os riscos existentes no trabalho, foi dita por um agente de polícia, participante da pesquisa realizada por Minayo e Souza (2003) sobre o trabalho de policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. Questiona-se então, quais riscos os delegados não sofrem. Os riscos vivenciados por

policiais têm sido evidenciados em vários estudos (Souza & Minayo, 2005; Constantino, 2006; Minayo, Souza & Constantino, 2007).

Segundo Minayo e Souza (2003), os riscos no trabalho são inerentes à atividade desenvolvida por policiais civis. A maior parte dos delegados reconhece o risco como parte da atividade policial. Entretanto, há uma incidência maior nas atividades operacionais realizadas nas ruas. Segundo Batista (2008), os riscos, do ponto de vista analítico, assumem duas modalidades: riscos físicos e riscos psíquicos, sendo ambos vivenciados por policiais civis. A existência dos riscos físicos, embora reconhecida por parte dos delegados, são percebidas de várias maneiras.

Nesta pesquisa, alguns relatos apontam para a negação do risco ao mesmo tempo em que impõe a si mesmo a áurea de super-herói, ficando clara a relação potência x impotência:

“É uma carreira pra quem é destemido, e pra quem é destemido, não há riscos.”(P.7)

“A investigação em si ela não oferece risco eu vejo que seria mais perigoso eu trabalhar numa agência bancária do que na delegacia.” (P.9)

O primeiro exemplo de relato aponta a existência de um paradoxo, pois se os riscos foram reconhecidos como parte da atividade, e se a profissão é só para os destemidos, logo não haveria riscos para aqueles que a ocupam. Ademais, questiona-se se o destemido não correria mais riscos do que os não-destemidos. Segundo Gomes, Minayo e Silva (2003), as estratégias de ignorar o risco podem vir pela negação, banalização do perigo ou ocultação da identidade profissional.

A tática da ocultação da identidade foi empregada por alguns dos delegados desta pesquisa, ao afirmarem não revelar atividade às pessoas com as quais convivem, esconder a carteira profissional entre os demais documentos, não usar adesivos da polícia no carro,

ou até mesmo dispensar o uso da arma de fogo quando não estão trabalhando. O uso dessas estratégias como forma de mascarar o risco sugere, de um lado, a fragmentação da identidade profissional, já que quando estão trabalhando são policiais e quando estão fora do trabalho essa identidade é ocultada. Por outro, a corda bamba em que atuam tendo que ser super-herói (potência) ou se reconhecer como possível vítima (impotência).

Por outro lado, existem aqueles riscos que muitas vezes se manifestam de maneira silenciosa, em decorrência da própria organização do trabalho e das condições em que ele é desenvolvido, são os riscos psíquicos de natureza psicossocial. De acordo com Guimarães (2006), a percepção subjetiva do trabalhador em relação aos fatores da organização do trabalho pode afetar sua resposta psicológica e, com isso, trazer consequências para a saúde.

Segundo a fala dos delegados “o delegado de polícia vive para o crime”. Como discutido por Bonelli (2003b), é um trabalho voltado para a realidade perversa do mundo. O trabalho é marcado ainda por pressões e cobranças vindas da própria instituição, dos outros órgãos, dos cidadãos e/ou familiares, da imprensa e da sociedade em geral. Os prazos são determinados por lei, muitas vezes apertados, em função da alta dependência de outras instituições e aliados às condições precárias e à falta de efetivo. Todas essas características impõem ao trabalho condições estressantes.

Os dados coletados apontam que o sofrimento no trabalho é pouco verbalizado e, quando mencionados, indicam alterações de sono e ansiedade, principalmente quando o trabalho os expõe a situações extremas (vítima fatal, criança, idoso). Os dados de Oliveira (2011) indicaram que a maioria dos delegados pesquisados considerou o trabalho como emocionalmente demandante, e muitos relataram a busca de omissão das verdadeiras emoções no ambiente profissional como sendo fatores contributivos para a sobrecarga emocional.

Nesse sentido, o convívio diário com o mundo do crime leva os delegados de polícia a ficarem suscetíveis a desgastes emocionais, podendo comprometer inclusive suas condições afetivo-emocionais. Devido a alta exposição característica da profissão, para ‘dar conta’ das demandas do trabalho, os delegados de polícia precisam desenvolver estratégias para evitar ou suportar esses riscos de sofrimento e adoecimento, e, para isso, buscam subterfúgios. Vários delegados entrevistados afirmaram que, com o transcorrer dos anos do exercício profissional, passaram a tratar os casos como ocorrências, evitando assim, o envolvimento afetivo.

Segundo Codo e Gazzotti (2006), todo trabalho envolve um investimento afetivo por parte do trabalhador, seja na relação estabelecida com os outros e/ou com o produto do trabalho. No caso do trabalho do delegado de polícia, a minimização do afeto na relação estabelecida com o outro (vítima) pode indicar um mecanismo de defesa. Contudo, esse processo pode se tornar um risco psíquico.

Na polícia, depois que você entra, você cria uma carapaça

A partir da fala exposta no título da seção, percebe-se que uma das maneiras encontradas para lidar com esse tipo trabalho é se protegendo. Uma das primeiras mudanças que ocorrem no decorrer do tempo, como discutido no item anterior, é o não envolvimento emocional com o caso. Um dos participantes afirmou que o envolvimento emocional os coloca refém do caso, os seja, no papel de vítima. Uma das características da profissão é tratar vítima e acusado de forma imparcial, pois ambos são detentores de direitos constitucionais, e caso o delegado tome partido pela vítima ou pelo acusado, nega a eles esse direito.

Ferreira (2009) propõe o termo *embrutecimentopatia* para abordar os efeitos do endurecimento emocional. Para ele, o endurecimento emocional provoca a perda de sensibilidade para com as relações sócio-profissionais e para com o outro, ocasionando assim, uma indiferença social e o risco de regressão da subjetividade do trabalhador.

Foi possível perceber que esse movimento vai sendo desenvolvido no decorrer da carreira. Um dos delegados resumiu bem esse processo ao dizer: “*a gente pega uma frieza!*”. O sentido do termo ‘pegar uma frieza’ pode ser retratado como, por exemplo, quando um delegado recebe um comunicado de homicídio, logo pensa em um monte de papéis que têm que ser preenchidos, sobrepondo a burocracia ao fato. Outros estudos com policiais civis apontaram para um movimento semelhante, indicando ser uma estratégia de proteção, característica das profissões policiais (Minayo & Souza, 2003; Anchieta, Galinkin, Mendes & Neiva, 2011; Anchieta, 2011).

Para alguns delegados existe uma canalização do envolvimento emocional com caso para a solução do problema. Assim, apesar de haver a minimização do afeto em relação ao outro, essa energia é posta em favor do produto do trabalho. Contudo, a justificativa que a emoção causada pelo trabalho é redirecionada para solução do problema, ou seja, do caso, é uma racionalização da negação do impacto emocional sofrido. O foco deixa de ser no impacto do sofrimento com a vítima e passa a ser na ação para solucionar o problema, ou seja, o delegado se coloca como um instrumento para promoção da justiça. A mecanização implícita nesse processo leva a um rompimento do investimento afetivo necessário em todo trabalho como discutido por Codo e Gazzotti (2006).

Como forma de se resguardar contra os riscos do trabalho, há a cisão entre vida pessoal e profissional. Alguns evitam assumir a profissão, e outros se apoiam na legalidade, agindo de forma técnica, atuando como um operador do Direito. Nesse caso,

reproduz-se a máxima das teorias de administração do início do século passado, onde era advogado que os problemas de casa devem permanecer em casa e os problemas do trabalho não devem sair do trabalho.

Esse processo de cisão vivenciado por esses profissionais acaba refletindo nos campos familiar e social. Diferente do que ocorre em outras profissões, em regra geral, o trabalho do delegado de polícia não é levado para o seio da família. Falas como “*Eu não levo minha família para o meio policial*” retratam essa tendência. Essa separação é encarada pelos delegados como uma forma de aliviar as tensões do trabalho.

Esse movimento se enquadra na dimensão de segmentação, na relação trabalho e família, do modelo proposto por Edwards e Rothbard (2000). Segundo esses autores, a segmentação ocorre quando há a separação entre trabalho e família, sendo estabelecida uma fronteira entre esses dois campos. Essa separação entre trabalho e família pode ser vista como uma maneira de lidar com o estresse a partir de qualquer um desses domínios. Contudo, essa dimensão de segmentação contraria a visão hegemônica dos estudos que defendem as dimensões trabalho e família como intimamente relacionadas (Greenhaus & Beutell, 1985; Evans & Bartolomé, 1986; Lambert, 1990).

De uma maneira ou de outra, todos os entrevistados assumiram haver riscos na profissão, principalmente aqueles que comprometem a saúde mental. No entanto, nenhum revelou situações em que sua própria saúde mental estivesse em risco. Alguns assumiram que procuram ajuda profissional de um psicólogo, como forma de ajudá-los emocionalmente. Porém, essa ajuda é adquirida fora da instituição de maneira particular.

De qualquer forma, a negação da emoção ou a ruptura entre trabalho e família indicam a necessidade de um maior investimento em termos de saúde mental destes profissionais. Percebeu-se que existe um desejo por parte desses profissionais para que instituição invista em programas de prevenção à saúde mental, julgando ser importante que

haja um suporte psicológico preventivo, dada a natureza do trabalho. De acordo com os dados, o serviço prestado pela instituição é falho e direcionado a uma clientela já adoecida.

É um trabalho muito ligado ao social

A organização do trabalho da Polícia Civil tem sofrido algumas transformações nos últimos anos em virtude de uma série de fatores. Uma delas está na mudança no campo de atuação, que a cada vez tem assumido uma função social. A população tem procurado mais a polícia para buscar auxílio e orientações, inclusive para assuntos extra criminais. Essa proximidade tem ocorrido com mais frequência nas delegacias localizadas no interior e nos bairros mais carentes da capital. Debert (2006) chama atenção para a acessibilidade da sociedade à justiça, e aponta que a segurança pública é a face mais visível da institucionalidade pública e, sendo a polícia a instância mais exposta pela mídia, as delegacias tornam-se um recurso amplamente utilizado pela população mais pobre para conhecer a lei e encontrar respaldo legal para a resolução de conflitos.

Essa aproximação com a sociedade deve-se a um movimento espontâneo da população em buscar ajuda e apoio nas delegacias, no intuito de encontrar alternativas para a resolução de problemas particulares. O modelo de polícia comunitária ainda não foi instituído formalmente no Estado em que foi realizada a pesquisa, porém observou-se uma tendência de aproximação entre Polícia Civil e a sociedade, principalmente nas delegacias especializadas como a Delegacia especializada de atendimento à mulher (DEAM) ou na Delegacia estadual de repressão a narcóticos (DENARC), em programas de prevenção às drogas. Nas cidades do interior, principalmente aquelas com menos habitantes, as delegacias recebem ainda outro significado, além de sua principal finalidade, para muitos

cidadãos elas representam o próprio Estado, onde as pessoas buscam respaldo para solução de seus conflitos. Essa ideia fica clara na fala de um dos participantes.

“É cheque sem-fundo, dívida, briga de marido e mulher, quantas e quantas vezes coloca ali as pessoas pra fazer um diálogo, um primeiro atendimento ao cidadão que para ele o Estado constituído é uma delegacia de polícia.”(P.8)

Diante dos relatos referentes à atuação social do cargo, percebe-se que a habilidade de atendimento ao público é uma característica importante do perfil dos profissionais que ocupam o cargo de delegado de polícia. O relatório de profissiografia dos delegados de polícia do Distrito Federal (2009) define o atendimento ao público como uma das atividades complementares que abrangem tarefas como: receber e ouvir a pessoa; esclarecer dúvidas, e orientação quanto aos órgãos competentes no caso de atividades extra-crime. A atividade de atendimento, ao público na pesquisa realizada no Distrito Federal que culminou no relatório de profissiografia, foi declarada a mais realizada pelos participantes.

O caminho da identidade profissional

Os dados apresentados por Sadek e Arantes (2003) demonstraram que uma boa parte dos delegados ingressou nessa carreira por motivos altruísticos, para defender os cidadãos e pela oportunidade de prestar serviços à sociedade. Diferentemente dos dados desses pesquisadores, segundo os relatos dos delegados da cidade onde foi realizada esta pesquisa, o principal motivo para a escolha da profissão foi o ingresso no serviço público.

A maior parte dos profissionais entrevistados ingressou jovem na Polícia Civil. O objetivo após a conclusão do curso superior era seguir a carreira pública para cargos privativos de bacharéis em Direito, tais como promotor de justiça, juiz de direito e

delegado de polícia. Percebeu-se que o cargo mais desejado foi o de promotor de justiça, porém foram aprovados no concurso de delegado da Polícia Civil. A dificuldade em conciliar os estudos com as atribuições de delegado contribuíram para que esses profissionais desistissem da tentativa de ingressar em outras carreiras.

Por outro lado, observou-se que a identificação com o trabalho foi desenvolvida aos poucos, após o ingresso na carreira. Como antes colocado, há um encantamento pelas atividades de investigação criminal, pelo desvendamento de crimes e pela função social, o que contribuiu para que houvesse a identificação com o trabalho, assim como para a formação da identidade profissional. Alguns dos delegados entrevistados, diferente da maioria, já faziam parte do universo policial, pois haviam ocupado o cargo de agente de polícia e afirmaram seguir carreira como delegados por vocação.

Normalmente os recém-concursados ingressam na carreira sem nunca ter tido contato direto com o meio policial. Em um primeiro momento essa nova realidade é chocante e aos poucos vão se socializando com o trabalho, e desenvolvendo atitudes de comprometimento com a carreira em virtude das relações positivas que vão sendo estabelecidas.

Segundo Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999), a carreira está associada a uma perspectiva de ajustamento do indivíduo à ocupação escolhida ou à imagem que dele possui. Bastos (1994) complementa afirmando que o comprometimento com a carreira envolve um sentimento de identificação psicológica do indivíduo com sua profissão, implicando a escolha intencional de uma linha de trabalho e a expectativa de que a lealdade a essa escolha transcenderá um trabalho em particular ou um contexto organizacional.

Analisando as dimensões de comprometimento defendidas por Bastos (1994); com a organização, com a carreira e com o sindicato, o conteúdo da fala dos participantes

obtido pelas entrevistas, permitiu identificar evidências de comprometimento mais elevado com a carreira do que com a instituição. Esse parece ser um retrato recorrente da administração pública em que o comprometimento com a carreira sobressai ao comprometimento com a instituição (Bastos & Borges-Andrade, 2002).

Em um de seus estudos, Bastos (1994) demonstrou a existência de menor comprometimento com organização por profissionais do serviço público com nível superior. Flauzino e Borges-Andrade (2008) apontaram a existência de maior comprometimento organizacional, em nível afetivo, em uma instituição pública de segurança, comparando-o com outras instituições governamentais que prestam serviços essenciais. Ressalta-se, no entanto, que essa pesquisa foi realizada no Corpo de Bombeiros, tendo a maioria dos participantes o ensino médio completo. Os autores acreditam que os resultados foram motivados pelo caráter ideológico da instituição, algo que poderia ser mais bem investigado na Polícia Civil.

Por fim, não podemos deixar de abordar alguns aspectos relevantes sobre a formação da identidade profissional do delegado de polícia. Bandeira, Marques e Veiga (2000), ao analisar os elementos dos conceitos de comprometimento, ressaltam que há uma união entre a identidade da pessoa à organização, resultante de um processo em que o indivíduo se torna ligado à instituição pelas crenças, valores, ações ou até mesmo pela natureza dos relacionamentos estabelecidos.

Quanto à formação da identidade profissional do policial, Poncioni (2003) afirma que a atividade profissional é exercida por um grupo social específico, que compartilha sentimentos de pertencimento e identificação com sua atividade, partilhando ideias, valores e crenças comuns baseados numa concepção do que é ser policial. Pode-se notar que a interiorização das crenças, valores e até mesmo os saberes da profissão são fundamentais para a construção da identidade profissional.

É válido ressaltar que a academia de polícia tem um papel importante nesse processo, pois ela é o primeiro contato do novo concursado ao adentrar a instituição. A partir dos cursos de formação, esses novos profissionais são apresentados ao mundo do trabalho policial.

Poncioni (2005) reforça a importância da formação profissional realizada nas academias de polícia para a construção da identidade profissional. Essa formação contribui muito mais do que aquisição das competências necessárias ao trabalho, ela é fundamental para a transmissão dos valores e crenças acerca da profissão consubstanciada em uma base de conhecimento e de cultura comum sobre o que é ser policial.

Esse, sem dúvida, é um dos principais caminhos para se desenvolver a identidade profissional de policial. Porém, por outro lado, o delegado de polícia ainda tem outro desafio na construção de sua identidade profissional, pois ela é desenvolvida de forma bipolar, onde concomitantemente emergem o policial e o jurista. Bonelli (2003b) chama atenção para esse dilema da bipolaridade da identidade profissional do delegado de polícia. Segundo a autora essa profissão está vinculada a duas áreas: à segurança pública e à justiça. A primeira é dividida com outros profissionais da segurança, como os policiais militares e da segunda área fazem parte outros atores mais respeitados pela sociedade e com maior *status* profissional.

Para finalizar, a autora complementa ainda que a função do delegado de polícia trabalha com duas áreas cujos valores são opostos. Se de um lado lida com o saber jurídico, característico do conhecimento intelectual, de outro lida com o mundo do crime, considerado sujo e violento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao levar o caso para a delegacia de polícia, deparamo-nos com a realidade do trabalho de uma classe profissional muito conhecida pela sociedade, porém pouco explorada pelos estudos científicos, apesar do crescimento das pesquisas relacionadas a policiais civis. A proposta deste estudo foi conhecer os aspectos objetivos e subjetivos do trabalho desempenhado por delegados da Polícia Civil. Para tanto, foram ouvidos profissionais que atuam nessa carreira, no intuito de compreender o trabalho a partir da própria experiência subjetiva desses trabalhadores. As entrevistas, o referencial teórico, além de outros estudos realizados com policiais civis pôde contribuir para o entendimento da lógica do trabalho dessa categoria profissional.

Pode-se dizer que os objetivos desse estudo foram alcançados, trazendo contribuições para o entendimento dos aspectos da organização do trabalho do delegado de polícia, apontando as características e dificuldades inerentes às atividades desses profissionais. A partir da análise dos dados, foi possível identificar um contra-senso em relação ao trabalho desempenhado pelo delegado de polícia. Há uma grande paixão pela investigação criminal, a satisfação marcada pelo sentimento de dever cumprido, quando se assume o papel de operador do Direito, contribuindo para a promoção da justiça, além do exercício do papel social.

Por outro lado, o trabalho tem sido desempenhado em condições inadequadas, em estruturas comprometidas, com deficiência de meios e instrumentos, com falta de equidade de recursos entre as delegacias, falta de suporte psicológico preventivo, desvalorização salarial em relação às outras carreiras afins, alta dependência financeira do Estado, além do déficit de pessoal, o que tem levado esses profissionais a sobrecarga e a sentimentos de insatisfação.

A relação entre o trabalho-trabalhador é balizada ainda por fatores que fragilizam a posição do delegado de polícia na carreira jurídica. Esses profissionais devem possuir formação em Direito, e, assim que adentram a carreira, deparam-se com o mundo perverso do crime e com condições de trabalho nem sempre favoráveis. Esses profissionais pertencem a uma instituição que, por estar vinculada ao Poder Executivo, tem sua autonomia cerceada.

O trabalho dos delegados de polícia sofre interferência e controle de instituições, que já conquistaram autonomia e gozam de prestígio junto à sociedade, que são representadas por profissionais com formação semelhante, mas que recebem praticamente o dobro do salário, possuindo ainda garantias constitucionais importantes para o exercício profissional que os delegados não têm, como a inamovibilidade. Todos esses fatores coloca o delegado de polícia em posição de subordinação frente ao Poder Judiciário e ao Ministério Público.

A formalidade das relações profissionais junto aos representantes dessas instituições também foi assinalada. Além disso, o campo da investigação criminal demonstrou ser um campo minado dado a intercessão do Ministério Público e da Polícia Militar, sendo uma fonte de conflitos, pois há ameaça à ‘atividade fascinante’.

Constatou-se que, ainda que se trate de um trabalho onde os riscos são percebidos como inerentes à atividade, eles vão além daqueles que acometem a integridade física, colocando também em risco a integridade psíquica. Diante dessa realidade, delegados de polícia lançam mão de estratégias para suportar as adversidades laborais, como o embrutecimento e a racionalização do trabalho.

No decorrer deste estudo, algumas limitações foram encontradas, como a dificuldade de acesso a algumas informações no âmbito institucional, devido à descentralização dos dados e a não vinculação da pesquisadora à instituição. Apesar da boa

receptividade pela maior parte dos entrevistados, percebeu-se certo receio na colocação de determinadas questões que pudesse colocá-los em posição de fragilidade. Inicialmente houve a pretensão de estender a pesquisa a algumas delegacias da regional do entorno do Distrito Federal, porém foi inviável devido à morosidade no contato com o delegado regional, em virtude do excesso de trabalho, peculiar àquela região.

Os prazos da pesquisadora não permitiram o aprofundamento de questões como a saúde do trabalhador. Por isso, optou-se para este estudo a realização de um recorte, limitando-se apenas à investigação do trabalho do delegado de polícia. Para isso, foi empregado um delineamento metodológico no intuito de investigar os fenômenos de forma mais exaustiva. Os dados levantados não são representativos para o conjunto da categoria profissional. Para essa finalidade, seria necessária a utilização de outro delineamento metodológico. Com vistas a desvendar outras características e realidades de trabalho do delegado de polícia sugere-se a realização de novos estudos com outros recortes, pois existem realidades diferentes que não foram objeto do estudo.

Sugere-se ainda, a partir das limitações apontadas neste trabalho, uma agenda de pesquisas complementares, para investigação dos fenômenos apresentados sob outras perspectivas. Propõe-se a realização desse estudo a partir de outros caminhos metodológicos, por meio do delineamento quali-quantitativo, utilizando a abordagem epidemiológica em saúde mental ou diagnóstica, abrangendo um maior número de sujeitos e empregando todos os instrumentos propostos por esse método.

Além disso, sugere-se também que sejam investigadas outras realidades de trabalho, abrangendo delegacias das demais regionais, levando em consideração as características de cada uma. Recomenda-se a realização de estudos comparativos com delegados de outros estados, a fim de identificar as semelhanças e divergências das percepções quanto a organização e condições de trabalho.

Apesar de não ter sido objeto deste estudo, é importante que as pesquisas acerca da categoria profissional de delegados de polícia avancem para campo da saúde do trabalhador, dada a natureza da atividade, para que se possam embasar ações de intervenção e prevenção. A estrutura do trabalho operacional da Polícia Civil no Estado em que ocorreu a pesquisa também envolve os cargos de Agentes de Polícia e Escrivães de Polícia, que participam ativamente da investigação criminal. Sendo assim, propõe-se ainda que a investigação seja estendida para compreensão da percepção desses trabalhadores acerca da organização do trabalho.

Tendo em vista as características levantadas acerca do trabalho do delegado de polícia, percebe-se que algumas mudanças na organização do trabalho são inviáveis, devido à alta normatização determinada pelo poder legislativo, o que deixa a instituição com baixa autonomia para reestruturações dessa ordem. Entretanto, pela análise dos dados coletados, é possível identificar algumas intervenções como possíveis e necessárias no âmbito da prevenção da saúde do trabalhador:

- Realizar estudo sobre o tempo médio de atuação nas delegacias com alta demanda emocional por parte dos profissionais.
- A partir desse referido estudo, implantar sistema de rodízio de profissionais, intercalando atuação em delegacias com alta e moderada exigência.
- Realizar investimento para reestruturação de um serviço mais ativo de apoio psicológico preventivo.
- Realizar maior investimento em preparação psicológica para atuação de novos delegados, durante a formação na academia de polícia.
- Alocar delegados recém-concursados no primeiro ano de trabalho, junto a delegados com mais experiência, antes de assumirem delegacias no interior,

visto que boa parte desses profissionais ingressa na carreira jovem e sem experiência.

Por fim, espera-se que os resultados encontrados no presente estudo possam contribuir para as pesquisas já realizadas com policiais civis, ainda incipientes, e principalmente para a realização de novas pesquisas, particularmente com a categoria profissional de delegados de polícia, ainda menos estudada.

REFERÊNCIAS

- Albornoz, S. (1986). *O que é trabalho?* São Paulo: Brasiliense.
- Alfinito, S. & Corradi, A. A. (2011). Contato intergrupar: conflito realístico, privação relativa e equidade. Em: C. V. Torres & E. R. Neiva (Orgs), *Psicologia social: principais temas e vertentes* (pp. 260-284). Porto Alegre: Artmed.
- Anchieta, V.C.C. (2011). “*Eu acho que você vai criando uma couraça*”: abordagem psicodinâmica do sofrimento no trabalho e das defesas entre policiais civis de uma unidade da Polícia Civil no Brasil (Tese de doutorado). Universidade de Brasília: Brasília.
- Anchieta, V.C.C., Galinkin, A. M., Mendes, A.M. & Neiva, E. R. (2011). Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27 (2), 199-208.
- Andrade, E. R., Souza, E. P., Minayo, M. C. (2009). Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 14 (1), 275-285.
- Antunes, R. (1997). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2001). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo editorial.
- Araújo, T. M., Aquino, E., Menezes, G., Santos, C. O. & Aguiar, L. (2003). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. *Revista Saúde Pública*, 37 (4), 424-433.
- Arendt, H. (2007). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Assis, A. C. de. (1989). Excesso de Poder e Discricionariedade: Controle Judicial. *Revista de Direito Público. Revista dos Tribunais*, 92, 147-149.

- Azkoul, M. A. (1998). *A polícia e sua função constitucional*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes.
- Bandeira, M.L, Marques, A.L. & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *RAC*, 4 (2), 133-157.
- Bastos, A. V. B. (1994). Comprometimento organizacional: seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. *Temas em Psicologia*, 2 (1), 73-90.
- Bastos, A. V. B. (1997). Comprometimento no Trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios metodológicos. Em: A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo, W (Orgs.), *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp. 105-128). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Bastos, A. V. B. & Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 42 (2), 31-41.
- Bastos, A.V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Bastos Filho, A. (2010, 12 de junho). Evolução histórica da Polícia Civil no Estado de Goiás. *Diário da Manhã*, p. 19.
- Bastos Filho, A., Pimenta, B. G. Nascimento, E. M & Siade, R. D. (no prelo). *Evolução histórica da Polícia Civil de Goiás*. Manuscrito não publicado.
- Bardin, L. (1977/2007). *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Edições 70.
- Batista, A. S. & Odélius, C. C. (2006) Infra-estrutura das escolas públicas. Em W. Codo (Org), *Educação, carinho e trabalho* (pp. 161-173). 4ª ed. Petrópolis: Vozes.

- Batista, A. S. (2008). Condições de trabalho dos agentes penitenciários do Distrito Federal e de Goiás. Em: S. Dal Rosso & J. A. S. Fortes (Orgs), *Condições de trabalho no limiar do século XXI* (pp. 163-172). Brasília: Época.
- Bauer, M. W. & Aarts, B. (2010). A construção do *corpus*: um princípio para a coleta de dados qualitativos. Em: M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (pp. 39-63). 8ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Bendassolli, P. F. (2007). *Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Bendassolli, P.F. (2009). *Psicologia e trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bendassolli, P.F. & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado nas indústrias criativas. *RAE*, 51 (2),143-159.
- Bengochea, J. L. P., Guimarães, L.B., Gomes, M.L. & Abreu, S. R. de. (2004). Transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã. *São Paulo em Perspectiva*, 18 (1), 119-131.
- Bernal, A. O. (2010). *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Bittner, E. (2003). *Aspectos do trabalho policial*. São Paulo: EdUSP.
- Bonelli, M. G. (1998). A competição profissional no mundo do Direito. *Tempo Social*, 10 (1), 185-214.
- Bonelli, M. G. (2003a, novembro). Morfologia social dos delegados de polícia. *XI Congresso da Sociedade Brasileira de Sociologia, Unicamp*. Campinas, São Paulo.
- Bonelli, M. G. (2003b, março). Delegados de polícia entre o profissionalismo e a política no Brasil, 1842-2000. *Meeting of the Latin American Studies Association*. Dallas, Texas – USA.

- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4 (1), 107-139.
- Borges, L. O. & Tamayo, A. (2001). Estrutura cognitiva do significado do trabalho. *rPOT*, 1 (2), 11-44.
- Borges, L.O. & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos. (Orgs), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.24-62). Porto Alegre: Artmed.
- Brasil. (1832). Lei de 29 de novembro de 1832. Promulga o código de processo criminal de primeira instância com disposição provisória acerca da administração da justiça civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM-29-11-1832.htm.
- Brasil. (1842). Regulamento nº 120, de 31 de janeiro de 1842. Regula a execução da parte policial e criminal da lei nº 261 de 3 de dezembro de 1841. Disponível em: <http://www.prpe.mpf.gov.br/internet/Legislacao/Criminal/Regulamentos/REGULAMENTO-N.-120-DE-31-DE-JANEIRO-DE-1842>.
- Brasil. (1871). Lei nº 2.033, de 20 de setembro de 1871. Altera diferentes disposições da legislação judiciária. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104055/lei-2033-71>.
- Brasil. (1941). Decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941, Código de Processo Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm.
- Brasil. (1969). Decreto-lei nº 667, de 2 de julho de 1969. Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos territórios e do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0667.htm.

- Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm
- Bretas, M. L. (1997). *Ordem na cidade: o exercício cotidiano da autoridade policial no Rio de Janeiro, 1907-1930*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Bretas, M. L. (1998). A Polícia Carioca no Império. *Estudos Históricos*, 12 (22), 219-234.
- Braverman, H. (1981). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bourguignon, D. R., Borges, L.H., Brasil, A. P., Fellipe, E. V., Milaneze, E.L. & Cazarotto, J. L. (1998). Análise das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da Polícia Civil no Espírito Santo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 91/92 (24), 95-113.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (2006). *Fundamentos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira.
- Capez, F. (2010). *Curso de processo penal*. São Paulo: Saraiva.
- Carvalho, D. (2012, 10 de abril). Presos fogem de delegacia pelo buraco da privada em Goiânia. *Folha.com*. Disponível em:
<<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/1073907-presos-fogem-de-delegacia-pelo-buraco-da-privada-em-goiania.shtml>>. Acesso em: abril de 2012.
- Cattani, A. D. (1996). *Trabalho & autonomia*. Petrópolis: Vozes.
- Classificação Brasileira de Ocupações [CBO]. (2002). Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Disponível em: <<http://www.mtecho.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>>
- Cruz, R. M. (2002). Medidas de carga mental de trabalho. Em: R. M. Cruz, J.J. Sarda, & J. C. Alchieri (Orgs), *Avaliação e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional* (pp. 183-199). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Codo, W, Sampaio, J.J.C. & Hitomi, A. H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento*. Petrópolis: Vozes.
- Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). Em A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs), *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 21-40). São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados.
- Codo, W. Soratto, L. Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde mental e trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.276-299). Porto Alegre: Artmed.
- Codo, W. & Gazzotti, A. A. (2006). Importância social do trabalho. Em W. Codo (Org), *Educação, carinho e trabalho* (pp. 293-299). 4ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Codo, W., Vasques-Menezes, I. & Verdán, C. S. (2006). Trabalho e afetividade. Em W. Codo (Org), *Educação, carinho e trabalho* (pp. 48-59). 4ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Codo, W. (2007). Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. Em M.G. Jacques, M.G & W. Codo. (Orgs), *Saúde Mental & Trabalho: leituras* (pp. 173-190). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Constantino, P. (2006). *Riscos percebidos e vividos por policiais civis: estudo comparativo nos municípios de Campos dos Goytacazes e do Rio de Janeiro* (Tese de doutorado). Escola Nacional de Saúde Pública/FIOCRUZ: Rio de Janeiro
- Cosier, R. A., Dalton, D. R. & Taylor, L. A. (1991). Positive effects of cognitive conflict and employee voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(1), 07-11.
- Cunha, R. S. & Pinto, R. B. (2009). *Processo Penal: doutrina e prática*. Salvador: Editora Jus Podivm.

- Dal Rosso, S. (2006). Intensidade do trabalho. Em A. D. Cattani & L. Holzmann. (Orgs), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 166-169). Porto Alegre: Ed. da UFRGS.
- Debert, G. G. (2006). Conflitos éticos nas delegacias de defesa da mulher. Em G.G. Debert, M.F. Gregori & A. G. Piscitelli (Orgs), *Gênero e distribuição da justiça: as delegacias de defesa da mulher e a construção das diferenças* (pp. 13-56). Campinas: PAGU – Núcleo de Estudos de Gênero.
- Dejours, C. (1994). A carga psíquica do trabalho. Em: C. Dejours; E. Abdoucheli; C. Jayet. (Orgs), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 21-32). São Paulo: Atlas.
- Dela Coleta, A. S. M. & Dela Coleta, M. F. (2008). Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis. *Psico-USF*, 13 (1), 59-68.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Evans, P. & Bartolomé, F. (1986). The dynamics of work-family relationships in managerial lives. *Journal Applied Psychology*, 35 (3), 371-395.
- Falcão, J. N. (2008, 27 de outubro). A carreira de delegado de polícia, a inamovibilidade e a irredutibilidade de vencimentos. Disponível em: <http://blogdodelegado.wordpress.com/artigos/a-carreira-de-delegado-de-policia-a-inamovibilidade-e-a-irredutibilidade-de-vencimentos/>.
- Ferreira, M. C. (2009, 14 de fevereiro). Embrutecimentopatia. *Correio Braziliense*, p.27.

- Ferreira, D.K.S. (2009). *Condições de saúde, de trabalho, e de modos de vida de policiais militares: estudo de caso na cidade do Recife-PE* (Tese de doutorado). Fundação Oswaldo Cruz: Recife.
- Flauzino, D.P. & Borges-Andrade, J.E. (2008). Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. *Revista de Administração Pública*, 42 (2), 253-273.
- Fraga, C. K. (2005). *A Polícia Militar ferida: da violência visível à invisibilidade da violência nos acidentes em serviço* (Tese de doutorado). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul: Porto Alegre.
- Franco, M. L. P. B. (2003). *Análise do Conteúdo*. Brasília: Plano.
- Gaskell, G. (2010). Entrevistas individuais e grupais. Em: M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (pp. 64-89). 8ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed. São Paulo: Atlas.
- Goiás. (2010). Lei nº 16.901, de 26 de janeiro de 2010. Dispõe sobre a lei orgânica da Polícia Civil do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2010/lei_16901.htm.
- Goiás. (2011). Emenda constitucional nº 47, de 05 de julho de 2011. Altera o art. 123 da Constituição Estadual. Disponível em: http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/pagina_emendas.php?id=81.
- Gomes, A. V. (1983). *Novo manual do delegado: volume I*. 5ª ed. Forense: Rio de Janeiro.
- Gomes, R, Minayo, M.C. S & Silva, C. F. R. (2003). Os riscos da profissão. Em M.C.S. Minayo & E.R.Souza. (Orgs), *Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial* (pp. 207-226) Rio de Janeiro: Garamond.

- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Guetzkow, H., & Gyr, J. (1954). An analysis of conflict in decision-making groups. *Human Relations*, 7, 367-382.
- Guimarães, R. R. C. (2002). *Controle Externo da Atividade Policial pelo Ministério Público*. Curitiba: Juruá.
- Guimarães, L. A. M. (2006, outubro). Fatores psicossociais de risco no trabalho. 2º congresso internacional sobre saúde mental no trabalho. Goiânia, Goiás.
- Guimarães, M. C. (2006). Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores. *Revista de Gestão USP*, 13 (1), 1-10.
- Hagen, A. M. M. (2005). *O trabalho policial: estudo da Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul* (Tese de doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Porto Alegre.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2009). Pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD): características de vitimização e do acesso à justiça no Brasil. Disponível em:
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/pnadvitimizacao.pdf>
- Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA). (2011). Sistema de indicadores de percepção social (SIPS): segurança pública. Disponível em:
http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/110330_sips_seguranapublica.pdf

- Jehn, K. A. (1994). Enhancing effectiveness: an investigation of advantages and disadvantages of valued based intragroup conflict. *International Journal of Conflict Management*, 5, 223-238.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- LabPAM Saber e Tecnologia. (2009). *Profissiografia dos delegados da Polícia Civil do Distrito Federal* (documento não publicado).
- Laurell, A.C., Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec.
- Liedke, E. R. (2006a). Relações de trabalho. Em: A. D. Catani & L. Holzmann (Orgs), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (pp. 242-244) Porto Alegre: Ed. da UFRGS.
- Liedke, E. R. (2006b). Trabalho. Em: A. D. Catani & L. Holzmann (Orgs), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (pp. 319-325) Porto Alegre: Ed. da UFRGS.
- Marconi, M.A. & Lakatos, E.M. (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.
- Marx, K. (1867/2010). *O Capital: crítica da economia política*. (R. Sant'Anna. Trad.) Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. V 1. Originalmente publicado em 1867. Título original: Das Kapital.
- Maximiano, A. C. A. (2006). *Introdução à administração*. São Paulo: Atlas.
- Meaning of Work International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Mills, W. (1979). *A nova classe média*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Minayo, M.C.S. & Souza, E. P. (2003). *Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial*. Rio de Janeiro: Garamond.

- Minayo, M. C. S., Assis, S.G. & Oliveira, R. V. (2011). Impactos das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16 (4), 2199-2209.
- Minayo, M.C.S, Souza, E. P.& Constantino, P. (2007). Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in) segurança pública. *Caderno de Saúde Pública*, 23 (11), 2767-2779.
- Minayo-Gomes, C. & Thedim-Costa, S.M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Caderno de Saúde Pública*, 13 (supl.2), 21-32.
- Mirabete, J.F.M. (2006). *Processo penal*. 18ª ed. São Paulo: Atlas.
- Moraes, F.T. (2009). *Estado de direito e segurança pública*. Santa Maria, RS: Palloti.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas, São Paulo*, 41(3), 8-19.
- Neto, P. M. (2004). Policiamento comunitário e prevenção do crime: a visão dos coronéis da Polícia Militar. *São Paulo em Perspectiva*, 18 (1), 103-110.
- Odelius, C. C. & Codo, W. (2006). Salário. Em W. Codo (Org), *Educação, carinho e trabalho* (pp. 193-203). 4ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Offe, C. (1989). *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- Oliveira, G. M. (2011). *Trabalho e saúde dos delegados de Polícia Civil de Salvador-Bahia-Brasil* (dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia: Salvador .
- Oliveira, M. A. P. S., Lima, S. M. V. & Borges-Andrade, J. E. (1999). Comprometimento no trabalho e produção científica entre pesquisadores brasileiros. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 34 (3), 12-20.
- Queiroz, M. S. (2008). *O sofrimento psíquico do policial civil: uma leitura psicanalítica* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Ceará: Fortaleza.

- Pinto, A. (2003). As diferenças de gênero na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9 (2), 195-212.
- Poncioni, P. (2003). *Tornar-se policial: a construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro* (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo: São Paulo.
- Poncioni, P. (2005). O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do Estado do Rio de Janeiro. *Sociedade e Estado*, 5 (3), 585-610.
- Rahim, M. A., Antonioni, D., Krumov, K., & Ilieva, S. (2000). Power, conflict and effectiveness: a cross-cultural study in the United States and Bulgaria. *European Psychologist*, 5(1), 28-33.
- Ramos, F. A. (2001). *A vivência do conflito trabalho e família entre trabalhadores em educação no Brasil: investigando um modelo explicativo*. (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília: Brasília.
- Rangel, P. (2008). *Direito processual penal*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris.
- Rueda, F. J. M., Baptista, M.N., Souza, M.S., Degenhardt, I. & Nicoletti, I. G. (2010). Escala de suporte laboral (ESUL) e escala de satisfação no trabalho: evidências de validade. *Avaliação Psicológica* 9 (3), 479-488.
- Sadek, M.T. & Arantes, R.B. (2003). Delegados de polícia: quem são e o que pensam. Cadernos Adenauer IV. *Segurança cidadã e polícia na democracia*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer.
- Santos, J.V.T dos. (1997). A arma e a flor: formação da organização policial, consenso e violência. *Revista de Sociologia da USP*, 9(1), 155-167.

- Sato, L. (2007). Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. Em M. G. Jacques & W. Codo (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp. 31-49). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Seligmann-Silva, E. (1992). A inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de caso. *Revista de administração de empresas*, 34 (4), 70-90.
- Seligman-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez.
- Silva, M. J. (2011, 10 de agosto). Faltam 158 delegados em Goiás. *O Popular*. Disponível em: <http://sindepol.com.br/site/noticias,10,08,2011,5760.jsp>
- Siqueira, M. M. M. (2005). Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos em Psicologia*, 10 (1), 83-93.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Em M.M.M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 265-275). Porto Alegre: Artmed.
- Simons, T., & Peterson, R. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: the pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 102-111.
- Spector, P. E. (2005). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Soratto, L & Pinto, R.M. (2006). Atitudes no trabalho e *burnout*. Em W. Codo (Org), *Educação, carinho e trabalho* (pp. 272-277). 4ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Souza, L. A. F. (2010). Ordem social, Polícia Civil e justiça criminal na cidade de São Paulo (1889 -1930). *Revista de História*, 162, 179-204.
- Souza, E.R, Minayo, M.C. S & Assis, S.G. (2003). Construção histórica de uma categoria social. Em M.C.S. Minayo & E.R.Souza (Orgs), *Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial* (pp. 51-90). Rio de Janeiro: Garamond.

- Souza, E.R & Minayo, M. C. S. (2005). Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10 (4), 917-922.
- Souza, E. R., Franco, L.G., Meireles, C. C., Ferreira, V. T. & Santos, N.C. (2007). Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero. *Caderno de Saúde Pública*, 23 (1), 105-114.
- Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. Em: S. Moscovici (Org.). *Introduction à la psychologie sociale*. Vol. 1. Paris: Larousse.
- Távora, N. & Alencar, R.R. (2009). *Curso de direito processual penal*. Salvador: Editora Jus Podvm.
- Tolfo, S. R & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significado do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19 (edição especial 1), 38-46.
- Tourinho Filho, F. C. (2005). *Processo Penal*. Vol. 1. 27.ed. São Paulo: Saraiva.
- Vieira, H. & Silva, O. (1955). *História da Polícia Civil de São Paulo*. Série 5ª, Brasileira, Vol. 283. São Paulo: Companhia Editora Nacional.
- Weber, M. (2004). *Ciência e política: duas vocações*. (L. Hegenberg e O. S. Mota. Trans.) 12ª ed. São Paulo: Cultrix.
- Wisner, A. (1987). *Por dentro do trabalho*. São Paulo: Editora FTD/Oboré.
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.

Anexo 1

	Universidade de Brasília – UnB Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – PST Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações - PSTO Laboratório de Trabalho, Diversidade e Identidade
	ROTEIRO DE ENTREVISTA

Instruções:

- Apresentar os objetivos da pesquisa
- Solicitar autorização para gravação da entrevista
- Garantir a confidencialidade dos dados
- Apresentar termo de consentimento para participação da pesquisa

O objetivo da entrevista é explorar em profundidade o trabalho do delegado de polícia.

PERGUNTA GUIA

Fale sobre seu trabalho

- Organização do trabalho (principais atividades, processo de trabalho, controle, normas, ritmos etc)
- Condições de trabalho (recursos de trabalho, ambiente físico, infra-estrutura)
- Relações de trabalho (relações sócio-profissionais na delegacia, com a clientela, com a polícia militar, com o judiciário, com o Ministério Público, relações de poder, outros)
- Riscos no trabalho (percepção dos principais riscos do trabalho)
- Ingresso no trabalho (motivações para o ingresso na Polícia Civil, escolha pelo cargo de delegado de polícia, trajetória dentro da polícia). Formação específica e continuada.

Dados demográficos

Sexo: () masculino () feminino

Idade:

Estado Civil: () solteiro () casado/união estável () divorciado () viúvo

Escolaridade:

Nível na carreira:

Tempo de trabalho:

Anexo 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**Título do Estudo: “Organização e Condições de Trabalho de Delegados de Polícia:
Um estudo nas delegacias de Goiânia”****Pesquisador responsável: Vanessa de Assis Cardoso****Pesquisador orientador: Ione Vasques-Menezes**

Você é convidado a participar desta pesquisa, que tem como finalidade realizar um estudo acerca da organização e das condições do trabalho de Delegados da Polícia Civil da cidade de Goiânia - GO e levantar os riscos inerentes ao trabalho e seus possíveis impactos para a saúde desses profissionais. A pesquisa fará parte de dissertação de mestrado de Vanessa de Assis Cardoso, orientada pela professora Ione Vasques-Menezes Coordenadora do Laboratório de Psicologia do Trabalho (LPT) do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Sua contribuição se dará através da participação nas entrevistas individuais. Tal (is) entrevista(s) tem a intenção de conhecer sua percepção quanto ao seu trabalho.

A participação é voluntária. Apesar de ser de suma importância os dados fornecidos, você tem a liberdade de não responder as questões perguntadas, assim como de recusar a participar ou ainda, em qualquer fase da pesquisa, pode se recusar a continuar participando, sem qualquer prejuízo para você.

As entrevistas serão gravadas de forma a garantir maior compreensão e fidedignidade dos dados coletados. As informações serão utilizadas para a compreensão do trabalho dos delegados de polícia para dissertação de mestrado **“Organização e Condições de Trabalho de Delegados de Polícia: Um estudo nas delegacias de Goiânia”** e em publicações científicas, onde serão mantidos os rigores exigidos da ética e do sigilo. Os relatos da entrevista serão identificados por código ou nomes fictícios, de forma que você e sua delegacia não possam ser identificados/as.

Sempre que quiser você poderá pedir mais informações sobre o andamento da pesquisa. Poderá entrar em contato com o pesquisador responsável através do e-mail: vassiscardoso@gmail.com, pelo telefone (62) 99018888, ou para o Laboratório de Psicologia do Trabalho – LPT /UnB no telefone (61) 33073253.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa. Endereço: Fundação Universidade de Brasília-UnB Bloco ICC – Laboratório de Trabalho, Diversidade e Identidade-sala A1 025-Cep: 70910-900

 Sua assinatura

 Pesquisador Responsável

 Seu nome por extenso

Goiânia, de de 2011.

Anexo 3

Tabela 5

Delegacias regionais do Estado de Goiás por região

Delegacias Regionais	Região
1ª Delegacia Regional de Polícia	Goiânia
2ª Delegacia Regional de Polícia	Aparecida de Goiânia
3ª Delegacia Regional de Polícia	Anápolis
4ª Delegacia Regional de Polícia	Goiás
5ª Delegacia Regional de Polícia	Luziânia
6ª Delegacia Regional de Polícia	Itumbiara
7ª Delegacia Regional de Polícia	Iporá
8ª Delegacia Regional de Polícia	Rio Verde
9ª Delegacia Regional de Polícia	Catalão
10ª Delegacia Regional de Polícia	Ceres
11ª Delegacia Regional de Polícia	Formosa
12ª Delegacia Regional de Polícia	Porangatu
13ª Delegacia Regional de Polícia	Posse
14ª Delegacia Regional de Polícia	Jataí

Nota. Retirado do *site* da Polícia Civil do Estado de Goiás (<http://www.policiacivil.go.gov.br>)

Tabela 6

Unidades policiais de divididas quanto à classificação

Delegacias Distritais	Delegacias Especializadas Municipais	Delegacias Especializadas Estaduais
1º ao 26º distritos policiais	<ul style="list-style-type: none"> • Delegacia de Polícia de Apuração de Atos Infracionais - DEPAI • Delegacia de Polícia Interestadual – POLINTER • Delegacia de Proteção à Criança e ao Adolescente - DPCA • Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher – DEAM • Delegacia Especializada em Investigações de Crimes de Trânsito de Goiânia – DICT • Delegacia Estadual de Capturas – DECAP • Delegacia Estadual de Investigações Criminais - DEIC • Grupo Antirroubo a Banco (GAB)/DEIC • Grupo Antissequestro (GAS)/DEIC • Grupo de Repressão a Estelionato e Outras Fraudes / DEIC • Grupo de Repressão a Roubo em Residência / DEIC • Grupo Tático 3 (GT3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegacia Estadual de Investigações de Homicídios - DIH • Delegacia Estadual de Repressão a Crimes Contra a Administração Pública - DERCAP • Delegacia Estadual de Repressão a Crimes Contra a Ordem Tributária – DOT • Delegacia Estadual de Repressão a Crimes Contra o Consumidor - DECON • Delegacia Estadual de Repressão a Crimes Contra o Meio Ambiente - DEMA • Delegacia Estadual de Repressão a Furtos e Roubos de Cargas - DECAR • Delegacia Estadual de Repressão a Furtos e Roubos de Veículos Automotores - DERFRVA • Delegacia Estadual de Repressão a Narcóticos - DENARC

Nota. Retirado do site da Polícia Civil do Estado de Goiás
<http://www.policiacivil.go.gov.br>

Tabela 7

Distribuição das produções encontradas nas principais bases de dados nacionais, por período de x anos e área de conhecimento sobre os termos associados a polícia.

Período	Área de conhecimento	Quantidade de produções por tipo			
		A*	T*	D*	Total
1995 a 1999	Ciências Sociais	5	1	3	9
	Psicologia	4	-	4	8
	Saúde ^a	2	-	-	2
	História	-	1	2	3
	Administração	-	-	3	3
	Antropologia	-	-	1	1
	Educação	-	-	1	1
	Ciência Política	-	1	-	1
	Engenharia da Produção	-	-	1	1
	Total	11	3	15	29
2000 a 2005	Ciências Sociais	5	6	12	23
	Psicologia	8	1	17	26
	Saúde ^a	1	-	4	5
	História	-	2	3	5
	Administração	-	-	22	22
	Antropologia	-	-	2	2
	Educação	-	1	9	10
	Ciência Política	-	2	2	4
	Engenharia da Produção	-	-	4	4
	Estudos Étnicos Africanos	1	1	-	2
	Serviço Social	-	-	5	5
	Letras	-	-	1	1
Total	15	13	81	109	
2006 a 2010	Ciências Sociais	2	10	21	33
	Psicologia	15	3	15	33
	Saúde ^a	4	3	5	12
	História	2	2	3	7
	Administração	1	1	27	29
	Antropologia	2	1	5	8
	Ciência Política	-	3	3	6
	Educação	-	4	22	26
	Educação Física	-	-	1	1
	Engenharia da Produção	-	-	2	2
	Letras	1	-	-	1
	Estudos Étnicos Africanos	-	-	2	2
	Políticas Públicas	-	-	4	4
	Reabilitação e Inclusão	-	-	2	2
	Serviço Social	-	-	1	1
Total	27	27	113	167	
2011	Ciências Sociais	3	1	-	4
	Psicologia	2	-	-	2
	Saúde ^a	-	1	1	2
	Total	5	2	1	8
Total geral	58	45	210	313	

Nota. As produções foram divididas nos seguintes tipos: A = artigos; T = teses e D = dissertações.

^a As produções das áreas de Saúde Pública, Saúde Coletiva e Ciências da Saúde, foram agrupadas na área de conhecimento da Saúde.

Tabela 8

Distribuição dos trabalhos científicos encontrados nas principais bases de dados nacionais, por área de conhecimento e por tipo de organização policial.

Tipo de organização policial	Área de Conhecimento	Quantidade de produções
PM (204)	Psicologia	43
	Ciências Sociais	41
	Administração	36
	Educação	27
	Saúde	12
	Antropologia	10
	História	09
	Ciências Políticas	07
	Engenharia da Produção	06
	Serviço Social	05
	Estudos Étnicos Africanos	03
	Políticas Públicas	03
	Educação Física	01
	Letras	01
PC (61)	Psicologia	19
	Ciências Sociais	12
	Administração	11
	Educação	09
	Saúde	05
	Reabilitação e Inclusão	02
	Antropologia	01
	Engenharia da Produção	01
	Políticas Públicas	01
PM / PC (19)	Ciências Sociais	08
	Administração	04
	Psicologia	03
	Saúde	03
	Ciência Política	01
Outras (29)	Ciências Sociais	09
	História	06
	Psicologia	04
	Administração	03
	Ciência Política	03
	Serviço Social	02
	Letras	01
	Saúde	01
Total		313

Nota. Foram consideradas às seguintes organizações policiais: PM = Polícia Militar; PC = Polícia Civil; PM/PC = Polícia Militar/Polícia Civil; Outras = Polícia Federal; Polícia Rodoviária Federal; Guarda Municipal e Polícia em geral.