



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

LARISSA FAÇANHA DE MATTOS DOURADO

COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES DO
PROGRAMA RONDA DO QUARTEIRÃO NO CEARÁ

FORTALEZA

2014

LARISSA FAÇANHA DE MATTOS DOURADO

COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES DO
PROGRAMA RONDA DO QUARTEIRÃO NO CEARÁ

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Linha de pesquisa: Processos de Mediação: Trabalho, Atividade e Interação Social.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro
Tupinambá

FORTALEZA

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

-
- D771c Dourado, Larissa Façanha de Mattos.
Comprometimento com o trabalho de policiais militares do Programa Ronda do Quarteirão no Ceará / Larissa Façanha de Mattos Dourado. – 2014.
135 f. : il. color., enc. : 30 cm.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2014.
Área de Concentração: Processos de mediação: trabalho, atividade e interação social.
Orientação: Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá .
- 1.Comportamento organizacional. 2.Segurança pública. 3.Policciamento comunitário. I. Título.

CDD 363.22098131

LARISSA FAÇANHA DE MATTOS DOURADO

COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES DO
PROGRAMA RONDA DO QUARTEIRÃO NO CEARÁ

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Linha de pesquisa: Processos de Mediação: Trabalho, Atividade e Interação Social.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá (orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Aluísio Ferreira Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Ana Paula Moreno Pinho
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

A Deus primeiramente acima de tudo.

Ao meu esposo, Maurício, pelo apoio e amor ao longo de toda caminhada.

Ao nosso filho querido, Eduardo, gerado durante o curso do Mestrado, sendo um anjo saudável e feliz que foi uma benção durante toda a elaboração da pesquisa. Dedico este fruto de esforço e dedicação a você que nunca foi empecilho para eu alcançar meus objetivos e sim a força e entusiasmo que eu precisei, em muitos momentos, para sempre seguir em frente.

AGRADECIMENTOS

Ao Maurício Dourado Jr., meu amado esposo. Você é meu maior exemplo e minha fonte de inspiração. Obrigada pelo amor a mim dedicado, pela força nos momentos mais difíceis, pelo incentivo nos momentos de incerteza. Obrigada por estar sempre ao meu lado e por não me deixar nunca desistir.

Aos meus pais Erivaldo e Graça Façanha. Pelo amor incondicional, por sempre estarem ao meu lado, por acreditarem em minha capacidade e sempre torcerem pelo meu sucesso e minha felicidade. Obrigada pelo exemplo eterno de vocês.

Aos meus irmãos e cunhados, obrigada pela torcida, pelo carinho e por me incentivarem sempre com alegria e entusiasmo.

À minha querida sogra Ruth, pelo firme incentivo a dar continuidade aos estudos por meio do mestrado e a torcida por um futuro melhor.

Ao Prof. Dr. Antonio Caubi Tupinambá, por ter me apoiado acima de tudo, por ter me instigado a repensar sobre os caminhos de minha Dissertação e sempre ter me feito acreditar que era possível.

Ao Prof Dr. Aluisio Ferreira que contribuiu muito além de membro da banca, apoiando e incentivando com novas propostas metodológicas durante as dificuldades de coleta de dados ao longo do estudo. Reconheço sua imensa capacidade e o admiro profissionalmente pelas conquistas já concretizadas mesmo com pouca idade.

Aos alunos e colegas policiais do Ronda que contribuíram imensamente abrindo campos de pesquisa e incentivando acerca da relevância do tema estudado.

À minha turma do mestrado em Psicologia, em especial à Alexsandra Lelé, Diva, Rafaela e Juliana. A dedicação e responsabilidade de vocês foram inspiração e os encontros e brincadeiras me animaram em momentos de descrédito.

À Profa. Dra. Ana Paula Pinho, por sua disponibilidade em participar dessa banca e suas contribuições científicas para elaboração do estudo.

DOURADO, Larissa Façanha de Mattos. **O comprometimento com o trabalho de policiais militares do Programa Ronda do Quarteirão no Ceará.** 2014. 133f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

RESUMO

A dissertação apresenta uma análise das dimensões do construto “comprometimento com o trabalho” no contexto profissional dos policiais militares do Ceará vinculados ao Programa Ronda do Quarteirão. A identificação das dimensões psicológicas relacionadas foi averiguada de acordo com a percepção dos policiais quanto à sua prática profissional a partir da aplicação de escala validada e realização de grupo focal. O objetivo principal foi caracterizar o comprometimento no trabalho a partir da percepção dos próprios policiais, na tentativa de analisar sua relação com a sua prática profissional em paralelo a uma problematização da proposta do policiamento comunitário do Ronda do Quarteirão. A amostra de pesquisa se concentrou em policiais do Ronda que se voluntariaram a responder a Escala e alguns em participar presencialmente de um grupo focal cujo intuito era de compreender melhor as variáveis relacionadas com a categoria central do estudo. Foi utilizada também a Escala Hexadimensional, que diferencia o tipo de comprometimento a partir de seis dimensões psicológicas proposta por Arménio Rego, adaptada para uma versão digitalizada no *Google Forms*. As informações coletadas foram tratadas mediante estatística descritiva simples e tabulação de dados com uso do *software* SPSS. Os dados coletados no grupo focal foram transcritos e interpretados a partir do cruzamento com dados quantitativos. Com base nos resultados quantitativos, encontraram-se níveis baixos em todas as dimensões do comprometimento. Os dados qualitativos confirmaram tal informação por considerarem a prática muito distante das propostas de policiamento comunitário que utilizam como modelo, este advindo de práticas internacionais que diferem bastante da cultura cearense. Conclui-se que o contexto de trabalho dos policiais do Ronda apresenta características que impactam negativamente num maior comprometimento do tipo afetivo, por apresentar uma grande lacuna entre o objetivo e a filosofia do Ronda e a prática policial. Os policiais do Ronda se veem criticados e ameaçados por uma questão de segurança pública que julgam envolver

instâncias muito maiores do que eles, fato que os desmotiva com sua profissão antes tão sonhada. No mais, os achados da pesquisa e análises contribuem para aumentar o nível conceitual da psicologia dentro do campo investigado, bem como abre possibilidade de estudos futuros com objetivos voltados à intervenção e reflexão sobre a formação policial e o sofrimento psíquico desta categoria profissional que se encontra em expansão.

Palavras-chave: Comprometimento com Trabalho, segurança pública, Policiamento Comunitário, Ronda do Quarteirão.

ABSTRACT

The present work is an analysis of the dimensions of the construct "commitment at work" in the context of military professional officers linked to the Ceará City Block Patrol Program. The identification of the related psychological dimensions was determined according to the perception of these military professional officers' practices by the application of a scale and by the conduction of a focus group. The main objective was to characterize the work commitment from the perception of the police themselves, in order to analyze their relationship with their professional practice in parallel to a questioning of the proposed model of community policing "Ronda do Quarteirão – City Block Patrol". The survey sample focused on the City Block Patrol members who volunteered to answer the scale and to take part in a focus group, which aimed to improve the comprehension of the variables related to the core category of the study. It was also applied a six dimension scale, that differentiates the type of commitment in six psychological dimensions as proposed by Rego in a digital version in *Google Forms*. The data were treated by simple descriptive statistics through the *SPSS software*, while the data collected in the focus group were transcribed and interpreted and linked to those collected by the quantitative approach. Based on the quantitative results, we found low levels in all dimensions of commitment concerning the applied scale. Qualitative data confirmed that information regarding the low job satisfaction indicated by professional. There is though a gap between the professional practices and the proposed model of community model of intervention by the police, which has its origins in other cultures. It is possible to conclude that the context of the work of the City Block Patrol has negative traits that can prevent an improvement of the affective nature of commitment, by presenting a wide gap between the goal and philosophy of City Block Patrol Model and their actual practices. They feel themselves criticized by reference members of the Program as well as threatened by them, what can discourages them in a curate and previously intended working practice. The research findings could also contribute to increase the conceptual appliance of Psychology within the investigated field and open the possibility for future studies focusing intervention and reflection on police training and psychological health issues in this occupational expanding category.

Keywords: Commitment at Work. Community Policing. City Block Patrol Program.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Princípios Básicos da Organização da Polícia Militar do Ceará	39
Figura 2 – Viatura do Ronda do Quarteirão	42
Figura 3 – Fardamento Importado do Ronda do Quarteirão	42
Figura 4 – Batalhão de Policiamento Comunitário , PMCE	46
Figura 5 – Charge ilustrativa sobre interesse dos policiais em saírem do Ronda	101
Figura 6 – Quadro Resumo das Dimensões e Percepções dos Policiais sobre o Comprometimento com o Trabalho	114
Figura 7 – Resultados quantitativos e elementos relacionados com cada dimensão do comprometimento	115

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados de Pesquisa sobre o que policiais da UPP's pensam sobre o programa.....	34
Tabela 2 – Perfil dos Policiais do Ronda do Quarteirão da amostra de pesquisa	73
Tabela 3 – Pontuações das Dimensões do Comprometimento dos Policiais do Ronda pesquisados.....	78
Tabela 4 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão Ausência Psicológica	79
Tabela 5 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão do Comprometimento Afetivo	80
Tabela 6 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão do Futuro Comum	80
Tabela 7 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão do Comprometimento Normativo	81
Tabela 8 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão dos Sacrifícios Avultados	81
Tabela 9 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão da Escassez de Alternativas	82
Tabela 10 – Correlação dos dados de Escolaridade com as Dimensões do Comprometimento com Trabalho dos policiais do Ronda	83
Tabela 11 – Correlação da variável Faixa Etária com as Dimensões do Comprometimento com Trabalho dos policiais do Ronda	83
Tabela 12 – Correlação da variável Tempo de Serviço com as Dimensões do Comprometimento com Trabalho dos policiais do Ronda	84

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Nível de Escolaridade dos Policiais do Ronda Respondentes	75
Gráfico 2 – Interesse da amostra em fazer outro concurso	76

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Os Três Componentes mais Comuns do Comportamento Organizacional	55
Quadro 2 – Seis hipotéticos tipos de laços psicológicos entre indivíduos e a organização – algumas analogias.....	59
Quadro 3 – Desdobramento de Dimensões do Comprometimento propostas por Arménio Rego.....	59
Quadro 4 – Dimensões do Comprometimento a partir da Escala Hexadimensional	68
Quadro 5 – Pontos negativos percebidos pelos policiais entrevistados em relação à Formação Policial do Ronda	92
Quadro 6 – Sentimentos relacionados ao Trabalho	99

SUMÁRIO

1 JUSTIFICATIVA E PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.1 Objetivos	22
<i>1.1.1 Objetivo Geral</i>	22
<i>1.1.2 Objetivos específicos</i>	23
1.2 Estrutura da Dissertação	23
2 SEGURANÇA PÚBLICA	25
2.1 Contextualizando o surgimento do Policiamento Comunitário	27
<i>2.1.1 Casos de referência de Policiamento Comunitário pelo Mundo</i>	30
<i>2.1.2 Policiamento Comunitário no Brasil</i>	33
<i>2.1.3 Premissas para Implantação do Policiamento Comunitário</i>	36
2.2 Programa Ronda do Quarteirão	38
3 COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	49
4 METODOLOGIA	62
4.1 Percurso Metodológico de Pesquisa	64
4.2 Local e Caracterização dos Sujeitos	65
4.3 Procedimento de Coleta dos dados	66
<i>4.3.1 Escala Hexadimensional do Comprometimento com Trabalho</i>	67
<i>4.3.2 Grupo Focal</i>	69
4.4 Técnicas de Análise dos Dados	69
4.5 Procedimentos Éticos	71
5. RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	73
5.1 Perfil da Amostra de Policiais do Ronda Participantes	73
5.2 Identificação dos níveis das dimensões do Comprometimento com Trabalho	77
5.3 Resultados do Grupo Focal	84
5.4 Percepção dos Policiais em relação a sua Prática Profissional	85
<i>5.4.1 Estrutura e Problemas Identificados do Sistema de Segurança Pública</i>	85
<i>5.4.2 Qualidade da Formação Policial</i>	92
<i>5.4.3 Expectativa da população acerca do Policiamento Comunitário</i>	94
5.5 Percepção dos Policiais acerca do Comprometimento com o Trabalho	97
<i>5.5.1 Comprometimento Afetivo</i>	98
<i>5.5.2 Futuro Comum no âmbito da Polícia</i>	100

<i>5.5.3 Comprometimento Normativo</i>	102
<i>5.5.4 Dimensão dos Sacrifícios Avultados</i>	104
<i>5.5.5 Escassez de Alternativas</i>	106
<i>5.5.6 Ausência Psicológica</i>	108
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
REFERÊNCIAS	118
ANEXOS	
APÊNDICES	

1 JUSTIFICATIVA E PROBLEMA DE PESQUISA

Nosso desejo de investigação sobre a temática relativa à Psicologia Organizacional do Trabalho, mais especificamente comprometimento com o trabalho, é fruto do nosso percurso acadêmico e profissional nesta área de atuação, sempre na busca em compreender a relação do homem com seu trabalho. Tivemos como tema da monografia ao término da graduação em Psicologia na Universidade Federal do Ceará (em 2006.2): “A flexibilização do trabalho e seus impactos na construção da subjetividade do trabalhador autônomo: um estudo de caso”. Atualmente no mestrado estamos dando prosseguimento a esses estudos relativos ao trabalho, no entanto com foco em um novo construto, o *comprometimento com o trabalho*. Especificamente pesquisamos aqui o comprometimento com o trabalho de profissionais concursados vinculados à instituição pública da Polícia Militar. Percebemos uma real necessidade de se realizar pesquisas com estes profissionais, pois exercem um importante papel em nossa sociedade e estão sofrendo transformações no seu contexto de trabalho com a nova proposta sugerida pelo Programa Ronda do Quarteirão (PRQ¹). Esta pesquisa surge como fruto do nosso interesse pessoal de compreender a relação destes policiais com a filosofia e os objetivos propostos pelo Programa Ronda, com enfoque sobre o nível de comprometimento deles com sua prática profissional.

A pesquisa com os sujeitos policiais do Ronda no cenário acadêmico cearense ainda é carente, principalmente relacionado ao campo de estudo da Psicologia. Foi realizado um levantamento bibliográfico das produções envolvendo o público-alvo dos policiais do Ronda nos acervos das bibliotecas públicas, periódicos da área e projetos de monografias/dissertações dos cursos de Psicologia do Ceará das instituições UFC, UECE e UNIFOR. Diversas áreas das ciências humanas, como Sociologia, História, Filosofia, realizaram estudos qualitativos e etnográficos sobre o tema, abordando-o de forma histórica, crítica e social da segurança pública do Ceará (SOUSA, 2008). Como embasamento histórico e crítico, foram identificadas produções científicas em estudos das áreas de ciências sociais (NOGUEIRA; AZEVEDO, 2006). Rosenbaum (2002) e Beato (2007) abordam outros temas que são convergentes, como segurança pública, estratégias de policiamento e sociedade, discutindo situações e iniciativas tomadas pelas políticas governamentais na área da segurança pública, considerando o fato de esta ser uma área que busca confiança e legitimidade junto à

¹ Ao longo do texto, pela repetição do termo “Programa Ronda do Quarteirão” será utilizada essa abreviação pela sigla PRQ ou simplesmente RQ (Ronda do Quarteirão) ou até resumido na palavra central Ronda.

sociedade, sobretudo diante de intervenções policiais tradicionais que não têm tido o êxito almejado.

No entanto, percebeu-se a escassez de estudos científicos por parte da Psicologia com o objeto de estudo da segurança pública, ainda mais restrito no contexto da gestão de pessoas. Foi realizada busca a partir de acervo físico da biblioteca da UECE e UFC, além de meios eletrônicos como Scielo Brasil, Google Acadêmico, Periódicos CAPES e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações com recorte no período entre 2008 e 2014 por se caracterizar o período de implantação do Ronda no Ceará se utilizando das palavras chaves: Ronda, Segurança Pública e Policiais Militares. Foram identificadas pesquisas com foco na saúde do trabalhador e aspectos administrativos relacionados à organização militar, além de reflexões sociológicas a partir da segurança pública, no entanto não foi encontrado nenhum estudo científico publicado relacionando categorias da gestão de pessoas no contexto profissional dos policiais. A Psicologia tem uma responsabilidade social em sua prática em relação ao tema e precisa se posicionar com respaldo teórico. Nosso campo pode contribuir com estudos e pesquisas interdisciplinares, favorecendo o diálogo, e com dados científicos que permitem fundamentar projetos de políticas públicas voltadas à segurança. Diante deste cenário, o presente estudo pretende gerar contribuições com uma análise científica da Psicologia, focada na Psicologia Organizacional e do Trabalho, no contexto do comprometimento com o trabalho de organizações públicas como a Polícia Militar.

O tema da segurança pública envolve todos os indivíduos da comunidade de forma direta ou indireta. Nesse contexto, o Programa de Segurança Pública do Ceará, nomeado Ronda do Quarteirão, merece uma atenção de pesquisadores sociais para ajudar na compreensão de suas dimensões sociais e políticas. Autores locais sugerem que essas dimensões devam ser abordadas a partir de uma contextualização histórica do Ceará, tendo em vista que o tema da segurança pública abrange um contexto sócio-político com diversos nuances (BARREIRA; MOTA, 2013). Constata-se que já houve modificações e novas tentativas de adequação do programa de segurança pública no sentido de relacioná-lo mais à cidadania, à assertividade e à sua integração com a comunidade.

Um elemento que torna ainda mais crucial a atenção de estudos relacionados a este campo é que a proposta do PRQ, desde o surgimento em 2007 até os dias atuais, caracteriza-se como uma estratégia de emancipação de ordem política, mais ainda do que a resposta à demanda propriamente social de ordem da segurança pública. Este Programa do Ronda foi apresentado como proposta inovadora do candidato a governador Cid Gomes em sua campanha eleitoral no ano de 2006. Impulsionado pela situação crítica da segurança no

Estado do Ceará, a proposta eleitoral propõe uma resposta imediata que visa repassar uma sensação de segurança à população através da capacitação de uma polícia comunitária mais presente na comunidade nos diversos bairros da cidade. Compreendendo o impacto desta ação no imaginário tanto dos policiais como das pessoas civis, fazem-se necessárias pesquisas acadêmicas que abordem o tema. No presente estudo o tem como objeto central a percepção dos trabalhadores, policiais militares do PRQ, acerca da eficiência do programa. Com isso, buscaremos compreender melhor o entrelaçamento de determinadas categorias, como o comprometimento com o trabalho, dentro desta leitura de um contexto social mais amplo.

Visto que a pesquisa visa realizar um estudo sobre a relação do policial do Ronda com o trabalho, é justo fazer considerações sobre o tema mais de base, isto é, sobre o próprio *trabalho*.

Em relação ao campo da semântica, estudos sobre a etimologia da palavra “trabalho” relacionam sua origem com a expressão latina “*tripalium*”. Este era um instrumento agrícola para bater o trigo, porém, paralelo a este significado se refere também a um instrumento utilizado para tortura. Esta relação semântica traz um significado de dor, sofrimento, desgaste, vinculado a esta categoria (ALBORNOZ, 2000). Percebe-se, então, que a palavra “trabalho” ainda remete à ideia do trabalho como uma atividade árdua e motivo de sofrimento, mas em paralelo também há a concepção da realização de uma obra que seja a expressão do trabalhador:

O latim distingue entre *laborare*, a ação de labor, e *operare*, o verbo que corresponde a *opus*, obra (...). Em português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra trabalho ambas as significações: a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável. (ALBORNOZ, 2000, p.45).

Sendo o estudo sobre comprometimento, vale a pena esta reflexão semântica do significado de trabalho em que se remete a uma lógica que passa a compreender o trabalho como um meio árduo para se alcançar um fim desejado, objetivo financeiro, esvaziado de sentido, restrito a um instrumento que me permite alcançar meu futuro (ROSENFELD, 2004).

Numa perspectiva mais ampla, nas últimas décadas, o mundo vem sofrendo mudanças econômicas, políticas e sociais. Tais mudanças refletem não apenas nas organizações como também nos indivíduos que têm de se adaptar a tais fatos. Este início de século repleto de transformações em vários níveis se torna um campo fértil para estimular

análises sobre os determinantes e as possíveis alterações no significado do trabalho para os indivíduos. Nesse contexto, inserem-se alterações importantes nas atitudes e valores relativos ao trabalho (CATTANI, 1996). Cresce o desejo de autonomia, de participação, de experiências de trabalho significativas, de maior envolvimento nas decisões que afetam o indivíduo, de equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida (BASTOS; PINHO, 1995).

As atitudes coletivas frente ao trabalho foram submetidas a profundas reviravoltas e o significado do trabalho, assim como a sua importância frente a outras atividades humanas, muda ao longo dos séculos de maneira radical e numerosas vezes sucessivamente. (LÉVY-LEBOYER, 1994, p.50)

Atualmente estas mudanças impactam sobre a estrutura de emprego e condições de trabalho, o que vem implicando em uma complexa e multifacetada “crise das motivações”: um “enfraquecimento do valor social e psicológico da atividade profissional (...) desaparecimento progressivo da ética do trabalho e da consciência profissional” (LÉVY-LEBOYER, 1994, p.19).

Mudanças também aconteceram no contexto da segurança pública, tema que ganhou força nos discursos políticos e fundamentaram muitos projetos de melhoria na prática policial e propostas de policiamento comunitário (ALMEIDA; BRASIL, 2004). A segurança pública tem ganhado novos olhares e busca uma mudança significativa, de uma polícia de repressão para seguir mais para um estilo preventivo. Estruturas organizacionais mais flexíveis e, principalmente, a valorização do capital humano são consequências de uma nova realidade.

A Polícia Militar do Ceará, como instituição, não se exclui desse processo de mudança. A reformulação de estratégias de policiamento mais focada em uma filosofia de policiamento comunitário tem ganhando espaço e notoriedade pelo país, tornando-se uma preocupação na agenda política de alguns governos. Sousa (2008, p.22) afirma que “as polícias são instituições onde funcionam como máquinas reativas, inerciais e fragmentárias, caracterizada pela desarticulação e instrumentos normativos rígidos e inadequados”.

A pesquisa, portanto, foca na “nova” realidade atual da segurança pública no Estado Ceará com a implantação do Programa Ronda do Quarteirão. O Ronda ou *Polícia da boa vizinhança* (nome difundido na mídia retratando a proposta do Programa) tem sido uma realidade presente no cotidiano das pessoas com crescente espaço na mídia e tem se expandido para diversas cidades do Estado do Ceará. O programa chama atenção por sua proposta inovadora de um policiamento mais participativo do cotidiano da comunidade, bem como pelo investimento tecnológico realizado para garantir uma estrutura moderna de

aquisição de informações que possam propiciar maior sensação de segurança à população. Gerou-se forte expectativa nas comunidades desde seu lançamento, pois a sociedade tem sofrido muito com o aumento da violência e criminalidade, e assim o Ronda surgiu como uma possibilidade remota de melhoria, como uma luz no fim do túnel.

O Ronda do Quarteirão é um modelo de trabalho em construção e merece devida atenção, principalmente no que tange aos conflitos entre os atuais e os demais grupos de policiais que não são parte do programa (BARREIRA, 2013). A Polícia Militar do Ceará comporta diversos agrupamentos, separados por Batalhões específicos e com realidades peculiares, como por exemplo: Choque, RAIIO, Cavalaria, e Turismo. Cada novo concurso para a Polícia costuma ser confundido como direcionado exclusivamente ao Ronda, mas realmente o grande contingente aprovado é direcionado para o operacional do PRQ. Observa-se um número crescente de novos membros do Ronda em consequência dos quatro últimos concursos realizados (2007, 2009, 2011 e 2012). No último concurso realizado, registrou-se uma proporção de quarenta candidatos para cada vaga oferecida. Esta categoria profissional já alcança cerca de 4 mil policiais servindo diretamente ao Ronda do Quarteirão em todo o Estado do Ceará. Vale ressaltar também que cada vez mais aumenta o número de jovens com ensino superior interessados em fazer parte desse grupo e ter o sonhado cargo de policial concursado e com estabilidade garantida.²

Compreende-se que por se tratar de uma categoria profissional crescente no Estado e pela missão desafiadora inerente ao seu exercício profissional, antes de qualquer coisa, o policial deve ser olhado como um trabalhador.

Neste novo contexto o Ronda do Quarteirão, reconhecemos que mudanças geram impacto direto no estilo de funcionamento das organizações da polícia, e, portanto, nas responsabilidades e perfil exigido do trabalhador policial. Neste contexto das mudanças no âmbito do trabalho e problematizações acerca da segurança pública, surge a temática central da pesquisa de problematizar acerca do comprometimento com o trabalho na situação específica dos policiais militares do Ceará que ingressaram no Programa Ronda do Quarteirão.

Justifica-se a escolha de trabalhar com a temática do comprometimento por se caracterizar como uma categoria mais ampla que permite uma leitura sistêmica do contexto da

² Informação obtida através do Blog de soldado Fernandes, cujo explorou a matéria ‘Saiu concorrência do concurso para soldado da PMCE’, divulgada em 10 de julho de 2012. Disponível em: <<http://www.amigosdoronda.net/2012/02/saiu-concorrenca-do-concurso-para.html>>

segurança pública focada no Programa Ronda do Quarteirão, sem intervenção direta e aversiva crítica ao governo que o propôs. O objeto de análise é a percepção dos policiais quanto às dimensões de seu comprometimento em relação à sua prática profissional. O estudo não pretende fazer nenhum tipo de juízo de valor acerca do PRQ em si mesmo, mas focar na identificação das dimensões do comprometimento com trabalho mantido pelos próprios policiais.

Compreende-se que para que haja mudanças significativas na polícia, é necessário que as pessoas que dela fazem parte estejam comprometidas com a mudança. Diante do desafio de uma mudança de cultura que migra de uma postura mais opressiva e ostensiva para uma mais preventiva prevista no policiamento comunitário, há uma necessidade inerente de estes profissionais estarem comprometidos com a mudança de postura a partir de uma identificação com os objetivos do Ronda.

O conhecimento técnico e a qualificação do indivíduo vistas isoladamente não garantem que ele exerça suas funções com mais qualidade e efetividade. Para que as competências sejam observadas, é preciso que suas atitudes e conhecimento social interajam com o conhecimento técnico e as habilidades. Dessa forma, é possível garantir uma perspectiva integradora da noção de competências, referente à aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho, que gerem um maior comprometimento com o trabalho através de realizações e resultados (CARBONE *et al.*, 2009).

A prática profissional reflete as diversas dimensões do comprometimento que o policial mantém com seu trabalho. Estudos sobre a temática concluem que quando há baixo índice de comprometimento com o trabalho, há um aumento nas taxas de absenteísmo, falhas no relacionamento interpessoal e menor rendimento no trabalho (SIQUEIRA, 2008).

O presente estudo, portanto, busca identificar, a partir da fala dos policiais sobre a percepção de sua relação com o PRQ e da aplicação da Escala quantitativa, as dimensões referentes ao comprometimento com o trabalho de policiais do Ronda do Quarteirão dentro de uma contextualização mais ampla do policiamento comunitário. Para contemplar este objetivo será considerada a teoria proposta por Arménio Rego (2003) no embasamento de sua Escala que já foi validada no Brasil mais especificamente adaptada à realidade cearense a partir de pesquisa com 150 trabalhadores do Hospital Universitário Walter Cantídio (FEITOSA, TUPINANMBÁ, 2007). Esta escala identifica seis dimensões ligadas ao Comprometimento Organizacional que busca compreender as motivações que levam as pessoas a permanecerem na organização. Desta forma, as dimensões se caracterizam como: **afetiva** (sujeito sente que gosta de estar na organização), **normativa** (sujeito sente que deve estar na organização),

sacrifícios avultados (sujeito sente que tem necessidade de permanecer na organização), **futuro comum** (permanece na organização até o momento satisfazer suas necessidades pessoais), **escassez de alternativas** (preocupado com as consequências provocadas em caso de sair da organização e sente a restrição de possibilidades caso seja desligado) e **ausência psicológica** (nível mais psicológico que tange a ausência de qualquer tipo de identificação com a organização).

O tipo e o nível de comprometimento do policial do Ronda são colocados à prova durante sua atuação, o que requer uma identificação com os objetivos de um policiamento comunitário, exigindo muito equilíbrio emocional e boa relação interpessoal com os moradores para exercer com êxito a expectativa do Ronda de transmitir segurança à comunidade. Sendo assim, é importante refletir sobre a necessidade da polícia comunitária, como base do programa Ronda do Quarteirão, requerer altos índices de comprometimento de nível afetivo para garantir resultados positivos quanto à segurança.

Estas consideráveis exigências quanto ao perfil do policial descrita pela Proposta do Ronda contextualizam o presente **problema de pesquisa**, que busca compreender como o construto *comprometimento* cria implicações nos resultados decorrentes da atuação dos policiais. Acreditamos que existem outras variáveis que certamente interferem na qualidade da prática do serviço dos policiais do Ronda, mas esta investigação foca-se em relacionar a questão do comprometimento neste contexto das competências exigidas para lidar com o novo desenho de polícia comunitária da proposta do Ronda do Quarteirão.

A pergunta da qual parte este estudo, que será problematizada ao longo da análise dos dados é: quais são as percepções dos policiais do Ronda sobre o comprometimento com o trabalho considerando a sua prática profissional?

1.1 Objetivos

Delineando os caminhos da realização deste trabalho, têm-se os seguintes objetivos, geral e específicos.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar as percepções dos policiais sobre o comprometimento com trabalho no Programa Ronda do Quarteirão.

1.1.2 Objetivos específicos

- Descrever as percepções dos policiais acerca da sua prática profissional no Programa Ronda do Quarteirão.
- Identificar o comprometimento com o trabalho a partir das seis dimensões propostas por Arménio Rego.
- Relacionar as percepções das práticas profissionais com as seis dimensões do comprometimento.

1.2 Estrutura da Dissertação

Para a escolha do referencial teórico da atual pesquisa, consideraram-se as questões de interesse do estudo, utilizaram-se como fundamentação teórica pesquisas científicas e autores de destaque no âmbito do comprometimento e da segurança pública, onde são descritos conceitos-chave e problematizações acerca do contexto atual da segurança e especificamente elementos relacionados ao Policiamento Comunitário que embasa a Proposta do Ronda do Quarteirão.

A apresentação da pesquisa será organizada seguindo do geral para o mais específico. Iniciaremos com uma reflexão com recortes históricos e políticos sobre segurança pública, policiamento comunitário até surgir o foco central da proposta e dos objetivos do Programa do Ronda do Quarteirão no Ceará. Para complementar, faremos um resgate breve de cunho social e histórico da segurança pública dentro de um panorama mundial e brasileiro, no intuito de citar exemplos de “implantação” de modelos de policiamento comunitário.

O capítulo seguinte irá abordar a temática central da pesquisa do comprometimento com o trabalho, resgatando autores de base até chegar à conceituação que será adotada sob a perspectiva de Arménio Rego (2003), que fez interpretação de outros autores de referência na temática.

No capítulo 4, buscando alcançar os objetivos propostos, expõe-se as diretrizes e orientações metodológicas expostas principalmente por Bardin (1977), Campos (2001) e Minayo (2011) no que tange a uma metodologia de natureza quantitativo-qualitativa e de cunho descritivo. Os procedimentos metodológicos deste trabalho estão, portanto, divididos em três etapas: na primeira fase foi realizada uma pesquisa bibliográfica em dissertações, artigos científicos e livros com temas relacionados à pesquisa. Para a segunda etapa da coleta dos dados, foi feito contato com o Comando Geral da Polícia Militar do Ceará, apresentando a

proposta de pesquisa e obtendo autorização para acessar os policiais por redes sociais com objetivo de responder a um formulário *online* com perguntas relacionadas à temática central do comprometimento. Em paralelo, houve a elaboração de grupo focal com policiais para coleta de dados qualitativos que completassem as informações quantitativas colhidas. A terceira etapa e última, após finalizada a coleta do material, foi composta pela tabulação e análises dos dados quantitativos; categorização e análises dos dados qualitativos, expostos no capítulo 5. Por fim, o capítulo 6 final, apresenta considerações gerais sobre as análises dos dados coletados e levantamento de possíveis contribuições e desdobramentos da pesquisa para embasar uma prática mais fundamentada em subsídios do conhecimento científico do olhar da Psicologia sobre o Programa do Ronda do Quarteirão. Além de sugestões de novas possíveis perspectivas e sugestões de pesquisas de variáveis que não foram possíveis de serem abordadas aqui.

2 SEGURANÇA PÚBLICA

Numa sociedade em que se exerce democracia, a segurança pública garante a proteção dos direitos individuais e assegura o pleno exercício da cidadania. Neste sentido, a segurança não se contrapõe à liberdade e é condição para o seu exercício, fazendo parte de uma das inúmeras e complexas vias por onde trafega a qualidade de vida dos cidadãos. Com o processo de redemocratização a partir da Constituição Federal aprovada em 1988, foram definidas políticas de segurança pública. Antes deste marco, a segurança era diretamente ligada ao Ministério do Exército Brasileiro. Na Constituição asseguram-se ações governamentais e políticas públicas para garantir espaço de liberdade e proteção aos cidadãos, salvaguardando os direitos humanos conquistados no Estado Democrático de Direito no Brasil. Muito além de combate à criminalidade, a segurança pública enquanto responsabilidade do Estado é responsável por empreender ações de repressão e oferecer estímulos ativos para que os cidadãos possam conviver, trabalhar, produzir e se divertir, protegendo-os dos riscos a que estão expostos (SANTOS, 2009).

Trazendo dados ilustrativos da pesquisa da Confederação Nacional da Indústria – CNI (2011³), foi identificado que a segurança pública e a questão das drogas foram apontadas como segundo e terceiro lugar no *ranking* de principais problemas do País, enquanto 51% dos brasileiros apontam a segurança como ruim ou péssima. Neste sentido, o Estado como detentor do poder e do monopólio da violência (XAVIER, 2009) não tem cumprido com sua missão de assegurar à população a segurança pública suficiente como proteção civil e social.

A falta de estrutura, seja em termos de pessoal como de material, é algo que compromete o desempenho das atividades policiais, como se pode observar em pesquisas realizadas em Fortaleza - Ceará (BRASIL; SOUSA, 2007). A equipe policial é insuficiente para manter a delegacia funcionando com uma carceragem superlotada, não há como dar conta da demanda acumulada e a que chega todos os dias⁴. Essa é uma realidade presente nas

³ Texto online. Pesquisa CNI – IBOPE: Retratos da sociedade brasileira: segurança pública. Outubro, Brasília: CNI, 2011. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/files/00/FF8080813313424801331C6AC7405A25/Pesquisa%20CNI-IBOPE%20Retratos%20da%20Sociedade%20Brasileira%20Seguran%C3%A7a%20P%C3%BAblica%20Out%202011.pdf>> Acesso em agos 2013

⁴ Texto online. Implantado programa de Reintegração Psicossocial. Secretaria da segurança Pública Julho, 2006. Disponível em: <<http://www.ceara.gov.br/?secretaria=POLICIAMILITAR&endereço=http://www.pm.ce.gov.br/menu-esquerdo/acoes-e-projetos/sociais/programa-de-reintegracao-psicossocial>> Acesso em: jul 2013

idades brasileiras e revela há muito tempo a necessidade de reformas substanciais nos dispositivos de segurança pública, não somente no tocante à infraestrutura, mas à necessidade de uma postura proativa das polícias, ou seja, que os policiais ajam antes que os crimes aconteçam, uma polícia preventiva. Ressalta-se, porém, que essa nova postura não se fará apartada da participação ativa da sociedade (ELIAS, 1994). Na realidade, o que se observa nas periferias é um policiamento repressivo, violento e operacionalizado pela coreografia espetacularizada dos grupos e destacamentos especiais (cavalaria, rondas com cães, moto-patrolhamento, batalhão de choque, etc.), que abordam pessoas consideradas suspeitas. São ações estratégicas para fazer o controle social dos excluídos e garantir a “manutenção da ordem” na cidade (BRASIL; SOUSA, 2007).

Depois de várias experiências brasileiras desde o período ditatorial e outros períodos históricos no que tange à segurança, interessa-nos chegar à concepção estadual de segurança pública consolidada na Constituição de 1988 (Art. 144), que dá legalidade ao uso da força pela polícia para prevenir e controlar a criminalidade, dividindo as experiências militares como força de policiamento ostensivo e nas experiências civis como polícia de investigação.

Mas, nesta reflexão, cabe perguntar: o que é segurança? Como ela pode ser avaliada? São os policiais que avaliamos como ruins ou desqualificados ou trata-se do efeito da sensação de insegurança que é maior do que estamos dispostos a nos expor? Neste contexto de buscar transmitir sensação de segurança aos moradores surgem as tentativas de implantação de um policiamento comunitário em várias cidades no mundo.

O termo polícia pode ser definido como “o grupo de pessoas autorizadas por um grupo para regular as relações interpessoais dentro de uma comunidade, através da aplicação da força física” (BAYLEY; SKOLNICK, 2002, p.12). As instituições policiais, constituídas em espaços democráticos, existem como força física autorizada pela população para agir em prol da segurança e do combate às ações violentas que ferem a ordem pública e seus cidadãos. Legalmente são grupos civis que são autorizados para uso interno e de forma limitada da força para manter a ordem, não sendo de competência do exército e das forças militares. Nas experiências das nações sobre o uso da força, entretanto, as formações militares também são usadas para tal finalidade, devendo, portanto, serem consideradas também como força policial. O último aspecto apontado por Bayley e Skolnick (2002) é a autorização que distingue os policiais de outros cidadãos, pois aqueles estão autorizados a usarem a força física com fins coletivos: “a polícia não existe sozinha; ela está presa a unidades sociais da qual deriva sua autoridade”(p.12).

Tem-se como horizonte o alargamento conceitual da questão da segurança pública por meio do qual se deslocou o enfoque do controle repressivo penal do crime para uma concepção preventiva da violência e da criminalidade, assente no desenvolvimento de políticas integrais e protetivas de direitos, privilegiando o caráter interdisciplinar, plurigerencial e comunitário (BARATTA, 1999).

Pensar a instituição policial nas experiências democráticas da contemporaneidade significa pensar reformas e inovações na Segurança Pública, mais especificamente no âmbito da legitimidade e autoridade policiais, que vêm se anunciando como medidas de superação do espírito do autoritarismo e violência incorporado no imaginário de seus membros e da população. Tal qual a experiência brasileira de construção diferenciada e violenta de espaços sociais, a Segurança Pública é atormentada pelo espírito da diferenciação social e de práticas de violência em detrimento dos valores igualitários e libertários da democracia. Os agentes sociais envolvidos nessa empreitada são também conformados à experiência e representação histórica da normalidade construída da diferenciação social e se encontram diante do desafio de controlar conflitos e salvaguardar a segurança do cidadão em meio aos próprios conflitos. Aqui nos referimos aos agentes mais próximos da ação no campo da Segurança Pública: as instituições policiais (ALMEIDA; BRASIL, 2004).

2.1 Contextualizando o surgimento do Policiamento Comunitário

O processo de redemocratização do Brasil, a partir da década de 1980, vem provocando nas instituições públicas, em especial nas instituições policiais, transformações decorrentes do questionamento da sociedade brasileira sobre a real função pública que devem assumir diante do Estado Democrático de Direito. No início dos anos 90, as corporações policiais, cujas práticas históricas foram enrijecidas pelo período ditatorial, começaram um processo de rompimento do modelo histórico do sistema policial, em decorrência das transformações em andamento na sociedade brasileira, em especial o crescimento das práticas democráticas e o fortalecimento da cidadania. O descompasso entre as mudanças sociais e políticas e a prática policial produz uma crise nas polícias brasileiras, que não é uma crise de dentro da corporação para fora, mas sim o inverso, da relação Sociedade-Estado. Essa crise se dá em consequência da falta de sintonia entre o avanço social e a prática policial, ampliada pela ausência de um processo dinâmico e otimizado que faça funcionar um sistema de segurança pública para a realidade brasileira (BENGOICHE *et al.*, 2004).

Diante de uma situação aversiva de sensação de insegurança, há uma reação da sociedade brasileira que indica a necessária mudança no modelo atual,

...em que a Justiça é morosa, o sistema prisional é desumano e inócuo e a polícia atual é enfraquecida, racionada, autoritária e afastada das comunidades, despreparada e obsoleta na sua estrutura, não conseguindo responder às exigências impostas pelo contexto social atual. (BENGOICHE *et al.*, 2004, p.119).

Neste contexto, cria-se a pergunta direcionada para a história brasileira: é possível fazer uma polícia diferente numa sociedade democrática?

Para concretizar esta possibilidade é preciso refletir sobre questões centrais. É fundamental o favorecimento de mudanças nas políticas de qualificação profissional, por um programa de modernização e por processos de mudanças estruturais e culturais que discutam questões centrais para a polícia, tais como: as relações com a comunidade, contemplando a espacialidade das cidades; a mediação de conflitos do cotidiano como o principal papel de sua atuação; e o instrumental técnico e valorativo do uso da força e da arma de fogo.

No modelo tradicional, a força tem sido o primeiro e quase único instrumento de intervenção, sendo usada frequentemente de forma não profissional, desqualificada e inconsequente, não poucas vezes à margem da legalidade. É possível, entretanto, ter um outro modelo de polícia, desde que passe a centrar sua função na garantia e efetivação dos direitos fundamentais dos cidadãos e na interação com a comunidade, estabelecendo a mediação e a negociação como instrumento principal; uma polícia altamente preparada para a eventual utilização da força e para a decisão de usá-la. Tudo isso tendo como base políticas públicas que privilegiem investimentos na qualificação, na modernização e nas mudanças estruturais e culturais adequadas (BENGOICHE *et al.*, 2004).

É preciso ter cuidado ao definir Policiamento Comunitário para evitar transmitir uma imagem de que se trata apenas de mais uma técnica ou iniciativa localizada e pontual. Como já explicitado anteriormente, este tipo de policiamento já existia e sofreu evolução com o tempo e mudanças que acabaram por descaracterizá-lo, como o avanço tecnológico, práticas de políticas de Segurança Pública equivocadas decorrentes do adensamento populacional das cidades.

Há muitos termos equiparáveis e que podem ser melhor esclarecidos para se referir a policiamento comunitário. Termos são usados textualmente quase como sinônimos, a saber: Polícia Próxima, Polícia Cidadã, Polícia Participativa e Polícia Pacificadora. Os três primeiros termos são realmente relacionados diretamente com o conceito de policiamento

comunitário que é realmente o objeto deste estudo. No entanto, a polícia pacificadora se difere da polícia que nos propomos a aqui estudar, por se tratar de uma polícia que objetiva mais em pacificar uma comunidade de forma mais firme e, se preciso, ostensiva. Este tipo de policiamento será ilustrado posteriormente com a descrição da criação das UPP's (Unidades de Polícia Pacificadora) como ação estratégica e política da Secretaria de Segurança do Rio de Janeiro.

Trajanowicz e Buqueroux (1994 *apud* CASTRO, 2012) trazem uma conceituação do policiamento comunitário que permite nos posicionar referencialmente sobre o termo utilizado no estudo:

Uma filosofia e uma estratégia organizacional que proporciona uma nova parceria entre a população e a polícia, baseada na premissa de que tanto a polícia quanto a comunidade devem trabalhar juntas para identificar, priorizar e resolver problemas contemporâneos, como crimes, drogas, medos, desordens físicas, morais e até mesmo a decadência dos bairros, com o objetivo de melhorar a qualidade geral de vida na área. (TRAJAANOWICZ; BUQUEROUX, 1994, p.04 *apud* CASTRO, 2012, p.03).

A proposta do policiamento comunitário é pautada na polícia preventiva, objetivando o contato mais próximo dos policiais com a comunidade com o intuito de conhecer suas necessidades e pontos fracos em relação à segurança e assim traçar uma política de prevenção direta. O policial neste papel, chamado de prevenção policial, atua como o agente público que exerce o poder de polícia e tem sua autoridade pública identificada ostensivamente pelo uniforme, inibindo, pela dissuasão, a prática infracional (CAMARGO, 1998). O policiamento comunitário está baseado na premissa de que a polícia deve ser acessível e representativa da comunidade. “Quanto mais próximo for o relacionamento entre o policial e as pessoas na sua ronda, quanto mais pessoas ele conhecer e quanto mais essas pessoas confiarem nele, maiores são suas chances de reduzirem o crime.” (BAYLEY; SKOLNICK, 2002, p.13). Conforme pode ser observado, o policiamento comunitário envolve uma contextualização mais ampla no intuito de envolver não apenas uma remodelação da estrutura e formação da polícia em si, mas também o envolvimento da população atendida para garantir a eficiência deste modelo.

Nesse contexto, é interessante ilustrar o surgimento da necessidade de acrescentar disciplinas como Direitos Humanos no curso de formação de polícia por ordem do Ministério da Justiça Nacional (PRONASCI, 2007). O estudo dos Direitos Humanos nas polícias brasileiras surgiu da necessidade das instituições de segurança pública se adaptarem aos novos tempos democráticos, que exigiam mudanças profundas na máquina estatal. As

constantes denúncias de violações sistemáticas dos Direitos Humanos daqueles que estavam sob a custódia da polícia e as pressões sociais para a extinção de alguns órgãos de segurança pública que desrespeitavam os direitos inalienáveis à vida e à integridade física, permitiram que, pelo menos, a discussão sobre o tema penetrasse através dos muros dos quartéis e dos prédios das delegacias.

Contudo, o tema Direitos Humanos é apresentado ainda envolto em um manto nebuloso de teorias e de conjecturas utópicas, sem nenhum conteúdo prático para atividade profissional do cidadão policial e, o que é pior, sem uma indicação metodológica que o transporte do campo filosófico para o real (PRONASCI, 2007). Porém, a abordagem dos Direitos Humanos para o público policial apenas por este viés, ou seja, o filosófico, contribui para fortalecer o argumento de que a responsabilidade de se respeitar os Direitos Humanos é genérica e portanto inerente a todos os cidadãos indiscriminadamente.

Nesta contextualização percebe-se que a discussão sobre segurança pública se dá em um contexto muito mais amplo que envolve aspectos culturais, sociais, históricos e políticos. Sendo assim, faz-se a seguir um breve percurso histórico e geográfico de casos utilizados como referência para a implantação do Policiamento Comunitário em vários estados brasileiros.

2.1.1 Casos de referência de Policiamento Comunitário pelo mundo

Bayley e Skolnick (2002), ao estudarem de forma comparada diversas organizações policiais no mundo moderno, definem essas instituições buscando compreender sua formação e relação intrínseca com a sociedade. Para os autores, definir “polícia” significa se referir a pessoas autorizadas por um grupo para regular as relações interpessoais dentro deste grupo através de aplicação de força física. Esta definição possui três partes essenciais: força física, uso interno e autorização.

Há ainda discussões sobre experiências internacionais e nacionais de inovações nas estratégias de policiamento (SOARES, 2006). A ideia de uma polícia próxima e alinhada às necessidades da comunidade foi a nova tendência assumida também pelos Estados Unidos e países europeus a partir da década de 50, em busca de descentralizar e profissionalizar a polícia, onde os policiais realizam patrulhamentos a pé e buscam parcerias com os residentes das áreas de sua responsabilidade. De acordo com Bengochea *et al.* (2004), nos Estados Unidos, verificou-se que com o advento do automóvel, o policial foi se afastando paulatinamente de um convívio mais estreito com as pessoas. Abrigado contra intempéris,

patrulhando ligeiramente ruas e logradouros, sem observar detalhes e sem colher informações preciosas, o policial passou muito mais a reprimir do que a prevenir delitos. Em diversas experiências realizadas em cidades americanas, constatou-se que o aumento ou diminuição dos recursos policiais, tanto humanos quanto tecnológicos, não influenciava decisivamente na queda dos índices de criminalidade e mesmo na melhora da sensação de segurança pela população. A técnica criada na década de 70 conhecida como tempo-resposta – tempo que uma patrulha, depois de acionada pelo rádio, demorava para chegar ao local do fato –, mostrou-se insuficiente para prevenir a criminalidade, determinando, ao contrário, um aumento no número de ocorrências atendidas pela polícia.

Assim, mesmo sendo um país adiantado, os EUA levaram cerca de 40 anos para se aperceberem das necessidades de mudanças, sendo que suas experiências com o novo conceito de polícia comunitária datam de 1990. Esse fenômeno se verificou na maioria das localidades, em todos os países, especialmente em regiões metropolitanas e nas grandes cidades. No entanto, em alguns países, o sistema comunitário de polícia foi preservado, sendo o melhor exemplo o Japão e, a seguir, a Inglaterra.

Outro caso conhecido, no ano de 1990, foi aquele referente à cidade de Nova York, onde o número de homicídios chegou ao recorde de 2.262. No ano 2000, esses crimes haviam sido reduzidos em mais de 70% e continuaram caindo: em 2005, foram contabilizados 540 assassinatos. A transformação do quadro da violência em Nova York começou em 1991, mas a queda acentuou-se a partir de 1994, na gestão do prefeito Rudy Giuliani, com a implantação da Campanha para a Qualidade de Vida, popularmente chamado de Tolerância Zero (BELLI, 2000). O programa de policiamento de Nova York focou em dois eixos:

- Endurecimento da política de *Broken Windows* (Janelas Quebradas), com repressão a qualquer transgressão à lei, desde atravessar a rua fora das esquinas, jogar lixo na rua, pichação ou mendicância.

- Reorganização e descentralização do departamento de Polícia. Foram utilizados exemplos de gestão empresarial e avanço em tecnologias de banco de dados menos burocráticos.

Há críticos que apontam que este movimento na verdade mascarou um problema social muito mais complexo que é a discriminação racial. Surge um sistema repressor policial-penal que criminaliza a miséria, abrindo espaço para o preconceito racial e a brutalidade policial (LEMLE, 2006). Essa crítica se configura também nos números, onde se observa que a população carcerária de Nova York, em 2003, era de 78% de latinos e negros, subindo para 81% em 2004.

No Japão, como resultado de influências do estilo de policiamento comunitário, surgiu a nomenclatura KOBAN, que se refere à junção de duas palavras japonesas: 立番 (“TACHIBAN”, que significa “sentinela”, “ver de pé”) e 交替 (“KOUTAI”, que significa “rotação”, “alternada”), significando literalmente “um sentinela olhando para todos os lados” (CASTRO, 2012). *Koban* é o modelo de polícia comunitária japonês, criado no século XIX, e adotado por diversos países, entre eles os Estados Unidos, Taiwan e Coréia do Sul. São pequenos postos em que trabalham entre três a quatro oficiais de polícia, que agem preventivamente, aconselhando a comunidade local sobre criminalidade. Os policiais visitam residências e fazem reuniões com moradores e lideranças da comunidade (CASTRO, 2012).

Na América Latina, o cumprimento da lei tem sido marcado por seu caráter militar, tanto do ponto de vista organizacional, como funcional. Não é surpreendente que o papel da polícia esteja no cerne do debate político em nações que estão emergindo de uma guerra civil ou de governos militares, como Nicarágua, Panamá e Brasil (CAMARGO; SALAS, 1998).

A primeira tentativa na América Latina de policiamento comunitário foi na Costa Rica (1996), com a criação de 4 subestações de patrulhamento motorizado e a pé em comunicação com um comitê consultivo de cidadãos. Este projeto piloto teve ótimos resultados e uma forte diminuição na sensação de insegurança por parte da comunidade (CAMARGO; SALAS, 1998). Outra tentativa foi no México, por Rodolfo Debernardi, quando assumiu como chefe policial da Cidade do México e buscou implantar uma polícia pacificadora, diagnosticando os principais problemas a fim de erradicá-los. Todavia esta tentativa não teve continuidade, pois, de acordo com Camargo e Salas (1998), a corrupção era intensa e Debernardi não conseguiu bons resultados, renunciando em agosto de 1998.

Bogotá, capital da Colômbia, passou por mudanças na segurança pública e implantou estratégias de combate à violência que servem de exemplo e de reflexão para outros países. Era considerada a cidade mais violenta do continente americano. Em 1993, havia uma média de 77 homicídios para cada cem mil habitantes, mas após mudanças estruturais da política de segurança, diminuiu, em 2004, para 22 homicídios para cada cem mil habitantes. Não só os índices de homicídio reduziram, mas também acidentes de trânsito, roubos e furtos, e principalmente teve um aumento acima do proporcional em relação à sensação/percepção de segurança. Este caso merece destaque não apenas pela redução drástica dos números da violência, mas uma tentativa de mudança política e conscientização cidadã que funcionou em Bogotá, enquanto em outras cidades da mesma Colômbia

aumentava a criminalidade. A segurança foi descentralizada do governo nacional e transferida para cada prefeitura que conhecia mais detalhadamente que tipo de programa poderia funcionar melhor (consequências) de acordo com o levantamento das reais contingências que controlavam os comportamentos violentos (VELÁSQUEZ, 2006). Isto aconteceu durante os governos de Antanas Mockus S. (1995-1997), Enrique Peñalosa L. (1998-2000) e Antanas Mockus S. (2001-2003), que abordaram este tema de maneira direta, com a assistência da Polícia Federal e das demais instituições da Administração Distrital. Estes resultados são consequência do processo de institucionalização da gestão da segurança cidadã e da definição progressiva de uma política pública sobre o assunto. Interessante perceber que houve um verdadeiro envolvimento dos políticos com a comunidade, reconhecendo o potencial deles na transformação social, mas não apenas em um discurso bonito e pouco prático. Em suma, Bogotá conseguiu criar um plano de ação inovador, envolvendo polícia, sociedade e Estado, que teve ótimos resultados por ser bem gerenciado com números verdadeiros e pessoas comprometidas a mudar. De acordo com Vélasquez (2006), estas medidas quebraram redes de tráfico, de influências políticas e propiciou mudanças estruturais mais amplas com consequências de longo prazo e que não eram restritas à temática da segurança, mas incidiam também sobre uma gestão pública mais voltada à cidadania, não na teoria e sim na prática.

2.1.2 Policiamento Comunitário no Brasil

No Brasil as instituições policiais que lidam com conflitos e criminalidade urbana se constituem na formatação dual polícia civil e polícia militar. Essa visão dupla confunde e complica ainda mais a possibilidade da sociedade oferecer a autoridade devida a cada instituição e compreender as diferenças que existem formalmente em sua constituição por direito.

O exemplo mais marcante pioneiro no Brasil e que teve fortes impactos na segurança pública são as UPPs (Unidades de Polícia Pacificadora), implantadas na cidade do Rio de Janeiro em 2008. A noção de *polícia pacificadora* é o que orienta a prática das UPPs, tendo como objetivo central retomar, com policiais fortemente armados, territórios antes dominados por grupos criminosos e estabelecer o Estado Democrático de Direito. A proposta é devolver à população local a paz e a tranquilidade públicas, necessárias ao exercício e desenvolvimento integral da cidadania (UPPRJ, 2013).

O formato proposto pelas UPPs se difere na prática do ideal do policiamento comunitário, pois o intuito, em primeiro momento, é mais o de neutralizar a força do tráfico

de drogas sobre a comunidade a partir de intervenções mais ostensivas, para em seguida caminhar em direção a um envolvimento maior da polícia com relação ao cotidiano da comunidade atendida. Anteriormente à implantação das UPPs, houve diversas tentativas fracassadas, por se caracterizarem mais pontuais e com pouco apoio e envolvimento do governo. Por outro lado, o projeto de “pacificação” das comunidades no Rio de Janeiro é voltado para um constante policiamento das favelas, contando com a participação da comunidade, bem como mecanismos de controle da ação policial e avaliação contínua. Para Soares *et al.* (2012), o projeto das UPPs se assume como não acabado por considerar que passará por muitos processos de mudanças, visto que é uma mudança na filosofia de trabalho e de segurança pública participativa, sendo um trabalho contínuo e contando com o envolvimento de muitos.

Foi realizada uma pesquisa pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESEC, 2010) com 359 policiais que trabalham desde o início da implantação das UPPs. Na tabela abaixo, faz-se um resumo das informações coletadas durante a pesquisa⁵:

Tabela 1: Resultados de Pesquisa sobre o que os policiais das UPPs pensam sobre o programa

Categoria Pesquisada	Respostas dos Policiais
Formação Profissional	63% consideram formação adequada, porém sentiram falta de disciplinas práticas
Principais atribuições dos policiais das UPPs	Mediar Conflitos entre moradores Reduzir violência doméstica
Tipo de trabalho realizado na maior parte do tempo	Ponto Fixo – 37,6% Ronda a Pé – 29,8%
Satisfação com Trabalho	Satisfeitos – 40,6% Insatisfeitos – 31,4% Indiferentes – 28%
Planos em relação à Instituição	70% dos policiais preferiam trabalhar em outras unidades da Polícia Militar 41,4% sairão da PM se aparecer oportunidade melhor 36,3% pretendem ficar até se aposentar 22,3% já estão procurando algo melhor

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa CESEC (2010).

Os dados demonstram certa inadequação dos policiais na prática profissional da polícia pacificadora conforme se coloca em sua proposta inicial. Foram identificados alguns

⁵ Pesquisa realizada pela CESEC no Rio de Janeiro em 2010 com tema “Unidades de Polícia Pacificadora: o que pensam os policiais.”. Disponível em:
<http://www.comunidadessegura.org/files/SumarioUPPs_PoliciaisPensam.pdf>

resultados interessantes de serem citados para futuro comparativo com nossa atual pesquisa no PRQ no Ceará que serão retomados ao serem analisados os resultados do presente estudo.

Com estes dados, demonstra-se que há muito a mudar na forma de trabalho e que os policiais precisam realmente “vestir a camisa” de uma nova forma de policiamento, o que demanda uma mudança de postura e de visão de mundo para atuar de forma pacificadora.

O projeto foi considerado bem sucedido e inspirou em seguida projetos semelhantes em outros estados brasileiros: o governo do estado da Bahia criou as Bases Comunitárias de Segurança (BCSs) para atender às comunidades de Salvador; o Governo do Paraná criou as Unidades Paraná Segura (UPSs) para atender às comunidades de Curitiba; o governo do Maranhão criou as Unidades de Segurança Comunitária (USCs) para atender às comunidades de São Luís; e o governo do Rio Grande do Sul criou os Territórios da Paz (TP). Além do Governo do Amazonas que implantou em 2013 a Ronda no Bairro⁶, com um formato muito semelhante ao modelo cearense do Programa Ronda do Quarteirão.

Em pesquisa realizada pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI) em outubro de 2011, foi apontado que o brasileiro se mostra dividido ao avaliar a evolução dos serviços prestados pela polícia nos últimos anos. Da amostra pesquisada, 21% consideram que o serviço policial melhorou, enquanto 19% mencionam que piorou a situação da segurança pública do país. A parcela da população entrevistada aponta que a melhora da atuação policial está diretamente relacionada com o aumento dos salários e melhora da formação e do treinamento dos policiais. Percebe-se que esta pesquisa já aponta o treinamento como uma forte estratégia de superação das dificuldades dos policiais e consideram falha a descontinuidade da formação profissional (CNI; IBOPE, 2011).

Partindo para uma perspectiva mais específica, isto é, dessa possível relação entre formação/treinamento e melhora na atuação policial, busca-se compreender, no atual estudo, a estratégia de implantação do Programa Ronda do Quarteirão no estado do Ceará. Um estudo realizado em São Paulo diagnosticou os desejos dos paulistas em relação à polícia: telefonar e ter a polícia (agilidade), ver polícia nas ruas (sensação de segurança) e que a polícia vá atrás dos criminosos habituais (informações precisas que permitam uma repressão efetiva) (CASTRO, 2012). Interessante fazer um paralelo com nosso tema e perceber que os anseios são os mesmos diagnosticados aqui no Ceará quando se propôs o Ronda do Quarteirão com

⁶ Texto online: Ronda do Bairro. Disponível em: <<http://www.rondanobairro.am.gov.br>> Acesso em 12/02/2014

telefone celular da viatura para fácil acesso, postos a cada raio de 2 km e com sistemas de georreferenciamento e informações via satélite para facilitar perseguições.

A partir desta contextualização ampla do surgimento da ideia do policiamento comunitário, cabe-se esclarecer as premissas básicas e mudanças concretas esperadas para a concreta implantação deste tipo de policiamento, compreendendo os impactos estruturais requeridos por esta nova forma de fazer polícia.

2.1.3 Premissas para Implantação do Policiamento Comunitário

O Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), lançado pelo Ministério da Justiça em 2007, prevê algumas orientações e determina premissas básicas esperadas na atuação prática do policial comunitário. Parte do material exposto abaixo foi retirado do Manual dado no Curso Nacional de Multiplicador de Polícia Comunitária⁷.

Ao longo do texto, reflete-se sobre a eficiência do policiamento comunitário, julgando-se necessário o envolvimento de outras instituições em paralelo, além da população em si. Para se conseguir êxito no processo de implantação de tal policiamento, devem se articular seis grandes pilares: a Organização Policial; a Comunidade Residente; as Autoridades Cívicas Eleitas; a Comunidade de Negócios; e Outras Instituições federais, estaduais e municipais e a Mídia.

Sendo uma responsabilidade partilhada, é sabido e notório que a prevenção da criminalidade deve processar-se necessariamente em três níveis: nas ações de governo através de investimentos na área de educação e saúde, na geração de empregos e na distribuição de renda; na criação de leis fortes e eficazes que cominem penas severas para os crimes violentos e tornem os processos judiciais ágeis e descentralizados; e um sistema carcerário que permita a recuperação do detento, preparando-o para reintegrar-se à sociedade de forma produtiva e participativa. Este terceiro nível de prevenção é fundamental, uma vez que se sabe que 80% dos crimes ocorridos na região metropolitana de São Paulo são praticados por reincidentes, que já foram, um dia, presos, processados e julgados.

Baseado na PRONASCI (2007) há 10 premissas básicas para que seja implantado o policiamento comunitário, que seriam princípios a serem seguidos pelos policiais:

⁷ Este curso foi realizado em Brasília no ano 2007 com foco na formação de multiplicadores com objetivo de implantação de policiamento comunitário em todas as regiões brasileiras. O material foi construído pela SENASP (Secretaria Nacional de Segurança Pública) em conformidade com a portaria nº 014/2006, com apoio da SESP (Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo). Este manual está disponível em: <<http://www.conseg.pr.gov.br/arquivos/File/MultiplicadorPolComunitaria.pdf>>

- a. **Filosofia e Estratégia Organizacional** – A base desta filosofia é a comunidade. Para direcionar seus esforços, a Polícia deve buscar, junto às comunidades, os anseios e as preocupações das mesmas, a fim de traduzi-los em procedimentos de segurança;
- b. **Comprometimento da Organização com a concessão de poder à Comunidade** – Dentro da comunidade, os cidadãos devem participar como plenos parceiros da polícia, dos direitos e das responsabilidades envolvidas na identificação, priorização e solução dos problemas;
- c. **Policciamento Descentralizado e Personalizado** – É necessário um policial plenamente envolvido com a comunidade, conhecido pela mesma e conhecedor de suas realidades;
- d. **Resolução Preventiva de Problemas a curto e a longo prazo** – A ideia é que o policial não seja somente acionado pelo rádio, mas que se antecipe à ocorrência. O indicador para este propósito é a previsão da diminuição de número de chamadas para a polícia;
- e. **Ética, Legalidade, Responsabilidade e Confiança** – O Policiamento Comunitário pressupõe um novo contrato entre a polícia e os cidadãos aos quais ela atende, com base no rigor do respeito à ética policial, da legalidade dos procedimentos, da responsabilidade e da confiança mútua que devem existir;
- f. **Extensão do Mandato Policial** – Cada policial passa a atuar como um chefe de polícia local, com autonomia e liberdade para tomar iniciativa, dentro de parâmetros rígidos de responsabilidade;
- g. **Ajuda às pessoas com Necessidades Específicas** – Valorizar as vidas de pessoas mais vulneráveis: jovens, idosos, minorias, pobres, deficientes, sem teto, etc. Isso deve ser um compromisso inalienável do Policial Comunitário;
- h. **Criatividade e apoio básico** – Ter confiança nas pessoas que estão na linha de frente da atuação policial, confiar no seu discernimento, sabedoria, experiência e sobretudo na formação que recebeu. Isso propiciará abordagens mais criativas para os problemas contemporâneos da comunidade;
- i. **Mudança interna** – O Policiamento Comunitário exige uma abordagem plenamente integrada, envolvendo toda a organização. É fundamental a reciclagem de seus cursos e respectivos currículos, bem como de todos os seus quadros de pessoal;
- j. **Construção do Futuro** – Deve-se oferecer à comunidade um serviço policial descentralizado e personalizado, com endereço certo. As pessoas devem ser

encorajadas a pensar na polícia como um recurso a ser utilizado para ajudá-las a resolver problemas atuais de sua comunidade.

O PRONASCI (2007) descreve ainda orientações para a implantação do policiamento comunitário de acordo com o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania, que são pautadas em mudanças esperadas a partir de uma superação do policiamento tradicional:

- a. Reciclagem dos cursos e currículos existentes, bem como de todo efetivo da Organização;
- b. Adotar os procedimentos puramente preventivos, de curto e de longo prazo;
- c. Tomar o Policial Militar como agente de mudanças, pró-ativo e em sintonia com sua comunidade;
- d. O Policial Militar deverá ajudar a combater as causas da criminalidade e não apenas o crime;
- e. Sua formação deve ser generalista para buscar resolver problemas, coordenando a ação junto a outros órgãos;
- f. A atividade de patrulha deve basear-se em deslocamentos lentos (a pé, bicicletas, motonetas), sempre buscando detalhes e informações;
- g. O conceito de trabalho por hora deve ser trocado pelo conceito de área de trabalho fortalecendo a necessária descentralização.

Um ponto de interesse para a presente pesquisa e que vale ser destacado que ao longo da leitura do manual a categoria do comprometimento com o trabalho aparece como um requisito básico para o êxito do trabalho comunitário por parte dos policiais e instituições de segurança pública envolvidas.

2.2 Programa Ronda do Quarteirão

Neste contexto de implantação nacional do policiamento comunitário, surge a proposta do Ronda do Quarteirão pela Secretária de Segurança Pública do Estado do Ceará.

Antes de abordar o PRQ em si, é importante compreender brevemente o desenho organizacional da Polícia Militar no Ceará (PMCE). As polícias militares são os órgãos responsáveis nos estados e no Distrito Federal pelas atividades de policiamento ostensivo fardado e pela preservação da ordem pública, sendo subordinadas diretamente aos governadores de cada estado. A PMCE insere-se como um órgão da Administração Pública

Estadual, portanto, como órgão subordinado ao Governador do Estado e vinculado, operacionalmente, à Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS). O organograma está atualmente descrito na Lei Estadual nº 15.217 (BRASIL, 2012).

No texto desta Lei 15.217, a PMCE é caracterizada como instituição permanente, força auxiliar e reserva do Exército, organizada com base na hierarquia e na disciplina, destinando-se à preservação da ordem pública, à polícia ostensiva, além de outras atribuições previstas na legislação federal e estadual. Além disso, o documento oficial descreve os princípios básicos da atuação da PMCE conforme ilustração a seguir.

Figura 1: Princípios Básicos da Organização da Polícia Militar do Ceará



Fonte: ilustração criada pela autora a partir do Regulamento Interno do Programa Ronda do Quarteirão.

Especificamente o Ronda do Quarteirão fica diretamente ligado à Coordenadoria de Comando de Policiamento Comunitário – CPCOM.

Como estratégia política, na campanha eleitoral para governador do Estado do Ceará em 2006, o Programa Ronda do Quarteirão foi lançado pelo candidato Cid Gomes, sendo veiculado nas mídias como a grande e inovadora solução para o grave problema de segurança que amedrontava toda a população. De acordo com Sousa (2008), o PRQ se caracteriza como uma “peça de marketing eleitoral” e uma das mais responsáveis pela vitória dupla, 2006 e 2010, do atual governador. Um discurso modernizante que atingiu o imaginário social do cearense sofrido pela alta criminalidade e descrença nas instituições policiais. Nas propagandas era enfatizada a figura amiga do policial, o qual conheceria toda a vizinhança e estaria mais presente nos bairros e nas ruas, oferecendo maior sensação de segurança para os

moradores das cidades. Com sua vitória nas eleições, Cid Gomes iniciou seu projeto ambicioso que gerou grandes expectativas na população. Em 2007 foi selecionada e treinada a primeira turma de policiais comunitários que seriam diferenciados dos policiais militares a partir de uma ramificação, com a criação do Batalhão da Polícia Comunitária. A proposta inicial se restringia à capital, Fortaleza, mas logo foi implantada em outros municípios do estado.

O Programa Ronda do Quarteirão pode ser definido como uma estratégia autointitulada como inovadora pelo Governo do Estado do Ceará, com o objetivo de se transformar em uma polícia participativa e a fim de repassar maior sensação de segurança à comunidade. No programa, os esforços estão concentrados na filosofia da Polícia Comunitária, que exige treinamento de habilidades técnicas e comportamentais para possibilitar uma aproximação com os moradores e atender às demandas da sociedade, com a proposta ideológica de transformação de agentes de segurança pública em agentes transformadores da pacificação social. Trata-se de uma proposta de policiamento que desenvolve ações ostensivas e preventivas de acordo com as necessidades específicas de cada comunidade. Age principalmente nos crimes de menor potencial ofensivo e com base em estratégias diferenciadas de prevenção e repressão qualificada dos delitos (GOVERNO DO CEARÁ, 2008). Com o RQ, a ideia é de que os policiais conheçam os moradores e as áreas onde são lotados, com ações planejadas cujos objetivos⁸ são:

- Diminuir os índices de criminalidade e violência;
 - Melhorar a satisfação da população com o atendimento policial por meio das ações de polícia comunitária;
 - Promover a cidadania através da participação dos integrantes das comunidades no diagnóstico, análise e solução dos problemas de segurança;
 - Fortalecer a confiança da comunidade nos órgãos de segurança pública;
 - Melhorar a qualidade de vida das comunidades assistidas;
 - Reduzir a sensação de insegurança nas comunidades atendidas pelo programa.
- (GOVERNO DO CEARÁ, 2008, p. 11).

O Programa se estabelece em centros de confluência dos interesses comuns de segurança a partir de núcleos urbanos georreferenciados, com áreas abrangentes entre 1,5 a 3 quilômetros quadrados, patrulhada por 12 policiais que permaneceriam sempre na mesma área de atuação, com um número de telefone direto da viatura para deixar a polícia mais próxima

⁸ Os objetivos estão descritos no Projeto Estruturante do Ronda do Quarteirão. Texto online. Disponível em: < http://www.ceara.gov.br/portal_govce/ceara/governo/projetos-estruturantes-1/ronda-do-quarteirao> Acesso em: 4 agos 2012

do bairro e das ruas (GOVERNO DO CEARÁ, 2008), vindo daí o nome “Ronda do Quarteirão”.

No início do governo de Cid Gomes, em 2007, o Programa do Ronda foi inicialmente implantado em cinco áreas de Fortaleza como projeto piloto. Os critérios de classificação utilizados para a escolha na implantação foram “área muito pobre, área pobre, área de classe média, área nobre e área residencial de população com predominância operária, com grande fluxo de pessoas e cidades dormitório.” (GOVERNO DO CEARÁ, 2008). Os bairros selecionados foram Aldeota, Meireles e Praia de Iracema (classificados como área nobre e de classe média); Bom Jardim e Jangurussu (classificados como muito pobres ou pobres); Centro (lugar de grande fluxo de pessoas) e Conjunto Jereissate I, II e III (as denominadas cidades dormitórios, localizadas na região metropolitana de Fortaleza, município de Maracanaú). Depois, em 2008, o Programa foi se estendendo aos demais bairros da cidade de Fortaleza e na região metropolitana (Caucaia e Maracanaú). A partir de 2010, começou a ser expandido a todo o estado como uma proposta diferencial de atuação da polícia pacificadora prevista para até 2014, nas cidades mais populosas do interior: Sobral, Juazeiro do Norte, Crato, Itapipoca, Iguatu, entre outras. Atualmente, o Ronda está presente em 43 municípios com 254 áreas de cobertura espalhadas em Fortaleza, região metropolitana e cidades com mais de 100 mil habitantes do interior do Ceará.

O Programa conta com uma gestão moderna de monitoramento das ações dos policiais e tecnologia de radares, georreferenciamento, viaturas de luxo com tração nas 4 rodas (modelo Hilux, fabricante Toyota) e equipamentos modernos de comunicação por satélite que permitem o mapeamento diário das ocorrências, identificando zonas de risco para embasar um plano preventivo e comunicação com o CIOPS (Centro Integrado de Operações de Segurança). As viaturas do Ronda, vide Figura 2, são bem equipadas e possuem tecnologia de ponta no que tange à segurança pública.

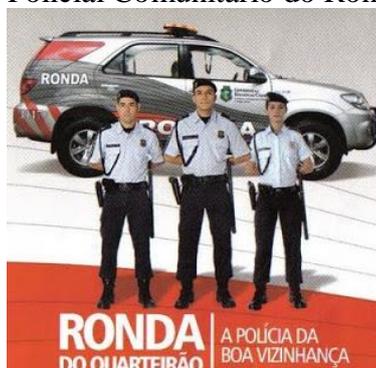
Figura 2: Equipamentos da Viatura do Ronda do Quarteirão



Fonte: <http://www.caiomello.org/telefonesdoronda.htm>.

Até as fardas foram mudadas e cuidadosamente escolhidas em desfile, desenhadas pela estilista Cristina Rejane Feitosa Silva⁹ em cor azul (Figura 3) para contrapor com a cor cinza e caqui do fardamento militar. Realmente a proposta inovadora exigia um investimento tecnológico diferencial, tendo recebido orçamentos significativos de aproximadamente: R\$ 58 milhões em 2007, R\$ 88 milhões em 2008 e, em 2009, R\$ 353 milhões.

Figura 3 – Fardamento do Policial Comunitário do Ronda do Quarteirão



Fonte: http://cruzdeolhonanoticia.blogspot.com.br/2010_09_01_archive.html.

⁹ Texto online: Farda do Ronda do Quarteirão é escolhida em desfile sigiloso. Ceará é Notícia, 22/09/2007. Disponível em: <<http://cearaenoticia.blogspot.com.br/2007/09/farda-do-ronda-do-quarteiro-escolhida.html>> Acesso em: 16/09/2012

Ao longo do regulamento interno proposto para delimitar as ações dos policiais é colocado como prioridade a utilização do uso legal e proporcional da força, por meio do irrestrito respeito aos direitos humanos, a qualificação em consonância com a utilização de tecnologia avançada e a interação com a comunidade. Nessa perspectiva, percebe-se uma perspectiva mais de assistência e apoio dos policiais às necessidades da população em criar um sentimento de pacificação e tranquilidade na comunidade, em detrimento do uso da força bruta bem como de outras medidas em busca de reduzir e, se possível, extinguir a criminalidade.

O Programa Ronda do Quarteirão pode ser definido como uma nova estratégia de fazer polícia. Nele, os esforços estão concentrados na filosofia de polícia comunitária que consiste em uma tentativa de criar uma polícia técnica mais próxima da sociedade, fazendo dos agentes de segurança pública, agentes transformadores da pacificação social. Na concepção do Programa Ronda foram estabelecidos focos prioritários como: a criação de polícia de proximidade, a utilização do uso legal e proporcional da força, por meio do irrestrito respeito aos direitos humanos, a qualificação em consonância com a utilização de tecnologia avançada e a interação com a comunidade. O Programa elegeu como centro de confluência dos interesses comuns de segurança um núcleo urbano geo-referenciado, com uma área de 1,5 a 3 quilômetros quadrados, onde existe um número de telefone que corresponde ao número da viatura. As características do Ronda tem fundamento na filosofia de polícia comunitária, em que a interação com a comunidade é realizada por meio de visitas às residências, escolas, condomínios, praças e outros. A permanência da mesma equipe de policiais em cada área de serviço proporciona aos moradores um laço de confiabilidade perdido pelo policiamento tradicional. (GOVERNO DO CEARÁ, 2008¹⁰).

Desta forma, percebe-se a proposta como sendo bastante inovadora e muito pretensiosa por buscar uma mudança, além de estrutural, ideológica em relação às atribuições do policial que foram base para a construção da representação social até então construída deste profissional militar.

As instituições policiais são geridas por órgãos e gestores profissionais e políticos – comandos das polícias, secretários de segurança e governadores de Estado. Mas, acima de tudo, sua constituição não se legitima por regulamentos de práticas ou formalidades de constituição, apenas quando autorizadas e respeitadas pela sociedade. A polícia existe historicamente nesta relação, desde o instante em que é autorizada por tipos diferentes de formações sociais e culturais para regular as relações sociais. Eis aqui a relação inicial entre polícia e comunidade sem a qual não se pode definir a polícia (ALMEIDA, 2009). Nesta visão

¹⁰Texto online. Disponível em: http://www.ceara.gov.br/portal_govce/ceara/governo/projetos-estruturantes-1/ronda-do-quarteirao. Acesso em: 10/09/2012

da construção social da polícia, instaura-se um conflito de interesses e choques de opiniões entre comunidade e Programa Ronda do Quarteirão, que podem ser percebidas em reportagens e pesquisas anteriores. A sociedade cria uma expectativa de uma polícia repreensiva e atuante no âmbito de “pegar os bandidos” e a proposta do Ronda do Quarteirão direciona para uma polícia preventiva que identifica focos de criminalidade para uma atuação pacífica de reduzir o risco (SALES; ARAÚJO, 2011).

Contudo, importantes estudos sobre as instituições policiais e suas atividades profissionais trazem à tona o descompasso entre a imagem do policial enquanto servidor público e a imagem de um ser repressivo, a serviço do poder (MUNIZ, 1999). Tais estudos nos mostram o “choque de realidade” que o policial sofre ao perceber que o trabalho ostensivo diário ultrapassa as normas aprendidas nas academias de formação, indicam, também, a carência de recursos materiais e humanos como problemas que permeiam as Polícias Militares do país (BRASIL, 2004).

Enfim, desde sua implantação, o Programa Ronda do Quarteirão acontece tanto em meio a críticas e avaliações conduzidas por especialistas em segurança pública, intelectuais civis, agentes da área de segurança e parte da população já desacreditada de ações originadas da polícia (SOUSA, 2008). Pelos excessos de investimento e pretensões de mudanças drásticas, foram tecidas muitas críticas ao Programa, por ter sido criada uma expectativa de ação na mesma proporção dos investimentos realizados. Ao contrário do que esperavam seus idealizadores, contudo, o programa ganhou destaque na mídia pela atuação falha e desvios de conduta de agentes, que, em vez de proteger, acabaram assustando a população¹¹. Prova disso foram as crescentes estatísticas apresentadas pelo jornal Diário do Nordeste em 28 de janeiro de 2013. Segundo a Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS), os casos de homicídios dolosos (quando há intenção de matar) aumentaram, por exemplo, em 33% entre os anos de 2011 e 2012, passando de 2.667 para 3.571 assassinatos. Movimento bem semelhante são os gastos com segurança pública. Em 2011, a verba ficou em R\$ 964 milhões (4,88% do orçamento) e, em 2012, passou para R\$1,4 bilhão, 7,51% do total (BRASIL; SOUSA, 2007).

Desde o início, o programa foi alvo de críticas: ora pelo alto valor das viaturas, ora pelo fardamento de luxo, ou ainda pelo curto tempo de formação e os tantos outros tropeços. Durante o primeiro ano, o programa correu a contento: os carros circulavam por toda a Capital satisfazendo a população. Já a partir de 2009, capotamentos e graves acidentes

¹¹ Texto online: Após 5 anos. Ronda do Quarteirão falha e não reduz os crimes. Disponível em: <<http://diariodonordeste.globo.com/materia.asp?codigo=1227963>> Acesso em 08/01/2013.

de trânsito com as viaturas começaram a ganhar destaque e gerar questionamentos. Ações desastrosas e crises se aprofundaram. Uma das causas apontadas pelos responsáveis¹² é o avanço do tráfico de drogas, pois a população teme receber os policiais e repassar informações por sinalizar risco de represálias, daí inicia um processo de distanciamento com os policiais, ferindo a premissa básica da polícia comunitária de aproximação com os moradores. Diante disso, a sociedade em geral passou a exigir uma postura mais repressiva e ativa dos policiais que então haviam sido treinados para mediar conflitos sociais e a ter uma atuação preventiva.

Em certa ocasião, um policial do Ronda ao ser questionado pelo repórter sobre sua satisfação com o trabalho respondeu: “é a sensação de dever cumprido que me faz continuar”¹². Mas continuar fazendo o quê? Qual seria este dever? Será que isso fica claro para eles? Será que os objetivos do programa no qual foram treinados e formados para se comprometerem condiz com o demandado pela sociedade e pela prática exigida?

Ressaltamos que, durante o estudo, pretende-se compreender a percepção dos policiais de sua formação quanto à sua prática profissional de policial comunitário. Ao mencionar o processo de formação profissional, a pesquisa se restringe a identificar a avaliação dos policiais quanto ao curso introdutório de formação exigido como fase do concurso público anterior ao ingresso efetivo na prática profissional.

As contradições entre os princípios do Regulamento do Ronda e a prática profissional instigam a elaboração de uma pesquisa na busca de compreender sua atuação na organização policial e os índices de comprometimento destes profissionais. Há um grande desafio no processo de formação dos policiais do Ronda, tendo em vista que há uma nova cultura organizacional a ser transmitida quando se fala de policiamento comunitário. Nem sempre os policiais são formados devidamente para assumir a autoridade que lhe é investida. É importante perceber que a confusão sobre o tema da autoridade e a crise que sobre ela se abateu não se dá de forma unilateral. A população brasileira, desde sua formação, é tão autoritária quanto as instituições de segurança, não porque quer, mas porque assim se constituiu. Muitas vezes, pede violência e só acredita na autoridade que age com truculência, confundindo, portanto, o conceito de autoridade com o de violência. Há uma crise de autoridade social em que, muitas vezes, a população não reconhece a legitimidade das

¹² Texto online: A lei das esquinas e becos. Jornal O Povo (23/03/2009). Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/opovo/fortaleza/864650.html>> Acesso em 08/06/2013

instituições públicas ou de pessoas a quem se deve obedecer porque estão investidas desta função em nome do bem comum. (SOUZA; BORGES, 2009).

O ingresso na PMCE, hoje, dá-se somente por meio de concurso público. Antigamente não havia essa exigência, ocorrendo de forma voluntária ou por indicação, sendo assim entrava quem queria independente das intenções e não havia uma preocupação em formação destinada a prepará-los para lidar com a diversidade de situações sociais que iriam encontrar. Atualmente, o concurso público para PMCE é considerado muito concorrido. Em 2008 superou a marca de 48 candidatos para uma vaga, e em 2012 ficou 36,6 candidatos homens/vaga e 120 candidatas mulheres/vaga¹³. O perfil dos candidatos ao cargo de PM tem mudado. Hoje mais de 50% possuem ensino superior, majoritariamente do sexo masculino, enquanto as mulheres têm aumentado a concorrência a cada novo concurso.

Após a aprovação, o indivíduo ingressa na atividade militar como soldado, devendo passar por um curso de formação e com a conclusão deste sendo nomeado, podendo então, em sua carreira, chegar ao posto de Capitão PM. No contingente selecionado, alguns são direcionados ao Batalhão do Comando da Polícia Militar Comunitária – BPCOM (Figura 4), onde serão formados para atuar de forma preventiva e farão parte da Ronda do Quarteirão.

Figura 4 – Batalhão do comando da Polícia Militar Comunitária – BPCOM



Fonte: <http://www.ipunoticias.net/2012/12/a-sociedade-ipuense-deve-exigir.html>

¹³ Texto online: Saiu concorrência do concurso para soldado da PMCE. Blog de soldado Fernandes (15/12/2012). Disponível em: <<http://www.amigosdoronda.net/2012/02/saiu-concorrenca-do-concurso-para.html>> Acesso em 11/08/2013

Atualmente, a Instituição Policial Militar cobra insistentemente a habilidade de improvisação, iniciativa, criatividade e o bom discernimento dos policiais, estando em suas mãos e sob sua responsabilidade a capacidade de intervir em diferentes situações, muitas delas emergenciais, envolvendo risco de vida. O policial deve aprender a lidar com os imponderáveis que compõem a realidade do seu ofício, pois ele é cobrado pelos diversos setores da sociedade a atuar prontamente em meio às precárias condições de trabalho (SALES; ARAÚJO, 2011). Estas são competências exigidas no perfil do Ronda, cujos policiais são cobrados a manter o equilíbrio emocional mesmo diante tanta pressão social. Por exemplo, um relato do Jornal O Povo¹⁴ aborda a necessidade de investimento na formação permanente dos policiais. Essa necessidade de capacitação contínua dos policiais é constantemente veiculada pela mídia local, mas cabem questionamentos sobre o real comprometimento desses trabalhadores em participar e estarem dispostos a uma mudança de postura e de comportamento. Assim, o presente estudo pretende refletir se a postura e o comportamento requeridos pelo programa estão sendo compatíveis com a própria estrutura do Programa de policiamento comunitário como foi implantado, além de identificar o conteúdo ministrado durante a formação dos policiais.

Escolher a carreira militar é, para o indivíduo, provocar mudanças estruturais em sua vida cotidiana, na qual se abdica de uma vida civil circunscrita a um “cidadão comum” e se passa a ter uma vida civil-militar, o que corresponde a um comportamento rígido pautado na doutrina militar com um senso em comportamentos éticos. Representa mais do que uma escolha meramente profissional e sim um verdadeiro estilo de vida, na qual a missão, no plano teórico, é “proteger e servir” (PORTO, 2008).

Neste sentido, a formação de um policial do Ronda requer muito além de aspectos técnicos, mas uma proposta de mudança de estilo de vida, postura social e comportamentos éticos que permitam um melhor comprometimento do policial nas exigências feitas tanto pela Polícia Militar como pela sociedade, que também tem uma expectativa sobre o perfil desejado. O estudo de Brasil e Lopes (2010) aponta para as dificuldades e resistências dos próprios policiais em se adequar às novas exigências previstas pelo perfil do policial comunitário. Esses pontos instigam perguntas como: será que os policiais estão comprometidos com esta mudança, refletindo em sua prática profissional? Será que esta sociedade está preparada para receber este tipo de policiamento comunitário? Será que a

¹⁴ Texto Online. Formação polícia Ronda do Quarteirão. Jornal O Povo, 23/03/2009. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/app/opovo/fortaleza/2009/03/24/noticiasjornalfortaleza,865098/todos-no-mesmo-barco.shtml>> Acesso agos 2013

macroestrutura que dá base à Polícia Militar (judiciário, penal, civil) está adequadamente preparada para contemplar os objetivos do Ronda? São reflexões a serem respondidas durante a discussão dos resultados da pesquisa.

3 COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

As mudanças ocorridas nos sistemas sócio-econômico e político-cultural criam a necessidade de se repensar os antigos pressupostos administrativos da relação indivíduo-organização. Assim, pode-se dizer que o comprometimento com o trabalho é um fator preponderante a toda organização e representa um dos aspectos mais importantes do bem-estar de seu pessoal, além disso, é possível afirmar que a organização pode usá-lo como diferencial competitivo.

O comprometimento com o trabalho é uma categoria comportamental presente na literatura da gestão de pessoas para compreender a forma como o indivíduo se envolve e se sente em relação a uma determinada organização. Este construto é um dos mais largamente pesquisados e é utilizado por gestores a fim de alcançarem o tão desejado empenho e melhores resultados a partir do engajamento da força de trabalho (PINHO, 2009). Esta categoria de análise se caracteriza como o vínculo que um indivíduo tem com a organização em que trabalha (BASTOS; FONSECA, 2003). Esse vínculo se relaciona com o envolvimento psicológico dessa pessoa com os diversos aspectos de seu ambiente de trabalho e implica em sua permanência e desenvolvimento na instituição (REGO, 2003).

Pode-se afirmar que o estudo do comprometimento organizacional tem produzido um grande volume de literatura relacionada com o vínculo que se forma entre empregados e suas organizações empregadoras (CHANG, 2002; REGO, 2002; FREITAS, 2010; PINA e CUNHA *et al.*, 2007; ABREU, 2011).

O construto teórico da categoria central do comprometimento com o trabalho ainda está em construção. Pinho e Bastos (2014) discutem as aproximações e distanciamentos deste conceito com o de consentimento organizacional, mais relacionado ao sentimento de obediência às normas e lealdade à empresa, e com o conceito de entrincheiramento, que se relaciona mais com os investimentos feitos pelo indivíduo em prol de sua adaptação na organização, em paralelo com os altos custos associados à sua saída. O estudo se concentrará na categoria do comprometimento com o trabalho, mesmo reconhecendo outros construtos que têm interpretações complementares.

Pinho (2009) apresenta o conceito de *entrincheiramento* como um tipo de vínculo mais pautado em características instrumentais do trabalho, em que o indivíduo se distancia dos objetivos impulsionadores da empresa e cria uma relação restrita baseada em dependência e acomodação com a organização. Além deste, o conceito do *consentimento* introduzido por

Bastos (2008 *apud* PINHO, 2009) se remete ao tipo de vínculo no qual o trabalhador obedece cegamente sem maiores questionamentos ao que é imposto pela organização. Mas diante destes conceitos surge uma discussão sobre a obediência do trabalhador e a conformidade social, questões que foram contextualizadas pela psicologia social a partir do estudo de Pinho (2009). Obediência se refere a uma mudança de comportamento a fim de se submeter às ordens de uma autoridade, enquanto a conformidade é resultado de uma pressão social da maioria que convence o indivíduo a não questionar e apenas obedecer. De forma complementar também ocorre os vínculos por consentimento e entrincheiramento.

Esclarecemos que aqui serão tratadas as nomenclaturas *Comprometimento com o Trabalho* e *Comprometimento Organizacional* da mesma forma por coincidirem conceitualmente, uma vez que são dimensões multifatoriais que compreendem o sujeito a partir do seu envolvimento com sua prática profissional, bem como com sua identificação com a organização.

A literatura sobre *comprometimento* considera este fator, portanto, como multidimensional, podendo o indivíduo focar seu vínculo na organização, na carreira, no emprego estável, nos seus valores pessoais ou até mesmo no sindicato que o representa. Há estudos que diferenciam também comprometimento com a carreira e comprometimento com o trabalho, sendo a categoria de comprometimento com a carreira mais de cunho psicológico, de envolvimento pessoal com a escolha e o desenvolvimento com a própria carreira (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011). Isso considerado, em nosso presente estudo optamos pelo uso do conceito de *comprometimento com o trabalho* com enfoque organizacional. Além de ser um conceito mais difundido nos estudos brasileiros, considera-se que há mais sentido com a proposta da pesquisa que visa à compreensão das práticas da organização do Programa Ronda do Quarteirão, bem como do seu processo de formação e da identificação das dimensões de comprometimento envolvidas.

Dois argumentos poderiam ser citados para a escolha do *comprometimento* como categoria central do estudo atual. O primeiro seria pelo fato do público tratado ser uma categoria profissional que tem sofrido muitas transformações, com novas atribuições e posturas que requerem um forte envolvimento e comprometimento com o trabalho para o bom desempenho. O segundo remete à ideia de que a temática do comprometimento permite uma identificação geral de aspectos individuais, coletivos e de gestão, sendo mais apropriada para uma panorâmica sobre o Programa Ronda do Quarteirão.

Vale ressaltar que no contexto da organização da Polícia Militar este comprometimento e clima estão diretamente ligados à postura e à forma de atuação da polícia

em suas abordagens na demanda da sociedade pelos seus serviços especializados. Sendo assim, seria coerente abordar a temática do comprometimento em relação à carreira policial, pois ao escolher ingressar neste campo de trabalho, pressupõe-se que há características e expectativas peculiares da profissão que podem ser explicadas por meio do estudo do comprometimento desse sujeito. A condição militar imprime sobre os policiais marcas indelévels, na verdade, representa uma condição humana, um jeito de estar e agir no mundo. O indivíduo que escolhe esta profissão está marcado com os preceitos e doutrinas aprendidos e incorporados, pois esta instituição exige certo grau de fidelidade e compromisso que conduzem o integrante ao exagero nas normatizações comportamentais, ou seja, sua vida traduz-se em regras e ordenações (SALES; ARAÚJO, 2011).

O comprometimento tem relação com a atitude do trabalhador em seu contexto de trabalho, o que justifica uma pesquisa junto aos policiais com essa categoria de análise. Se observarmos o contexto da implantação de um policiamento comunitário, que exige postura e ação diferenciadas do policial frente à determinada ocorrência, percebe-se a conseqüente exigência de um comprometimento com a filosofia proposta pelo Programa do Ronda:

Comprometimento implica uma permanência na organização, onde o indivíduo torna-se ligado através de suas ações relacionando estas ações a crenças que sustentam as atividades de seu próprio envolvimento. (SALANCICK, 1977, p. 62 *apud* PINHO; BASTOS, 2014, p.23).

O comprometimento se torna importante de ser estudado por ser resultado de um conjunto de comportamentos aprendidos na organização e que também se refere a como o sujeito se identifica com a cultura da empresa, seus objetivos e seus valores. A temática do comprometimento organizacional é rica por estar entrelaçada com outras importantes categorias estudadas pela gestão de pessoas como mudança organizacional, aprendizagem corporativa, identificação organizacional e desenvolvimento de competências. Ao estudar o comprometimento é preciso, portanto, considerar a interação dos elementos como: cultura, preceitos, caráter e tecnologia; é também necessário atentar para o peso dos efeitos de cada um desses elementos nos estilos gerenciais, comportamentos e expressões dos indivíduos envolvidos para compreender a organização como um todo e não como a soma das partes (TAMAYO *et al.*, 2001).

Nesse sentido, o conjunto de preceitos, políticas administrativas, valores e crenças dá forma ao modo especial e único de como as pessoas agem e interagem dentro de uma

organização e, conseqüentemente, colaboram para o estabelecimento de uma determinada cultura e um determinado clima organizacional. Assim como o comprometimento, o clima organizacional também influencia direta e indiretamente os comportamentos, a motivação, a produtividade do trabalho e a satisfação das pessoas envolvidas com a organização, refletem a história dos tipos de sujeitos que a instituição atrai, dos processos de trabalho, das modalidades de comunicação e, também, a história de quem exerce autoridade dentro do sistema (LUZ, 2003).

Há estudos que apontam algumas condições associadas às formas de organização do trabalho dos policiais como propiciadoras de sofrimento: medo relacionado à fragilidade corporal quando exposto a determinada condição de trabalho; medo moral relacionado ao julgamento dos outros; tédio por realizar tarefas desvalorizadas; sobrecarga de trabalho; ininteligibilidade das decisões organizacionais; conflitos entre os valores pessoais e os da organização; dúvidas sobre utilidade social do trabalho realizado; sofrimento de injustiça; além do não reconhecimento expresso pela falta de retribuição financeira, moral ou por mérito (MINAYO; SOUZA, 2003). Estes são aspectos individuais, que certamente exercem influência sobre o comprometimento das pessoas.

No que tange a essas condições inibidoras do trabalho de policiais, há indícios de alto índice de afastamento por problemas psiquiátricos e doenças físicas relacionadas a essa categoria profissional¹⁵. A Psicologia do Trabalho contribui com estudos voltados à saúde dos trabalhadores. Além do aspecto da saúde, a pesquisa de Jacques (2003), por exemplo, aborda temas relacionados ao bem-estar e condições ambientais, sendo uma ampla área de conhecimento sobre satisfação no trabalho, estresse, qualidade de vida e *burnout*. Os estudos sobre esses temas estão associados a componentes afetivo-emocionais e revelam que as condições de trabalho são fatores desencadeadores de problemas para os trabalhadores. Meyer (2009) tem identificado em seus estudos o quanto o vínculo do comprometimento organizacional proporciona resultados positivos para o próprio empregado quanto à saúde física e psicológica.

Nessa perspectiva se registram dados alarmantes sobre problemas de saúde de policiais, ou seja, uma crescente quantidade média anual de afastamento por licença médica, em sua maioria alegando problemas psiquiátricos graves relacionados ao exercício de sua

¹⁵ Texto online: 15 licenças médicas concedidas por dia a policiais militares no Ceará. Jornal O Povo (26/03/2010). Disponível em: <<http://gvces.com.br/index.php?r=noticias/view&id=176503>> Acesso em 09/05/2013

função ¹⁵. Nota-se que há um aumento de doenças relacionadas ao trabalho justificadas pelo excesso de pressão e altos níveis de estresse vivenciados pela prática profissional, mas que são consideradas inerentes à natureza do serviço policial repressivo. Com a prática, percebe-se que estes policiais muitas vezes entram em um processo de desmotivação e não identificação com os objetivos da instituição, passando a agir de forma diferente do previsto pelo regulamento interno (GOVERNO DO CEARÁ, 2008), como pode ser ilustrado por reportagens e pesquisas citadas anteriormente (SOUSA, 2008). Essa relação entre trabalho e adoecimento revela traços da cultura organizacional que influem na vida profissional no âmbito da organização da Polícia Militar e por seu turno exercem determinado impacto no modo de relacionamento com o trabalho, bem como na qualidade de vida e na saúde desses policiais.

O comprometimento organizacional é um conceito especialmente relevante nesta questão, pois, como foi discutido, parece haver um conflito entre as mudanças estrutural e cultural da instituição policial, com interesses governamentais, e a demanda pessoal dos próprios policiais (SOUSA, 2008). Paralelamente à formação de novos contingentes para o quadro do Ronda com recursos humanos selecionados e treinados, parte desse contingente é resultante de remanejamento interno, que nem sempre é baseado no interesse próprio dos remanejados, muitas vezes se caracterizando como uma forma de punição dos indicados. Sendo assim, percebe-se que aquilo que se conhece por comprometimento organizacional na forma que foi definido até o momento, é certamente uma categoria de análise válida para se conhecer o que está sendo afetado na prática profissional deste policial comunitário em contínua adequação cultural e social que envolve seu trabalho.

São muitos os estudos que tratam dos vínculos do homem com o trabalho e com a organização em perspectiva psicossocial. Discussões sobre como o sujeito estabelece vínculos com o trabalho executado e com a organização empregadora têm gerado informações relevantes para se compreender como se desenvolve o comprometimento com o trabalho e com as organizações. Normalmente, os vínculos que o trabalhador mantém com seu trabalho estão relacionados aos próprios vínculos organizacionais. Há estudos datados das décadas de 1960 e 1970 que comprovam uma relação positiva e significativa entre a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional, afirmando que o sujeito se compromete à medida que o trabalho gera sentimentos positivos (SIQUEIRA, 2008).

Comprometimento é também um estado psicológico e, como tal, deve ser concebido como um conceito atitudinal: trata-se de um estado psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização, ou ainda de uma variável interveniente ou de um elo

não observável entre estímulos observáveis e uma resposta observável, incluindo tendências cognitivas e comportamentais (FEITOSA; TUPINAMBÁ, 2007). O envolvimento ou lealdade organizacional pode ser visto como parte de um contrato psicológico, ou seja, implícito, não formal, que ocorre segundo a percepção do empregado, entre a organização e o funcionário, referente às promessas de direito e obrigações de cada uma das partes (DEMO, 2003).

Comprometimento no trabalho é um fator chave para competitividade e desempenho, e pode refletir o grau de satisfação do indivíduo na organização. Comprometimento e envolvimento no trabalho podem ser expressos como laços psicológicos que começam a se desenvolver no momento em que uma pessoa passa a se ingressar em uma organização (BASTOS, 1994).

A partir de estudo sobre a temática do comprometimento, Allen e Meyer (1991) propõem uma compreensão multidimensional contemplando três dimensões básicas para descrever os laços psicológicos entre indivíduo e organização, a saber, as dimensões afetiva, normativa e instrumental. Siqueira e Gomide Júnior (2004) complementam esta visão, identificando duas bases psicológicas de comprometimento organizacional: uma de natureza afetiva e outra cognitiva.

A base afetiva assenta-se nas teorias psicológicas sobre ligações afetivas e na concepção de atitudes, refletindo o entendimento de que o indivíduo desenvolve uma forte identificação com a organização e nutre por ela sentimentos e afetos positivos ou negativos. A base cognitiva de comprometimento insere-se em concepções sociológicas de permuta e cognitivistas sobre crenças desenvolvidas por indivíduos trabalhadores acerca de suas relações com a organização. (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004, p.315).

Mowday, Porter e Steers (1979 *apud* BASTOS, 1994) afirmam que diante das diversas pesquisas realizadas com o tema do “comprometimento organizacional”, podem ser listadas dez diferentes definições oriundas das mesmas, das quais, porém, eles concluem que não se chegou a um verdadeiro consenso sobre a definição deste construto como de caráter multidimensional. De acordo com Medeiros (1998), o comprometimento organizacional ainda se encontra em constante processo de transformação e construção. Para Allen e Meyer (1991), genericamente, presume-se que as pessoas mais comprometidas têm maiores probabilidades de permanecer na organização e de se empenhar na realização de seu trabalho e no alcance dos objetivos organizacionais. O construto é, para estes autores, todavia, multidimensional. Eles tratam o comprometimento como um estado psicológico que caracteriza o relacionamento de um indivíduo com um objeto em particular e que tem implicações na decisão desse indivíduo de se manter envolvido com o mesmo. Em acordo com o modelo

tridimensional de Allen e Meyer (1991), o comprometimento pode ser diferenciado segundo seus três componentes mais comuns do comportamento organizacional, conforme pode-se apreender do Quadro 1, a seguir:

Quadro 1: Os Três Componentes mais Comuns do Comportamento Organizacional

Categorias	Caracterização	As pessoas permanecem na organização porque....	Estado psicológico
Afetivo	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	...sente que deseja permanecer	Desejo
Normativo	Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização.	...sente que deve permanecer.	Obrigação
Instrumental (ou calculativo)	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	...sente que tem necessidade de permanecer.	Necessidade

Fonte: adaptado de Rego (2003, p.27).

Explicando mais detalhadamente as três dimensões de base (REGO, 2003), segue:

- **Comprometimento afetivo:** refere-se à dimensão mais afetiva como um apego, um envolvimento emocional do empregado onde ocorre uma identificação com a organização de forma mais profunda com a cultura da empresa. Desta forma, os empregados se mantêm com um forte comprometimento afetivo, permanecendo na organização porque assim o querem e se sentem bem.

- **Comprometimento instrumental:** refere-se a um comprometimento percebido pelo empregado devido aos prejuízos e aos custos associados caso venha a optar por deixar a organização. Trata-se de empregados cujo vínculo principal com a organização é baseado no comprometimento instrumental (material, reconhecimento, sobrevivência) e permanecem na organização porque precisam e não identificam alternativas.

- **Comprometimento normativo:** refletindo um sentimento de obrigação de permanecer na organização por reconhecer a necessidade que a mesma tem de seus serviços, bem como os custos dela em demitir ou substituí-lo. Desta forma, os empregados com um alto nível de comprometimento normativo sentem que a principal razão para permanecer na

organização é a sensação de dever e de obrigação. Esta dimensão está relacionada a uma regulação introjetada, em que é internalizada para o trabalhador a sensação de dever estar servindo àquela organização (PINHO, 2009).

Neste contexto da compreensão da dimensão afetiva, cabe a reflexão do trabalho como um meio e não como um fim que esteja relacionado com o prazer e afetividade pelo trabalho. Comumente, o trabalho é vinculado ao sofrimento, pois o que ocorre é um esvaziamento do conceito do trabalho e o sentido desta prática na vida do trabalhador. Por este motivo é comum que o trabalho funcione como um instrumento para se alcançar um objetivo futuro, dentro de uma lógica racional e pragmática.

A racionalidade instrumental que acompanha o capitalismo utiliza o trabalho como meio de atingir um fim que já foi determinado – a riqueza e hoje também a competitividade, esta última se apresentando como a ameaça exterior e contínua capaz de fazer desaparecer a organização – de maneira que o trabalho termina por ser um fim em si mesmo, como a racionalidade instrumental que “esqueceu” por que ela se instrumentalizou. (ROSENFELD, 2004, p.216)

Como Rosenfield (2004) menciona, a própria organização ‘esquece’ o motivo que faz com que o trabalho se torne apenas um instrumento prático para atingir um futuro melhor para o trabalhador, ou seja, o trabalho por si mesmo perde o seu sentido e a lógica produtiva é resumida à lógica puramente capitalista.

Bandeira, Marques e Veiga (2000) constataram que apenas as dimensões afetiva e normativa se referem de forma positiva à gestão de pessoas de uma organização. Apesar de os autores terem encontrado fracas correlações entre o comprometimento instrumental e gestão de Recursos Humanos (RH)¹⁶, poderá suceder que os colaboradores que experimentam laços instrumentais venham de fato a desenvolver sentimentos afetivos e normativos com efeitos benéficos para ambas as partes, no caso de haver, também, “presença psicológica” (REGO, 2003).

Em suma: a) A ausência psicológica pode efetivamente se dever, entre outras razões, a percepções de escassez de alternativas ou de sacrifícios pessoais elevados; b) Mas essas percepções não conduzem necessariamente à ausência psicológica. Podem, aliás, suscitar laços afetivos/emocionais — “dado que tenho de aqui permanecer, vou me dedicar ‘de alma e coração’ a esta organização”; c) Por conseguinte, parece recomendável discernir e entre os laços instrumentais e a ausência psicológica. (REGO, 2003, p.28).

¹⁶ Ao longo do estudo será citado Gestão de Pessoas ou Gestão de RH, ou simplesmente RH, se referindo às políticas relativas aos Recursos Humanos das organizações.

Mowday, Porter e Steers (1982 *apud* BASTOS, 1994) apresentaram como as principais características que definem o comprometimento afetivo: crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais, disposição para defender a organização e desejo de manter o vínculo com ela. Quando o comprometimento é assim definido, ele representa algo além da simples lealdade passiva a uma organização. Ele envolve uma relação ativa na qual o indivíduo deseja dar algo de si próprio para contribuir para o bem-estar da organização. Segundo Demo (2003), o comprometimento afetivo é um processo afetivo de identificação do indivíduo e seu envolvimento com uma organização, relacionando esta dimensão como o equivalente científico do *vestir a camisa da organização*.

Arménio Rego (2003) reconhece a multidimensionalidade do construto do comprometimento com trabalho, porém reflete e valida a compreensão de outras dimensões derivadas das três sugeridas pelos autores de base, Allen e Meyer (1991). O autor reconhece o que está apresentado no Quadro 1 como a visão tripartida mais comum e validada. No entanto, traz contribuições de outros autores – por exemplo, McGee e Ford (1987), Allen e Meyer (1991), Hackett *et al.* (1994), Allen e Meyer (1996), Iverson e Buttigieg (1999) – que julgam pertinentes que a dimensão instrumental do comprometimento seja dividida em duas vertentes para uma melhor compreensão: a) o indivíduo mantém-se ligado à organização porque sente que não tem alternativas de emprego; b) essa ligação assenta na ideia de que os sacrifícios pessoais inerentes à saída são elevados. Desta forma compreende-se o conceito em um modelo tetradimensional: afetivo, normativo, escassez de alternativas e sacrifícios pessoais.

Rego (2002) reconhece que, por exemplo, o comprometimento afetivo e, menos intensivamente, o normativo induzem a menores intenções de abandonar a organização, menores índices de absenteísmo, mais comportamentos de cidadania e desempenho superior. Porém estes dados não se confirmam totalmente quando considerada a dimensão instrumental. Portanto, em suma, a vontade dos indivíduos de contribuir para os objetivos organizacionais parece ser influenciada pela natureza do laço psicológico que os liga à organização. É mais provável que os indivíduos exerçam elevados esforços de desempenho quando desejam pertencer à organização do que quando se sentem obrigados ou com necessidade de nela se inserirem. O autor faz comparações plausíveis no âmbito do trabalho desportivo ao afirmar que um jogador por mais que ame um time, isso não o faz amar aquela camisa (“do seu time amado”) e prometer fidelidade eterna ao clube, pois está submerso a outras variáveis relevantes que podem interferir nesta “relação de amor” (p. ex.: dinheiro, decepções, não identificação com colegas, torcida ou diretores do clube). Da mesma forma,

um filho pode ter, mesmo amando seus pais, um desejo forte de morar sozinho e ser independente, assim também pode haver outras variáveis que controlam, paralelamente, esse comprometimento com os pais, além da dimensão afetiva (REGO, 2003).

Rego (2003) e PINA-CUNHA *et al.* (2007) realiza dois estudos empíricos, cujas análises fatoriais são favoráveis, com objetivo de expandir para seis dimensões a compreensão do comprometimento. Esse procedimento é feito a partir de desdobramentos do mesmo instrumento validado por Allen e Meyer (1991), Quadro 1. O autor traz argumentos que tornam mais coerentes os fatores de comprometimento a partir do desdobramento sugerido e testado, visto que a mesma dimensão internamente às perguntas analisam perspectivas diferentes: o fato de um indivíduo, por exemplo, ter prazer de falar de sua organização com pessoas externas não necessariamente coincide com o mesmo aspecto psicológico envolvido em ter interesse de permanecer o resto da carreira naquela organização. Considerando que atualmente a segurança no trabalho é uma ilusão por uma resposta da empresa frente às variações do mercado, é mais esperada uma fidelidade do tipo “ame enquanto dure” do que um “amor para toda a vida” em relação à organização em que se trabalha. As pessoas admitem a possibilidade de suas organizações romperem a qualquer momento o contrato psicológico (ROBINSON, 1996 *apud* REGO, 2003), não sendo, portanto, merecedoras de “amor eterno”.

No que tange à dimensão instrumental, Rego (2003) desenvolve-a, chegando a uma abordagem hexadimensional do comprometimento, subdividindo-a em “escassez de alternativas” e “sacrifícios avultados”. Além destas, o autor considera uma possibilidade mais profunda de distanciamento do indivíduo com a organização, onde o trabalhador se encontre totalmente alheio a mesma, arrependido e desinteressado em qualquer forma de se agregar a ela. Nesse caso, o autor considera mais uma dimensão, que denomina “ausência psicológica”, caracterizada pela ausência de relação com a organização; uma espécie de *anti-comprometimento*. É concebida como uma nova dimensão por ser caracterizada por laços instrumentais fragilizados de forma mais profunda em que não há relação de envolvimento em nenhum nível (REGO, 2003).

O quadro 2 ilustra as dimensões do comprometimento segundo Rego (2003) a partir de exemplos práticos:

Quadro 2: Seis hipotéticos tipos de laços psicológicos entre indivíduos e a organização – algumas analogias.

DIMENSÕES	O QUE PENSA UM JOGADOR DE FUTEBOL	O QUE PENSA UM MEMBRO DO CASAL	O QUE PENSA UM MEMBRO ORGANIZACIONAL
Comprometimento afetivo	"Gosto muito deste clube. Mas, se me surgir melhor oferta...!"	"Viverei com ele(a) enquanto este amor durar."	"Esta organização tem um grande significado pessoal para mim."
Futuro comum	"Ficaria feliz se pudesse jogar o resto de minha carreira neste clube."	"Quero viver com ele(a) o resto da vida."	"Ficaria muito satisfeito se fizesse o resto de minha carreira nesta organização".
Comprometimento normativo	"Tenho o dever de ser leal a meu clube."	"Irei me manter com ele(a) porque tenho o dever de lealdade."	"Sinto que devo ser leal e permanecer nesta organização".
Sacrifícios avultados	"Teria muitos custos /sacrifícios se fosse para outro clube."	"Teria muitos custos se o(a) abandonasse."	"Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam."
Escassez de alternativas	"Não tenho grandes alternativas de colocação em outras equipes."	"Não tenho alternativas. E, pensando bem, nem estou tão mal."	"Sinto que tenho poucas alternativas se deixar minha organização."
Ausência psicológica	"Daria tudo para mudar de clube."	"Daria tudo para poder abandoná-lo(a)".	"Aceitaria qualquer emprego para deixar de trabalhar nesta organização".

Fonte: Rego (2003, p.29).

O quadro 3 traz as definições e ilustra as quatro dimensões desdobradas por Rego (2003) a partir de Allen e Meyer (1991).

Quadro 3: Desdobramento de Dimensões do Comprometimento propostas por Arménio Rego

Dimensão	Caracterização	As pessoas permanecem porque...	Estado Psicológico
Futuro comum	Ideia comum e desejável de permanecer na organização até o momento em que esta relação o fizer sentir-se bem e satisfeito em relação às suas necessidades pessoais.	Se sentem bem e não se interessam de sair por motivação própria	Segurança
Escassez de alternativas	Laço instrumental que mantém o indivíduo na organização por este não se considerar apto para trabalhar em outra organização ou área.	Inapto ou desqualificado para buscar outras alternativas	Insegurança / Baixa autoestima/ Medo do novo
Sacrifícios avultados	Laço instrumental que faz o sujeito se comprometer, mesmo sem identificação, com os objetivos, por perceber as perdas e consequências aversivas relacionadas ao desligamento da organização.	Necessitado do trabalho e não apto para lidar com as consequências aversivas do desligamento	Dependência
Ausência Psicológica	Caráter mais psicológico e se refere à ausência de qualquer tipo de identificação e possibilidade de comprometimento com os objetivos da organização.	Se sente preso, sufocado e sem perspectiva futura.	Apatia / Desânimo

Fonte: adaptado de Rego (2003).

A partir destes desdobramentos conceituais que se fundamentam e justificam em teorias relacionadas ao comprometimento, Rego (2003) assume uma visão hexadimensional

por considerar também as dimensões afetiva e normativa. No intuito de construir e validar uma escala considerando as seis dimensões, Rego (2003) baseado em referências teóricas e validações de Escalas validadas anteriormente no modelo tetradimensional – os já citados McGee e Ford (1987), Meyer e Allen (1991), Hackett *et al.* (1994), Allen e Meyer (1996), Iverson e Buttigieg (1999) – colheu 37 expressões e acrescentou 11. O autor realizou a testagem com mais de mil sujeitos, refinou os devidos ajustes semânticos e de redação e as análises fatoriais dos itens, reduzindo a escala a 18 expressões, onde a cada 3 se refere a uma dimensão dentro da proposta hexadimensional do comprometimento defendida por Rego (2003).

A escolha por utilizar tal instrumento neste presente estudo se justifica por considerá-lo mais adequado à pesquisa por dispor de maiores desdobramentos das dimensões psicológicas envolvidas no construto do comprometimento. Desta forma, acredita-se que esta escala, mesmo sendo mais resumida na quantidade de itens, permitirá um maior aproveitamento das informações colhidas permitindo fazer correlações com outras variáveis identificadas na amostra dos policiais pesquisados. Por ter sido validado na língua portuguesa, porém em Portugal (REGO, 2003), ressalta-se que este mesmo instrumento já foi aplicado em uma amostra dentro da realidade específica da cidade de Fortaleza, Ceará, Brasil. Esta escala hexadimensional foi submetida por uma validação a partir de pesquisa realizada com mais de 150 funcionários do hospital universitário vinculado à Universidade Federal do Ceará (http://www.huwc.ufc.br/arquivos/biblioteca_cientifica/1169582672_80_0.pdf). Por ocasião da pesquisa foi feito o teste semântico e as análises fatoriais necessárias para ajustar à realidade organizacional pesquisada (FEITOSA; TUPINAMBÁ, 2007).

Portanto, no recorte teórico do atual estudo, será considerado o referencial teórico de Rego (2003), por permitir abordar o tema *comprometimento* a partir de suas diversas dimensões psicológicas, além de viabilizar analisar e medir as consequências do comportamento de comprometimento no desempenho profissional, a exemplo de Goleman (1998). Rego (2003) oferece estudos que compreendem de forma ampla estas categorias e por isso justifica-se a escolha do seu olhar acerca do comprometimento que vai além do conceito de *Envolvimento* proposto por Mirlene Siqueira (2008). Esta autora propõe diversas escalas validadas para avaliar categorias psicológicas estudadas pelo RH em suas obras. No entanto, o presente estudo pretende contribuir além de muitas outras contribuições na área, visando vislumbrar as consequências para o trabalho dos policiais o que os outros estudos se restringem em uma identificação de níveis de envolvimento ou comprometimento.

Presume-se que as pessoas mais comprometidas têm maiores probabilidades de permanecerem na organização e de se empenharem na realização do seu trabalho e no alcance dos objetivos organizacionais. A ideia subjacente é, por conseguinte, a de que o comprometimento dos indivíduos produz efeitos positivos para a eficácia das organizações onde atuam. Goleman (1998) expôs esta concepção com a seguinte linha argumentativa: quando empenhadas e devotas ao seu trabalho, as pessoas estão dispostas a fazer sacrifícios, a suportar condições de trabalho altamente exigentes, isto é, a atuarem como patriotas das suas organizações. As pessoas empenhadas representam modelos de atuação que os restantes membros podem imitar, pois podem servir de espelho e motivadores internos (GOLEMAN, 1998). Neste contexto, compreende-se o uso desta categoria central de análise no presente estudo visando compreender a forma dos policiais perceberem sua prática profissional.

4 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, contemplando a natureza do estudo, meios de pesquisa, amostra e instrumentos utilizados na coleta dos dados.

Do ponto de vista dos objetivos, a proposta de investigação metodológica caracterizou-se como descritiva, pois buscou descrever, conhecer e interpretar a realidade dos policiais do Ronda, sem nela interferir, visando também descobrir a existência de relações entre a percepção acerca do trabalho com a categoria central de pesquisa do Comprometimento com o Trabalho (CAMPOS, 2001; GIL, 2002). Estudos descritivos abrangem as pesquisas de campo, modelo clássico de investigação advindo da antropologia que, segundo Vergara (2009), expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Este tipo de estudo expandiu seus domínios de investigação a partir dos domínios originais da antropologia para outras áreas sociais em que ocorrem os fenômenos humanos.

No presente estudo, o método utilizado é de natureza qualitativa e quantitativa. A utilização dos dois tipos de método dentro de uma mesma pesquisa é útil para a ampliação e desenvolvimento do conhecimento científico, com grande relevância para estudos em ciências humanas, pois fornece mais informações se comparado ao uso de um dos métodos isoladamente (CRESWEL, 2010). Vale a pena ressaltar que a atual pesquisa sofreu mudanças metodológicas em consequência das dificuldades em se obter em tempo hábil a autorização da instituição policial para a coleta de dados. Inicialmente, na ocasião da qualificação do projeto de pesquisa, o objetivo era uma produção de caráter quantitativo para que fossem levantados dados a serem tratados exclusivamente por meio de técnicas estatísticas. No entanto, ao se buscar o pré-requisito do comitê de ética referente à carta de anuência da Secretaria de Segurança Pública do Estado do Ceará houve um atraso considerável no cronograma inviabilizando o acesso à amostra pretendida de 250 policiais para responder ao questionário *online* sobre a categoria central da pesquisa, nomeadamente, o comprometimento com o trabalho. Essa situação levou a um novo desenho metodológico que implicou na consideração das duas perspectivas metodológicas atuais. Da metodologia quantitativa, passou-se, portanto, à metodologia dupla atual, onde o caráter qualitativo teve maior contribuição com dados ricos de análise, enquanto a parte quantitativa não teve representatividade pela baixa amostra pesquisada (29 policiais).

Tendo em vista tais mudanças, foi necessário restringir a pesquisa à análise do comprometimento com o trabalho como categoria central, sendo desconsideradas as demais categorias apontadas anteriormente, como a *satisfação no trabalho e formação profissional*.

Para alcançar os objetivos propostos, seguem-se as diretrizes e orientações metodológicas expostas por Bardin (1977), Campos (2001), Gil (2002) e Sampieiri, Collado e Lucio (2006), no que tange à metodologia de natureza quantitativo-qualitativa e de cunho descritivo em seus objetivos. Este item apresenta os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, contemplando a classificação do estudo, local da pesquisa, amostra e instrumentos utilizados na coleta dos dados.

Do ponto de vista dos objetivos, a proposta de investigação metodológica caracterizou-se como descritiva, pois buscou descrever, conhecer e interpretar a realidade dos policiais do Ronda, sem nela interferir, visando também descobrir a existência de associações entre as dimensões do comprometimento com o trabalho que irão direcionar para uma nova compreensão acerca do problema de pesquisa (CAMPOS, 2001; GIL, 2002).

A abordagem mista também contribui para a análise da problemática em estudo, levando em consideração uma visão mais ampla das dimensões da pesquisa. Quanto a isso, Creswell (2010) também afirma que os dois tipos de abordagem e os dados resultantes podem ser compatíveis: “Entre elas há uma oposição complementar que, quando bem trabalhada teórica e praticamente, produz riqueza de informações, aprofundamento e maior fidedignidade interpretativa” (p.244). A importância de terem sido utilizadas as duas abordagens na pesquisa foi aprofundar as temáticas relacionadas ao comprometimento com o trabalho e as subcategorias relacionadas emergentes da coleta de dados (satisfação no trabalho, relação com a instituição, avaliação do processo de formação, percepção acerca do programa) apresentando não somente dados estatísticos, indicadores e tendências observáveis através da mensuração de variáveis. Tendo em vista as mudanças metodológicas implementadas na pesquisa atual e em consonância com Günther (2006), Creswell (2010), Campos (2001), Gil (2002) e Minayo (2011), além desses achados quantitativos, tornou-se necessário buscar a compreensão do universo de significados vivenciados pelos policiais do Ronda, que não poderiam ser reduzidos à quantificação, atentando-se em captar percepções e experiências no discurso dos sujeitos investigados, a fim de observar relações sobre as temáticas estudadas por meio da percepção dos sujeitos abordados pela pesquisa. Outro aspecto relevante para a junção das abordagens qualitativa e quantitativa é que o cenário organizacional dinâmico e complexo exige, para sua abordagem e compreensão, a utilização de metodologias com enfoques múltiplos. Assim, trabalhou-se com o resultado de que vários fenômenos dentro de

várias perspectivas puderam ser mais bem analisados nos estudos de campo da organização policial pesquisada (SILVA; MENEZES, 2000).

Os dois enfoques tornam-se complementares exercendo funções específicas para o conhecimento do fenômeno e para a condução de alternativas para o problema e questionamentos da pesquisa. A perspectiva “quali-quantitativa” busca uma convergência que agregue profundidade ao estudo. O formato adotado se caracteriza como modelo de duas etapas, onde um enfoque precede o outro, de forma quase independente, uma vez que em cada passo foram utilizadas as técnicas correspondentes a cada abordagem metodológica (SAMPLEIRI; COLLADO; LUCIO, 2006).

4.1 Percorso Metodológico de Pesquisa

Os procedimentos metodológicos deste trabalho foram, portanto, divididos em três etapas: revisão bibliográfica, abordagem quantitativa e abordagem qualitativa, que serão descritas a seguir.

Na primeira fase, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em sites como Scielo Brasil, Google Acadêmico, Periódicos CAPES e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, que contemplassem estudos que versassem sobre as temáticas tratadas nesta dissertação. Foram identificados estudos recentes em áreas como Ciências Sociais, Economia e História abordando o tema da segurança pública no Ceará (SOUSA, 2008). No entanto, com o enfoque específico da Psicologia Organizacional e do Trabalho não foram identificados estudos relevantes que abordassem essa temática.

A segunda fase de coleta dos dados foi feita mediante contato com a Secretaria de Segurança Pública para permitir a realização da pesquisa, sendo garantido o sigilo das informações coletadas, a serem utilizadas sem identificar seus respondentes e exclusivamente com fins de contribuição científica. Com a autorização, foram coletadas as respostas da Escala de Comprometimento (REGO, 2003), conforme ANEXO A, a partir de formulário na plataforma virtual *Googleforms*.

Na terceira fase, seguindo a etapa qualitativa, foi utilizado grupo focal. Este método é um tipo de entrevista em profundidade realizada em grupo, cujo o foco está na interação entre os participantes. É bastante útil, pois promove discussões que fornecem informações sobre o que as pessoas pensam, sentem ou agem sobre determinado assunto, sendo considerado uma técnica de *face validity* (alta validade dos dados) (MINAYO, 2011). A escolha pelo grupo focal se justifica pela busca de acessar a percepção de um maior número

de policiais em uma ocasião de entrevista grupal. A utilização da entrevista traz riqueza ao tema pesquisado, pois a fala pode ser reveladora de condições estruturais, valores, normas ou símbolos individuais, transmitidos por um porta-voz, apontando as impressões e representações de um grupo com condições históricas, socioeconômicas e culturais específicos de sua realidade (MINAYO, 2011). É um tipo de instrumento bastante utilizado em pesquisas psicológicas, pois, através da fala, emergem conteúdos objetivos e subjetivos, onde podem surgir valores, atitudes e opiniões dos entrevistados (CAMPOS, 2001; MINAYO, 2011). E com o intuito de explorar as percepções sobre os tópicos em discussão acerca do grupo pesquisado, a entrevista deve ocorrer de forma coletiva, com um grupo de tamanho reduzido, normalmente composto por seis a doze participantes, com o intuito de coletar dados através da interação grupal, onde o “pesquisador constrói uma série de possibilidades de informações que lhe permitem levar em conta várias opiniões sobre o mesmo assunto e obter mais informações sobre a realidade.” (MINAYO, 2011, p.23).

Finalizada a coleta do material, foi realizada a tabulação dos dados quantitativos e a categorização e análises dos dados qualitativos, conforme expostos no capítulo dos resultados e análise dos dados. Os dados quantitativos foram analisados a partir da média, mediana, moda e desvio padrão de cada item do formulário aplicado, com uso do programa *Statistical Package of Social Sciences for Windows* (SPSS) - versão 20:5.

Paralelamente, foram analisados os documentos de reportagens do jornal e dados acerca dos concursos, treinamentos e políticas internas de reconhecimento e honra ao mérito. A análise buscou relacionar os conteúdos apresentados com as categorias conceituais centrais da pesquisa – comprometimento organizacional dos policiais e satisfação no trabalho –, com o fim de relacionar aos resultados quantitativos levantados.

4.2 Local e Caracterização dos Sujeitos

Tratando-se de uma organização pública e com caráter militar, o local de pesquisa não poderia ter uma delimitação de lugar concreta, o que levou a se optar pela utilização de meios eletrônicos para acessar a amostra da pesquisa em diferentes locais.

Tendo em vista seus objetivos, importante esclarecer que a pesquisa não foi feita com todos os policiais militares, mas restringiu-se àqueles que fazem parte do policiamento comunitário proposto pelo Ronda do Quarteirão (BPCOM) da região metropolitana de Fortaleza. Para ter controle sobre essa seleção dos policiais que responderiam ao questionário, apesar de ser direcionado a todos os que pudessem acessá-lo indiscriminadamente, tinha-se,

em sua primeira questão um fator de restrição para se continuar respondendo o questionário. Essa primeira questão funcionou como elemento para deixar na amostra apenas o que implicaria na seleção adequada dos respondentes e seus dados respectivos. A primeira pergunta do formulário *online* restringia, portanto, que apenas policiais do Ronda deveriam continuar respondendo a pesquisa. Mesmo diante desta informação dois questionários se identificaram como sendo policiais militares de outros agrupamentos e por isso foram desconsiderados da amostra.

A execução da pesquisa seguiu o seguinte formato: inicialmente foi feito o contato com o responsável pelo Batalhão da Polícia Comunitária, mas o mesmo não se sentiu à vontade de se comprometer com a autorização da execução do estudo proposto, encaminhando ao Comandante Geral da Polícia Militar do Ceará que também recusou fazê-lo. Em seguimento, foi direcionado ao Secretário de Segurança Pública, o qual após análise do projeto de pesquisa autorizou o contato com os policiais requerendo um termo de compromisso quanto ao sigilo das informações, validado pelo setor jurídico da Polícia Militar.

Como diz Campos (2011, p.109), “A amostra é uma parte conveniente selecionada do universo de sujeitos possíveis ou população total, sendo que a forma de escolha dos sujeitos é um dos elementos mais importantes da investigação científica.”. Na atual pesquisa, não houve um direcionamento para a seleção da amostra, portanto, foi feita por conveniência. O acesso a esta amostra foi feita por meio de redes sociais e e-mails de grupo de policiais que se interessassem em participar da pesquisa. A ideia foi buscar mesclar a amostra com policiais de diversos níveis de patente e tempo de serviço.

Para a montagem dos grupos focais, foram realizados convites pessoais à policiais a partir de conhecidos e redes sociais. Desta forma, estava facultada a possibilidade de seleção de policiais de todas as unidades de policiamento vinculadas ao Batalhão de Policiamento Comunitário de Fortaleza. Dos convites realizados, compareceram ao grupo focal 4 policiais que haviam respondido à Escala previamente.

4.3 Procedimento de Coleta dos dados

Após se ter obtido a devida autorização, conforme exigência institucional e ética, iniciou-se a coleta de dados quantitativos. Levou-se em consideração o que afirma Siegel e Castellan (2006) sobre a possibilidade de se realizar tratamentos estatísticos com poucos sujeitos e ainda assim, ter-se um estudo de enfoque metodológico de base quantitativa. Ainda que não se trate de um estudo quantitativo com amostra representativa de 250 policiais como

previsto inicialmente, os dados foram medidos e analisados quantitativamente com a amostra de 29 policiais participantes.

A coleta dos dados para tratamento estatístico se deu por meio eletrônico mediante questionários *online* segundo a conveniência dos policiais voluntários. Um total de 31 policiais que responderam ao instrumento no período de 10 de março a 5 de abril de 2014 formaram essa amostra. No entanto, foram desconsiderados 2 questionários que eram de sujeitos que negaram fazer parte do Ronda, portanto a amostra se resumiu a 29 sujeitos.

4.3.1 Escala Hexadimensional do Comprometimento com Trabalho

O questionário é um instrumento de perguntas fechadas e preenchidas pelo respondente a partir da sua percepção sobre determinado assunto (TOLEDO; OVALLE, 1985). Dentre as várias técnicas de identificação do comprometimento com o trabalho, para o levantamento de dados no estudo quantitativo, foi utilizada a Escala proposta por Arménio Rego com modelo hexadimensional do comprometimento construído a partir da teoria de base dos estudos de Meyer e Allen (1991).

Este questionário foi utilizado em uma pesquisa anterior (FEITOSA; TUPINAMBÁ, 2007) com o intuito de verificar sua validade semântica e sua exequibilidade no contexto cearense. A partir dos dados observados por Feitosa e Tupinambá (2007), foi possível perceber que os conceitos propostos pelo Modelo Hexadimensional podem ser transpostos para a realidade organizacional; os sujeitos da pesquisa não apresentaram dúvidas sobre a compreensão dos conceitos descritos que comprometessem sua utilização na pesquisa, ou seja, houve uma adequação da tradução.

Esta Escala é constituída por seis dimensões, quais sejam: afetivo, futuro comum, normativo, sacrifícios avultados, escassez de alternativas e ausência psicológica. No total são 18 itens, onde cada 3 avaliam uma dimensão do comprometimento (vide Quadro 4). O sujeito da pesquisa responde a partir de uma legenda que segue escala Likert de 7 pontos e em seguida é calculada a média para analisar qual nível de comprometimento mais evidente na amostra pesquisada. Conforme o Quadro 4, fica representado os itens que avaliam cada dimensão do comprometimento.

Quadro 4 – Dimensões do Comprometimento a partir da Escala Hexadimensional

Dimensão	Itens
Afetiva	Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização.
	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.
	Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.
Futuro Comum	Ficaria muito satisfeito se vivesse o resto de minha carreira nesta organização.
	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus.
	Não me sinto como um simples empregado, pois sinto que esta organização também me pertence.
Normativo	Acredito que a lealdade à organização é importante e, por isso, sinto que é meu dever permanecer nesta organização.
	Sinto-me em dívida para com minha organização.
	Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar minha organização.
Sacrifícios Avultados	Muitas coisas em minha vida ficariam complicadas se eu decidisse sair desta organização agora.
	Continuo nesta organização porque, se saísse, teria de fazer grandes sacrifícios pessoais.
	Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam.
Escassez de Alternativas	Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.
	Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.
	Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.
	Lamento ter vindo trabalhar para esta organização.
	Aceitaria qualquer outro tipo de emprego para deixar de trabalhar nesta organização.
	Neste momento, permaneço em minha organização mais por necessidade do que por vontade.

Fonte: adaptado de Arménio Rego (2003)

Diante das informações colhidas, foi calculado o percentual de cada dimensão conforme a percepção dos participantes, determinando o peso que cada afirmativa teria relação com a prática profissional.

Os dados coletados foram tratados através de técnicas estatísticas descritivas e teste de diferença de média. Na análise descritiva foram utilizadas basicamente a frequência e a média simples com o intuito de medir as dimensões do comprometimento.

4.3.2 Grupo Focal

Abrindo espaço para uma compreensão mais ampla da percepção do policial acerca de sua prática profissional e com o fim de identificar as dimensões do comprometimento, foram convidados dezessete policiais militares do Ronda para participarem voluntariamente de um grupo focal. Como foi dito, esse convite se deu por meio de contatos com policiais conhecidos e por redes sociais (*Facebook* e *Whatsapp*). A partir do convite feito, participaram voluntariamente do grupo focal quatro policiais do programa Ronda do Quarteirão. Os que responderam ao convite mas não puderam comparecer, justificaram sua ausência por motivo de trabalho. O espaço delimitado para a realização do grupo focal foi a Sala de Reunião do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Ceará e a escolha deste local se deu pelo caráter de impessoalidade do espaço acadêmico, o que se adequaria ao grupo e tema tratados. O grupo focal foi realizado em 10 de março de 2014 com duração de duas horas. Na ocasião foi solicitada a permissão para gravação em áudio com o intuito de auxiliar o registro de todas as expressões orais colocadas pelos pesquisados, as quais foram transcritas posteriormente.

No início do grupo focal, foram esclarecidos a natureza e os objetivos da pesquisa e foi confirmado com eles o preenchimento do formulário *online* para ser parte da amostra. Os primeiros momentos do grupo foram livres para que os policiais falassem espontaneamente sobre sua percepção geral acerca da prática profissional, em seguida, o grupo foi conduzido a responder perguntas mais amplas, conforme o Anexo C, para conduzir a entrevista grupal para temáticas relacionadas às dimensões do comprometimento.

A partir dos grupos focais e seus resultados, abriu-se espaço para uma compreensão mais ampla da percepção do policial acerca de sua prática profissional e buscou-se uma identificação das dimensões do comprometimento. A utilização do grupo focal tornou-se relevante, pois os sujeitos da pesquisa formam um grupo coeso, com características e função semelhantes, pertencem ao mesmo Programa do Ronda do Quarteirão e compartilham os mesmos objetivos de trabalho pautados no Policiamento Comunitário. Confirmando o que o autor, MINAYO (2011) afirmaram, o grupo focal contribuiu com o método quantitativo, tendo sido possível explorar e esclarecer questões diante da análise dos achados quantitativos, fortalecendo o desenho da pesquisa.

4.4 Técnicas de Análise dos Dados

Tão importante como a coleta dos dados é o tratamento dos mesmos para conseguir extrair informações que permitam análises valiosas ao estudo e à construção do saber científico. O momento em que se realiza o tratamento do material coletado consiste no “conjunto de procedimentos para valorizar, compreender, interpretar os dados empíricos, articulá-los com a teoria que fundamentou o projeto ou com as leituras teóricas e interpretativas cuja necessidade foi dada pelo trabalho de campo” (MINAYO, 2011, p.14).

Para análise dos dados quantitativos apresentados na Escala de Comprometimento com Trabalho, foi realizado um tratamento estatístico a nível descritivo. Houve o interesse de se demonstrar graficamente os dados demográficos e os resultados da média e desvio padrão de cada dimensão de comprometimento. Assim como foram analisados os itens isoladamente para ter melhor visualização de cada um no resultado final de cada dimensão.

Para os dados qualitativos coletados na etapa de entrevista, utilizou-se a análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977, p.32), pode ser caracterizada como:

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações que, através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, visa obter indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

Minayo (2011) também destaca que a análise de conteúdo possui duas funções: verificação de hipóteses ou questões e descobrir o que está por trás dos conteúdos manifestos. Como este procedimento pode ser aplicado em qualquer tipo de análise de pesquisa qualitativa, as categorias foram utilizadas para agrupar ideias, percepções e expressões do participante. Assim, baseado na análise do conteúdo da entrevista coletiva, foi possível levantar as informações necessárias para responder aos objetivos propostos neste estudo.

Tal análise incluiu as seguintes fases, conforme sugeridas por Bardin (1977, p.45-46):

I) Pré-análise: foi feita uma leitura flutuante dos conteúdos transcritos a partir do grupo focal. A partir de uma interpretação prévia foram definidas unidades de registro e de conceito, e então referenciados os índices para início da categorização.

II) Exploração do material: foi feito efetivamente a categorização do conteúdo sendo selecionados trechos significativos na fala dos sujeitos que correspondessem aos temas centrais da pesquisa.

III) Procedimentos inferenciais: realizar as análises mais aprofundadas, indo além do conteúdo.

Buscando a objetividade do estudo, o tratamento dos dados foi baseado na análise de conteúdo, mas restringiu-se a transcrever o grupo focal, escolher as citações mais relevantes que tinham relação com a temática central do comprometimento com o trabalho e estas foram analisadas ao longo da discussão dos resultados alcançados. Visto a riqueza dos dados, admitiu-se aqui a inclusão de subcategorias não diretamente relacionada às dimensões do comprometimento, considerando que a exploração do material enriqueceria o estudo com elementos que interferem indiretamente na forma como os policiais percebem e se envolvem com a polícia.

É importante ressaltar que ao ser utilizada para fins descritivos e explicativos, a análise de conteúdo adapta-se a esta pesquisa por aprofundar a temática do comprometimento, investigando, através da percepção dos policiais, as possíveis relações que se interpõem entre o comprometimento e a prática profissional.

4.5 Procedimentos Éticos

Sendo uma temática que envolve questões delicadas ligadas à política do Estado do Ceará, bem como o acesso aos dados científicos que podem sinalizar um prejuízo para a imagem do Programa do Ronda, a pesquisa requer cuidados especiais em relação à ética e objetividade.

Recebida a autorização do Secretário de Segurança Pública, foi possível a realização da pesquisa quantitativa (Apêndice A). Além do termo de anuência, por demanda do articulador da Secretaria de Segurança Pública, foi exigido que a pesquisadora assinasse um termo de compromisso com o sigilo de toda e qualquer informação coletada para assegurar que não fosse divulgado em nenhum tipo de mídia e que fosse para uso restrito de fins acadêmicos.

Para a realização do grupo focal para coleta de dados não se faz necessário obrigatoriamente o termo de anuência da instituição, por se focar na opinião de um grupo de

policiais do Ronda voluntários a contribuir com sua reflexão acerca das temáticas centrais da pesquisa e não relacionadas a uma avaliação da instituição policial em si.

Atendendo ao disposto na Resolução n.º 466 de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde, aponta-se que a efetivação desta pesquisa está condicionada à aprovação de um Comitê de Ética e Pesquisa (Apêndice B). Para tanto, assegura-se que o presente estudo procurará, em todos os aspectos, atender aos critérios estabelecidos na resolução supracitada.

Considerando o desenho metodológico da pesquisa, foram utilizados dois modelos de Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento, um presencial e outro *online*. Este último era específico para ser aprovado pelo participante voluntário a responder o formulário online, que considerava a assinatura eletrônica que dava acesso à liberação para o início do questionário (Anexo D). Para o caso de o consentimento não ter sido dado, o participante era redirecionado à página final de agradecimento pela disponibilidade sem que viesse a responder. Foi também elaborado outro termo digitalizado e impresso para ser devidamente assinado pelos participantes convidados a participar do grupo focal de forma voluntária, no qual se discriminava que a sessão única seria gravada e transcrita para a devida análise dos dados (Anexo E).

Como resultado do processo, os resultados e análises serão apresentados formalmente aos envolvidos interessados. A academia assume um importante papel de construção de conhecimento científico. Como fruto do projeto pedagógico do mestrado, objetivamos sociabilizar as conclusões da pesquisa através de produções científicas sobre a temática da segurança pública no Ceará.

5 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, serão apresentadas as informações sociodemográficas da amostra, os dados obtidos mediante a aplicação do formulário online da Escala de Comprometimento com o Trabalho e, em seguida, as análises de conteúdo derivada do grupo focal juntamente com suas respectivas discussões. A proposta do capítulo é correlacionar os dados coletados e contrapô-los no intuito de fortificar a discussão e analisar os dados a partir do referencial teórico já exposto.

5.1 Perfil da Amostra de Policiais do Ronda Participantes

Para uma análise mais detalhada acerca da amostra, seguem alguns dados sociodemográficos, apresentados na Tabela 2, sobre o perfil dos respondentes. Essas informações foram obtidas através das questões complementares acrescidas ao Formulário de Comprometimento com Trabalho, sendo as 11(onze) perguntas iniciais deste instrumento, conforme apresentado no Anexo C.

A amostra do estudo quantitativo foi composta por 30 policiais que atuam especificamente no Ronda de diferentes regionais e áreas de atuação. A primeira pergunta restringia o acesso ao questionário para apenas policiais integrantes do Ronda. Ao finalizar a coleta, foram desconsiderados 2 questionários respondidos por se tratar de policiais que afirmaram não fazer parte do Ronda. Não foi restrito o convite a participar da pesquisa a nenhuma cidade específica, porém pela pouca divulgação em outras cidades, acredita-se que a amostra atua prioritariamente nas 122 áreas de Fortaleza.

Na tabela 2, abaixo, se concentra resumidamente as informações acerca dos percentuais da distribuição da amostra para apresentação do perfil dos policiais participantes da pesquisa.

Tabela 2: Perfil dos Policiais do Ronda do Quarteirão da amostra de pesquisa (continua)

Dado	Itens	Percentual de Respondentes
Forma de Ingresso no Ronda	Concurso de PM-Ce / Ronda	90%
	Remoção Interna	10%
Gênero	Masculino	93%
	Feminino	7%

Faixa Etária	Abaixo de 21 anos	0%
	Entre 21 e 30 anos	76%
	Entre 31 e 40 anos	24%
	Acima de 40 anos	0%

Tabela 2: Perfil dos Policiais do Ronda do Quarteirão da amostra de pesquisa (continuação)

Dado	Itens	Percentual de Respondentes
Estado Civil	Casado (a)	38%
	Solteiro (a)	48%
	União Estável	14%
Com quem mora	Com o Cônjuge	45%
	Com os pais	48%
	Sozinho (a)	3%
	Com outros Parentes	3%
Tempo de Serviço	Entre 1 e 3 anos	10%
	Entre 3 e 5 anos	76%
	Menos de 1 ano	14%
Faixa de Renda Familiar Mensal	Abaixo de R\$ 3.000,00	52%
	Entre R\$ 3.000,00 e R\$ 5.000,00	38%
	Entre R\$ 5.000,00 e R\$ 7.000,00	7%
	Acima de R\$ 7.000,00	3%
Participação no Treinamento de Formação	Participou	83%
	Participou Parcialmente	10%
	Não participou	7%

Fonte: Elaborado pela autora

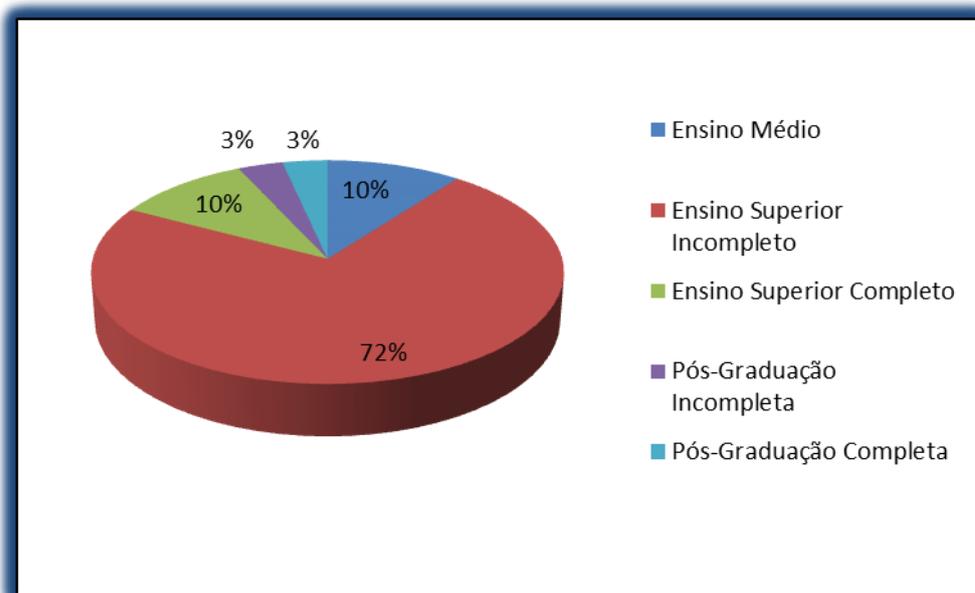
A partir desses dados, em negrito na Tabela 2, percebe-se que a grande maioria da amostra era do sexo masculino, entre 21 e 30 anos, em união estável, ganham menos de R\$3.000,00, participaram do treinamento de formação e servem à polícia há 3 a 5 anos.

O intuito de levantar informações sobre a forma de ingresso no Ronda é saber se houve transferências internas por algum tipo de retaliação ou por pedido pessoal do policial. De acordo com informações colhidas no grupo focal (Policial 1), após a greve de 2012, como forma de retaliação, alguns policiais militares foram transferidos para outras organizações internas da Polícia ou transferidos para outras localidades mais distantes da capital como maneira de punição interna. Os dados apontaram que os policiais respondentes foram realmente aprovados em concurso público da Polícia Militar do Ceará direcionado ao Programa Ronda do Quarteirão. Inclusive pelos dados de tempo de serviço identifica-se que 76% ingressaram no concurso de 2009 e 2011.

No que tange ao gênero, evidencia-se que 93% são do sexo masculino, o que ratifica a presença mais significativa do homem na figura de segurança e policiamento. Mas percebe-se que esta realidade tem se modificado aos poucos com o aumento progressivo da concorrência para as vagas do sexo feminino, até maior do que para o masculino¹⁷.

Um dado importante representado no Gráfico 1, abaixo, se refere ao nível de escolaridade da amostra.

Gráfico 1 – Nível de Escolaridade dos Policiais do Ronda Respondentes



Fonte: Elaborado pela autora

Chama a atenção que 82% dos respondentes possuem nível de escolaridade superior, seja incompleto ou completo. Sendo que destes, 72% estão atualmente cursando uma faculdade, buscando conciliar com a prática profissional que exige uma carga horária desgastante. Além disso, nota-se que 6% da amostra se apresenta com nível de pós-graduação, tem concluído ou se encontra buscando especialização.

Este foi um aspecto discutido durante o grupo focal, visto que dois dos policiais presentes eram estudantes de graduação. Nas citações transcritas abaixo, identifica-se que a percepção dos policiais é que não há nenhum tipo de valorização pelo nível de escolaridade do policial.

¹⁷ ¹⁷ Texto online: 'Saiu concorrência do concurso para soldado da PMCE'. Disponível em: <<http://www.amigosdoronda.net/2012/02/saiu-concorrenca-do-concurso-para.html>> Acesso em 23/05/2013

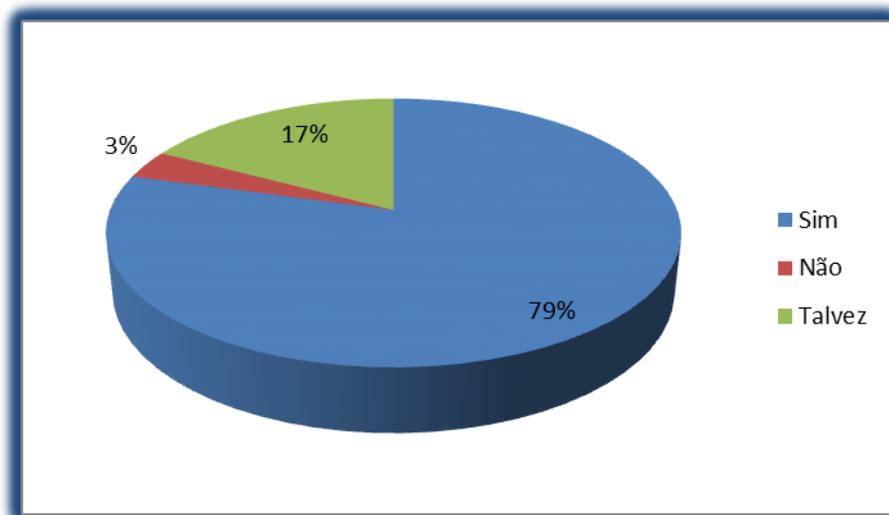
“Não há nenhum incentivo para quem estuda. Não há nenhum incentivo à educação continuada. Existem milhares de opção de escala, nem para ajustar, não é flexibilizado pelo estudo. Temos que pagar para outro policial substituir se precisar ir para aula.” (Policial 4)

Esta questão da escala dificulta bastante para quem estuda a nível de graduação, pois ao trabalhar 24 horas seguidas, no dia seguinte tem que ir para aula de manhã ou de noite, muitas vezes sem conseguir descansar ou estudar o conteúdo devidamente. Conforme se ilustra na seguinte fala: *“Eu penso em pagar todos os serviços do mês para eu não vestir a farda nenhuma vez no mês para me dedicar aos estudos.” (Policial 2).*

Estes dados referentes ao nível de escolaridade abre espaço para uma pergunta interessante: qual o objetivo destes policiais estarem buscando graduação e especialização? Um comentário durante o grupo focal instiga mais ainda este questionamento: *“Os coronéis fazem é brincar quando sabem que a gente tá estudando. ‘Faculdade? Pra quê que vocês estão estudando?!’ A cultura antigamente era essa e ainda hoje alguns oficiais mantêm essa cultura retrógrada.” (Policial 2).*

Esta discussão ainda se torna uma incógnita para a pesquisa por não ter sido verbalizada concretamente a motivação real para os estudos. No entanto, os dados apresentados no Gráfico 2 corroboram com a ideia de que os policiais continuam estudando por terem interesse de prestar concurso para outra área.

Gráfico 2 – Interesse da amostra em fazer outro concurso



Fonte: Elaborado pela autora

Esta correlação entre as informações de escolaridade e o interesse de prestar outros concursos dão indícios de que há um interesse dos policiais de continuarem buscando

algo melhor, não sendo do interesse da maioria em continuar a carreira policial. Esses resultados são importantes à medida que sinalizam para um baixo comprometimento com a prática profissional e uma possível relação de trabalho mais fortemente pautada pela relação de troca e garantias asseguradas pela existência do concurso público.

5.2 Identificação dos níveis das dimensões do Comprometimento com Trabalho

Nesta seção apresentaremos os resultados estatísticos da aplicação da Escala de Comprometimento com o Trabalho baseado nos estudos de Rego (2003) com o intuito de mensurar as seis dimensões consideradas pelo autor. A escala foi respondida por 31 policiais, no entanto duas foram desconsideradas pois os respondentes não eram vinculados ao Programa Ronda. Sendo assim, tivemos uma amostra de 29 policiais. Esta amostra não tem caráter representativo estatístico considerando a população de policiais do Ronda não permitindo generalizações conclusivas.

A análise dos dados foi realizada através de estatística descritiva (frequência, porcentagem, média, mediana, moda e desvio padrão). Os dados foram analisados com auxílio do *Statistical Package of Social Sciences for Windows* (SPSS) - versão 20:5. Não foi utilizado Teste de comparação de amostra (Teste T e similares) por causa do tamanho da amostra.

Os dados foram analisados em dois formatos de descrição: a partir da escala Likert de 0-7 (conforme organização da escala original), como também a mesma foi rigorosamente convertida para escala de 0-10 pontos. Por considerar uma melhor visualização e compreensão dos dados, foi escolhida a apresentação descritiva das dimensões a partir da escala de 0-10 pontos.

Serão apresentados nesta seção os resultados encontrados nas dimensões anteriormente descritas, considerando: D1) Comprometimento Afetivo; D2) Futuro Comum; e D3) Comprometimento Normativo; D4) Sacrifícios Avultados; D5) Escassez de Alternativa; e D6) Ausência Psicológica.

Em seguida, a partir de uma apresentação individual de cada dimensão, serão exploradas as estatísticas descritivas (média, moda, mediana, desvio padrão, valor mínimo de pontuação e valor máximo) em escala de 0-10 das variáveis tempo de serviço, escolaridade e faixa etária.

Destaca-se que para a interpretação dos dados, foi realizada uma divisão de

quartil desses pontos considerando: MUITO BAIXO= 1,00 - 2,50; BAIXO = 2,51 - 5,00; ALTO 5,01 - 7,50; MUITO ALTO=7,51 - 10,00.

Ressaltamos que como característica própria da Escala, as dimensões, exceto a 6 (ausência psicológica), se referem a aspectos positivos, ou seja, quanto maior a pontuação (mais próximo de 10,0) interpreta-se como melhor para a organização, representa que os sujeitos são mais comprometidos. Enquanto a dimensão da ausência psicológica (D6) se refere a aspectos negativos, ou seja, quanto maior a pontuação, pior para a organização, e sendo assim, valores inferiores a 5,0 nesta dimensão sinalizam melhor comprometimento em relação à organização. Foi optado por não inverter a escala para não ferir com aspectos da própria nomenclatura da dimensão que já aponta para aspectos negativos, como por exemplo: quanto mais baixa a ausência, melhor para a empresa, sendo abaixo de 5,0, faz mais sentido quando observado semanticamente a dimensão do comprometimento.

Em segundo momento, será apresentada a estatística descritiva dos itens de cada dimensão, para observação de eventuais destaques de resultado relevantes, que serão destacados em negrito. Em terceiro momento, serão feitas comparações descritivas dos valores das dimensões entre os participantes a partir de alguns dados sociodemográficos escolhidos a partir da relevância dos dados comparativos: escolaridade, idade e tempo de serviço. Contempla-se, todavia, que não foram utilizados testes de comparações amostrais devido ao número reduzido de participantes.

Abaixo a Tabela 3 apresenta os dados gerais das dimensões do comprometimento pesquisadas.

Tabela 3 – Pontuações das Dimensões do Comprometimento dos Policiais do Ronda pesquisados

PONTUAÇÕES DAS DIMENSÕES EM ESCALA DE 0-10				
	Média (DP)	Mediana	Moda	Mínimo-Máximo
D1. Comprometimento Afetivo	4,91 (2,44)	4,29	2,86	1,43-10,00
D2. Futuro Comum	3,12 (1,82)	2,86	1,43	1,43-8,10
D3. Comprometimento Normativo	2,55 (1,70)	1,43	1,43	1,43-8,57
D4. Sacrifícios Avultados	3,38 (2,14)	2,86	1,43	1,43-7,14
D5. Escassez de Alternativa	3,02 (2,32)	1,90	1,43	1,43-9,52
D6. Ausência Psicológica	4,37 (2,36)	3,81	1,43	1,43-10,00

Fonte: Elaborado pela autora.

Pode-se observar que todas as dimensões se encontraram no quartil considerado baixo (entre 2,5 e 5,0), o que aponta que, independente da dimensão, os policiais do Ronda

não se demonstram significativamente comprometidos com o Programa Ronda do Quarteirão.

Ressalta-se que a dimensão mais baixa se refere ao Comprometimento Normativo (2,55), que se relaciona com o sentimento de lealdade e de sensação de dívida com a organização e seus objetivos. Essa dimensão ressalta o elo mais forte do Policial com os preceitos da organização em si, missão, visão e seus valores, representando indícios de que a amostra não está comprometida verdadeiramente com o Programa de Policiamento Comunitário proposto no Regulamento Interno do PRQ.

Tanto comprometimento afetivo quanto ausência psicológica tiveram resultados semelhantes e altos, respectivamente 4,91 e 4,37. Mesmo ambos sendo considerados no quartil baixo, chama-se a atenção que quanto maior a ausência psicológica pior para a instituição policial. Inclusive, conforme a seguir na Tabela 4, o item com pontuação mais elevada (6,0) se refere a permanecer no Ronda mais por necessidade do que por vontade própria.

Tabela 4 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão Ausência Psicológica

AUSÊNCIA PSICOLÓGICA (ESCALA 0-10)				
	Média (DP)	Mediana	Moda	Mínimo-Máximo
16. Lamento ter vindo trabalhar para o Programa Ronda do Quarteirão vinculado à Polícia Militar do Ceará.	3,79 (2,84)	2,86	1,43	1,43-10,00
17. Aceitaria qualquer outro tipo de emprego para deixar de trabalhar no Ronda do Quarteirão.	3,30 (2,51)	1,43	1,43	1,43-10,00
18. Neste momento, permaneço no meu trabalho do Ronda mais por necessidade do que por vontade.	6,00 (3,67)	5,71	10,00	1,43-10,00

Fonte: Elaborado pela autora

Quanto à dimensão do comprometimento afetivo, que se refere aos sentimentos mais positivos em relação ao trabalho e à instituição, mesmo com resultados baixos, comparavelmente às outras dimensões positivas, foi o mais alto. Inclusive o item que se refere à forte ligação de simpatia com o Programa individualmente teve pontuação considerada alta no quartil (5,57), conforme a Tabela 5.

Tabela 5 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão do Comprometimento Afetivo

COMPROMETIMENTO AFETIVO (ESCALA 0-10)				
	Média (DP)	Mediana	Moda	Mínimo-Máximo
1. Tenho uma forte ligação de simpatia pelo Programa Ronda do Quarteirão.	5,57 (2,57)	5,71	7,14	1,43-10,00
2. Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e o Programa Ronda do Quarteirão.	4,38 (2,88)	2,86	1,43	1,43-10,00
3. O Programa Ronda do Quarteirão tem um grande significado pessoal para mim.	4,78 (2,76)	4,29	2,86	1,43-10,00

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à dimensão de Futuro Comum, apresentou uma pontuação média de 3,12 na escala, conforme a Tabela 6. Pode-se supor, portanto, que os profissionais têm uma expectativa de futuro comum baixa em relação à carreira dentro da polícia militar e, mais especificamente, no Programa Ronda do Quarteirão. Como pode-se notar na Tabela 6, todos os itens foram semelhantemente baixos, no entanto o item 5 que se refere à identificação mais específica com os objetivos do Ronda teve pontuação levemente superior (3,99) à média da dimensão (3,12).

Tabela 6 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão do Futuro Comum

FUTURO COMUM (ESCALA 0-10)				
	Média (DP)	Mediana	Moda	Mínimo-Máximo
4. Ficaria muito satisfeito se vivesse o resto de minha carreira no Programa Ronda do Quarteirão.	2,61 (2,06)	1,43	1,43	1,43-8,57
5. Sinto os objetivos da proposta do Ronda do Quarteirão como se fossem os meus.	3,99 (2,43)	2,86	1,43	1,43-8,57
6. Não me sinto como um simples empregado, pois sinto que o Ronda também me pertence.	2,76 (2,12)	1,43	1,43	1,43-8,57

Fonte: Elaborado pela autora.

Como foi visto anteriormente, a dimensão do Comprometimento Normativo apresentou uma pontuação média de 2,55 na escala. Pode-se compreender, portanto, que os profissionais da amostra possuem um comprometimento normativo baixo. Inclusive o item 9 teve sua média individual considerada no quartil muito baixo conforme ilustrada na Tabela 7.

Portanto, os dados indicam que o que prende o policial no Ronda não é o sentimento de lealdade, responsabilidade com o programa, os índices apontam que o vínculo é mais focado em relações trabalhistas, como no cumprimento de um contrato apenas.

Tabela 7 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão do Comprometimento Normativo

COMPROMETIMENTO NORMATIVO (ESCALA 0-10)				
	Média (DP)	Mediana	Moda	Mínimo-Máximo
7. Acredito que a lealdade ao Ronda é importante e, por isso, sinto que é meu dever permanecer no Programa Ronda do Quarteirão vinculado à Polícia Militar do Ceará.	2,76 (2,53)	1,43	1,43	1,43-10,00
8. Sinto-me em dívida para com o Programa Ronda do Quarteirão.	2,56 (2,14)	1,43	1,43	1,43-8,57
9. Sinto que, se eu recebesse uma oferta de emprego melhor, não seria correto deixar o Ronda do Quarteirão.	2,32 (2,11)	1,43	1,43	1,43-10,00

Fonte: Elaborado pela autora.

No que se refere à dimensão dos Sacrifícios Avultados, a amostra apresentou uma pontuação média de 3,38 na escala. Pode-se compreender, portanto, que os profissionais apresentam um **baixo** valor de sacrifícios avultados relacionados à decisão de deixar a instituição policial. Desta forma, há o indício de que os policiais percebem que não seria tão impactante para a vida pessoal e financeira deles se houvesse seu desligamento da polícia, conforme se ilustra na Tabela 8, que apresenta a média para cada item.

Tabela 8 – Pontuação dos Itens referentes à dimensão dos Sacrifícios Avultados

SACRIFÍCIOS AVULTADOS (ESCALA 0-10)				
	Média (DP)	Mediana	Moda	Mínimo-Máximo
10. Muitas coisas em minha vida ficariam complicadas se eu decidisse sair do Ronda do Quarteirão agora.	2,76 (1,98)	1,43	1,43	1,43-7,14
11. Continuo no Programa do Ronda porque, se sáísse, teria de fazer grandes sacrifícios pessoais.	3,84 (3,03)	1,43	1,43	1,43-10,00
12. Não abandono o Ronda do Quarteirão devido às perdas que me prejudicariam.	2,55 (2,80)	1,43	1,43	1,43-10,00

Fonte: Elaborado pela autora.

Como pode ser observado na Tabela 9, a seguir, a dimensão Escassez de Alternativa apresentou uma pontuação média de 3,02 na escala. Pode-se compreender, portanto, que os profissionais apresentam uma **baixa** escassez de alternativa caso fosse desligado da polícia. Sendo assim, parece não existir um sentimento de escassez de alternativas para estes policiais, pois não demonstram maiores dificuldades em conseguir outras oportunidades fora da polícia. Logo, a escassez de alternativas não se caracteriza como a razão para se manter na instituição.

Tabela 9: Pontuação dos Itens referentes à dimensão da Escassez de Alternativas

ESCASSEZ DE ALTERNATIVA (ESCALA 0-10)				
	Média (DP)	Mediana	Moda	Mín.-Máx.
13. Mantenho-me no Ronda porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outro emprego.	3,05 (2,61)	1,43	1,43	1,43-10,00
14. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar o Ronda.	2,76 (2,41)	1,43	1,43	1,43-10,00
15. Mantenho-me no Ronda do Quarteirão porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras ocupações.	3,25 (2,72)	1,43	1,43	1,43-10,00

Fonte: Elaborado pela autora.

Como podemos perceber, não houve variações estatísticas significativas entre os itens de cada dimensão, que se mantiveram minimamente relacionados com as médias consideradas **baixas** em todas as dimensões do comprometimento.

As dimensões *escassez de alternativa* e *sacrifícios avultados* são derivadas da calculativa proposta por Allen e Meyer (1991), que representam níveis de comprometimento que se referem a aspectos mais relacionados sobre perdas relacionadas indireta ou diretamente com o desligamento da polícia. Sendo assim, não é tão positivo para a empresa ter trabalhadores comprometidos nestas dimensões. Ou seja, ter um policial comprometido por não ter outra alternativa de trabalho não garante o seu envolvimento com os objetivos da instituição policial.

No que tange à correlação dos dados sociodemográficos com os resultados das dimensões do comprometimento dos policiais, ressalta-se as variáveis: escolaridade, idade e tempo de serviço.

Quanto à escolaridade, para fins estatísticos, foi condensada em três fatores de análise, em que os níveis de pós-graduação (completo ou incompleto) pela pouca representatividade, foi unido ao fator superior completo. Interpretando os dados, compreende-

se que os policiais que possuem superior incompleto, de maior representação na amostra, tiveram níveis de comprometimento superiores em todas as dimensões (Tabela 10). Com exceção da ausência psicológica, em que os policiais com nível superior completo tiveram níveis altos, esses dados sugerem que há menor envolvimento psicológico por parte desta classe da amostra.

Tabela 10 – Correlação dos dados de Escolaridade com as Dimensões do Comprometimento com Trabalho dos policiais do Ronda

COMPARAÇÕES DAS DIMENSÕES EM ESCALA 0-10 POR ESCOLARIDADE						
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	DIMENSÕES					
	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Médio Completo (N=3)	3,97 (1,68)	2,86 (1,43)	2,38 (0,95)	2,22 (0,79)	2,06 (0,63)	4,76 (2,65)
Superior Incompleto (N=21)	5,15 (0,54)	3,24 (0,42)	2,79 (0,41)	3,74 (0,51)	3,40 (0,56)	4,13 (0,48)
Superior Completo (N=5)	4,48 (1,09)	2,76 (0,55)	1,62 (0,19)	2,57 (0,56)	2,00 (0,57)	5,14 (0,79)

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à idade, conforme a Tabela 11, percebe-se que o grupo na faixa de 31 a 40 anos apresentou níveis de comprometimento maiores em todas as dimensões, principalmente afetivo, que se encontra no quartil alto; exceto ausência psicológica, que o grupo de 21 a 30 anos se apresenta aparentemente mais ausente psicologicamente ao Programa.

Tabela 11 – Correlação da variável Faixa Etária com as Dimensões do Comprometimento com Trabalho dos policiais do Ronda

COMPARAÇÕES DAS DIMENSÕES EM ESCALA 0-10 POR IDADE						
FORMA DE INGRESSO	DIMENSÕES					
	D1	D2	D3	D4	D5	D6
21-30 anos (N=22)	4,72 (0,53)	2,94 (0,40)	2,47 (0,38)	3,31 (0,46)	2,86 (0,46)	4,52 (0,53)
31-40 anos (N=07)	5,51 (0,89)	3,67 (0,64)	2,79 (0,54)	3,61 (0,87)	3,54 (1,08)	3,88 (0,78)

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação à variável Tempo de Serviço, percebe-se que as dimensões positivas do comprometimento apresentaram média superior no grupo de policiais que tinham entre 3 e

5 anos de Ronda, portanto, os mais antigos dentro do Programa. Os policiais do Ronda com menos de 3 anos apresentaram Ausência Psicológica em nível alto, o que chama a atenção pela consecutiva diminuição do comprometimento por parte desses policiais mais novatos ao Programa do Ronda, conforme ilustrado na Tabela 12.

Tabela 12 – Correlação da variável Tempo de Serviço com as Dimensões do Comprometimento com Trabalho dos policiais do Ronda

COMPARAÇÕES DAS DIMENSÕES EM ESCALA 0-10 POR TEMPO DE SERVIÇO						
FORMA DE INGRESSO	DIMENSÕES					
	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Menos de 3 anos (N=07)	3,88 (0,87)	2,65 (0,56)	2,31 (0,57)	2,52 (0,77)	3,40 (1,13)	5,10 (1,23)
3-5 anos (N=22)	5,24 (0,52)	3,27 (0,41)	2,62 (0,38)	3,66 (0,46)	2,90 (0,46)	4,13 (0,43)

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados coletados e analisado no SPSS (V. 20.5)

Conforme os dados apresentados, percebe-se que o comprometimento com o trabalho se apresentou como **baixo** por parte da amostra pesquisada de policiais do Ronda. Estes dados foram confrontados e/ou confirmados ao longo da análise qualitativa dos dados coletados no grupo focal com as citações dos próprios policiais, que demonstram dados compatíveis aos analisados estatisticamente.

5.3 Resultados do Grupo Focal

O uso do grupo focal como método de coleta de dados na etapa qualitativa adequou-se aos objetivos da pesquisa, tendo em vista que, a partir da interação do grupo e da análise dos dados obtidos, pode-se apreender as percepções e experiências, através da linguagem, no qual emergiram questões relevantes sobre a atuação dos policiais, garantindo o caráter construtivo da interpretação do discurso.

Com fins de resguardar a identidade dos participantes, serão nomeados como Policial 1, 2, 3 e 4. Interessante que o tempo de serviço deles foi variado, o policial 1 foi da

primeira turma do Ronda (2007), enquanto dois eram do concurso de 2009 (Policial 2 e 3) e o Policial 4 ingressou em 2011.

No início do grupo foi deixado bastante esclarecido que o estudo era voltado para o comprometimento deles com o Programa Ronda do Quarteirão e nas propostas do policiamento comunitário especificamente e não na Polícia Militar em si. Isso foi necessário, pois é comum eles considerarem que não são reconhecidos como Policiais Militares.

Para facilitar a leitura e a compreensão das análises dos resultados, será dividido em seções que apresentaram as percepções identificadas no grupo focal acerca de reflexões sobre a Prática Profissional e sobre as Dimensões do Comprometimento com o Trabalho.

5.4 Percepção dos Policiais em relação a sua Prática Profissional

Durante o grupo focal, os policiais apresentaram dados muito ricos, que refletem as suas percepções acerca das dificuldades, desafios e estrutura da polícia que impactam em sua prática profissional de forma significativa e que, naturalmente, têm relação indireta com o tema central pesquisado do comprometimento com o trabalho. Para facilitar a leitura, os dados foram divididos em subcategorias e serão apresentadas em subseções como temas centrais que foram trazidos pelos policiais que se referem à prática profissional.

5.4.1 Estrutura e problemas identificados do sistema de segurança pública

Durante a entrevista grupal, os policiais apontaram alguns pontos centrais que julgam prejudicar a relação com a instituição policial por falhas do sistema de segurança pública do Ceará na estrutura atual. Os policiais percebem que grande parte das falhas do trabalho do policial se refere a questões bem maiores que envolvem órgãos mais superiores que vão além da segurança pública. Nas palavras de um dos entrevistados: *“Tem coisas relacionadas transversalmente com outras realidades, com outros problemas, só que tudo vai em cima do policial militar. E o policial militar fica responsabilizado e cobrado de resolver tudo.”* (Policial 3).

Carbone *et al.* (2009) já tinham apontado como relevante o conhecimento das atribuições por parte dos trabalhadores para garantir maior comprometimento. Esta incerteza faz parte do tipo de trabalho desempenhado pelo policial, porém a questão que o estudo propõe é acerca da pouca clareza na definição das funções e expectativas reais da postura e

atuação do policial do Ronda do Quarteirão, tanto por parte da estrutura formal da Segurança Pública como também por parte da sociedade.

A ação da polícia ocorre em um campo de incertezas, ou seja, o policial, quando sai para a rua, não sabe o que vai enfrentar diretamente; ele não tem uma ação determinada a fazer e entra num campo de conflitividade social. Isso exige não uma garantia da ordem pública, como na polícia tradicional, sustentada somente nas ações repressivas, pelas quais o ato consiste em reprimir para resolver o problema. O campo da garantia de direitos exige uma ação mais preventiva, porque não tem um ponto determinado e certo para resolver. (BENGOCHEA *et al.*, 2004, p.120)

Na ocasião, os policiais ilustram esta comparação descrevendo algumas situações em que houve uma atuação mais representativa do Ronda em buscar marginais ou traficantes de droga com o objetivo de prender em flagrante e todo o esforço não foi valorizado e reconhecido por outras figuras representativas da polícia como delegados e comandantes.

Você dá o flagrante de um tráfico de droga, quando apresenta ao delegado, aí a Polícia Civil tem poder discricionário e muitas vezes por falta de vontade ele não dá prosseguimento à investigação e simplesmente não aplica a pena devida. (Policial 3)

Peguei uma pessoa com 40 pedras, balança, dinheiro trocado. Aí o delegado diz que não é tráfico, é consumo. A pena é bem menor e quase sempre é liberado. Aí a pessoa é liberada na nossa frente e a pessoa faz é rir da nossa cara saindo de lá. (Policial 4)

Desta forma, conforme já foi refletido com o estudo de Sousa (2008), a polícia se considera abandonada pelo sistema de segurança pública e sobrecarregada de responder com eficácia às demandas da comunidade, porém sem contar com o apoio de outras instituições relacionadas.

Outro agravante percebido é a pouca clareza de definição dos limites de atuação do policial do Ronda. Conforme antecipava Minayo (2003), quando o policial é requisitado ou obrigado diante das circunstâncias a exercer funções fora de sua responsabilidade, como por exemplo, investigação, aumenta a probabilidade de erro e falhas no sistema de segurança pública como um todo. Os policiais percebem que há pouca clareza quanto à definição das funções de cada órgão e algumas atribuições se confundem, o que acaba prejudicando o trabalho. “*Várias questões problemas da segurança pública são jogadas apenas para os policiais do Ronda que os deixa sobrecarregado ao extremo.*” (Policial 2).

“Muitos policiais pela paixão e interesse pela profissão e interesse de fazer alguma coisa pela sociedade assume coisas que não são da competência dele. Por exemplo, investigação, tentar fazer meios de

pegar em flagrante, isso aí atrapalha, desgasta muito. Muitas vezes por não saber o que fazer, falta de treinamento, cobrança dos outros, cobrança dele, faz serviço da competência da polícia civil de processo de investigação.” (Policial 1)

Interessante perceber que este conflito entre a Polícia Civil e Militar já tinha sido trazido pelos autores Bengochea *et al.* (2004), trazendo como um jogo de empurras onde todos evitam se responsabilizar por responder a demandas sociais específicas, conforme citação:

O crescente índice de violência e da criminalidade leva, no âmbito das organizações policiais, a um verdadeiro “jogo de empurra” de responsabilidades. Os dilemas das polícias fundam-se em uma separação: a polícia de investigação diz que o problema é da prevenção; a polícia de prevenção diz que o problema é da investigação; uma está estratificada em relação à outra. (BENGOCHEA *et al.*, 2004, p.121).

Este aspecto apontado acaba por dificultar o trabalho do policial do Ronda, que se considera sobrecarregado e à mercê de possíveis punições de posturas que não estão necessariamente relacionadas à sua atuação.

A Corregedoria Geral dos Órgãos de Segurança Pública (CGD) foi mencionada pelos policiais a partir de sua percepção da descrição da atuação deste órgão e sua eficiência dentro do Programa Ronda do Quarteirão. A CGD foi fortalecida há 2 anos com uma nova estrutura e o seu principal objetivo é fiscalizar o trabalho dos policiais. Os policiais chamaram a atenção deste órgão ser ligado diretamente ao governador do Estado, como independente, sendo assim, o diretor da CGD tem o mesmo *status* e poder do Secretário de Segurança Pública do Estado. Isto, de acordo com um dos entrevistados, “...significa que quem fiscaliza a gente é direto com o governador. Se fizer errado, o governador é que manda punir, pois é a imagem dele que está em jogo.” (Policial 3).

Percebe-se uma estrutura hierárquica bastante fortalecida e centralizada que torna o papel da CGD ainda mais forte com relação à fiscalização. Conforme foi mencionado por Barreira e Mota (2013), a estrutura da polícia já remete uma hierarquia burocrática que retira a autonomia do policial, que fica preso a amarras do próprio sistema de segurança pública do Estado.

A CGD funciona como um canal aberto para a população tecer críticas à ação policial. Pelos dados colhidos, qualquer cidadão pode comparecer à CGD para abrir um processo administrativo contra alguma postura ou ação julgada como equivocada por parte de qualquer ramificação policial. “Isso é uma maneira do governo do Estado dizer: olha cidadão

eu ouço e atendo suas demandas. Se você não gosta de um policial, denuncie na CGD.” (Policial 4).

No grupo focal, citaram um exemplo de um policial que está sofrendo processo por ter amassado com os pés um cachimbo de craque e o usuário foi denunciá-lo junto à CGD. Reconhecemos a vulnerabilidade dos dois lados envolvido (policial e usuário) para analisar uma situação deste tipo que envolve situações específicas para os ambos, no entanto contextualizamos esta discussão com a citação do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania:

Portanto, em uma fundamentação unicamente religiosa, não se apresenta justificativa ao policial, do porque ele, e apenas ele, é investigado e responsabilizado pelas entidades de proteção dos Direitos Humanos. Discursos inflamados da categoria policial em coro uníssonos esbravejam contra as entidades de proteção dos Direitos Humanos que se preocupam com o marginal ferido, mas que não buscam atender aos cidadãos policiais também feridos e as famílias daqueles que sucumbiram no confronto. Fica novamente no ar a sensação de que “Direitos Humanos é só para proteger marginais”. (PRONASCI, 2007, p.190)

Este assunto retoma o apresentado por Pinho (2009), sobre a conformidade social onde há um discurso padrão dos Direitos Humanos que é aceito sem maiores questionamentos por conta de uma pressão social para que defendam eles. *“Ao mesmo tempo que eu era apresentado como eu deveria tratar o público, também era apresentado como eu iria ser tratado: você tem direito a não ter direito.”*(Policial 1). Portanto, os policiais passam a refletir pois não se sentem acolhidos dentro desta mesma lógica, reconhecidos como seres humanos que também tem seus direitos. Essa situação é delicada, como um dos entrevistados coloca: *“Se algum tiro desse batesse em outrem, acabou-se. Éramos despreparados, irresponsáveis, acabava a vida do cara. É muito delicado nosso trabalho. São decisões milimétricas que você tem que tomar rápido porque o cara está metendo bala de lá.”* (Policial 1).

Os policiais reconhecem a alta responsabilidade do seu serviço, que exige um equilíbrio emocional para a tomada de decisões muito importantes. Neste contexto de direitos humanos, ilustra-se com o livro *Elite de Tropa* (SOARES; BATISTA; PIMENTEL, 2006) que afirma que o policial tem que decidir rápido sobre “ou é a vida dele ou de um possível vagabundo”.

Os policiais mencionaram também que existem boatos que afirmam que pessoas internas à CGD recebem suborno para dar prosseguimento aos processos. *“A sociedade vai lá e reclama, ver que o policial foi punido ou foi expulso. Aí a sociedade se sente com ar de superioridade.”* (Policial 1).

Nesta expressão do policial fica evidenciada a sensação de falta de apoio e insegurança do policial frente sua ação na comunidade. Os mesmos se percebem como alvos de críticas desta sociedade que é reforçada a apontar erros e não se envolver na solução conforme está previsto no estilo de policiamento comunitário, conforme Elias (1994) já havia chamado a atenção. Os policiais citaram um exemplo de uma abordagem à jovens de classe média que estavam denegrindo o patrimônio público na Praça Portugal no bairro da Aldeota em Fortaleza e foram agredidos pelos meliantes, como também tiveram a viatura atacadas por garrafas numa reação popular incentivada por um espírito de grupo de superioridade contra o cumprimento da ordem.

Diante desta falta de apoio, o grupo de policiais entrevistados se demonstrou meio divididos ao avaliar o trabalho desempenhado pela CGD. Todos concordaram em existir este tipo de órgão para fiscalizar, porém percebem como ineficiente para identificar as verdadeiras fraudes e falhas da polícia, conforme bem ilustra a fala a seguir: *“Isso é bom, mas quem paga são os policiais que não são corruptos.”* (Policial 4). E também: *“Eu sou a favor da corregedoria. Porém ela infelizmente não funciona para punir os bandidos que estão fardados. Hoje, não trabalha de forma eficaz.”* (Policial 2).

Nesta discussão o grupo retomou a lógica de que o problema muitas vezes direcionado exclusivamente aos policiais que atuam operacionalmente, na verdade esconde uma macroestrutura que acaba reforçando práticas fraudulentas dentro da polícia e que muitas vezes não são fiscalizadas pela CGD.

“Os bandidos fardados não são enviados para a corregedoria, pois como eles são mesmo bandidos, quem deve punir tem medo. Mas se for julgar um policial bandido, está expulsando um oficial, um traficante, policial civil, comandante que estão envolvidos.” (Policial 4)

Dentro desta perspectiva, os policiais percebem que a CGD tem maior objetivo em punir os policiais, não os corruptos, mas os que forem contra ou questionarem as ações da Segurança Pública de forma geral. Na verdade os policiais identificam que haja uma atuação tendenciosa da CGD em punir mais os policiais corretos por pequenos erros do que investigar e punir os policiais corruptos que são envolvidos em um esquema mais amplo de corrupção.

“Tem hipótese de que eles têm medo. Eles sabem que são bandidos, aí eles não punem. Têm medo. Mas prejudicar um policial normal, tranquilo, prejudicam mesmo, pois sabem que não farão nada contra eles e nem com a família.” (Policial 2).

Frente à CGD, os policiais se percebem em uma postura mais cautelosa em diversas situações para evitar punições ou abertura de processos internos. *“Por conta disso você fica travado. Fica na sua para não procurar bucho”* (Policial 1). Reconhecem que basta realizar seu trabalho de forma mais correta possível e evitam situações perigosas ou que sinalizem riscos à sua integridade física e frente à instituição.

O grupo apontou que ocorre um tipo de ‘vista grossa’ pela CGD e por outros órgãos fazendo comparação da situação da Segurança Pública do Estado do Ceará com o que foi ilustrado no filme policial brasileiro que afirma ser uma ficção científica, *Tropa de Elite* (2007), que retrata o tema da violência urbana da cidade do Rio de Janeiro. *“O filme Tropa de Elite é tão real. Os policiais que acocham¹⁸ são removidos, transferidos por algum comandante porque estão atrapalhando os negócios da área.”* (Policial 4).

A corrupção foi um tema trazido fortemente pelos policiais e que impacta na percepção deles acerca da relação com a Polícia. Foi apresentado pelo grupo várias formas de corrupção, desde posturas de omissão, como também recebimento de propina e ganhos secundários para o exercício da função.

Sobre este termo utilizado pelos participantes da pesquisa, “bandidos fardados”, foi tecida uma discussão acerca da motivação pelo uso de tal expressão que carrega consigo um peso simbólico significativo. Todos disseram que reconhecem este tipo de policial que não cumpre o regulamento e não honra a farda de polícia como figura de autoridade para combater o crime e pacificar as comunidades. Os entrevistados percebem que é mais comum o tipo de postura corrupta de policiais mais antigos que não tiveram formação em policiamento comunitário:

“Quem entrou antes, na época que não tinha polícia comunitária, tem probabilidade maior de estar suscetível ao banditismo. Porque estes antigos sofreram na pele muito mais arbitrariedade do que nós que entramos agora.” (Policial 3)

Sobre esta postura corrupta, os policiais descreveram casos de outros receberem dinheiro para evitar ‘acochar’ áreas dominadas por tráfico. *“Faço o serviço de graça por que o Estado já me paga. Mas tem outros que saem da viatura com no mínimo 100 reais cada um.”* (Policial 1).

¹⁸ A explicação dada pelo policial 4 ao ser questionado o que seria “acochar” na expressão policial foi caracterizada como: *“Pressionar o bandido e ir atrás mesmo de fazer o serviço de maneira mais além, não fazendo vista grossa e recebendo toco para não passar a viatura nos locais dos marginais.”*

Enquanto há também casos citados de policiais que não entram no esquema sujo de receber propina de traficantes.

“Tenho orgulho da minha composição¹⁹. Ofereceram 50 mil para não acochar um traficante, mas a gente não, não recebe. Mesmo tendo a necessidade financeira. Aí o policial bandido diz logo que não quer trabalhar com ele não, aí a gente já se toca²⁰.” (Policial 3)

O grupo focal apontou como problemática esta postura corrupta de alguns policiais por resultar em um domínio maior do tráfico ou dos assaltantes em relação à comunidade, passando a ter maior respeito do que os próprios policiais.

“O problema é que o bandido fardado que compactua com crime faz com que o criminoso passe a ter moral e sabiamente fazem com que a população fique submissa a ele. Porque a população é carente, que o Estado é omissivo, não supre a necessidade básica do cidadão, aí por uma comida, gás, o traficante tem na mão a população. Aí a população se volta contra os policiais.” (Policial 1)

Nesta citação também fica evidente que a falta de condições básicas de saúde, moradia e educação por ineficiência de políticas públicas que deveriam ser providas pelo Estado acabam intensificando ainda mais a relação de dependência de parte da população que se apega em migalhas liberadas pelo esquema dos traficantes e bandidos.

Desta forma, os policiais reconhecem que faz parte do Programa Ronda do Quarteirão policiais mais esclarecidos e com maior consciência de seu papel como polícia preventiva e não repressiva. *“Nós que entramos agora, a gente já encara, falamos o que pensamos, somos mais esclarecidos. Mas estes antigões resolvem mais com porrada.”* (Policial 1). Neste aspecto, retomamos Brasil e Lopes (2010) que abordam sobre a resistência de policiais em seu adequarem ao novo perfil exigido pela polícia comunitária.

Percebendo esta diferença entre os policiais com maior tempo de serviço dentro da Polícia e os policiais do Ronda, a seguir refletimos os dados coletados acerca da percepção da qualidade e especificidades da formação profissional recebida ao longo do PRQ.

¹⁹ Esta nomenclatura se refere à equipe de policiais, geralmente trio, que trabalham na mesma viatura e ficam na mesma escala de trabalho.

²⁰ Esclarece-se que esta expressão ‘se toca’ se refere à uma gíria cearense que significa ‘perceber, estar ciente de’. No contexto citado o policial corrupto se nega a trabalhar com outro por perceber que não será apoiado.

5.4.2 Qualidade da Formação Policial

Durante o grupo focal, surgiu a subcategoria acerca da relação ao processo de formação dos policiais do Ronda. Interessante que participaram do grupo focal um policial de cada uma das várias turmas de formação: 2007, 2009 e 2010. Visto as reformulações ocorridas ao longo da implantação do Programa Ronda houve variação de tempo de duração do curso de 3 meses (2007), 6 meses (2009) e 4 meses e meio (2010).

O grupo ficou dividido com elogios e reconhecimento da qualidade do curso por tratar muitas disciplinas de direitos humanos, direito civil, penal e ética, além de treinamento prático. O sentimento comum de todos os policiais durante e ao final do curso de formação era de entusiasmo e orgulho pela profissão como policial. Como aparece na seguinte fala: *“Saía do curso orgulhoso, parecia que era estudante de direito, pois víamos direito civil, constitucional. Você saía com tanto entusiasmo que fica até com ingenuidade.”* (Policial 1).

Os policiais perceberam como uma evolução comparada a outro formato de curso de formação de Policial Militar que havia antes do Programa Ronda do Quarteirão.

“Antes eles eram treinados como animais. Para alguns, aquilo que era treinamento. Eram ensinados a limpar o quartel, a ficarem presos quando faziam algo errado. Para mim aquilo não era treinamento, para mim o que eu tive é que era um recrutamento.” (Policial 2).

“Hoje recebemos treinamento, hoje sim. Se conversar com sargentos, há conhecidos meus que nunca deram um tiro na vida. Eu dei 250 tiros durante meu curso de treinamento.” (Policial 2).

Enquanto 2 sujeitos apresentaram críticas consideráveis ao processo de formação por não considerar adequado à prática profissional do policial comunitário. *“Deveria ter uma formação de maior qualidade. Acho que ninguém passaria em uma avaliação do MEC de jeito nenhum. Teria sido uma faculdade banida.”* (Policial 1).

Os pontos principais apontados foram a falta de compromisso dos professores formadores e em relação à formação técnica compatível com competência para a formação dos policiais, conforme as citações condensadas no Quadro 5 abaixo:

Quadro 5 – Pontos negativos percebidos pelos policiais entrevistados em relação à Formação Policial do Ronda

Categoria	Citações dos Policiais
Pouco Compromisso dos Professores	Recebemos várias disciplinas. Os professores compareciam na sala. Mas só compareciam e ponto. (Policial 1)
	Quem me dava aula em defesa pessoal era um major que era um obeso

Baixa capacitação dos professores	mórbido que não conseguia me passar nenhuma técnica de abordagem. (Policial 1)
	Quem fosse dar as aulas tinha que ser oficial ou civil da UECE [Universidade Estadual do Ceará]. Se tivesse um soldado que fosse faixa preta mas fosse policial, não podem passar conhecimento pois eram da praça. Quem dava o curso era esse pessoal antigo com visão arcaica ditatorial. (Policial 4)
	Os profissionais que davam o treinamento tinha gente que nunca tinha disparado um tiro. (Policial 1)
Pouca adequação do curso à realidade do policiamento comunitário	Meu curso foi quase uma capinação, mas eu não capinei (Policial 1)
	No treinamento falavam muito que nossa polícia foi baseada na polícia do Canadá, da Inglaterra, com policiamento mais aproximado com o cidadão. Eles dizem que tem uma adaptação para o Brasil, mas eu acho muito difícil. Aqui não tem educação para isso. (Policial 2)
	A teoria é uma base muito fundamental e importante, mas a aplicabilidade mesmo, a práxis, não é tão fácil. (Policial 4)

Fonte: Elaborado pela autora

Interessante chamar a atenção sobre a diferença cultural entre os países utilizados como referência para o policiamento comunitário durante o curso de formação. Foi apontado pelos policiais como uma das principais falhas do processo de capacitação, além do que um dos motivos percebidos para pouca eficiência do Programa Ronda do Quarteirão.

“Falavam muito que nossa abordagem tem quer mais humana, mais próximo da comunidade. Se um policial britânico pedir para colocar a mão na cabeça, o sujeito vai colocar. Mas se um policial do Ronda pedir para sair do carro ou colocar a mão na cabeça, o sujeito diz logo ‘eu não sou vagabundo’. As pessoas não são educadas, não existe educação. O indivíduo acha que é uma grande afronta ser abordado.” (Policial 1)

Conforme já mencionado por Barreira e Mota (2013), os policiais percebem uma discrepância cultural que dificulta implantar uma polícia comunitária em um país que está vindo de um histórico de ditadura militar comparado com países que nunca vieram de uma ditadura. Isso é corroborado por uma das falas: *“Aqui a realidade social, cultural, financeiro, IDH, tudo é muito diferente. Aqui eles [cidadãos] agem com medo”* (Policial 2). Os entrevistados também apontaram que fica difícil tanto para policial como para o cidadão absorver essa nova ideia de polícia. A formação policial se torna importante e foi reconhecida como diferenciada, porém, resumidamente, apontaram como a principal razão da baixa eficiência da polícia comunitária a pouca adequação do programa a expectativas da população e à cultura cearense.

5.4.3 Expectativas da população acerca do Policiamento Comunitário

O ponto mais crucial da análise feita neste estudo é a forte percepção dos policiais de que eles não correspondem à expectativa da população em relação à eficiência e qualidade dos serviços relacionados à postura do Policiamento Comunitário.

Todos os policiais do grupo focal reconhecem e admiram a filosofia da polícia comunitária, porém discordam da forma como foi implantada e pouco ajustada à necessidade e realidade cearense. Diz um dos policiais: *“Eu sou defensor do Ronda e da polícia comunitária, mas tem outros fatores que vêm na contramão que inviabiliza o sucesso deste programa do Ronda do Quarteirão baseado em polícia comunitária.”* (Policial 1).

Eles percebem certa incoerência entre a formação que eles tiveram baseado nos objetivos do Ronda do Quarteirão e a expectativa da população em relação à sua prática profissional nas ruas.

“O programa é muito bonito na teoria. Nós fomos treinados assim para atender à sociedade, mas a sociedade não foi treinada para receber isso. Não há respeito, por isso que muita gente acha melhor usar a força, porque na conversa não resolve. Acho que o maior conflito é esse.” (Policial 4).

Percebe-se que para a implantação do policiamento comunitário se requer uma mudança de cultura não apenas organizacional, mas em relação às expectativas sociais. De acordo com o autor Schein (2001), a cultura corporativa desenvolve diversas funções, seja no tocante à adaptação externa e à sobrevivência, seja no que se refere à sua integração interna. Em relação às expectativas de adaptação e sobrevivência, busca assegurar uma visão compartilhada de metas (missão, estratégias e objetivos) e possibilitar a consecução sobre os objetivos originados de sua missão. Sobre os meios para alcançá-los (autoridade, estrutura organizacional, divisão do trabalho, sistemas de incentivo, processos) aponta os critérios para valorizar o êxito da organização e as estratégias de mudança (SCHEIN, 2001).

De acordo com Schein (2001), há uma forte dificuldade de modificação da cultura de uma empresa para moldes mais democráticos quando se vem de um histórico cultural pautado na ditadura e repressão. O autor faz referência à teoria Amitai Etzioni (1989 *apud* SCHEIN, 2001), que aponta que o êxito de uma organização depende, em grande parte, de sua capacidade para manter o controle dos participantes. Desta forma se torna quase impossível fazer uma democracia, com práticas culturais mais preventivas e com foco na relação, em um contexto em que as pessoas estão moldadas a se comportar reproduzindo modelos culturais frutos de uma ditadura.

Refletindo o lugar da família na sociedade, Tomizawa e Moreira (2010) apontam como sendo o berço dos direitos humanos e se caracteriza como a base das relações sociais. Reflete-se que o padrão cultural brasileiro das famílias é pautado em punição, o que ainda dificulta ainda mais a implantação de uma cultura de policiamento pautado na prevenção e que dá autonomia à comunidade oferecer apoio e informação ao policial.

Existe este forte conflito entre uma postura mais repressiva, violenta, em contradição com os preceitos do policiamento comunitário, que prevê uma maior aproximação com a comunidade visando a prevenção e orientação para a manutenção da ordem. Os policiais percebem que eles são considerados ‘fracos’ e ineficientes diante de algumas situações sociais que requerem uma postura mais firme e, provavelmente mais violenta, em relação aos crimes. Um deles diz: *“Às vezes as mesmas pessoas que elogiam, criticam ‘Esses policiais são moles’. A própria população quer é repressão mesmo.”* (Policial 1).

Este ponto foi levantado como desfavorável à atuação dos mesmos que se sentem desvalorizados e longe de suprir as expectativas da população, que muitas vezes em si é contraditória. Esta linha tênue entre a expectativa da repressão e a política da prevenção também já havia sido trazida por Brasil e Sousa (2007), que afirmam que, na realidade, se sobrepõe a manutenção da ordem com uso da força. Quanto a isso, o Policial 4 afirma: *“As mesmas pessoas que elogiam o programa, são as mesmas que criticam quando os policiais não fazem nada. ‘Fui assaltado, e vocês não fizeram nada, só conversaram’.”*

Conforme discutido na parte teórica, a implantação do policiamento comunitário precisa ser contextualizada e enfrenta desafios de nível cultural, social e político por envolver uma mudança não apenas estrutural da Polícia, mas das expectativas da sociedade diante da atuação da segurança pública. Nas citações abaixo registradas no grupo focal identifica-se que os policiais têm a percepção deste desafio de superação da filosofia de uma polícia tradicional internamente à instituição.

“A concepção que se tinha de polícia, e que muitas pessoas ainda têm, é aquela concepção de policial arcaica da ditadura: aquele cara que chega mesmo e mete a porrada. Policial é pessoa que resolve as coisas na porrada. Este tipo de pensamento (de polícia ditatorial) está dentro de nós. Mesmo quem gosta do Ronda, em algumas situações deseja uma polícia ditatorial.” (Policial 2)

O grupo identificou que ainda muitos policiais se mantêm em uma postura mais ostensiva, conforme característica da polícia tradicional fruto de uma história de ditadura. *“O programa do Ronda muda a concepção do que é polícia. Não é aquilo que chega metendo a*

porrada. Apesar de alguns policiais, pelo menos no discurso 90% dos policiais que eu convivo no Ronda, ainda pensa em polícia como na ditadura.” (Policial 1).

Os policiais do Ronda se queixam de atividades comunitárias que julgam inadequadas com a função e credibilidade da polícia frente à sociedade, considerando-se muito mais representantes do governo do Cid Gomes.

“Na visita comunitária que deve ser dito quem é o policial, dar panfleto, dar telefone. Quem cobra é o batalhão comunitário, mas quem manda é o Governador que quer sempre estar sendo lembrado. Acredito que já foi contemplado todos os estabelecimentos, mas mesmo assim temos que fazer toda semana.” (Policial 1)

Este perfil de atuação faz os policiais se sentirem muito desvalorizados, como ilustra a citação: *“Atuando como policial do Ronda me sinto usado como garoto propaganda e panfleteiro”* (Policial 4). Almeida (2009) já havia mencionado a forte influência da segurança pública como máquina de manobra política e importante meio para ganhar simpatia popular. Além de Porto (2008) que refletiu sobre o papel da mídia influenciando e, às vezes, exercendo controle sob a segurança pública.

Esta percepção dos policiais se relaciona com outro sentimento também demonstrado no grupo focal no que tange à pouca valorização do policial comunitário e da atuação prática de relação direta com a sociedade. *“O discurso de 90% ou mais dos policiais que eu conheço é ‘A Polícia acabou’. O governador acabou com a polícia. Desmoralizou a polícia. O Ronda não é nada’. Opiniões que eu particularmente discordo.”* (Policial 3).

Com a mudança da polícia para uma postura comunitária, os policiais percebem alguns conflitos de interesse e expectativas da própria sociedade com relação à atuação do policial frente aos conflitos sociais. Um deles assim afirmou: *“As mesmas pessoas que elogiam o programa são as mesmas que criticam quando os policiais não fazem nada. ‘fui assaltado, e vocês não fizeram nada, só conversaram’. Eles querem a repressão mesmo, a população querem ver a repressão mesmo.”* (Policial 4). Outro ainda acrescentou: *“As pessoas esperam que nós ajamos dentro das expectativas deles, mas eles não entendem que nós temos uma limitação dada pela legalidade mesmo a seguir, aí eles não entendem, querem que tenhamos postura de polícia repressiva mesmo.”* (Policial 3).

Com ar de brincadeira os integrantes do grupo focal mencionaram as restritas categorias sociais que acreditam que valorizam e reconhecem o seu trabalho da polícia. A seguinte fala é representativa: *“Aqui tem cinco classes de pessoas que gostam da polícia: cachorro, bêbados, rapariga ou ‘quenga’, velhos, e os chamados gays. Parece brincadeira, mas é assim mesmo.”* (Policial 3). Com esta citação fica evidente o sentimento de

desvalorização e desrespeito de sua atuação policial frente à comunidade ao assumir a postura de policiamento comunitário requerido pelo Programa do Ronda do Quarteirão. Reconhece que quem valoriza sua prática não representa a comunidade, mas sim guetos restritos e específicos que reforçam a postura preventiva e comunitária dos policiais.

Ainda neste contexto, o grupo apontou que reconhece sua postura de policial comunitário que deve ser pautada na mediação, porém novamente apontam a dificuldade de exercer sua função diante de estruturas maiores que não legitimam sua autoridade e não apoiam suas ações frente à sociedade. *“Nosso grande diferencial é mediação. Muitas situações poderiam ser enquadradas como crime, mas nós mediamos e às vezes se faz que nem está vendo, porque efetivamente não tem amparo legal do Estado.”* (Policial 3).

Castro (2012) menciona acerca desta característica da mediação como papel central do policial comunitário e também reflete sobre a importância de sensibilizar a população para compreender este papel preventivo do policial.

Conforme Minayo e Sousa (2003) já haviam alertado, a falta de reconhecimento do policial do Ronda também se fortalece com a situação já anteriormente citada onde os traficantes e bandidos detêm o maior respeito da comunidade e têm seu poder legitimado com a postura de alguns policiais corruptos e o sistema que prioriza escutar mais a população do que acolhe as demandas policiais. *“Chega o policial do Ronda, com fardinha azul, com toda fama de ser mole e prende o traficante, a população se sente protegida e no direito de tomar de volta o preso. Não são nem 1, nem 2, nem 10 ocorrências assim. Jogam até pedra na viatura.”* (Policial 1).

Sousa (2008) abordou em seus estudos muitos aspectos relacionados a esta sensação de desvalorização e pouco reconhecimento do papel e da atuação da Polícia do Ronda. Concluindo, os policiais entrevistados apontam como grande desafio conquistar o respeito e o reconhecimento da população frente à sua atuação como policial comunitário eficiente e adequado ao Programa do Ronda.

5.5 Percepção dos Policiais acerca do Comprometimento com o Trabalho

Nesta seção serão apresentados resultados do grupo focal que se relacionam mais diretamente com as dimensões do comprometimento com o trabalho. Reconhecemos que alguns pontos já ilustrados na seção acerca da percepção da relação dos policiais com a prática policial influenciam de certa forma no tipo de vinculação do policial com o Programa

do Ronda, que naturalmente se relaciona, também, com as dimensões do comprometimento com trabalho.

As informações obtidas nesta etapa foram tratadas baseadas na análise de conteúdo (BARDIN, 1977), buscando identificar elementos interpretativos referentes à categoria abordada nesta pesquisa. Durante a exploração do material, a partir das respostas do grupo focal, foram delimitados determinados aspectos relevantes para a compreensão e detalhamento de cada uma das seis dimensões do comprometimento.

Partiu-se do pressuposto que organizações públicas com enfoque na segurança também necessitam de colaboradores que estejam dispostos a se superar, que desejem ir além do que está formalmente prescrito no regulamento interno, e que ajam com espontaneidade face aos desafios impostos à prática policial e se identifiquem com as práticas preventivas pretendidas pelo policiamento comunitário.

5.5.1 Comprometimento Afetivo

Conforme visto teoricamente, a dimensão do comprometimento afetivo refere-se à dimensão mais subjetiva do indivíduo com a instituição, como ele se envolve emocionalmente e reflete sua identificação tanto com a cultura da organização, como com sua prática (REGO, 2003). Nesta perspectiva, dois dos policiais entrevistados apontaram que mesmo reconhecendo tantos desafios e dificuldades, permaneciam na organização porque “queriam e se sentiam bem”, o que, conforme Mowday, Porter e Steers (1982 *apud* BASTOS, 1994), caracteriza o comprometimento afetivo com a polícia.

Como eixos temáticos a partir da categoria do comprometimento afetivo, elenca-se satisfação com trabalho, realização profissional, sentimentos relacionados ao trabalho e identificação pessoal com o programa.

Com relação à satisfação com o trabalho, os policiais se apresentaram como satisfeitos quanto à natureza do trabalho executado descrevendo o prazer de exercer o cargo de policial que seria focado em ‘resolver problemas’. “*O dia a dia do policial é resolver problemas. Ocorrência é um problema que precisa ser resolvido. Acho que todos se sentem bem ao ver uma ocorrência resolvida. Ficamos felizes quando resolvemos a situação.*” (Policial 1).

Interessante chamar a atenção para a satisfação demonstrada pelos policiais quando eles percebem o trabalho executado e se orgulham de terem feito de forma efetiva, demonstrando uma realização profissional relacionada à atuação policial. “*Eu faço meu*

serviço porque eu gosto, eu me sinto útil. Fico feliz demais quando resolvemos uma ocorrência.” (Policial 3).

No entanto, paralelamente a este sentimento positivo, eles demonstram medo de se envolver com problemas que possam acarretar sofrimento, arrependimento ou até mesmo a exoneração no cargo. No quadro 6, abaixo, condensam-se as respostas relacionadas ao item 2 do Anexo C, ao serem questionados sobre a sensação ao vestir a farda para trabalhar. Chama-se a atenção para algumas citações marcantes:

Quadro 6 – Sentimentos relacionados ao Trabalho

Sentimentos Envolvidos	Falas dos Policiais
Omissão	“Só penso em não me enrolar.” (Policial 2)
Medo	“Não sabemos o que nos espera.” (Policial 1, 2, 3, 4) “Isso por toda a questão que gera o peso psicológico frente a situações que podemos encarar e tudo que prejudica a nós mesmo e aos outros como o exemplo do Yuri ²¹ .” (Policial 1)
Insegurança	“Lembramos de exemplos de policiais exemplares que estão preso por tentarem fazer o trabalho de forma correta.” (Policial 4)
Satisfação	“Eu tenho prazer de ver os vagabundos correndo do carro da polícia. Se eu fosse bombeiro eu não estaria interagindo com a comunidade e resolvendo as coisas.” (Policial 3) “Mas eu amo ser policial. As pessoas olham e já identificam que eu sou policial, antes de eu falar alguma coisa. Eu não tenho vergonha de dizer que eu sou policial não, eu tenho orgulho.” (Policial 3) “Eu não vou ficar sentado vendo a polícia continuar errando. Eu quero que a polícia funcione. Eu quero um dia dizer eu sou policial militar e não ter vergonha de dizer isso. Eu tenho prazer de ajudar e resolver problemas e ainda recebo por isso, está bom.” (Policial 1)
Reconhecimento Social	“Há o status de ser policial. Eu até fiz concurso para bombeiro. Mas eu gosto de ser policial.” (Policial 3)
Vergonha	“Pessoalmente eu tenho orgulho, mas para externar eu tenho vergonha. Evito falar. Tenho vergonha porque a polícia não supre minhas expectativas, chateia, me deixa triste. Amo a polícia, mas ela me entristece.” (Policial 4) “Eu particularmente não revelo que sou policial. Porque na mente das pessoas ainda tem aquela imagem de policial herdado da ditadura, policial é aquele ser grotesco, crocodita e truculento.” (Policial 2)

Fonte: Elaborado pela autora

²¹ Yuri é o nome do policial do Ronda que se envolveu em uma ocorrência em que atirou erradamente na nuca de um adolescente que se encontrava na garupa da moto do pai por ter se confundido com um possível assaltante em perseguição. Este caso chocou a população de forma intensa. Atualmente, o policial se encontra preso, apresenta quadro de depressão maior e já tentou suicídio por duas vezes.

Percebe-se claramente que há um turbilhão de sentimentos envolvidos. Não apenas entre os policiais, pois alguns se apresentavam mais satisfeitos que os outros, mas também na análise do discurso de cada um percebe-se dubiedade e instabilidade de sensações com relação à prática policial do Ronda.

Considerando o sentimento de omissão, referimos o que os autores Chang e Albuquerque (2002), que apontam que os baixos níveis de comprometimento geram uma série de contrariedades por desempenharem unicamente as tarefas que lhe forem atribuídas e diante de problemas não se sentem obrigados a ajudar a organização por não se sentir parte do todo. Sobre este ponto, disse o entrevistado: “*A maioria ama a profissão, mas a instituição não dá suporte. Não só a instituição, mas o conjunto de coisas, a sociedade, a cultura. Mas a instituição é uns 50%.*” (Policial 4).

Há a hipótese de que o que torna estas sensações confusas, conforme o discurso do grupo, é a incoerência do sentimento relacionado à sociedade e da vontade de contribuir com o Programa, em paralelo que não se sentem acolhidos e protegidos pela estrutura da organização policial, que consideram que não apoia suficientemente sua prática profissional. Diz um deles: “*Durante o serviço eu faço todo o possível para fazer o trabalho bem feito, conscientizar as pessoas, mostrar a realidade, mas eu quero que acabe logo.*” (Policial 4).

No grupo focal, os policiais consideraram que esta nova geração de policiais militares formados dentro do Programa do Ronda são mais envolvidos com o projeto por se identificarem mais comparados a outros mais antigos. “*Os policiais da nossa geração são bem mais comprometidos*” (Policial 1). Os policiais reconhecem o policiamento comunitário como um avanço, tanto a nível de prática como de formação. “*Eu entendo o Programa do Ronda como bom, como positivo para a polícia, como para a sociedade. Foi uma evolução.*” (Policial 2).

Estes dados acerca do comprometimento afetivo se julga compatível com a média encontrada na dimensão conforme a Tabela 3 (média 4,91). Foi a dimensão mais representativa, demonstrando que os policiais se sentem felizes no trabalho, mas ainda assim se considera em nível BAIXO, abrindo espaço para a hipótese que seja devido às dificuldades e falta de apoio de outras instituições ligadas à Segurança Pública.

5.5.2 Futuro Comum no âmbito da Polícia

Durante o grupo focal o policial 3 descreveu a charge abaixo como forma de ilustrar o interesse de muitos policiais em sair da polícia e que é caracterizada como uma brincadeira interna entre colegas.

Figura 5 – Charge ilustrativa sobre interesse dos policiais em saírem do Ronda



Fonte: Elaborado pela autora conforme descrição dos policiais.

Esta charge ilustra o interesse de buscar novos concursos que ofereçam a garantia e estabilidade deste tipo de vinculação, mas que não seja na polícia. Esta informação também é refletida na percepção dos policiais colhidas ao longo do grupo focal com o seguinte comentário: “*Eu acho que 90% ou mais pretendem sair da polícia.*” (Policial 1).

Esse dado, mesmo sem valor estatístico preciso, reflete uma realidade de insatisfação dos policiais quanto ao exercício profissional. Além disso, há uma caracterização do trabalho como exaustivo pelo excesso de pressão tanto física, como principalmente psicológica, que desgasta consideravelmente o policial em pouco tempo de serviço como se ilustra no desabafo a seguir: “*Antigamente estava no Ronda por vontade, hoje é por necessidade. No máximo 1 ano suga demais da gente, aí depois eu já quis sair.*” (Policial 4).

O comprometimento com o trabalho se demonstra fragilizado à medida que o grupo focal percebe que seu vínculo mais fortemente pautado na sensação de segurança e estabilidade prevista pelo concurso público e suas derivadas relações trabalhistas. “*Eu sairia para até ganhar menos, contanto que tenha salário fixo e a escala parecida com a da polícia.*” (Policial 1).

Sobre o aspecto da sensação de segurança no emprego, também vale ressaltar que foi algo trazido pelo grupo como sendo extremamente ilusória e uma estabilidade fictícia. Isso remete a uma ideia trazida por Cattani (1996) do surgimento da nova pobreza, que é

caracterizada pela incerteza, irregularidade da obtenção de recursos para sua própria sobrevivência e que gera um sentimento de insegurança quanto ao futuro. Apontamos isso, pois muitos policiais têm se preparado por acreditarem que a qualquer momento podem cometer uma falha e ser culpabilizados e expulsos da polícia, sentindo-se na obrigação de preparar um futuro paralelo que ofereça maior garantia. Isso pode ser ilustrado com a alta porcentagem de policiais que estão cursando uma graduação mesmo com as dificuldades de conciliar os estudos com as escalas desgastantes de 12 horas de serviço.

Tema relevante para o contexto desta pesquisa, conforme discutido no subcapítulo escassez de alternativas, os policiais mesmo sendo concursados a nível Estadual, o que garante certa estabilidade, ainda se sentem inseguros visto as possíveis retaliações a partir de posturas inaceitáveis dentro da instituição cada vez mais comuns depois da greve em 2012. O que é ilustrado na seção que aborda a atuação da CGD como órgão punidor e que, sem maiores dificuldades, pode exonerar um policial por julgá-lo não adequado às exigências do serviço.

Os resultados estatísticos desta dimensão, conforme demonstrada na Tabela 3, ilustra que é muito baixo o interesse dos policiais permanecerem na polícia e, portanto, de se identificarem com os objetivos do Programa (média 3,99, vide Tabela 6- item 5). Este dado é alarmante, pois aponta para pouco comprometimento dos policiais de buscarem fazer seu trabalho com qualidade, visto que não demonstram interesse de permanecerem por muito tempo na instituição policial, por isso continuam estudando para outros concursos e cursando graduações paralelas.

5.5.3 Comprometimento Normativo

A dimensão normativa se refere ao sentimento de lealdade à instituição e à sensação de dívida do trabalhador com a organização e com a sociedade em relação ao desempenho de seu trabalho (REGO, 2003). Na análise dos dados, encontrou-se como derivada desta dimensão informações trazidas pelos policiais do grupo focal quanto à sensação de dever cumprido e de missão realizada com êxito na atuação policial. Esse sentimento tem relação com a dimensão normativa por demonstrar o conhecimento dos policiais quanto às expectativas da Polícia em relação a eles e a lealdade deles em cumprir suas obrigações conforme a necessidade da população. Sendo assim, o vínculo é voltado à sociedade e não especificamente à instituição policial, ou seja, não é a lei e o regulamento interno ao Programa que mais orienta as ações dos policiais, mas mais ainda as demandas

sociais. Um policial afirma: “*A dívida que eu tenho é a missão de fazer o dever cumprido. Não com a instituição, mas dívida com o serviço.*” (Policial 3).

Percebe-se na citação abaixo que há um discurso que envolve dois tipos de comprometimento de forma complementar. Por um lado, ao dizer “não quero me enrolar” remete à ideia de esvaziamento afetivo como previsto na dimensão da ausência psicológica. Por outro lado, há o sentimento de buscar cumprir seu dever que se refere à dimensão normativa, que se remete a um comprometimento positivo em relação à instituição.

“Eu vou para a ocorrência pensando ‘eu não quero me enrolar’. Mas eu também quero deixar uma boa impressão, quero fazer um trabalho de formiguinha de mudar a visão de polícia. Pode ser que outro policial vá e desfaça tudo que eu fiz. Mas eu quero que aquela pessoa que eu estou atendendo seja bem tratada como um se fosse um parente meu.” (Policial 1)

Nos dados quantitativos, a dimensão normativa teve a pior média comparada a todas outras dimensões, ficando bem próximo do quartil muito baixo (média 2,55 - Tabela 3). Todos os itens foram muito mal avaliados, não há motivação dos policiais permanecerem por lealdade ao Ronda em si, ou seja, é bem mais voltado pelo sentimento de revolta por não se sentirem acolhidos pela instituição, como finalizamos com a citação do Policial 1: “*Dívida? Eles [a instituição] é que têm dívida comigo*”.

A falta de apoio da instituição policial e como ela se encontra estruturada, são fatores apontados pela amostra como principais falhas do Programa. Eles em si se consideram motivados e comprometidos, porém não julgam apoio necessário em um aparato maior tanto a nível social, como da Segurança Pública propriamente dita. Em relação a isso: “*O maior vilão nosso é instituição e a máquina pública. Porque se fosse valorizada, a maioria dos policiais iria gostar de trabalhar.*” (Policial 2).

No entanto, os policiais durante o grupo focal se posicionaram muito contra a qualquer tipo de corrupção no que tange a ganhos extras pelo serviço prestado. Reconhecem que o seu trabalho já está pago pelo Estado. “*Eu quero que a polícia funcione. Eu quero um dia dizer eu sou policial militar e não ter vergonha de dizer isso. Eu tenho prazer de ajudar e resolver problemas e ainda recebo por isso, está bom.*” (Policial 1).

Desta forma, percebemos que há um reconhecimento dos policiais quanto à sua obrigação de fazer um bom trabalho e sem ganhar propina por isso, conforme a citação do policial. Reconhecem suas obrigações e se sentem compromissados com buscar cumprir seu dever diariamente, conforme já foi ilustrado, porém reconhecem a falta de apoio da instituição para isso.

Interessante finalizar esta discussão com esta citação que relaciona o comprometimento afetivo com a escassez de alternativas que será apresentado em breve. *“Fui descobrindo que eu gosto disso aqui. Não sei se é porque a gente se acostuma com tudo. Mas quando eu olho o que a polícia deve representar para uma sociedade (...), eu batalho para que um dia ela seja a ideal.”* (Policial 1). Interessante esta citação que ilustra o envolvimento afetivo, mas dando indícios que seja motivado por um tipo de vinculação que leva à acomodação em que o trabalhador se acostuma mesmo também querendo fazer algo melhor que mude a visão de policial corrupto defendida por muitos. Conforme Sousa (2008) abordou em seus estudos, há muitos policiais desmotivados com as ações de alguns policiais corruptos, mas também existem aqueles poucos envolvidos em tentar mudar a cara da polícia.

5.5.4 Dimensão dos Sacrifícios Avultados

A dimensão do comprometimento Sacrifícios Avultados se refere às possíveis perdas e prejuízos envolvidos em caso de desligamento da organização (REGO, 2003). Em nosso contexto de pesquisa, os policiais podem ser desligados mediante processo administrativo acarretando em exoneração ou mediante pedido de desligamento da Polícia Militar.

Ao serem questionados acerca das possibilidades de desligamento, os policiais apresentaram um dado surpreendente referente à sensação constante de instabilidade. Chama a atenção à medida que se supõe uma estabilidade garantida e com possibilidades claras de crescimento dentro da carreira militar por ser uma categoria de trabalho concursado. *“Estabilidade não existe para a gente. Eles podem demitir por qualquer coisa. Nenhum policial se sente estável.”* (Policial 4). E também: *“Depois da greve teve uma separação e muitas práticas de retaliação ao ponto de expulsarem policiais que perderam o emprego, pois estavam reunidos pacificamente para conversarem sobre pautas não atendidas pelo governo.”* (Policial 3).

Conforme já apresentado, a CGD tem o papel de fiscalizar a atuação dos policiais, então se algum não se comportar exatamente como o previsto ou for dado queixa por parte de algum civil, ele poderá ser advertido, punido, preso ou até exonerado do cargo. Portanto, os policiais se sentem bastante ameaçados em sua prática profissional. *“Nós temos o receio de socorrer alguém em alguma situação. A gente explica às pessoas e elas não entendem o que tem por trás de tudo, acha que é omissão.”* (Policial 2).

Isso reforça o termo que já foi citado por outros policiais “(...) *eu só não quero é me enrolar*” (Policial 1). Na tentativa de evitar possíveis punições e até mesmo perder o emprego, os policiais se omitem em algumas situações que não estão na sua responsabilidade direta, como por exemplo socorrer alguém.

Uma categoria surgida no discurso dos policiais ao serem questionados em relação a esta dimensão foi a questão do comodismo.

“O que me mantém na polícia é a parte financeira mesmo. Por comodismo. A maioria que tem mais de 4 anos, se saísse da polícia hoje, teria muita dificuldade de ser recolocado no mercado de trabalho. Imagino que por conta do comodismo e pela escala que é muito exaustiva.” (Policial 1).

Eles mencionaram que reconhecem que têm chances de serem exonerados, mas ao mesmo tempo não estão ativamente envolvidos em diminuir os sacrifícios relacionados com um possível desligamento da polícia. Neste aspecto, mencionaram os direitos e benefícios da categoria apontando os pontos fortes e fracos destas condições. O Policial 4 reflete que não é tão fácil conseguir em empresas privadas o salário e os benefícios oferecidos pela polícia: *“Recebemos em torno de R\$ 3 mil líquido. É bom. O dinheiro até que é bom”*. No entanto, a respeito de seus direitos e estabilidade, não julgam justo comparado à prática do policial comunitário.

“Nesse mesmo curso uma capitã na época chegou para gente e disse ‘vocês recrutadas sabem quais os direitos de vocês? O direito de vocês é essa folha em branco’. Ao mesmo tempo que eu era apresentado como eu deveria tratar o público, também era apresentado como eu iria ser tratado: você tem direito a não ter direito.” (Policial 1).

Os policiais comentaram acerca de situações julgadas inadequadas, como a diferença de valores do benefício ‘vale-alimentação’ e o baixo valor pago para o motorista comparado à responsabilidade de dirigir uma viatura.

“Enquanto todo funcionário público recebia 10 reais de vale alimentação, o policial militar recebia 4,75 e podia reclamar, não. Reclame, aí você pode até ser indiciado por insubordinação.” (Policial 1)

“Não há formação devida para os policiais dirigirem veículos de emergência. Recebemos 30 reais por mês para dirigir o veículo de emergência e ainda temos que nos responsabilizar se tiver uma ocorrência.” (Policial 2)

Visto essas críticas direcionadas aos benefícios e à pouca estabilidade oferecida pelo cargo que a dimensão do comprometimento que avalia os sacrifícios avultados obteve resultados baixos (média 3,38) conforme a Tabela 3. Assim, os policiais reconhecem os

benefícios, mas não julgam que perderiam muito se saíssem da Polícia Militar caso tivessem outras alternativas.

Siqueira e Gomide Júnior (2004) apontam evidências empíricas relativas à influência da percepção de suporte organizacional sobre resultados relevantes para a organização e à relação positiva dessa percepção em alto nível com maiores envolvimento e comprometimento organizacional. Enquanto isso os resultados apontam que com o excesso de controles externos exercidos sobre as atuações dos policiais, há uma tendência de diminuição do comprometimento (SOUSA, 2008).

5.5.5 Escassez de Alternativas

A escassez de alternativas se refere ao tipo de vinculação do trabalhador que é pautado o seu comprometimento com o trabalho por não identificar outras alternativas viáveis se caso for desligado (REGO, 2003). “A maioria está por necessidade e por falta de opção” (Policial 4). Justificada ou por falta de capacitação ou por não identificar outros ramos de ocupação.

Diante desta sensação de instabilidade, os policiais encontram meios paralelos fora da polícia para se manterem ativos e seguros quanto ao seu futuro. Provavelmente esta seja uma possível explicação de tantos estarem buscando formações superiores (graduação e pós) e tentarem outros concursos não relacionados com a polícia.

“A escala de 12h por 24h só é boa porque facilita a gente ter outros bicos²² por fora. Segurança particular de empresários ou de estabelecimentos. Não é permitido, mas todo mundo faz e sabem.”
(Policial 3).

É muito comum os policiais realizarem trabalhos extras para agregar mais renda e atuar de forma mais autônoma como segurança particular. Neste contexto, foi perguntado se eles reconheciam a possibilidade de trabalhar como segurança em empresas privadas caso fossem desligados da polícia. Abaixo a resposta ilustra o sentimento de orgulho de ser policial militar e reconhecem um *status* nesta condição.

²² “Bico” é um termo que comumente se remete a um contexto informal de trabalho, em que o trabalhador busca se ocupar com outras atividades paralelas remuneradas. No contexto da categoria policial pesquisada, os sujeitos afirmaram que muitos colegas são melhores remunerados por esta via informal de recebimento, do que como policial concursado, e que esta é uma prática, mesmo considerada ilegal, mantida pela grande maioria.

“Difícilmente algum policial sairia para trabalhar como vigilante em empresa privada por alguns fatores. Pela questão do brio, mérito, por achar que está sendo rebaixado. Tem muito policial que não faria o concurso da AMC que ganha até mais por achar que estaria se rebaixando.” (Policial 2)

Reconhecem que há escassez de alternativa, conforme Tabela 3, a média 3,02 demonstra que os policiais não vislumbram outras áreas de atuação, inclusive os que fazem graduação pretendem conciliar com a polícia, como ilustra a citação: *“Eu não sairia para qualquer área. Pois eu gosto da polícia. Pretendo conciliar.”* (Policial 3). Outro porém diz: *“Não teríamos condições de conseguir outro trabalho porque a polícia tira nossa força para trabalhar e estudar.”* (Policial 4). Esta afirmação foi feita para ilustrar uma possível justificativa para a sensação de acomodação apontada pelo grupo focal, em que os policiais se sentem exaustos e desgastados com o exercício da profissão, impedindo-os de buscar de outras alternativas. Pinho (2009) apresenta o conceito de *entrincheiramento* como sendo um vínculo instrumental que aprisiona o trabalhador, não promovendo o crescimento profissional e levando a uma relação de dependência e acomodação diante da organização. Este conceito reflete sobre as acomodações dos ganhos adquiridos na relação com o trabalho, na pesquisa os dados apontam para este aspecto da acomodação frente a percepção das vantagens de ser policial o que gera um padrão de comportamento indiferente dos policiais em relação às falhas percebidas no próprio Programa do Ronda.

Neste contexto, foi questionado acerca da possibilidade de remoção interna (vide item 11 Anexo C). A citação abaixo ilustra o sentimento de exclusão e de tratamento diferenciado a partir do histórico do policial.

“Tem a opção de fazer um recrutamento interno. Porém, você pode fazer tudo, passar. Mas quando chegar no Choque você não entra. Pode ter curso de bomba, ser o melhor policial, porque participou da greve e é considerado um libertário. Não assume, eles mascaram, a exclusão fica meio implícita.” (Policial 1)

Este tema da greve surgiu bastante durante o grupo focal que descreveu diversas retaliações, porém não serão exploradas com detalhes por não terem relação com o objetivo central da pesquisa.

Chama-se atenção de que há muitas oportunidades dentro da polícia que são consideradas pelos policiais como promoções e reconhecimentos, como por exemplo, ser transferido para outros grupos do próprio Ronda que são vistos como menos perigosos, como também para o RAIO ou Choque. Inclusive na citação eles ilustram que há uma concorrência interna entre os grupamentos da própria Polícia Militar do Ceará. *“Existe um atrito e um*

sentimento de competição e de superioridade entre os diversos setores da polícia: Raio, Ronda, Eventos, Choque.” (Policial 1).

No entanto, quando surgem vagas internas, teoricamente todos podem participar, porém na prática não são disponibilizadas para qualquer policial comum. “*O Ronda é o comum. Os meninos do Ronda.*” (Policial 1). Há um tipo de exigência de ordem além do conhecimento e da capacidade para assumir cargos mais preferidos, além de poucas políticas internas de reconhecimento de talentos:

“Quem tem talento faz é esconder. Eu terminei o curso da cultura britânica. Deus me livre falar lá. Eles iam me chamar para trabalhar na copa para ficar recepcionar gringo no aeroporto lá. Então, quem tem alguma forma de talento, faz é se esconder. Como dizemos na polícia, se amoitar, não seja visto. Não ganhamos gratificação nenhuma, como dizemos é só fumo, mas alguém vai ganhar, o chefe dele vai ser elogiado.” (Policial 2).

“A polícia não aproveita os talentos. Tem gente formada em contábeis que não vai trabalhar no administrativo, tem médico veterinário que não vai para a cavalaria. Isso porque é praça, é debaixo, se fosse oficial iria.” (Policial 4)

Mesmo não sendo um objetivo da pesquisa vale mencionar que uma subcategoria que surgiu foi em relação às falhas nas políticas de reconhecimento e plano de carreira interna da polícia. Sendo uma subcategoria a valorização interna dos talentos, de acordo com Sales e Araújo (2011), esta influencia o nível de comprometimento do trabalhador, sugere-se aprofundamento em futuros estudos.

Diante desta discussão acerca da dimensão da escassez de alternativas, foi identificado que os policiais parecem não estar muito comprometidos com a polícia por motivo de verem poucas oportunidades, parecem estar se qualificando para estarem preparados caso haja algum desligamento. Enquanto isso, os policiais estão cada vez mais se distanciando de seu serviço, conforme pode ser ilustrado na apresentação dos resultados da ausência psicológica.

5.5.6 Ausência Psicológica

A ausência psicológica se refere ao caráter mais profundo do comprometimento, onde o indivíduo não demonstra nenhum tipo de identificação com os objetivos da organização (REGO, 2003). Comparavelmente seria como mencionar que o trabalhador faz suas atividades sem alma envolvida, apenas de corpo presente por se sentir sufocado. A citação do Policial 2 reflete bem o que representa esta categoria: “A

comparação que eu faço quando estou me fardando é como um videogame, aqueles joguinhos, que vai perdendo o 'life', como eu se estivesse morrendo, como se eu tivesse indo para morte.” (Policial 2).

Interessante destacar esta fala que remete a uma ideia de trabalho relacionado ao sofrimento, sendo considerado o trabalho em sua tradução exata do latim *'tripalium'* (instrumento agrícola usado para tortura) conforme abordado por Albornoz (2000). Retomando também a dimensão dos sacrifícios avultados (REGO, 2003) relacionados ao ato de trabalhar que é relacionado com a morte pelo excesso de sacrifícios relacionados com a prática profissional.

“O que me mantém na polícia é a parte financeira mesmo” (Policial 1). Rosenfield (2004) em sua contextualização social da categoria trabalho também traz contribuições de compreender esta dimensão, concebendo como esvaziado de sentido como um meio a alcançar o objetivo financeiro exclusivamente. Neste aspecto retomamos a idéia do nível instrumental proposto por Allen e Meyer (1991) e os sacrifícios avultados Rego (2003) relacionados aos prejuízos financeiros que se teria em caso de desvinculação com a instituição.

Esta dimensão obteve, comparavelmente, um alto nível conforme avaliação dos policiais com média 4,37 (vide Tabela 3). Este dado representa que a grande maioria dos policiais indicou não se identificar com a prática profissional e não se julgar envolvido psicologicamente com o serviço prestado. Conforme a citação abaixo, o grau de esvaziamento do trabalho é tão grande que pagar para outra pessoa para fazê-lo seria bem mais interessante e vantajoso. *“Eu penso em pagar todos os serviços do mês só para eu não ter que vestir a farda nenhuma vez no mês e me dedicar aos estudos.” (Policial 2).*

É uma prática legitimada e muito usual entre os policiais pagar para outros trabalharem em sua escala de serviço. Muitas vezes estas práticas são justificadas pelo cansaço, pelos estudos, pela exaustão e até para exercer atividades melhores remuneradas como segurança particular. Considerando o absenteísmo a ausência do trabalho, seja por qual motivo, Siqueira (2009) já apontava que há uma relação inversamente proporcional desta variável com a temática central do comprometimento, isto é, quanto menos comprometimento, mais absenteísmo.

Neste contexto, diante de tantas críticas e dificuldades do Programa Ronda, foi perguntado durante o grupo focal (ANEXO C) se eles se julgavam interessados em fazer a diferença dentro do Ronda e uma resposta chama a atenção.

“Eu não faço a diferença, sou mais um. Quando eu sou comandante da viatura eu digo logo para os outros que estão chegando agora empolgado ‘vamos pegar eles’: ‘calma aí, minha meta aqui é chegar em casa vivo. Meu foco é não me enrolar’.” (Policial 2)

Mesmo o Policial 2 tendo demonstrado forte simpatia com a filosofia do Programa de policiamento comunitário e ter defendido seu processo de formação (vide página 91), com apenas 3 anos de serviço ele se encontra totalmente desmotivado e não envolvido em buscar melhorar sua atuação, mas restringe-se a chegar em casa vivo e se envolvendo no mínimo de ocorrências.

Os outros policiais concordaram ao escutar os desabafos do Policial 2, porém não verbalizaram especificamente nenhuma citação relevante que ilustrasse o sentimento de esvaziamento do sujeito no trabalho. Esta dimensão é a que representa o não-comprometimento, a mais negativa. Mesmo tendo apresentado resultados quantitativos consideráveis, durante o grupo focal, os outros policiais, diferente do 2, apresentaram-se envolvidos e interessados em mudar a polícia e buscar lutar pelos objetivos do policiamento comunitário proposto pelo Ronda (vide página 102).

Concluindo, ainda há policiais comprometidos de certa forma em fazer a diferença dentro do Programa do Ronda do Quarteirão, conforme também pode ser observado nos resultados quantitativos da pontuação mínima e máxima dos itens onde sempre tem alguns que discordam totalmente da afirmativa (nota 1,43 adaptada à escala 0-10) e outros que concordam plenamente (nota 10,0). Pela pouca representatividade da amostra estes dados não podem ser generalizados e, portanto, são inconclusivos em taxar os policiais como sim ou não-comprometidos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo busca-se compreender as percepções gerais dos policiais acerca de sua vinculação com a polícia no que tange à categoria de estudo do comprometimento com o trabalho. Para tanto, serão retomados os objetivos que nortearam o desenvolvimento desta pesquisa.

Ao longo da análise dos dados foram destacadas as percepções dos policiais acerca de sua prática a partir de uma categorização de conteúdos centrais discutidos durante o grupo focal. Tanto a partir das falas transcritas, como dos dados quantitativos não representativos, foi possível identificar ao longo do estudo as seis dimensões centrais do comprometimento com o trabalho proposta pela escala de Arménio Rego (2003). Por fim, ao longo da análise dos dados, foram feitas relações entre as percepções dos policiais a partir de suas falas descritas com os dados quantitativos levantados mesmo reconhecendo a não representatividade dos mesmos para fins de generalização, mas com intuito de contribuir ilustrativamente com as análises e chamar a atenção para necessidade de trabalhos futuros com aprofundamento quantitativo de dados coletados.

A revisão de literatura sobre comprometimento com trabalho aponta para as seguintes conclusões: o comprometimento é uma categoria vasta para novos estudos para buscar compreender como o indivíduo se relaciona com a organização e os tipos de vínculos mantidos com a mesma. Considerando a escolha do referencial teórico de base, a proposta hexadimensional do comprometimento, observamos que:

- a) O tipo de comprometimento afetivo é o mais positivo e o que mais reflete como o sujeito se relaciona com a instituição policial, considerando aspectos simbólicos, expectativas e empatia.
- b) O comprometimento futuro comum que foi diferenciado a partir do afetivo, parece fazer mais sentido por se tratar do interesse do sujeito em permanecer e construir junto aos companheiros de trabalho um futuro a partir de um plano de carreira dentro da polícia. Esse sentimento de querer permanecer e se imaginar junto, nem sempre está totalmente relacionado com seu sentimento de afetividade em relação à polícia, mas sim outros aspectos indiretamente envolvidos.
- c) O comprometimento normativo remete a uma ideia de casamento, onde há uma história conjunta e uma identificação com o vínculo em que cria sentimentos

relacionados à lealdade, gratidão e dívida. Assim, no caso do Ronda do Quarteirão, remete-se ao interesse de cumprir os preceitos do policiamento comunitário e julgá-los coerentes com a possibilidade de ação do policial.

- d) O comprometimento baseado em sacrifícios avultados remete a um tipo de envolvimento mais pautado no que poderia ser perdido em caso de desligamento. Seria um aspecto mais negativo, pois não há um vínculo forte estabelecido quando o sujeito se mantém pautado por questões financeiras e/ou por benefícios estruturais relacionados.
- e) A escassez de alternativa também remete a um tipo de envolvimento mais fragilizado, negativo, por justificar a permanência do sujeito baseado na sua pouca percepção de outras possibilidades de serviço em caso de desligamento. Portanto, o sujeito mantém o vínculo por não se acreditar capaz de conseguir alternativas de trabalho compensatórias para seu perfil.
- f) Por último, e o tipo de vinculação mais negativa, é a ausência psicológica. Neste caso, o sujeito se mantém não-comprometido, seria uma negação das outras dimensões pois não percebe nenhuma motivação para estar trabalhando além da sua necessidade e há sentimentos relacionados à lamentação e sofrimentos envolvidos com a prática laboral.

Considerando que a pesquisa apresentou relações teóricas e empíricas entre as categorias analisadas, pretendeu-se contribuir para a compreensão da prática policial, investigando o impacto destas no construto do comprometimento. No caso desta pesquisa, entender essas interfaces dentro de uma organização pública com a estrutura hierárquica da Polícia Militar, tornou-se relevante para compreensão das especificidades que perpassam esse tipo de vinculação trabalhador-instituição.

Outra contribuição relevante foi o diálogo estabelecido com temas afins à Psicologia Organizacional e do Trabalho, necessários para a compreensão do ser humano no espaço organizacional, contextualizando tal discussão através da análise de situações reais de trabalho.

Portanto, espera-se que este estudo contribua no âmbito institucional e acadêmico, ampliando o debate teórico e prático no cenário das organizações públicas e prestando informações sobre esta categoria profissional dos policiais do Ronda, ainda pouco explorado na esfera acadêmica da Psicologia. Retrata-se esta relevância com uma fala do próprio policial

entrevistado: “*Nós não somos ouvidos em lugar nenhum, então é bom quando pelo menos um acadêmico de vez em quando abre espaço.*” (Policial 1).

Do ponto de vista institucional, a pesquisa avaliou aspectos que se relacionam com os níveis do comprometimento como formação profissional, estrutura atual da segurança pública, políticas de reconhecimento e forma como foi implantado a filosofia do policiamento comunitário no Ceará a partir da percepção dos policiais. Portanto, os dados obtidos são ricos e podem servir de base para a realização de ações estratégicas na área de segurança visando melhorias estruturais ou pontuais.

O uso de abordagem metodológica quantitativa e qualitativa tornou possível relacionar a percepção dos policiais quanto à sua prática profissional com as seis dimensões do comprometimento, além de identificar os níveis deste comprometimento na amostra estudada.

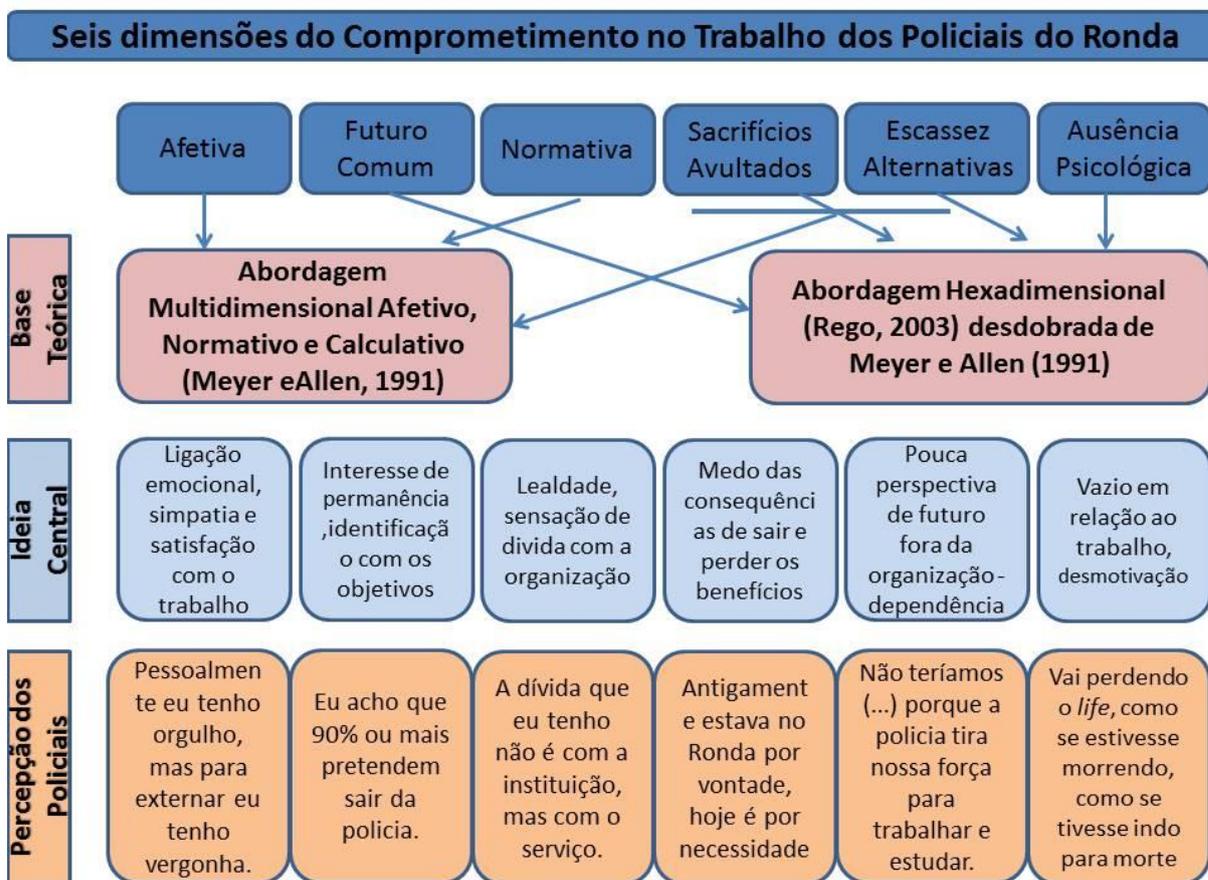
A análise detalhada das dimensões que compõem o comprometimento contribuiu para a identificação de aspectos relevantes tanto a nível individual a partir da satisfação com o trabalho, como com o sucesso da implantação do policiamento comunitário. Os dados encontrados foram pertinentes para delimitar indicadores críticos que prejudicam a atuação policial e que podem ser usados como embasamento para elaboração de planos de ação de melhoria por parte da instituição. Já as dimensões e seus componentes avaliados como satisfatórios podem indicar aspectos a serem mantidos e consolidados no ambiente organizacional, que devem contribuir de forma positiva para o êxito do Programa Ronda do Quarteirão.

Os dados resultantes da aplicação do instrumento quantitativo permitiram a compreensão de informações específicas no âmbito das dimensões do comprometimento, mas não foi suficiente para conclusões estatísticas aprofundadas que permitissem confirmação de hipóteses. Os resultados foram muito semelhantes entre si, não tendo sido possível identificar qual a dimensão preponderante que mantém os policiais comprometidos. Visto a escassez de estudos na área de segurança pública no contexto da psicologia, mesmo dados quantitativos não representativos trazem contribuição a embasar reflexões sobre a temática levando a estudos qualitativos direcionados.

O grupo focal permitiu a coleta de percepções particulares dos policiais investigados, trabalhando com o universo de significados, expectativas, aspirações e decepções quanto ao Programa do Ronda do Quarteirão. Desse modo, o uso do grupo focal auxiliou na validação das informações, através de discussões racionais e a compreensão coletiva sobre os temas abordados.

Para melhor visualização, são apresentadas duas figuras com o intuito de oferecer uma síntese geral dos dados obtidos tanto a nível quantitativo por meio do resultado da Escala, quanto qualitativo com uso do grupo focal. A figura 6 representa um resumo das considerações teóricas de base de cada dimensão, assim como um recorte de uma citação considerada mais impactante e ilustrativa acerca de cada nível. Há seis colunas representando cada dimensão do comprometimento a partir do referencial teórico escolhido pautada na Escala de Rego (2003), tanto a nível teórico, a ideia central e um citação para ilustrar o exposto teoricamente a partir dos resultados coletados.

Figura 6: Quadro Resumo das Dimensões e Percepções dos Policiais sobre o Comprometimento com o Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora

Conforme ilustrado, as dimensões propostas por Rego (2003) são derivadas das três básicas trazidas pelos autores de referência, Meyer e Allen (1991). Cada dimensão apresenta uma peculiaridade específica quanto a uma espécie de motivação para vinculação com o trabalho a depender do caráter analisado.

A figura 7 representa os resultados quantitativos e busca apresentar, a partir do referencial teórico e material coletado no grupo focal, hipóteses que justificam os baixos níveis de comprometimento em todas as dimensões. Pela baixa representatividade da amostra reconhecem-se como hipóteses e não conclusões fechadas, por julgar necessário um aprofundamento em cada uma destas suposições feitas a partir dos dados coletados neste presente estudo. Na figura 7, lista-se os elementos citados durante o grupo focal que foram enquadrados como relacionados a cada dimensão do comprometimento, além de possíveis suposições/hipóteses de causas para estes sentimentos envolvidos com a prática profissional.

Figura 7 – Resultados quantitativos e elementos relacionados com cada dimensão do comprometimento

Resultados Quantitativos e Hipóteses acerca do Comprometimento no Trabalho dos Policiais do Ronda						
	Afetiva	Futuro Comum	Normativa	Sacrifícios Avultados	Escassez Alternativas	Ausência Psicológica
Dados	Média: 4,91	Média: 3,12	Média: 2,55	Média: 3,38	Média: 3,02	Média: 4,37
Todas médias estão no primeiro quartil consideradas BAIXO Comprometimento						
Pontos Relacionados	Sonho de ser policial	Interesse em outros concursos	Dívida com o serviço	Benefícios relacionados	Serviços paralelos	Pouco envolvimento
	Orgulho de ter este título	Graduações paralelas	Mostrar uma polícia diferente	Estabilidade ilusória	(Im) Possível remoção interna	Invisibilidade no serviço
	Satisfação em resolver ocorrências	Falta de força e ânimo	Crítica à corrupção	Acomodação	Diferença entre grupos	Sofrimento e angústia
Hipóteses e Suposições	Decepções com a estrutura da polícia desmascara ilusões de ser policial	Pelo mal funcionamento e o reconhecimento da polícia, não se vê muito tempo nela.	Quer fazer o correto por acreditar na polícia, mas não concorda com a instituição	Sentem não perderem muito se saíssem, apenas restrito à benefício/estabilidade	Estão buscando meios paralelos para se sentirem ainda ativos e qualificados	A falta de reconhecimento, segurança e apoio, eles se sentem ali só de corpo, para cumprir escala

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base na Figura 7, nota-se que os policiais compartilham de ideias semelhantes acerca do comprometimento, dado que também se observa nos resultados quantitativos que apresentaram valores semelhantes a nível de comparação entre si. O comprometimento dos policiais do Ronda com seu trabalho foi identificado como baixo na amostra pesquisada em todas as dimensões.

Quanto à dimensão afetiva, a citação (Figura 6) reflete que os policiais se sentem felizes com a prática profissional em si e realizados quando conseguem resolver uma ocorrência. No entanto, apontam que pela forma como é estruturado o programa do Ronda, o imaginário social reforçado acerca do policial e as falhas do sistema de segurança pública, paralelamente, também os fazem se envergonhar de serem policiais. A figura 7 também traz ilustradamente elementos como o sonho e o orgulho de ser policial. Este conflito leva a supor que há um tipo de descontentamento a partir da prática por se decepcionarem com a atitude de

outros policiais que ‘não honram a farda’ (vide página 89) e com outras falhas da estrutura policial que dificultam o trabalho efetivo do Ronda.

Sobre a dimensão do futuro comum, conforme ilustrado nas figuras 6 e 7, os policiais não apontam interesse em permanecer o resto de sua vida profissional junto à polícia militar. As motivações para tal sentimento de não continuidade se relacionam com o trabalho desgastante e pouco reconhecimento que levam a buscar outros concursos e áreas de estudo paralelamente.

No que diz respeito à dimensão normativa, os policiais se demonstram motivados em realizar um serviço de qualidade e se julgam leais às propostas de policiamento comunitário, com intuito de apresentar à sociedade uma polícia diferente. Porém, fazem críticas à instituição policial como pouco incentivadora para esta vinculação mais pautada em lealdade por se caracterizar como, muitas vezes, corrupta e pouco integrada, justificando, talvez, o menor nível de comprometimento (2,55).

Em relação à dimensão dos sacrifícios avultados, os policiais não se demonstram comprometidos por terem medo de perder os benefícios, até porque eles não se julgam bem valorizados e reconhecem discrepância de valores comparado à outras classes profissionais semelhantes (AMC, outros agrupamentos militares, bombeiros). Alguns dos policiais se identificam em uma postura acomodada diante da ilusória estabilidade e o *status* social de ser policial militar.

Quanto à dimensão da escassez de alternativas, conforme ilustrado nas figuras 6 e 7, os policiais apresentaram elementos como a busca por realização de atividades paralelas e a ineficiência dos processos internos de remoção, estimulada por uma forte concorrência entre os agrupamentos internos da própria polícia militar (RAIO, Choque, Turismo). Estas condições reforçam o elemento categorizado dentro do futuro comum que é a busca de boa parte dos policiais em formações complementares (graduação, cursinho para concurso) que possam garantir maior amplitude de alternativas.

E sobre a dimensão da ausência psicológica, esta é a que mais chamou a atenção ao longo da análise dos resultados, pois se apresentou em nível comparavelmente alto em alguns itens (vide Tabela 4) e que se julga muito bem ilustrada na citação da Figura 6. Ressalta-se que mesmo tendo sido referenciada no presente estudo por apenas um policial, foi concordada e apoiada pelo restante do grupo, como sendo um trabalho que envolve muitos riscos, sofrimentos, exaustão e sentimento de esvaziamento do sujeito.

O estudo identificou que a falta de suporte da instituição, pouca adequação das práticas de policiamento comunitário com a cultura cearense e falhas em processos internos

que envolvem outros órgãos relacionados com a máquina da segurança pública foram apontados pelos policiais como os principais aspectos que influenciam negativamente a prática profissional e, portanto, interfere em seu nível de comprometimento com a polícia.

Esta discussão remete à citação do livro *Elite da Tropa* (SOARES; BATISTA; PIMENTEL, 2006, p.62) em que foi baseado o filme *Tropa de Elite*: “O policial só tem 3 opções de escolha: ou se corrompe, ou se omite ou vai para a guerra. (...) Mas toda guerra tem seu preço, e quase sempre, é muito caro.”

Dentre as limitações da pesquisa está a singularidade do próprio objeto que dificultou o acesso a uma amostra relevante o que restringiu a possibilidade de generalização dos resultados encontrados. A ampliação do estudo para uma amostra representativa dos policiais militares do Ceará poderia fortalecer as informações obtidas no atual estudo.

Outro aspecto relevante para futuras pesquisas seria avaliar os aspectos relacionados com a comunicação interna com outros órgãos e processo de formação policial. Há na literatura considerada informações que ressaltam a relevância da relação entre comprometimento e a formação profissional, envolvimento com outras instâncias e comunicação interna (PINHO; BASTOS, 2014). Pesquisas longitudinais sobre as temáticas abordadas também são pertinentes para a compreensão dos fenômenos e relações citadas nesta pesquisa, ampliando a possibilidade de observar os efeitos do tempo de serviço e necessidade de reciclagem para o fortalecimento do comprometimento do tipo afetivo.

Por haver necessidade científica de se observar teorias e construir práticas que respeitem as especificidades de cada organização, este estudo pode abrir novas perspectivas a serem abordadas no campo das temáticas estudadas, como também no âmbito das organizações policiais, estimulando estudos futuros relacionados. Por fim, acredita-se que esta pesquisa contribuiu para um maior embasamento conceitual do campo investigado, porém não teve intenção de esgotar o conteúdo abordado, e sim permitir a reflexão sobre o importante papel do policial dentro de um contexto social mais amplo, sendo necessário compreender seu comprometimento com o serviço prestado à comunidade, observando não apenas superficialmente sua prática policial, mas todo o contexto de direitos e deveres desta classe. Para finalizar, trazemos uma reflexão pessoal de que no mínimo passamos a olhar os policiais de outra forma, muito além de uma farda bonita dentro de um carro importado, e sim mais uma classe trabalhadora que clama pelo mínimo de respeito e reconhecimento.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. D. **A relação entre compromisso organizacional e satisfação no trabalho**: um estudo no sector hoteleiro. 2011. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Universidade do Minho, Minho, 2011. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1822/17774>>. Acesso em: 12 abril 2013.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000.
- ALMEIDA, R. O.; BRASIL, M. G. M. Polícia e Comunidade. *In*: BARREIRA, C. (Org.). **Questão de segurança**: políticas governamentais e práticas policiais. Rio de Janeiro: Relume Dumará; Núcleo de Antropologia da Política/UFRJ, 2004. p. 117-183.
- ALMEIDA, R. O. Autoridade: mediações e conflitos do Programa Ronda do Quarteirão. GT 31: Violência e Sociedade. **XIV Congresso Brasileiro de Sociologia**, Rio de Janeiro, julho, 2009.
- BARATTA, Alessandro. La politica criminal y el Derecho Penal de La Constitución: nuevas reflexiones sobre el modelo integrado de las Ciencias Penales. **Revista de La Facultad de Derecho de La Universidad de Granada**, n. 2, p. 89-114, 1999.
- BASTOS, A. V. B. **Múltiplos comprometimentos no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador coma organização, a carreira e o sindicato. 1994. Tese de doutorado – Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BAYLEY, D. H.; SKOLNICK, J. H. **Policamento comunitário**: questões e práticas através do mundo. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2002.
- BEATO, C. C. Reinventando a polícia: a implementação de um programa de policiamento comunitário. **CRISP – Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança**, Artigos, UFMG, Belo Horizonte, [s.d]. Disponível em: <http://www.crisp.ufmg.br>. Acessado em: 18 nov. 2007.
- BELLI, B. Polícia, “tolerância zero” e exclusão. **Novos Estudos: CEBRAP**, n. 58, pp. 157-171, Nov., 2000.
- BENGOCHEA, J. L.; GUIMARÃES, L.B.; GOMES, M. L.; ABREU, S. R. A transição de uma polícia de controle para uma polícia cidade. **Revista São em Perspectiva**, vol. 18, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n1/22234.pdf>>. Acesso em: 14 mar 2014.
- BRASIL, G. M.; LOPES, E. B. Resistências às mudanças na corporação policial. A experiência do programa Ronda do Quarteirão no Ceará. **O público e o privado**, n. 15, janeiro-junho, 2010.
- BRASIL, M. G. M. Formação e inteligência policial: desafios à política pública de segurança. **O público e o privado**, Fortaleza, v. 1, n. 4, p. 141-163, 2004.
- BRASIL, M. G.; SOUSA, E. Crime e violência na periferia de Fortaleza. **III Jornada Internacional de Políticas Públicas**, Universidade Federal do Maranhão, agosto, 2007.

BRASIL, **Decreto n. 6035 de 20 de setembro de 2012**. Regulamenta no âmbito estadual, dispositivos da Lei no 15.217 de 5 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a organização básica da polícia militar e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Série 3, Ano IV, no 180, Fortaleza, 2012.

CAMARGO, C. A. de; SALAS, L. P. **Debates – Segurança Pública como tarefa do Estado e da Sociedade**. Fortaleza: Centro de Estudos Konrad Adenauer Stiftung, n. 18, 1998.

CASTRO, C.A. **Aceno Humanista e otimista dos gestores da Coordenadoria de Policiamento Comunitário da SESP/MT**. 2012. Disponível em: <<http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigosobreavisaodosgestoresdecoordenadoriadepoliciacomunitariadasesp.pdf>>. Acesso em: 9 nov 2013

CATTANI, A. D. **Trabalho & Autonomia**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1996.

CESEC – Centro de Estudos de Segurança e Cidadania. **Unidades de Polícia Pacificadora: o que pensam os policiais**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.comunidadessegura.org/files/SumarioUPPs_PoliciaisPensam.pdf

CHANG, J.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento organizacional: criatividade e inovação. **Revista de administração Mackenzie**. São Paulo, vol. 3, n. 2, p. 13-38, 2002. Disponível em: http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCSA/Publicacoes/volume_3_numero_2/Comprometimento_Organizacional.pdf Acesso em: 24 jan 2014

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativos, Quantitativo e Misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEMO, G. Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. **rPOT - Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Santa Catarina, v. 3, n. 2, p.185-213, jul./dez., 2003.

ELIAS, N. **O Processo civilizador**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

FEITOSA, R. L; TUPINAMBÁ, A. C. R. Pesquisa de Comprometimento Organizacional no Hospital Universitário Walter Cantídio-UFC. In: XIII CONGRESSO EUROPEU DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 2007, Estocolmo. **Anais**, Estocolmo, 2007.

FREITAS, M. J. **Os níveis de comprometimento em contexto organizacional**: Estudo de uma empresa Portuguesa. Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2010. Disponível em: <http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/3239/3/DM_195.pdf>. Acesso em: 21 fev 2014

GOVERNO DO CEARÁ. **Projeto Estruturante do Ronda do Quarteirão**. Fortaleza, 2008. Disponível no site: <http://www.ceara.gov.br/portal_govce/ceara/governo/projetos-estruturantes-1/ronda-do-quarteirao> Acesso em: 04 agos 2012

JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003.

LEMLE, M. **Tolerância zero: menos crimes, mais racismo?** Nova Iorque: 20/11/2006. Disponível em: <<http://www.comunidadessegura.org/pt-br/node/82>> Acesso em: 4 abr. 2013

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2003.

MEDEIROS, C.A.; ENDERS, W. Validação do modelo de conceituação de três componentes do comprometimento organizacional, **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MEYER, J.P.; ALLEN, N. J. Three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p.61-89, 1991. Disponível em: <http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf> Acesso em: 13 dez. 2012

MINAYO, C. S.; SOUZA, E. R. **Missão Investigar**: Entre o ideal e a realidade de ser policial. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

MINAYO, M. C. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 30. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2011.

MUNIZ, J. **Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser** - Cultura e Cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Tese de Doutorado. Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1999.

NOGUEIRA, R.; AZEVEDO, R. A violência é política. **Primeira Leitura**. Edição n. 52, São Paulo, junho, p.22-30, 2006.

PINHO, A. P. M. **Comprometimento, Entrincheiramento e consentimento organizacionais**: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração de Empresas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufba.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=3692 Acesso em: 14 setembro 2013.

PINA e CUNHA, M.; REGO, A.; CAMPOS e CUNHA, R.; CABRAL_CARDOSO, C. **Manual de comportamento organizacional e Gestão**. 6ª ed. Lisboa: Editora RH, 2007, capítulos 4 e 12.

PINHO, A.P.M., BASTOS, A.V.B. **Vínculos do Trabalhador com a organização: Comprometimento, Entrincheiramento e consentimento**. São Paulo: Editora Hucitec, 2014.

PORTO, M. S. G. Mídia, segurança pública e representações sociais. In: **II Encontro do Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, Recife, março, 2008, p.211-233. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v21n2/v21n2a10.pdf>> Acesso em: 11 set 2013.

PRONASCI – Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania. **Curso Nacional de Multiplicador de Polícia Comunitária**. 2. ed., Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.conseg.pr.gov.br/arquivos/File/MultiplicadorPolComunitaria.pdf>>. Acesso em: 15 nov 2013.

REGO, A. Organizações: comprometimento organizacional e ausência psicológica – afinal, quantas dimensões? **RAE –Revista de Administração de Empresas**.Vol.7,n.3, p.25-36, Out./Dez., 2003.

REGO, A. Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. **RAC- Revista de Administração Contemporânea**, v.6, n.2, p.209-241, Mai/Ago, 2002

ROSENBAUM, D. P. A mudança no papel da polícia: avaliando a transição para policiamento comunitário. *In*: BRODUER, J-P. **Como Reconhecer um bom policiamento**. São Paulo: EdUSP, 2002.

ROSENFELD, C. L. Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. **SOCIOLOGIAS**, Porto Alegre, n. 12, 2004.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrenchamento na carreira: Um estudo de suas influências no esforço institucional do docente do ensino superior. **Revista de Administração Contemporânea - ANPAD**, Curitiba, v. 15, n. 6, pp. 973-992, Nov./Dez. 2011.

SALES, L. J. M; ARAÚJO, L. S. Ser policial: representações sobre uma profissão de risco. **XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais**, UFBA, Salvador, Agosto, 2011. Disponível em: <<http://www.xiconlab.eventos.dype.com.br/resources/anais/3>>. Acesso em: 12 dez 2012.

SCHEIN, E. H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SESP - Curso Nacional de Polícia Comunitária. Portaria SENASP nº 014/2006 – Brasília – DF : Secretaria Nacional de Segurança Pública – SENASP.2ª Ed. 2006. 502 p.

SILVA, E.; MENEZES, E. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: LED, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M. *et al.*. **Medidas do comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com a organização e com o trabalho. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2004. p. 300-328.

SOARES, B.; LEMGRUBER, J.; MUSUMECI, L.; RAMOS, S. O que pensam os policiais das UPP's. **Centro de Estudos de Segurança e Cidadania. Ciência Hoje**, vol. 49, n. 294, p. 34-39, julho, 2012.

SOARES, L. E. Segurança Pública: presente e futuro. **Estudos Avançados**, v. 20, n. 56, p. 91-106, 2006.

SOARES, L. E.; BATISTA, A.; PIMENTEL, R. **Elite da Tropa**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2006.

SOUSA, E. B. L. **Ronda do Quarteirão**: um “acontecimento” na política de segurança pública?. 2008. Dissertação (mestrado em Políticas Públicas e Sociedade) – Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Fortaleza, 2008.

SOUZA, L.A.F, BORGES, D.C.A. **A violência policial como teste às políticas de segurança pública**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/7yddh/pdf/souza-9788579830198-06.pdf>> Acesso em: 20 jan. 2013.

TAMAYO, A.; SOUZA, M. G. S; VILAR, L. S.; RAMOS, J. L.; ALBERNAZ, J. V.; FERREIRA, N. P. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. vol. 17, n. 1, pp. 27-35, Jan.-Abr., 2001.

TOLEDO, G.; OVALLE, I. **Estatística Básica**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1985.

TOMIZAWA, G.; MOREIRA, J. A. **Destituição do poder familiar**: punição ou garantia de direitos? Grupo Educacional OPET Paraná, 2010, Disponível em: http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima6/Destituicao_do_poder_familiar.pdf Acesso em: 14 jan. 2014.

VELÁSQUEZ, H. A.. **Como Bogotá conseguiu melhorar sua segurança**. Comunidade Segura Bogotá, 2006. Disponível em: http://www.rolim.com.br/2002/pdfs/seg_bogota.pdf. Acesso em: 05 mai. 2013

XAVIER, A. R. **Segurança Pública, direitos humanos e cidadania**: desafios ao estado democrático de direito no Brasil. Fortaleza: Impreco, 2009.

ANEXO A – ESCALA DE DIMENSÕES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

A seguir teremos 18 afirmativas abordando as Dimensões do Comprometimento com o Trabalho. Todas as questões se referem à sua atuação junto ao Programa do Ronda do Quarteirão. Para cada pergunta escolha uma alternativa de resposta conforme a lista de 1 a 7 abaixo:

1. Afirmativa NÃO SE APLICA rigorosamente a mim.
2. Afirmativa MUITO POUCO se aplica a mim.
3. Afirmativa aplica-se LEVEMENTE a mim.
4. Afirmativa é INDIFERENTE a mim.
5. Afirmativa aplica-se PARCIALMENTE a mim.
6. Afirmativa aplica-se MUITO a mim.
7. Afirmativa aplica-se TOTALMENTE a mim.

Tenho uma forte ligação de simpatia pelo Programa Ronda do Quarteirão.
Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e o Programa Ronda do Quarteirão.
O Programa Ronda do Quarteirão tem um grande significado pessoal para mim.
Ficaria muito satisfeito se vivesse o resto de minha carreira no Programa Ronda do Quarteirão.
Sinto os objetivos da proposta do Ronda do Quarteirão como se fossem os meus.
Não me sinto como um simples empregado, pois sinto que o Ronda também me pertence.
Acredito que a lealdade ao Ronda é importante e, por isso, sinto que é meu dever permanecer no Programa Ronda do Quarteirão vinculado à Polícia Militar do Ceará.
Sinto-me em dívida para com o Programa do Ronda do Quarteirão.
Sinto que, se eu recebesse uma oferta de emprego melhor, não seria correto deixar o Ronda do Quarteirão.
Muitas coisas em minha vida ficariam complicadas se eu decidisse sair do Ronda do Quarteirão agora.
Continuo no Programa do Ronda porque, se sáísse, teria de fazer grandes sacrifícios pessoais.
Não abandono o Ronda do Quarteirão devido às perdas que me prejudicariam.

Mantenho-me no Ronda porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outro emprego.
Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar o Ronda.
Mantenho-me no Ronda do Quarteirão porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras ocupações.
Lamento ter vindo trabalhar para o Programa Ronda do Quarteirão vinculado à Polícia Militar do Ceará.
Aceitaria qualquer outro tipo de emprego para deixar de trabalhar no Ronda do Quarteirão.
Neste momento, permaneço no meu trabalho do Ronda mais por necessidade do que por vontade.

ANEXO B – QUESTIONÁRIO DE ORIENTAÇÃO PARA GRUPO FOCAL

Focada nas perguntas do questionário, levantou-se para discussão os seguintes pontos durante o grupo focal:

1. Simpatia pelo Programa do Ronda.
2. Sentimentos relacionados no momento de vestir a farda para ir trabalhar.
3. Você gosta do que faz?
4. Qual significado de ser policial na vida pessoal de vocês?
5. Quer se aposentar como policial do Ronda?
6. Você se identifica com os objetivos do Ronda como uma policia preventiva?
7. Você se sente como mais um policial ou você tenta fazer a diferença no Ronda?
8. Você se considera leal ao Ronda?
9. Você julga que deve algo ao Ronda?
10. Se recebesse uma proposta melhor, você sairia do Ronda sem sentir culpa por isso?
11. É possível participar de recrutamento interno? Como funciona?
12. Seria tranquilo conseguir outro trabalho se saísse do Ronda?
13. Você aceitaria qualquer outra coisa para sair do Ronda?
14. Você está mais por vontade ou por necessidade?
15. Diante de todo este contexto, você tem interesse de fazer a diferença?

**ANEXO C – PERGUNTAS PARA LEVANTAMENTO DE DADOS
SOCIODEMOGRÁFICOS**

<p>Você é Policial Militar vinculado ao Programa Ronda do Quarteirão?</p> <p>Caso sua resposta seja negativa, favor não continuar o preenchimento do restante da pesquisa que é restrita aos Policias do Ronda.</p>	<p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
<p>Como foi sua forma de ingresso no Programa Ronda do Quarteirão?</p>	<p><input type="checkbox"/> Concurso Público direcionado ao Ronda</p> <p><input type="checkbox"/> Remoção Interna mediante solicitação pessoal</p> <p><input type="checkbox"/> Remoção Interna por motivações inerentes ao serviço</p> <p><input type="checkbox"/> Outras</p>
<p>Sexo</p>	<p><input type="checkbox"/> Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> Feminino</p>
<p>Qual sua faixa etária?</p>	<p><input type="checkbox"/> Abaixo de 21 anos</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 21 e 30 anos</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 31 e 40 anos</p> <p><input type="checkbox"/> Acima de 40 anos</p>
<p>Qual seu nível de escolaridade?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo</p> <p><input type="checkbox"/> Pós-Graduação Incompleta</p> <p><input type="checkbox"/> Pós-Graduação Completa</p>
<p>Qual sua faixa de renda familiar mensal?</p> <p>Considere o somatório do seu rendimento bruto e das pessoas que moram com você.</p>	<p><input type="checkbox"/> Abaixo de R\$ 3.000,00</p> <p><input type="checkbox"/> Entre R\$ 3.000,00 e R\$ 5.000,00</p> <p><input type="checkbox"/> Entre R\$ 5.000,00 e R\$ 7.000,00</p> <p><input type="checkbox"/> Acima de R\$ 7.000</p>
<p>Estado Civil</p>	<p><input type="checkbox"/> Casado(a)</p>

	<input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> União Estável <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a)
Com quem reside?	<input type="checkbox"/> Sozinho(a) <input type="checkbox"/> Pais <input type="checkbox"/> Cônjuge <input type="checkbox"/> Outros Parentes
Tem Filho(s)?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Qual seu tempo de serviço policial dentro do Programa Ronda do Quarteirão?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 ano <input type="checkbox"/> Entre 1 e 3 anos <input type="checkbox"/> Entre 3 e 5 anos <input type="checkbox"/> Mais de 5 anos
Você participou do curso de formação para o Programa Ronda do Quarteirão?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Parcialmente
Você tem planos de prestar outros concursos fora do ramo policial?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Talvez

ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – FORMULÁRIO ONLINE

Comprometimento com o Trabalho dos Policiais Militares do Programa Ronda do Quarteirão

Caro(a) Participante,

Gostaríamos de lhe convidar para participar dessa pesquisa que tem como finalidade conhecer o tipo de comprometimento e a satisfação que você tem com o seu trabalho. As informações obtidas contribuirão com estudos sobre o trabalho dos (as) policiais do Ronda do Quarteirão e sobre seu envolvimento no trabalho. Reconhecemos que você é Policial Militar, mas o foco da pesquisa se concentra nos objetivos e práticas ligadas ao Programa Ronda do Quarteirão, por isso considere a sua relação com este Programa especificamente.

Contamos com sua colaboração para responder ao questionário enviado. Por favor leiam atentamente as instruções e marquem a resposta mais apropriada em relação às suas experiências de trabalho, evitando também deixar questões sem responder. Garantimos que as informações serão utilizadas apenas para fins do estudo proposto e manteremos sigilo de todas as suas respostas.

[Continuar »](#)

20% concluído



Powered by

Google Drive

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Termos Adicionais](#)

***Obrigatório**

Termo de Consentimento

Esta pesquisa intitula-se Comprometimento co Trabalho dos Policiais Militares do Programa Ronda do Quarteirão, e está sendo desenvolvida pela Larissa Façanha de Mattos Dourado, pesquisadora vinculada ao Programa de Mestrado da Universidade Federal do Ceará (UFC) sob orientação do Professor Ms Antonio Caubi Tupinambá (orientador).

A nomeada pesquisa tem como objetivo identificar os níveis e dimensões do comprometimento com trabalho dos policiais do Ronda.

Para realização será aplicada uma sequência de perguntas com policiais militares do Ceará que tenham ingressado em concurso público direcionado ao Programa do Ronda do Quarteirão. Sua participação constará em responder com fidedignidade e voluntariamente as perguntas de múltipla escolha.

A participação neste estudo é voluntária e não deve envolver qualquer desconforto físico ou mental, não implicando qualquer risco para sua vida ou saúde. Você é livre para declinar deste estudo em qualquer momento, sem prejuízos para você e/ou para os pesquisadores. Além disso, se você declinar, o material que você completou até o ponto determinado não será incluído no estudo.

As informações serão usadas apenas para fins de pesquisa. Todos os dados coletados serão confidencialmente tratados, codificados, analisados e descritos de tal modo que não será possível relacionar as respostas a qualquer indivíduo em particular.

Qualquer dúvida, entrar em contato no seguinte e-mail e/ou telefone: larissasfb@gmail.com / (85) 8832.9842

Atenção: Para informar ocorrências irregulares ou danos durante a sua participação no estudo, dirija-se ao:

Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Ceará
Rua Coronel Nunes de Melo, 1127 – Rodolfo Teófilo
Telefone: 3366 8338

*

Declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

[« Voltar](#)

[Continuar »](#)

40% concluído

ANEXO E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – GRUPO FOCAL



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PESQUISA: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES DO PROGRAMA RONDA DO QUARTEIRÃO NO CEARÁ

Pesquisadora: Larissa Façanha de Mattos Dourado

Orientador: Antonio Caubi Tupinambá

Prezado colaborador,

Você é convidado a participar desta pesquisa, que tem como finalidade conhecer as dimensões do comprometimento com trabalho dos policiais do Ronda do Quarteirão em relação à sua prática profissional e envolvimento com a Polícia Militar. Acreditamos que esta pesquisa seja importante pois irá contribuir com estudos científicos desta categoria profissional crescente.

PARTICIPANTES DA PESQUISA: Para sua realização será realizado grupo focal com policiais que estejam voluntariamente dispostos a contribuir com a pesquisa e que seja policial militar integrante do Programa do Ronda do Quarteirão. Sua participação constará em participar das discussões acerca das temáticas centrais da pesquisa.

ENVOLVIMENTO NA PESQUISA:

Lembramos que você tem a liberdade de recusar a participar a qualquer momento da pesquisa, sem nenhum tipo de prejuízo ou retaliação pela sua decisão. Além disso, ainda tem o direito de ficar com uma das vias deste termo de consentimento.

Durante todo o período da pesquisa você tem o direito de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer esclarecimento, bastando para isso entrar em contato, com algum dos pesquisadores ou com o Conselho de Ética em Pesquisa.

RISCOS E DESCONFORTOS: a participação nesta pesquisa não traz complicações, talvez apenas seja possível que as perguntas provoquem reflexões sobre sua prática profissional. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa seguem as normas estabelecidas pela resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e não oferece risco a sua integridade física, psíquica e moral.

CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA: As informações desta pesquisa serão confidenciais, e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários a não ser entre os responsáveis do estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação. Todos os dados serão analisados em conjunto garantindo o caráter anônimo das informações.

BENEFÍCIOS: Obter informações precisas sobre a relação de comprometimento mantida entre o policial e sua prática profissional a partir dos objetivos traçados pelo Programa Ronda do Quarteirão, o que servirá de base para análises e considerações no campo de estudo da Gestão de Pessoas.

PAGAMENTO: Você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa. E nada será pago por sua participação. Entretanto, se você desejar, poderá ter acesso a cópias dos relatórios da pesquisa contendo os resultados do estudo. Para tanto, entre em contato com a pesquisadora responsável no endereço abaixo.

Endereço do responsável pela pesquisa:

Nome: Prof. Antônio Caubi Tupinambá

**Instituição: Universidade Federal do Ceará- Departamento de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

Endereço: Av. da Universidade, 2762 – Benfica – Fortaleza - Ceará

Telefones para contato: 3366 7723

Atenção: Para informar ocorrências irregulares ou danos durante a sua participação no estudo, dirija-se ao:
Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Ceará
Rua Coronel Nunes de Melo, 1127 – Rodolfo Teófilo
CEP: 60430-270
Telefone: 3366 8344

CONSENTIMENTO PARA PARTICIPAÇÃO COMO SUJEITO

Após leitura deste documento, tendo compreendido suficientemente, estou consciente dos meus direitos, das minhas responsabilidades, dos riscos e dos benefícios, concordo em deste estudo participar e para isso DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO EU TENHA SIDO FORÇADO OU OBRIGADO.

Participante voluntário da Pesquisa

Larissa Façanha de Mattos Dourado- Pesquisadora Responsável

APÊNDICE A –AUTORIZAÇÃO DA SEGURANÇA PÚBLICA DO CEARÁ PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA



Sistema de Protocolo Interno da PMCE
Nº do protocolo: 1839151/2014
Data: 28.01.14
Hora: 16:44
Assinatura: *Alexandra*
Responsável

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

DECLARAÇÃO

Fortaleza, 20 de janeiro de 2014

AO
COMANDANTE DO BATALHÃO DE POLICIAMENTO COMUNITÁRIO - BPCOM

Eu, Antonio Caubi Tupinambá, Professor Adjunto do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará solicito à V.Sa. a autorização para que **Larissa Façanha de Mattos Dourado**, matrícula 342209, aluna do Mestrado em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, realize pesquisa intitulada **Comprometimento com o Trabalho dos Policiais Militares do Programa Ronda do Quarteirão**. Tal estudo tem por objetivo identificar os níveis e dimensões do comprometimento e satisfação com o trabalho mantido por uma amostra de 250 policiais do Ronda que serão convocados a responder um questionário por meio eletrônico. Solicito permissão para comunicar-me por meio de e-mail e redes sociais para aplicação de questionário online para elaboração da dissertação de Mestrado.

Larissa Façanha de Mattos Dourado
Larissa Façanha de Mattos Dourado
Pesquisadora – Mestrado em Psicologia - UFC

Antonio Caubi Tupinambá
Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá
Professor orientador – Mestrado em Psicologia - UFC

MESTRADO EM PSICOLOGIA.
Endereço: Av. da Universidade 2762 Benfica 60020-180 Fortaleza CE.
Email: larissafb@gmail.com e/ou tupinamb@ufc.br

28.01.14
AO SR SCS-MS
DA SSPDS
91
Lauro Carlos de Araújo Prado - Cel.
M.F. 732.333-17
Comandante Geral da PMCE

Wileman Rodrigues Júnior
Wileman Rodrigues Júnior
Secretário Adjunto de Segurança
Pública e Defesa Social
27/02/14

APÊNDICE B – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
CEARÁ/ PROPESQ



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Comprometimento com Trabalho dos Policiais Militares do Programa Ronda do Quarteirão

Pesquisador: Larissa Façanha de Mattos Dourado

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 28527214.1.0000.5054

Instituição Proponente: Departamento de Psicologia

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 612.675

Data da Relatoria: 10/04/2014

APÊNDICE C – LISTA DE REPORTAGENS ONLINE PESQUISADAS

Saiu concorrência do concurso para soldado da PMCE. Blog de soldado Fernades, Fortaleza, 15/12/2012. Disponível em <http://www.amigosdoronda.net/2012/02/saiu-concorrenca-do-concurso-para.html>

Adesões à greve dos PMs avançam de minuto a minuto e já passam de 3500, diz associação. Diário do Nordeste (Última Hora), 30/12/2011. Disponível em <http://diariodonordeste.globo.com/noticia.asp?codigo=332576&modulo=966>

Região mais populosa tem pior qualidade de vida. Jornal O Povo (Política), Fortaleza, 19/09/2004, p. 23. (Série Mirante Fortaleza Regional).

15 licenças médicas concedidas por dia a policiais militares no Ceará. Jornal O Povo (Segurança), Fortaleza, 26/03/2010. Disponível em <http://gvces.com.br/index.php?r=noticias/view&id=176503>

Implantado programa de Reintegração Psicossocial. Secretaria da segurança Pública- Governo do Estado do Ceará. Fortaleza, julho, 2013. Disponível em <http://www.ceara.gov.br/?secretaria=POLICIAMILITAR&endereco=http://www.pm.ce.gov.br/menu-esquerdo/acoes-e-projetos/sociais/programa-de-reintegracao-psicossocial>

Farda do Ronda do Quarteirão é escolhida em desfile sigiloso. Ceará é Notícia, 22/09/2007. Disponível em <http://cearaenoticia.blogspot.com.br/2007/09/farda-do-ronda-do-quarteiro-escolhida.html>

Sai um sociólogo. Entra um coronel da Polícia Militar. Jornal O Povo, 8/8/2012, Disponível em <http://www.opovo.com.br/app/opovo/fortaleza/2012/08/08/noticiasjornalfortaleza.2894815/sai-i-um-sociologo-entra-um-coronel-da-policia-militar.shtml>

Segurança Pública. Pesquisa do Fecomércio. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizensecurity/brazil/documents/fecomercio.pdf>

O conceito de segurança pública. Texto de Emerson Clayton Rosa Santos, São Paulo, 2009. Disponível em http://www.unieuro.edu.br/downloads_2005/informacoes_seguranca_publica_texto.pdf

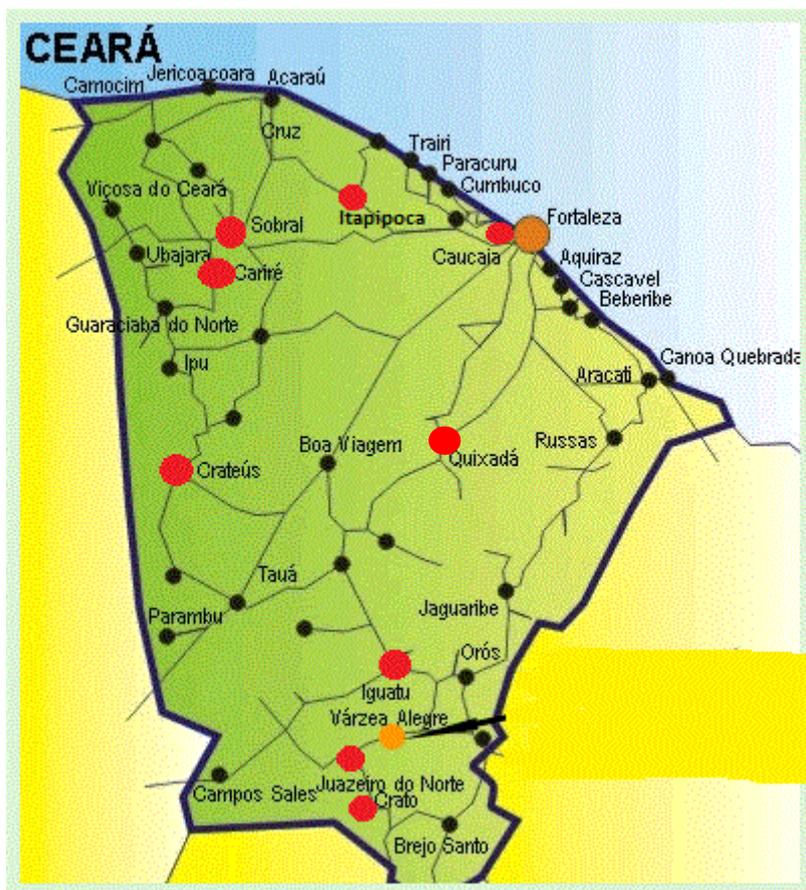
A lei das esquinas e becos. Jornal O Povo, 23/03/2009. Disponível em: <http://www.opovo.com.br/opovo/fortaleza/864650.html>.

Formação polícia Ronda do Quarteirão. Jornal O Povo, 23/03/2009. Disponível em <http://www.opovo.com.br/app/opovo/fortaleza/2009/03/24/noticiasjornalfortaleza.865098/todos-no-mesmo-barco.shtml>

Tragédia em Fortaleza: Policial do Ronda do Quarteirão mata estudante inocente com tiro na cabeça. CIVITATE, 25/07/2010. Disponível em: <http://coronelbessa.blogspot.com.br/2010/07/tragedia-em-fortaleza-policial-do-ronda.html>

Definição de UPP. <http://www.upprj.com/index.php/faq>
<http://policiaementocomunitario.blogspot.com.br/2007/12/o-que-polcia-comunitria.html>

APÊNDICE D – MAPA DO CEARÁ E ABRANGÊNCIA DA ATUAÇÃO DO RONDA DO QUARTEIRÃO



Pólos atendidos pelo Ronda do Quarteirão

Cidades com mais de 50 mil habitantes

Fortaleza – 91 áreas atendidas

Caucaia – 22 áreas atendidas

Maracanaú – 9 áreas atendidas