

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL**

Tatiana Cardoso Baierle

**SER SEGURANÇA EM TEMPOS DE INSEGURANÇA:
SOFRIMENTO PSÍQUICO E PRAZER NO TRABALHO
DA GUARDA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE**

Porto Alegre

2007

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL**

Tatiana Cardoso Baierle

**SER SEGURANÇA EM TEMPOS DE INSEGURANÇA:
SOFRIMENTO PSÍQUICO E PRAZER NO TRABALHO
DA GUARDA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Institucional.

Orientador:
Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

**Porto Alegre
2007**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL

Tatiana Cardoso Baierle

A Comissão Examinadora, aprova a Dissertação **Ser Segurança em Tempos de Insegurança: Sofrimento Psíquico e Prazer no Trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre**, como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Dissertação defendida e aprovada em: 24 de maio de 2007

Comissão Examinadora:

Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

Presidente da Banca (Orientador)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Jaqueline Tittoni

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Jussara Maria Rosa Mendes

Programa de Pós-Graduação em Serviço Social
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Rodrigo Ghiringhelli Azevedo

Programa de Pós-Graduação em Ciências Criminais
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

**Dedico este trabalho aos guardas municipais,
atores da construção
de uma outra segurança pública possível.**

AGRADECIMENTOS

Ao Edgar, pelo amor, pelo companheirismo, por compartilhar a vida comigo e acreditar sempre.

Ao meu Pai, por ser um modelo intelectual e pelo estímulo a não ter medo de ser feliz.

À minha Mãe, por ensinar a respeitar e admirar as singularidades humanas e animais.

À Vó Esmeralda por todo cuidado e carinho que me ajudam a ser uma pessoa mais completa.

Ao meu Avô Alfeu que mesmo em sonhos continua sendo um porto seguro.

À minha família, pelo apoio constante e compreensão por minha ausência momentânea. Em especial à Maria de Fátima e José Clóvis, pelo estímulo, e à Maria do Carmo, madrinha da graduação em psicologia.

Ao meu Orientador, Álvaro Merlo, pela paciência na condução do tortuoso caminho acadêmico e por respeitar meu tempo de amadurecimento.

Ao Rodrigo e a Júlia, por dividirem comigo a aventura da pesquisa de campo.

Às estagiárias com as quais pude conviver e suas perguntas instigantes que sempre contribuíram para a oxigenação da vida e do trabalho.

Às colegas do grupo de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho, anteriores e atuais, pelas idéias partilhadas.

À Elisete, companheira de mestrado e orientação, por todas as produtivas conversas.

Aos Professores do PPGPSI, que deste os tempos da especialização instigam o desejo da problematização do viver.

À Nira Lopes Acquaviva, pelo suporte de todos estes anos.

Aos Quintianos, Carla Ribeiro, Lúcia, Marco e Jurema, pela sempre presente parceria e torcida.

À Carla Bottega, amiga de outros carnavais, pelo apoio nos momentos de ansiedade.

À Andréa Fagundes, por dividir a crença na potencialidade da segurança urbana.

À Lúcia Bertini, que primeiro me estimulou a desvendar o universo da Guarda Municipal.

Aos guardas municipais que corajosamente aceitaram participar da pesquisa.

Desconfiai do mais trivial na aparência singelo.
E examinai, sobretudo, o que parece habitual. Suplicamos expressamente: não aceiteis o que é de hábito como coisa natural, pois em tempo de desordem sangrenta, de confusão organizada, de arbitrariedade consciente, de humanidade desumanizada, nada deve parecer natural, nada deve parecer impossível de mudar.

(Bertold Brecht)

RESUMO

Esta pesquisa busca compreender as implicações da reestruturação da Guarda Municipal de Porto Alegre na produção de subjetividade de seus servidores e o impacto sobre a dinâmica saúde/sofrimento mental de seus trabalhadores. O trabalho foi tomado como eixo norteador, por sua centralidade na vida contemporânea. A posição adotada foi de depositar a ênfase nas vivências cotidianas e nos modos de ser dos trabalhadores, e não nos diagnósticos psicopatológicos. Com esta premissa, a condução da pesquisa foi fundamentada na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, que centra a investigação na normalidade e não na patologia, procurando, reforçando os mecanismos de luta e resistência desenvolvidos pelos trabalhadores, que se traduzem nas estratégias defensivas. A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho foi aplicada *strictu sensu*, em suas etapas de desenvolvimento: formação de grupo de pesquisadores, pré-pesquisa, pesquisa com encontros em grupo, tratamento do material produzido e validação. O grupo de servidores, sobre o qual a pesquisa foi desenvolvida é o que se encontra mais exposto às mudanças que estão ocorrendo na Instituição, assumindo funções de maior visibilidade, risco e exposição. Há intensa mobilização psíquica entre os guardas, provocada pela peculiaridade do lugar que ocupam hoje na sociedade. Por um lado são pressionados pela população e pela gestão da Prefeitura Municipal de Porto Alegre para adotarem uma postura ativa na segurança urbana, por outro lado são premidos pela limitação legal de suas atribuições. O cotidiano dos guardas municipais é marcado por imprevistos, por uma extensa jornada de trabalho, pela ausência do prescrito e percebido como um trabalho sem produção concreta. O sofrimento provocado pelo trabalho é amortecido e contrabalanceado pela cooperação mútua, reconhecimento advindo de uma atuação com maior visibilidade e pelo uso da inteligência astuciosa. O atual período da Guarda Municipal é efetivamente um tempo de transição, interfere diretamente na organização do trabalho, na subjetividade e na saúde mental de seus servidores. Para a promoção da saúde mental destes trabalhadores seria importante incrementar os espaços institucionais de reflexão e discussão sobre o papel do guarda municipal hoje na sociedade.

Palavras Chave: Guarda Municipal; Psicodinâmica do Trabalho; Psicologia Social; Saúde Mental; Saúde do Trabalhador; Segurança.

ABSTRACT

This research quest to understand the implications of the reorganization of Municipal Guard of Porto Alegre in the production of subjectivity of its servers and the impact on the dynamic of mental health suffering of its workers. The work was taken as central axle, for its centrality in the life contemporary. The adopted position was to deposit the emphasis in the daily experiences and the ways of being of the workers, and not in the psychopathological diagnostics. With this premise, the conduction of the research was based on the boarding of the Psychodynamic of the Work that centers the inquiry in normality not in the pathology, strengthening the mechanisms of fight and resistance developed by the workers, translated the defensive strategies. The methodology in Psychodynamic of the Work was applies *strictu sensu*, in its stages of development: formation of group of researchers, initial research, research with meeting in group, treatment of the produced material and validation. The group of servers, on which the research was developed, is that who meets displayed more to the changes that are occurring in the Institution, assuming functions of bigger visibility, risk and exposition. It has intense psychic mobilization between the guards, provoked for the peculiarity of the place that occupy today in the society. By a side they are pressured by the population and the management of the Municipal City hall of Porto Alegre to adopt an active position in the urban security, by another side are pressured by the legal limitation of its attributions. The daily one of the municipal guards is marked by unexpected, for extensive hours of working, the absence of the perceived prescribed one and as a work without concrete production. The suffering provoked for the work is cushioned and balanced by the mutual cooperation, recognition happened of a performance with bigger visibility and for the use of creativity intelligence. The current period of Municipal Guard is effectively a transition time, intervenes directly with the organization of the work, the subjectivity and the mental health of its servers. For the promotion of the mental health of these workers it would be important to today develop the institutional spaces of reflection and quarrel on the paper of the municipal guard in the society.

Key Words: Municipal Guard; Psychodynamic of the Work; Social Psychology; Mental Health; Health of the Worker; Security.

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	8
INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA	19
1.1 AS GUARDAS MUNICIPAIS NO BRASIL.....	20
1.2 A SAÚDE MENTAL DO OPERADOR DA SEGURANÇA PÚBLICA.....	40
CAPÍTULO 2 - METODOLOGIA	52
2.1. A METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	53
2.1.1 O Grupo de Pesquisa.....	55
2.1.2 A Pré-Pesquisa.....	56
2.1.3 A Pesquisa.....	57
2.1.4 A Validação.....	59
CAPÍTULO 3 - PRÉ-PESQUISA	60
3.1 CONHECENDO A GUARDA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE.....	61
CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES: SER GUARDA MUNICIPAL	95
4.1 O COTIDIANO DE TRABALHO NA GMPA.....	97
4.1.1 Ser Servidor Público.....	97
4.1.2 Momento de Transição.....	100
4.1.3 Novas Funções.....	107
4.1.4 A Extensa Jornada de Trabalho.....	118
4.1.5 A Precariedade das Condições de Trabalho.....	130
4.1.6 A Questão do Uso da Arma de Fogo.....	133
4.1.7 O Prescrito Mal Definido.....	137
4.1.8 Imprevisto e Adrenalina.....	143
4.1.9 Trabalho Sem Produção Concreta.....	149

4.1.10 A Sala	152
4.1.11 Gênero.....	156
4.2 ESTRATÉGIAS FRENTE AO COTIDIANO DE TRABALHO	158
4.2.1 Zelo.....	158
4.2.2 Cooperação.....	160
4.2.3 Fluxo de Comunicação.....	163
4.2.4 Enfrentando o Medo e o Risco.....	165
4.2.5 Saber Fazer.....	170
4.2.6 A Burla.....	172
4.2.7 Reconhecimento.....	173
4.2.8 Alternativas de saúde.....	179
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	181
REFERÊNCIAS.....	190
APÊNDICES.....	196
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	197
APÊNDICE B - VISITAS E OBSERVAÇÕES.....	198
APÊNDICE C – QUADRO DEMONSTRATIVO DA COMPOSIÇÃO SALARIAL NA GMPA	199
ANEXOS	200
ANEXO A – ORGANOGRAMA DA SMDHSU	201
ANEXO B – QUADRO DE VEÍCULOS DA GMPA	202
ANEXO C - DIVISÃO DE ÁREAS OPERACIONAIS DA GMPA / DIA	203
ANEXO D - DIVISÃO DE ÁREAS OPERACIONAIS DA GMPA / NOITE	204

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1.	Distribuição de Guardas Municipais por Região do Brasil	31
Ilustração 2.	Gráfico de Distribuição do Efetivo da GMPA por Sexo	62
Ilustração 3.	Linha do Tempo da GMPA	62
Ilustração 4.	Fotografia Guardas do GAPO	67
Ilustração 5.	Fotografia Motociclistas	67
Ilustração 6.	Organograma da GMPA	72
Ilustração 7.	Fotografia COGM	74
Ilustração 8.	Gráfico de Distribuição do Efetivo por Área	74
Ilustração 9.	Gráfico de Distribuição do Efetivo por Função	75
Ilustração 10.	Gráfico de Distribuição do Efetivo por Turno	75
Ilustração 11.	Fotografia Viatura	76
Ilustração 12.	Gráfico de Distribuição do Efetivo por Escolaridade	78
Ilustração 13.	Gráfico de Distribuição do Efetivo por Idade	79
Ilustração 14.	Gráfico de Distribuição de Setores por Área	80
Ilustração 15.	Gráfico de Distribuição de Atendimento por Secretaria	81
Ilustração 16.	Gráfico de Distribuição Tipo de Atendimento	81
Ilustração 17.	Fotografia Fachada SMDHSU	82
Ilustração 18.	Fotografia SETRAN e GEM	84
Ilustração 19.	Fotografia GEM	84
Ilustração 20.	Gráfico Demonstrativo Concessões de Licença Saúde	88
Ilustração 21.	Gráfico Totalização de Dias de Licença Saúde	89
Ilustração 22.	Gráfico Efetivo de guardas Autarquias e Centralizada	92

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASSECOM -	Assessoria Comunitária da Secretaria de Direitos Humanos e Segurança Urbana de Porto Alegre
ASSEJUR -	Assessoria Jurídica da Secretaria de Direitos Humanos e Segurança Urbana de Porto Alegre
CMJSU -	Conselho Municipal de Justiça e Segurança de Porto Alegre
COGM -	Central de Operações da Guarda Municipal de Porto Alegre
CT -	Conselho Tutelar
DEMAE -	Departamento Municipal de Água e Esgoto de Porto Alegre
DEM HAB -	Departamento Municipal de Habitação de Porto Alegre
DMLU -	Departamento Municipal de Limpeza Urbana de Porto Alegre
EMEF -	Escola Municipal de Ensino Fundamental
EMEE -	Escola Municipal de Educação Especial
EP -	Estágio Probatório
FG -	Função Gratificada
GAPO -	Grupo de Apoio da Guarda Municipal de Porto Alegre
GEAF -	Gerência de Acompanhamento Funcional da Secretaria de Administração de Porto Alegre
GEM -	Grupo Especial de Motociclistas da Guarda Municipal de Porto Alegre
gm -	Servidor da Guarda Municipal
GM -	Instituição Guarda Municipal
GMPA -	Guarda Municipal de Porto Alegre

GSSM -	Gerência de Saúde do Servidor Municipal da Secretaria de Saúde de Porto Alegre
HE -	Hora Extra
LTPF -	Licença para Tratamento de Pessoa da Família
LTS -	Licença para Tratamento de Saúde
OP -	Orçamento Participativo
PGM -	Procuradoria Geral do Município de Porto Alegre
PMPA -	Prefeitura Municipal de Porto Alegre
PTR -	Patrulheiro
SAE -	Sistema de Alarme Eletrônico
SENASP -	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SEPLAN -	Setor de Planejamento da Guarda Municipal de Porto Alegre
SETRAN -	Setor de Transportes da Guarda Municipal de Porto Alegre
SMA -	Secretaria Municipal de Administração de Porto Alegre
SMAM -	Secretaria Municipal do Meio Ambiente de Porto Alegre
SMDHSU -	Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana de Porto Alegre
SME -	Secretaria Municipal de Esporte de Porto Alegre
SMED -	Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre
SMS -	Secretaria Municipal de Saúde de Porto Alegre
VTR -	Viatura

INTRODUÇÃO

Este trabalho trata da dinâmica saúde/sofrimento mental no cotidiano de atuação da Guarda Municipal de Porto Alegre (GMPA), a partir dos servidores públicos municipais que a compõe. A motivação para a realização deste estudo vem do fato da pesquisadora ter atuado junto à Guarda Municipal de Porto Alegre, tendo identificado em seus trabalhadores características peculiares, que interferem e mobilizam não apenas a forma de trabalhar, como também os modos de vida destes sujeitos. Igualmente contribuiu para a escolha do tema o destaque que as Instituições Guardas Municipais têm alcançado no cenário nacional, a partir das discussões sobre segurança/insegurança pública.

O mundo do trabalho encontra-se em transformação, resultando na invenção e/ou modificação das profissões e dos profissionais. Podemos dizer que é exatamente este o caso das Guardas Municipais no Brasil. Instituições que parecem ser (re)descobertas, a partir da análise de alternativas à problemática das políticas de segurança pública. Os trabalhadores deste serviço público municipal de

segurança passam a desempenhar diferentes atividades, resultando na construção de um novo status social e reconhecimento profissional. Desde este ponto de vista, torna-se tarefa imperativa que pesquisas orientadas pela saúde no trabalho se proponham a olhar esta instituição, seus trabalhadores e sua organização de trabalho.

As instituições ligadas à segurança pública sejam estaduais, federais ou municipais são compostas por pessoas recrutadas da mesma sociedade a que servem. Não são, portanto, pessoas diversas das que se pode encontrar na própria sociedade, embora ressocializadas burocraticamente pelo Estado. Deste modo, pensar a Guarda Municipal, sob este prisma, é também problematizar as relações sociais e a ordem pública que delas resulta, contribuindo para o debate e a busca de alternativas para as questões de criminalidade e violência que habitam as ruas e atravessam a subjetividade da população e também dos servidores.

A escolha específica por desenvolver a pesquisa junto a Guarda Municipal de Porto Alegre se justifica pela antiguidade da Instituição, por ser a Guarda da capital do Estado e pelo processo de reestruturação que atravessa. Considerando estes fatores avaliou-se que os resultados encontrados poderiam estar relacionados não apenas a GMPA, mas estender-se aos trabalhadores das Guardas Municipais em geral.

A Guarda Municipal de Porto Alegre, que foi criada em 3 de novembro de 1892, passou por diferentes formas de organização, estrutura e vinculação institucional, até que no ano de 1957 assume estruturação definitiva junto ao Município de Porto Alegre. Até meados do século XX a segurança pública era responsabilidade dos municípios, e, em virtude desta atribuição, a Guarda Municipal atuava como polícia preventiva/ostensiva.

É uma corporação uniformizada, porém sem caráter militar. Seus servidores, homens e mulheres, são admitidos através de concurso público, com critério de escolaridade mínima equivalente a 6ª série do ensino fundamental. O processo inclui prova escrita (português, matemática e legislação) e teste de aptidão física. Também é realizada avaliação psicológica, sem caráter eliminatório.

A Guarda Municipal desenvolve suas atividades para todos os órgãos do Município, fazendo a segurança do patrimônio público municipal - seus bens, serviços e instalações. Inclui a proteção dos bens móveis e imóveis, a garantia do desempenho das funções dos seus servidores e a garantia da oferta dos serviços públicos municipais aos usuários.

O trabalho é realizado por meio de efetivo fixo e do Sistema de Alarme Eletrônico (SAE). O efetivo fixo é formado pelos guardas municipais que exercem suas atividades junto aos prédios e próprios do Município: suas secretarias, escolas, depósitos, etc. O SAE inclui vigilância eletrônica à distância e serviço de patrulhamento, realizado por meio de automóveis e motocicletas, que cumprem rondas regulares.

O caminho para a compreensão das atividades dos trabalhadores da Guarda Municipal passa obrigatoriamente pelo questionamento do papel do Estado contemporâneo na implementação da política pública de segurança. Presentes os fenômenos da violência e da criminalidade urbana no seu cotidiano de trabalho, as concepções sobre segurança estabelecidas no Município para a redução destas ocorrências, não são objeto deste estudo, mas sua temática é incidental e encontra-se permeando seu desenvolvimento.

Muitas são as propostas políticas para a Segurança Pública, mas para esta pesquisa, importa apenas o que vem sendo objeto de consideração no âmbito

do Município de Porto Alegre, que vem trabalhando com uma concepção de Segurança Urbana, conceito multidisciplinar ligado ao território local e que propõe um avanço democrático de inserção da sociedade, ressaltando a importância do seu envolvimento e participação para a elaboração e implementação da política de segurança.

Este trabalho se propõe a discutir as possibilidades de contribuição da psicologia social para o desenvolvimento e implantação de propostas de melhoria nas condições de trabalho e atenção a saúde do guarda municipal. Pela compreensão de que a valorização destes trabalhadores, é necessária à construção de uma Guarda Municipal que possa representar um diferencial positivo para a população. Nesta perspectiva, compreender os servidores da Guarda Municipal de Porto Alegre e sistematizar informações sobre os mesmos constitui-se como propósito motor, na expectativa de contribuir para a organização do trabalho e a promoção da saúde mental.

A pesquisa foi realizada dentro da perspectiva teórico metodológica da Psicodinâmica do Trabalho. Abordagem que propõe que todo o trabalho é sempre tensionado entre, de um lado o sofrimento e as estratégias defensivas e, de outro o prazer, a possibilidade de mobilização da inteligência astuciosa e o reconhecimento.

Investigar, deste modo, a dinâmica saúde/sofrimento mental dos guardas municipais, pensando na produção de subjetividade no contexto da reestruturação da Instituição. Este o objetivo da pesquisa, no intuito de subsidiar propostas para a promoção de saúde e a qualificação destes profissionais. Assim sendo, colaborar para que sua atuação seja marcada pelo respeito à dignidade da pessoa humana, sendo seu papel social de efetiva proteção da comunidade.

O primeiro capítulo desta dissertação é dedicado à contextualização teórica do estudo. Encontra-se dividido em duas seções, sendo a primeira voltada a abordar o papel que as Guardas Municipais desempenham hoje na sociedade brasileira, e a segunda versando sobre a saúde mental dos trabalhadores da segurança pública. Devido à escassa bibliografia que trate especificamente sobre o tema do cotidiano de trabalho dos guardas municipais, recorreu-se as pesquisas e publicações existentes sobre o trabalho policial.

No segundo capítulo estão descritas as estratégias metodológicas utilizada no desenvolvimento da pesquisa. O terceiro capítulo apresenta o histórico e a caracterização da Guarda Municipal de Porto Alegre.

O quarto capítulo serão discutidos os resultados da pesquisa, buscando assinalar o significado do “ser guarda municipal”. Na seção inicial investiga-se o cotidiano de trabalho e posteriormente analisam-se as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento no trabalho.

CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

1.1 AS GUARDAS MUNICIPAIS NO BRASIL

Para falar da organização do trabalho na Guarda Municipal e de seus servidores é necessário ponderar sobre as características que balizam a vida na contemporaneidade. Uma vez que atravessam de maneira direta o mapa da violência e da criminalidade urbana e conseqüentemente as políticas públicas de segurança urbana.

Características que são causa e conseqüência de uma conjuntura econômica, política, cultural e ética que vem transformando o mundo, desde as relações internacionais à micropolítica do cotidiano. Acentuando as diferenças impostas pelo capital e empurrando milhões de pessoas para a exclusão social e a marginalidade.

Como expõe Jock Young (2003) a exclusão social não se restringe a países ou regiões específicas, sendo um problema social que pode envolver exclusão econômica, política, restrição de acesso a informação, a serviços médicos,

a habitação, a segurança, etc. É um problema social e não individual, que apresenta características globais e multidimensionais.

Harvey (1992) salienta que de fato alguma coisa mudou no modo de funcionamento do capitalismo a partir da década de 1970, marcada principalmente pela transição do fordismo para a acumulação flexível. Estas mudanças não são totais e absolutas, nem atingem simultaneamente a todos os aspectos da vida. Fazem parte de uma transição histórica que está longe de ser finalizada.

Na década de 1990 vamos ter o princípio da era das incertezas e das conflitualidades. Novas questões sociais estão colocadas, indo além do conflito capital x trabalho, como ecologia e meio-ambiente. Devido à velocidade da comunicação globalizada, fome e exclusão deixam de ser vistos como fatores locais para serem tomados como flagelos mundiais. No mundo do trabalho surge o pós-fordismo e as novas formas de gestão, marcadas principalmente pela desregulamentação. (Tavares dos Santos, 1999).

A imagem utilizada por Dejours (2005) para tratar da situação social da atualidade, se mostra bastante adequada. O autor trabalha com uma metáfora de **estado de guerra**, uma guerra econômica e não bélica. Injustiça e sofrimento passam a ser naturalizados a ponto de serem vistos como aspectos intrínsecos a sociedade. Desta maneira, não vendo o sofrimento como injustiça, mas sim como adversidade, a dor do outro é tolerável. Melhor dizendo, é o resultado que lhe coube por sua **incompetência** social. Como afirma o autor (p. 19), “O sofrimento como adversidade não reclama reação política”.

Com os mecanismos de controle comunitário sobre os comportamentos sendo gradualmente enfraquecidos, aumentam e se acentuam determinados focos

de conflitualidade. O sentimento de desordem aumenta a demanda ao poder judiciário. O que acaba por acentuar a resposta penal, de sanção e punição como resolução de conflitos. (Azevedo, 2000).

A segurança pública se estabelece com o Estado, tendo por objetivo o controle da população mais do que sua proteção. Controle daqueles considerados **perigosos**. O que no Brasil representa basicamente as camadas mais pobres da população. Conforme demonstrado por Moreira (1995), os legisladores brasileiros usaram o termo **classes perigosas**, forjado na Europa do século XIX, como sinônimo de classes pobres, fazendo com que o indivíduo pobre fosse automaticamente identificado como perigoso à sociedade.

A Polícia, como instituição, nasce como uma necessidade social e de forma paralela ao desenvolvimento da sociedade humana. A evolução da Polícia pode ser observada pelos testemunhos escritos deixados pelos povos antigos. Os egípcios e os hebreus foram os primeiros povos a incluírem medidas policiais em suas legislações. A palavra “polícia” vem do grego *politeia*, utilizado para designar todas as atividades da cidade-estado (*polis*) não tendo qualquer relação com o sentido atual da expressão.

O surgimento da polícia no Brasil remonta a 1760, quando o Rei de Portugal D. José I cria o cargo de Intendente Geral de Polícia da Corte e do Reino, com amplos poderes e ilimitada jurisdição, estendendo-se, portanto, ao Brasil, com o objetivo de garantir a ordem, a segurança e a paz públicas. Nas vilas havia os Delegados e Subdelegados do Intendente, como seu representante. No início as atividades judiciais confundiam-se com as policiais.

De acordo com Mariano (2002), a polícia no Brasil foi criada para ter função de controle social dos excluídos e defender as oligarquias. Existe a necessidade de transição de uma polícia de Estado, voltada à proteção de determinados grupos, para uma polícia de defesa do cidadão.

Luiz Eduardo Soares (2005) salienta algumas dificuldades enfrentadas no Brasil para trazer o tema da segurança pública à discussão. Pela visão da direita, a tendência seria continuar fazendo igual, equipar e engrossar as fileiras das polícias, tolerando seus abusos e corrupção, mantendo o crime na periferia afastado das elites. Para a esquerda, não seria necessário investir em políticas específicas, uma vez que as causas da criminalidade estariam vinculadas a questões sociais e econômicas.

Na mesma linha de pensamento Oliveira (2002) comenta que o efeito gangorra entre o discurso social e o discurso repressivo representa um equívoco e uma armadilha. As duas visões são vistas como excludentes, criando uma dicotomia entre prevenção e repressão.

A opinião pública reflete esta contradição. Por um lado, exige aumento do controle social sobre as organizações de segurança pública, para que passem a atuar de forma mais **humana**. De outro, existe a reivindicação por mais polícia na rua, por um policiamento mais ostensivo e maior rigidez no combate à criminalidade.

Para Garland (1999), o antagonismo entre prevenção e repressão encontra-se presente nas políticas penais:

(...) as políticas penais atuais são dilaceradas por duas tendências contraditórias: de um lado, a percepção da necessidade de enfrentar a criminalidade como um aspecto constitutivo e inexpurgável da vida social contemporâneas, o que resulta numa 'criminologia do eu', do criminoso como agente racional à nossa imagem e semelhança, e apontada para

uma 'administração' desse fato social normal; e, de outro, a negação histórica dessa realidade, o que resulta numa 'criminologia do outro', do criminoso como monstro, e que aponta para um recuo a estratégias de combate ao crime mais primitivas e de eficácia meramente simbólica. (p. 59).

As instituições do direito penal, polícia, poder judiciário e sistema de penas é que acabam exercendo o controle social. Assim, conflitos sociais, que podem estar expressos nos mais variados campos da sociedade, tais como drogas, violência doméstica, prostituição infantil, lavagem de dinheiro, trabalho escravo, acabam por desembocar em tipos de crime, observados pela ótica ou código crime-pena. (Dias Neto, 2005).

Dessa maneira, diferentes ângulos e diversas facetas da questão social recebem tratamento criminal, que passa a ser predominante. Com certeza, são rotulados como crime, muitos dos fatos sociais que efetivamente são lesivos a sociedade, contudo deve ser observado que esta é apenas uma entre as inúmeras formas possíveis de definir e enfrentar uma situação ou conduta problemática.

Para pensar em soluções aos problemas de violência e criminalidade apresentados hoje em nossa sociedade, é necessário ampliar o foco de visão e discussão. Fazer relações que possam ir além do binômio crime-pena, pensando as relações existentes entre insegurança, criminalidade, condições sociais e exclusão no acesso a direitos básicos.

Ampliando-se o debate sobre a segurança pública, para além das políticas repressivas à criminalidade, ganha força a distinção entre políticas públicas de segurança e políticas de segurança pública.

Políticas de segurança pública [grifos da autora] é expressão referente às atividades tipicamente policiais, é a atuação policial *strictu sensu*. **Políticas públicas de segurança** é a expressão que engloba as diversas

ações, governamentais e não governamentais, que sofrem impacto ou causam impacto no problema da criminalidade e da violência. (Oliveira, p.47, 2002)

O sistema de justiça e as questões de segurança pública ainda se localizam em um espaço distante do controle da população e mesmo de seu acesso. É necessário compreender que a garantia de direitos passa pelo acesso à justiça, que muitas vezes, por sua estrutura burocrática e tradicional, oferece tratamentos diferenciados, dependendo da consciência moral do servidor, mais do que das normas.

Polícia despreparada e autoritária, falta ou omissão dos promotores, ausência de defensor público para atendimento da vítima e do autor do fato, salas de audiência estruturadas de forma tradicional, (...) são indicadores de que de que o problema de acesso á justiça estatal não está resolvido, e depende mais da iniciativa administrativa dos setores que gerenciam o sistema do que de uma disposição legal. Há de fato, neste sentido, uma situação em que a própria máquina judiciária, diante de suas deficiências e de uma cultura arraigada, estabelece uma relação com as normas legais que é sempre flexível e contraditória (...). (Azevedo, 2000, p. 188)

Por outro lado, como afirma Poncioni (2003), em relação aos outros órgãos governamentais, a polícia é muitas vezes o serviço mais próximo e acessível a todas as camadas da sociedade. É o único serviço ao qual qualquer pessoa pode recorrer em caso de necessidade urgente, especialmente o segmento mais pobre da população. Não raro, os policiais são demandados a desempenhar numerosas e diversificadas tarefas, que escapam às suas funções tradicionais de aplicação da lei e manutenção da ordem.

Para diversos autores (Aguiar, 2002; Dias Neto, 2005; Guindani, 2005; Sento-Sé, 2005; Silva Filho, 2002; Soares, 2005) os municípios podem ter uma atuação efetiva na área da segurança pública. Esta ação se dá através da implantação de políticas sociais; de educação, saúde, habitação e programas de

geração de renda; voltadas para a população em situação de risco social. Do mesmo modo, também é possível atuar diretamente sobre a segurança, através das Guardas Municipais.

(...) nos últimos anos, a criminalidade violenta tem alcançado níveis tão dramáticos, que a segurança se converteu em tema prioritário da agenda pública, inclusive nos municípios. (...) Há cada vez menos espaço político para que se exorcizem culpas, reafirmando-se delimitações constitucionais. Os eleitores não querem mais saber se o problema é federal, estadual ou municipal. Querem soluções. (Soares, 2005, p.28).

A Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, no capítulo que versa sobre a segurança pública, no art. 144 *caput* determina: “a segurança pública é dever do Estado, direito e responsabilidade de todos (...)”. O capítulo também abre a discussão da participação dos municípios na segurança pública, estabelecendo que estes podem constituir guardas municipais para proteção de seus bens, serviços e instalações.

Este não é um aspecto pacífico na discussão do papel dos municípios na segurança pública. Ao mesmo tempo em que inclui os municípios no capítulo da segurança, estabelece um papel secundário para as Guardas Municipais na segurança pública. Ao estabelecer que as prefeituras podem criar GMs para cuidar de bens, serviços e instalações, é como se afirmasse que não podem ter outras ações no âmbito das políticas públicas de segurança. A Constituição é restritiva com relação à atuação dos municípios na área da segurança pública, mesmo porque foi elaborada em uma época onde este debate não estava colocado com a valoração de hoje. Os níveis de criminalidade não eram tão altos, a preocupação era centrada na passagem da ditadura para democracia.

Diz a Constituição Federal, no art. 144 que a segurança pública, deve ser exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, e em seguida passa a enumerar os órgãos através do qual é realizada, reputados entre os mesmos as polícias federais (polícia federal, ferroviária e rodoviária) e as polícias estaduais (civis e militares e corpos de bombeiros).

Verifica-se, pela nomeação dos órgãos que recebem a incumbência de efetivar a política de segurança pública, que nenhum órgão municipal recebe tal atribuição. Entretanto, são inúmeros os autores (Guindani, Soares, Dias Neto, Mariano) que referem as Guardas Municipais como instrumento municipal voltado à segurança pública. Este espaço de participação dos municípios nas políticas públicas de segurança vai sendo construído na prática, nas demandas da população.

As normas constitucionais estabelecem regras, valores ou princípios, que devem ser levados em consideração na elaboração das leis. Porém, enquanto a lei não existir, não é possível estabelecer com clareza quais serão as atribuições, os limites de atuação, enfim, o sentido concreto da norma. Portanto, a Constituição estabelece as normas gerais, mas são as leis que irão dizer como as suas regras funcionarão. No caso das guardas municipais, a regulamentação deve ser feita no âmbito dos municípios. Por esta razão encontramos muitas diferenças na estrutura e atuação das guardas municipais de uma cidade para outra.

O Núcleo de Segurança Urbana (NUSUR) afirma que a atuação local na gestão da segurança é uma tendência não apenas do Brasil, mas mundial. Os gestores municipais estão mais próximos da população, é nas cidades que as pessoas residem e onde se concentram os problemas sociais.

Segurança Urbana é o nome que se dá à política integrada de prevenção da violência e da criminalidade, desenvolvida a partir do território local por meio do trabalho preventivo e comunitário das guardas municipais, da implementação de políticas públicas sociais e urbanas articuladas e da integração entre órgãos públicos e comunidades locais e as polícias civis e militares e demais agências do sistema de justiça criminal. As políticas de segurança urbana se destinam a reduzir os fatores de risco que favorecem a criminalidade e a vitimização, a aumentar os fatores de proteção que reduzem a probabilidade de ocorrência de crimes e violência e de vitimização e a diminuir a sensação de insegurança sentida pela população. (NUSUR, 2006a).

A segurança urbana prevê um caráter interdisciplinar, pluriagencial e comunitário para o enfrentamento da problemática da segurança. Este modelo entende que segurança deve deixar de ser competência exclusiva das polícias, passando a tema transversal do conjunto das políticas públicas municipais.

Projetos consistentes de prevenção do crime em âmbito municipal devem apresentar as seguintes características: um diagnóstico preciso que determine os desafios, fatores de risco e recursos da comunidade; um plano de ação que estabeleça prioridades, identifique programas que podem ser modelos úteis e defina objetivos de curto e longo prazos; um processo de implementação rigoroso que inclua o treinamento e coordenação dos parceiros envolvidos; avaliações que forneçam retornos tanto sobre os processos quanto sobre os resultados obtidos; uma coalizão de atores-chave com lideranças fortes e apoio administrativo; uma estratégia de comunicações que possa mobilizar profissionais e cidadãos e seja sensível a idade, gênero e diferenças culturais. (Kahn, 2005).

Indicativo de que se caminha para uma regulamentação nacional comum para as guardas municipais, é a atenção dispensada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) a estas Instituições. As Guardas

Municipais são referidas no Plano Nacional de Segurança Pública¹, como o único instrumento especificamente voltado para a segurança no âmbito municipal. Decorrendo deste fato a importância de fortalecer e remodelar estas instituições, para uma atuação preventiva, foco de ação das políticas públicas municipais de segurança. Nesta perspectiva são elaborados a Matriz Curricular Nacional para a Formação de Guardas Municipais e o Relatório do Perfil das Guardas Municipais do Brasil.

O Plano Nacional de Segurança Pública propõe a constituição de um sistema educacional único para todas as polícias estaduais e demais órgãos de Segurança Pública. Neste sentido, em julho de 2005 foi proposta a Matriz Curricular Nacional para a Formação de Guardas Municipais.

A Matriz Curricular tem por objetivo proporcionar aos profissionais das Guardas Municipais instrumentos de reflexão crítica sobre sua atuação na prevenção da violência e criminalidade e o papel dos Municípios no SUSP. Desta maneira, ir além de um conjunto de conteúdos de ensino, não se restringindo ao simples acúmulo de informações. Pretende possibilitar a construção de referências nacionais que traduzam os pontos comuns que caracterizam as Guardas Municipais, respeitando às diversidades regionais, sociais, econômicas, culturais e políticas existentes no país.

Para a elaboração desta Matriz Curricular foram utilizadas referências de atuação de diversas Guardas Municipais do país. A Guarda Municipal de Porto Alegre teve sua experiência considerada neste processo de construção, bem como o

¹ Projeto Segurança Pública para o Brasil, SENASP, (s.d.).

então gestor da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana foi um dos colaboradores na elaboração do documento.

A Matriz Curricular traz uma proposta de integração entre a prática desenvolvida pelos profissionais guardas municipais e as diferentes teorias que integram e permeiam o universo da segurança pública. Direitos Humanos e Cidadania são referenciais éticos presentes nos princípios orientadores curriculares. A carga horária total proposta corresponde a 476 horas/aula, sem incluir a disciplina optativa: emprego de equipamentos letais e não letais². Para a operacionalização dos cursos de formação no modelo proposto pela Matriz nacional a SENASP estimula e propõe que os Municípios estabeleçam relações de parceria com Universidades, organizações governamentais e não governamentais, em cooperação com o Estado e a União.

O impacto da Matriz Curricular no cotidiano de ações das Guardas Municipais ainda não pode ser percebido, devido a ser ainda muito recente. Desde a elaboração até a implementação existe um caminho que leva tempo a ser percorrido. Portanto, ainda não existem avaliações que indiquem os desdobramentos da aplicação da Matriz Curricular Nacional na formação dos guardas municipais³.

Em novembro de 2005 foi concluído o Relatório do Perfil das Guardas Municipais do Brasil. De acordo com este relatório havia, até julho de 2005, 405 guardas municipais no país. São Paulo, com 193 GMs, apresenta-se como o Estado

² Disciplina optativa para os municípios contemplados pela Lei nº. 10.826/2003 – Estatuto do Desarmamento.

³ Em fevereiro de 2007 foi iniciado um processo de formação dos guardas ingressantes na Guarda Municipal de São Leopoldo (região metropolitana de Porto Alegre), formulado e executado exatamente como proposto pela Matriz Curricular Nacional para Formação de Guardas Municipais. Até o fechamento da dissertação o processo não estava completo, assim sendo, não havia avaliação.

com maior número de Guardas Municipais. O Rio Grande do Sul encontra-se na 5ª posição nesta tabela, tendo 15 municípios com GMs constituídas.

Distribuição de Guardas Municipais por Região do Brasil⁴



O mapeamento realizado pela SENASP, considerando os dados do IBGE Cidades de 5563 municípios, indica que menos de 10% dos municípios brasileiros possuem Guardas Municipais. Porém o fato de existir uma Guarda Municipal não significa que esta instituição esteja preparada para assumir novas funções frente à segurança urbana.

No empenho por definir um conceito de segurança pública, Soares (2005) afirma ser igualmente necessário buscar soluções que se mostrem capazes de enfrentar tanto a esfera fática, quanto a esfera intersubjetiva. Por fático se entende o crime em si, os fenômenos diretamente vividos e possíveis de

⁴ Perfil Organizacional das Guardas Municipais, SENASP, 2005.

contabilização. A esfera intersubjetiva corresponde às percepções coletivas, ao medo e à sensação de insegurança que geram instabilidade de expectativas.

Conforme Dias Neto (2005), crime e medo do crime são problemas distintos, que podem ou não estar diretamente relacionados. O risco efetivo da criminalidade é reconhecido somente como um dos fatores indutores do medo do crime. Assim, a redução do medo do crime e da insegurança não passa apenas pela redução da criminalidade. O medo é um sentimento seletivo, essencialmente relacionado aos crimes contra a vida e contra o patrimônio praticados mediante o emprego da violência física.

Conseqüentemente, uma política de segurança competente deve procurar promover a redução da criminalidade violenta tanto quanto a sensação de insegurança ou a instabilidade de expectativas. Experiências de políticas de segurança municipais implementadas hoje no Brasil⁵ demonstram que é possível aproximar-se de tais objetivos através da ação conjunta de projetos sociais preventivos e ações de controle preventivo, estas realizadas pelas Guardas Municipais. (Soares, 2005).

Diferente de outras políticas públicas, a segurança ou é pública ou é privada, não ocorrendo meio termo. Não conta, em geral, com a intervenção da população em suas formulações, nem tampouco com Organizações Não Governamentais (ONGs) em sua execução. Não existe terceirização social da segurança, apenas sua privatização.

Por conseguinte, para pensar em uma política de segurança municipal capaz de integrar ações preventivas e repressivas é necessário a qualificação e

⁵ São os exemplos de Diadema, Santo André e Vitória, dentre outras cidades.

reestruturação dos governos municipais e das guardas municipais. No que diz respeito à gestão municipal, a principal barreira a ser superada é a segmentação de projetos e ações. (Soares, 2005).

Tomando como exemplo a história dos primórdios do policiamento em Porto Alegre, abordada por Mauch e Moreira (1995), duas questões se destacam: (a) quão similares parecem ser as queixas e demandas da população com relação à estrutura de segurança; (b) como se assemelham às da atualidade as soluções encontradas pelos governantes para a segurança pública e suas dificuldades de implantação.

O que só vem reforçar a idéia de que as questões de segurança, ou de insegurança postas hoje para a sociedade não serão resolvidas apenas com mais polícia ou diferentes polícias. Estão instalados os sentimentos de medo e insegurança que permeiam todos os espaços da vida. Em uma perspectiva simplista, canaliza-se esta insegurança para o crescimento da violência e da criminalidade, para a insuficiência de efetivo e atuação inadequada das polícias.

A questão da promoção da segurança, da prevenção do crime e das conflitualidades em âmbito local, não é tarefa nova para os municípios. Como destaca Dias Neto (2005), a prevenção sempre foi praticada pelos municípios, com caráter indireto, através de assistência social, saúde e educação. A inovação está em tratar este campo não como subproduto, mas como ação transversal das políticas públicas.

Aguiar (2002) defende que os municípios devem definir com clareza a forma e as possibilidades de atuação em seu âmbito. Salaria que as guardas municipais poderão se constituir como gestores e operadores da segurança pública

municipal, pelas condições de proximidade e participação comunitária, facilitando os diagnósticos e as intervenções.

A gestão municipal da segurança apresenta alguns riscos e inúmeras vantagens. Entre os riscos podemos citar a possibilidade de “privatização” dos serviços de segurança pelas elites locais, principalmente nas pequenas e médias cidades. O que pode ser prevenido com o fortalecimento do controle e acompanhamento por parte da população.

Está justamente na proximidade da população, na penetração capilar do governo municipal a essência de proficuidade. “Governos municipais credenciam-se a ser mais competentes e abertos à participação popular”. (Soares, 2005, p.29) Desta maneira é possível aprofundar os instrumentos de controle social, de articulação com a sociedade, de planejamento cômico das peculiaridades das comunidades e princípios sistemáticos de avaliação.

Além disso, o processo de globalização coloca o território local em comunicação direta com o global. Experiências locais são rapidamente difundidas influenciando e sendo influenciadas pela política mais ampla. (Soares, 2005).

De acordo com o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), o papel dos municípios é de implementar ações e atividades voltadas à prevenção da violência e criminalidade. Nesse sentido, as guardas municipais constituem instrumento fundamental. (SUSP, 2003).

A Guarda Municipal se diferencia das polícias por ter como missão a proteção, não carregando o estigma da repressão. Como expõe Kahn (2000) a

imagem das polícias hoje está associada à ineficiência, a violência e a corrupção, gerando uma séria crise de legitimidade.

A Guarda Municipal nasce comunitária, trabalha na escola, no posto de saúde, no prédio da prefeitura. Está próxima a população, presta informações, não oferece a ameaça da violência e não tem sua imagem associada à corrupção. Aqui está seu potencial.

Contudo é necessário cuidado no tratamento destas instituições, para que não venham em breve a reproduzir o funcionamento das polícias. Guindani (2005) alerta para o fato de muitas Guardas Municipais serem formadas dentro de um perfil claramente militarizado, voltado para a repressão. Como mecanismo de controle é imprescindível que se estipulem padrões legais mínimos de estruturação.

Em comum entre as polícias e as Guardas Municipais a precariedade estrutural do serviço público e a falta de metodologia de avaliação sobre seu desempenho. A avaliação é muitas vezes confundida com um relatório de ações. Os números relativos às ocorrências atendidas não indicam uma avaliação qualitativa sobre o desempenho da instituição e o aumento ou diminuição da criminalidade. É necessário um trabalho de gestão do conhecimento, um trabalho de inteligência sobre os dados brutos. Com este seria possível o planejamento e a construção de metas, que poderiam servir como balizadores do trabalho policial. Entretanto, as ações são sempre muito pautadas por questões pontuais e de maneira reativa a acontecimentos de grande repercussão nacional. (Soares, 2005).

Diversos municípios têm incluído em seus projetos de segurança a criação ou reestruturação de guardas municipais. Para abordar esta questão é importante esclarecer algumas questões, como a diferença entre o **Poder de Polícia**

e o **Poder da Polícia**. O Poder de Polícia é a atividade do Estado consistente em limitar o exercício dos direitos individuais em benefício do interesse público. Pode ser exercido pelo Poder Legislativo através das limitações administrativas. E na Administração Pública, pela regulamentação de leis e controle de sua aplicação.

O Poder da Polícia é patenteado aos órgãos e instituições incumbidos de fazer respeitar as leis e regras estabelecidas pelo Estado, bem como reprimir e perseguir o crime. O poder da polícia é controlado pelo Estado, interna e externamente, e limitado em sua esfera de atuação e atribuições de acordo com sua divisão (polícia federal, polícia rodoviária federal, polícia ferroviária federal, polícias civis, polícias militares e corpos de bombeiros militares).

A tarefa da Guarda Municipal envolve o Poder da Polícia, mas não deve se confundir com as atividades policiais *stricto sensu*. No exercício de suas atividades poderá a Guarda desenvolver a tarefa de proteção, ou segurança, através de todos os meios necessários ao seu alcance.

Poderá a Guarda Municipal desenvolver a atividade de ronda ou patrulhamento. Também pode, evidentemente, realizar a defesa do patrimônio onde este se encontra. Por exemplo, nada impede que sejam destinados guardas municipais para proteger materiais a serem utilizados em obra pública que esteja sendo realizado em uma determinada rua. De igual modo, a proteção de um monumento ou instalações artísticas, permanentes ou transitórias, que sejam postas em logradouro público.

Em todos estes casos, o fato de existir uma finalidade de proteção do patrimônio que justifica e estabelece a razão da presença da guarda no local impede

que sua conduta seja confundida com simples exercício da função de polícia repressiva, que visa proteger a ordem pública, de modo geral.

A Guarda Municipal não realiza a atividade com o fim de apenas proteger bens ou patrimônio nele investidos, mas sim a execução mesmo do serviço municipal. Para a garantia da continuidade dos serviços, a guarda é destinada a sua proteção.

Esta proteção não visa apenas à defesa patrimonial, mas também, igualmente, dos agentes que a desenvolvem. Embora não seja a razão primeira da sua atuação, evidentemente, não há proteção ao serviço sem que o agente que está a desempenhar o serviço seja igualmente defendido, protegido em sua incolumidade física. Assim, a proteção da guarda municipal nos serviços de fiscalização deve, conseqüentemente, levar em consideração à segurança da pessoa que a exerce.

Por muitos anos as Guardas Municipais foram constituídas de acordo unicamente com a vontade política do gestor municipal. Cada município então criava sua Guarda e orientava suas ações conforme desejasse. Não havia um direcionamento comum para constituição, formação ou atuação.

Em decorrência desse histórico encontramos hoje inúmeras Guardas Municipais que não têm metas claras, padrões comuns de atuação, organograma, hierarquia ou gerenciamento de informações. Há grande disparidade entre as Guardas Municipais no país. Assim, como temos Guardas que apresentam um funcionamento democrático, próximo à comunidade, com controle social eficiente, mecanismos adequados de recrutamento e formação (como a GM de Diadema), no extremo oposto se encontram guardas sem processo de formação, sem compromisso com a população ou mesmo com a função pública.

Em suma, falta praticamente tudo, na maioria de nossas Guardas, inclusive uma legislação menos ambígua que defina suas atribuições e limites. Mas, antes e acima de tudo, falta uma política que as constitua como protagonistas da segurança municipal e lhes determine um perfil, uma identidade institucional, um horizonte, lhes atribua metas claras, publicamente reconhecidas – afinal, identidades são fenômenos internacionais. (Soares, 2005, p.31).

O Estatuto do Desarmamento (Lei 10.826 de 22/12/2003) dispõe sobre o uso de arma de fogo pelas Guardas Municipais. Até então esta regulamentação dependia de lei municipal, gerando disparidade.

Desde então, as guardas que quiserem obter a concessão de porte de arma de fogo para os seus servidores, deverão obrigatoriamente contar com órgãos de controle institucional para o desenvolvimento de controle interno e externo: **ouvidoria** e **corregedoria**. O guarda com porte de arma de fogo deverá ser submetido, a cada dois anos, a avaliação psicológica e deverá receber qualificação mínima de 80 horas por ano.

Como afirma Soares (2005), para uma segurança urbana ou municipal eficiente é necessário agir concomitantemente no *front* social e no *front* policial. O *front* policial no caso dos municípios é incorporado pelas GMs e portanto não distanciado do social, na medida em que justamente por suas limitações legais, compete a GM um importante papel como agente de cidadania.

A atuação das guardas municipais pode ser maior do que simplesmente zelar pelo patrimônio municipal e cuidar da segurança de eventos públicos. Atendimentos sociais, assistência em escolas, mediação de conflitos e atividades de defesa civil são alguns exemplos das ações que podem ser executadas pelas Guardas. Demonstrando potencial como órgãos de serviço público municipal orientados para a constituição de uma ordem pública democrática,

valorizam a garantia dos direitos individuais e coletivos e a qualidade de vida dos atores sociais, respeitando suas formas de inserção no espaço urbano⁶. (Brasil, SENASP, novembro de 2005).

É preciso reconhecer que as questões relativas às políticas de segurança pública ainda estão em uma fase embrionária de construção em nosso País. Prova disso é que apenas em 2000 foi lançado o primeiro Plano Nacional de Segurança Pública, sendo que a SENASP foi criada em 1995. Mais recentemente, em 2003, foi instituído o Sistema Único de Segurança Pública.

O desafio está em construir ações que viabilizem uma política pública de segurança de caráter multidisciplinar, congregando ações sociais e governamentais. Voltada não apenas para a punição, mas para respostas integradas de prevenção e intervenção que busquem a promoção da defesa dos direitos da cidadania. Neste sentido, pensar ações de valorização profissional e, de promoção e prevenção da saúde mental dos operadores da segurança pública é fundamental.

⁶ Neste sentido podemos apontar o exemplo da Guarda Municipal de Diadema, que vem trabalhando em uma perspectiva de segurança comunitária, buscando aproximação com a comunidade. (Guindani, 2005).

1.2 A SAÚDE MENTAL DO OPERADOR DA SEGURANÇA PÚBLICA

O trabalho é central na manutenção da vida na sociedade capitalista, sendo fundamental na definição da identidade de cada sujeito. Portanto, refletir sobre o trabalho, implica pensá-lo como produtor de subjetividade. Esta é construída nos processos de interação do sujeito com seu tempo, cultura, economia e as normas morais, em um permanente jogo de interações, estando em constante movimento. (Nardi, 2004; Bernardes, Nardi e Tittoni, 2002)

Determinadas ocupações profissionais atravessam, de forma especial, os processos de subjetivação. A atuação no âmbito da Segurança, e aqui está incluído o(a) guarda municipal, é uma dessas ocupações, que influem notadamente nos processos de subjetivação dos trabalhadores.

O trabalho pode ser fator estruturante da pessoa e/ou fonte de sofrimento. Como ensina Dejours (2005, p. 35), o trabalho tem efeitos poderosos sobre a saúde mental, tanto para sua deterioração como para sua preservação. O

que determina a tendência, para o bem ou para o mal, é uma complexa dinâmica: “não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental”.

Importante salientar que devido à existência de pouca literatura que trate especificamente sobre os trabalhadores das guardas municipais, muito do referencial teórico utilizado será adaptado da literatura sobre o trabalho policial. Esta adaptação é possível partindo do entendimento de que, consideradas as devidas peculiaridades, os guardas municipais também são afetados por inúmeras questões já pesquisadas e teorizadas com relação à polícia, pois são também operadores da segurança pública. O Guarda Municipal atende a ocorrências de delitos, pode enfrentar situações de risco, luta corporal, necessidade de condução de infrator, bem como está identificado pelo uniforme e/ou viatura em locais públicos, sendo demandado pela população.

Estes sujeitos, operadores da segurança pública, são pessoas e como tal não escapam à lógica social do trabalho como cenário privilegiado das trocas entre o mundo interno e externo. Lancman (2004), afirma que a lógica das empresas não é compatível com a lógica dos sujeitos, uma vez que estes são seres de medo e desejo. Da mesma forma a lógica da segurança pública, ou da organização do trabalho na segurança pública não é em absoluto compatível com a lógica de seus trabalhadores, sujeitos de medo e desejo, que tem por dever ocupar o espaço de garantir segurança em tempos de insegurança.

Estando o trabalho sob investimento afetivo das pessoas, Jardim e Glina (2000, p. 32) relacionam ocupações que estão mais suscetíveis a gerar sofrimento psíquico, entre estas se destaca o trabalho não reconhecido ou fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica. As ocupações relacionadas à questão de

cuidados, principalmente saúde, educação e segurança, estão mais diretamente relacionadas à Síndrome de Esgotamento Profissional ou Síndrome de Burnout. As autoras trazem ainda a freqüente relação existente entre o uso abusivo de álcool e profissões “que se caracterizam por ser socialmente desprestigiadas, e mesmo determinantes de certa rejeição, como as que implicam contato com cadáveres, lixo ou dejetos em geral (...)”.

Poncioni (2003, p.253) aponta esta mesma peculiaridade destacando que historicamente no Brasil, tem se atribuído à polícia: “o papel de ‘lixeiro da sociedade’, cuja tarefa precípua é ‘limpar’ da sociedade aqueles que, por sua má conduta, criminosos ou não, perturbam a ordem e a paz social”.

O que se constata na prática é a manutenção das organizações policiais para controlar e manter afastados aqueles que são indesejados para a sociedade. Não interessa ao senso comum predominante ter uma nova polícia, não se quer uma polícia para todos. A polícia e o policiamento se constituem também e ainda, em aparelho de repressão a serviço da reprodução social.

Na sociedade atual a percepção do risco é muito mais aguçada. Para a maioria das pessoas, viver significa conviver com as possibilidades positivas e negativas que se apresentam no cotidiano. Esta contabilidade é tanto maior e mais intensa para os policiais: “(...) para quem os riscos são institucionalizados e não apenas acidentais, e os ambientes de risco atingem os indivíduos e o corpo coletivo de forma interligada e essencial”. (Minayo, 2003, p.208).

Cabe destacar o risco de morte com o qual estes trabalhadores vinculados à segurança pública convivem em seu cotidiano. Mendes e Oliveira

(1997, p. 9) apontam significativa incidência do acidente de trabalho com morte entre os operadores de segurança.

Nesta relação entre Acidente de Trabalho e Violência existe um duplo efeito. Se por um lado o trabalhador está morrendo na rua, e grupo significativo morre no exercício de atividades ilícitas, outra parcela não menos significativa das mortes, de 4/31 ocorreu com quem exercia atividade em organizações de segurança. Se considerarmos apenas o mercado formal de trabalho, essa relação sobe para 4/17 casos, o que, em outras palavras, quer dizer que entre os 17 óbitos ocorridos entre trabalhadores do mercado formal, 1/4 atingiu pessoas vinculadas aos órgãos de vigilância, controle e segurança. (...) Se para 6/31 casos enquadráveis pelo INSS foram identificados outros 4/31 entre as forças de segurança do Estado, podemos depreender a grandeza do fenômeno na esfera policial. Estabelecendo-se comparações especificamente dentro da função pública, dos 6 óbitos ocorridos dentro deste setor, 4 foram de membros de suas forças de segurança e de repressão.

Por atuar no âmbito municipal, nas escolas, postos de saúde, centros comunitários, a Guarda Municipal nasce próxima da comunidade. Porém, também se constrói baseada naquilo que se conhece como agente de segurança pública. A identificação se estabelece com as categorias mais próximas, neste caso, as polícias. Tendo então, algumas concepções cristalizadas sobre seu papel.

Seus trabalhadores buscam no imaginário social do que é ser policial uma referência, incorporando ou rechaçando comportamentos e posturas. Esta identificação é construída também a partir da visão e imagem que a sociedade possui destas instituições. Poncioni (2005) denomina de **modelo de polícia profissional tradicional** esse modelo de polícia calcado nos aspectos legalistas, em um aspecto burocrático-militar e com ênfase no controle do crime para manutenção da lei e da ordem.

O fato de serem e se identificarem com a categoria profissional da segurança pública confere a estes trabalhadores algumas peculiaridades. Como expresso por Minayo (2003, p.164): “certos processos identificatórios produzidos

pelo trabalho de determinadas categorias profissionais são tão marcantes que constituem ‘um modo de ser’, que se expressa num ethos próprio, (...)”. A autora está se referindo aos policiais civis, no entanto é possível estender esta diferenciação para os demais profissionais da segurança pública, sejam de âmbito municipal, estadual ou federal.

Cabe ao trabalhador da segurança pública uma das funções mais duras do Estado, a repressão e manutenção da ordem, principalmente em se tratando de um país com tamanha exclusão social. Em *Sujeitos e Instituições* [2002] do Programa de Saúde Mental para Trabalhadores da Segurança Pública/RS, se destacam os altos índices de afastamento do trabalho por depressão grave e transtornos provocados pelo uso abusivo de álcool. Também são expressivos os dados referentes a violência familiar e suicídio, encontrados nos quadros da Secretaria Estadual de Justiça e Segurança⁷.

O levantamento assinala ainda, a crescente desvalorização das profissões relacionadas à segurança pública e o quanto esses profissionais estão atravessados pela patologização de seu trabalho como algo natural. A segurança pública atua no paradoxo entre a contenção e a reprodução da violência. Constituindo-se como “uma das áreas mais suscetíveis e vulneráveis de produção de sofrimento psíquico na medida em que exige dos trabalhadores a imprevisibilidade de um cotidiano de tensão, perigo e risco de vida” (Rio Grande do Sul, *Sujeitos e Instituições*, [2002], p. 34).

Calazans (2004) em artigo sobre a inserção da mulher no policiamento ostensivo, conclui que a violência do currículo de transformação do sujeito em

⁷ Incluindo Superintendência do Sistema Penitenciário, Instituto Geral de Perícias, Brigada Militar e Polícia Civil.

policial militar é física e psicológica. Fica gravado no corpo e no modo de ser de cada um, homem ou mulher.

Minayo (2003) refere como resultado de pesquisa junto aos policiais civis, a falta de condições para o trabalho (ambiente físico, estrutura de informática, equipamentos, etc.) que atinge praticamente a totalidade destes trabalhadores. Contudo, apesar das queixas generalizadas, esta situação leva a um aumento da motivação para afirmação do sujeito e do coletivo de trabalho. Mobiliza a criatividade na busca da resolução dos problemas para fazer o trabalho andar.

Para Dejours (1999, 2004) a mobilização da inteligência criativa é possível pela brecha existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Qualquer que seja o trabalho, exige ajustes para ser eficaz. A este funcionamento denomina-se **Zelo**: “(...) precisamente, tudo o que os operadores adicionam à organização prescrita, para torná-la eficaz” (Dejours, 1994, p. 26).

A mobilização subjetiva da inteligência sempre implica uma transgressão. Para que o trabalho funcione é necessária a burla, caso contrário pode-se incorrer em um funcionamento tipo “operação-padrão”. Os riscos são minimizados pela cooperação entre o coletivo de trabalhadores, que está baseada na confiança, favorecendo a construção de acordos. (Dejours, 1994)

Para que estes processos se consolidem é necessária a existência do **espaço público**, propiciando o encontro entre os trabalhadores para discussões e debates. Pode ser institucionalizado, em reuniões, ou informal, como os momentos na cantina, refeitório, etc. A construção de um espaço público, lugar de fala e escuta é vital para a promoção de indivíduos psicologicamente saudáveis.

Aguiar (2002) aponta como fundamental a necessidade de implantação de programas de saúde mental nas organizações policiais, para atender aos servidores da segurança pública. Tal questão se apresenta também como demanda da categoria e da sociedade, conforme o relatório preliminar da Primeira Conferência Estadual de Justiça e Segurança do RGS⁸, que apresenta como diretriz:

(...) estabelecer o acompanhamento psicológico dos profissionais da área de segurança através de oficinas de capacitação profissional, levando em consideração a necessidade da preparação e do apoio psicológico para a atuação em situações de conflito e tensão. (Rio Grande do Sul, [1999], p. 44).

Característica que distingue o trabalho do policial, assim como acontece na Guarda Municipal, o trabalho em turnos é apontado como fator de sofrimento e adoecimento. Diversos autores (Amador, 2002; Dejours, 1999; Minayo, 2003; Spode, 2004; Tittoni, 1994) apontam que o trabalho em turnos acarreta não apenas distúrbios físico-biológicos, mas também conseqüências psicológicas e sociais. Atingindo a vida familiar e desencadeando reações de agressividade e intolerância devido ao desgaste físico e emocional.

Soma-se a esta característica do trabalho a dificuldade de tirar férias, pelo número reduzido de efetivo, a realização freqüente de horas extras e os trabalhos fora do turno para complementar o salário. Com estes ingredientes, o que se tem são profissionais cansados, com alto índice de estresse.

Tais fatores se tornam deveras preocupantes quando falamos de policiais, cujo ofício, por si mesmo, já é uma permanente fonte de tensão. Um trabalho policial realizado por pessoas fatigadas e com maior propensão ao descontrole e à agressividade, pela alteração do sono, só torna a situação menos segura e mais tensa ainda. (Minayo, 2003, p.140)

⁸ Rio Grande do Sul. I Conferência Estadual de Justiça e Segurança. Relatório Preliminar. [1999]

O guarda vigia para evitar e não para acumular. Evitar o furto, o roubo ou a agressão. Se não há luta corporal, se não há produto recuperado, parece que nada aconteceu, nada foi construído a partir deste trabalho. Como no Mito de Sísifo⁹, condenado eternamente a rolar a mesma imensa pedra montanha acima, para em seguida a pedra cair montanha abaixo e o trabalho recomeçar, sem nunca ter resultado de acumulação.

Característica do trabalho que reflete de modo direto sobre o reconhecimento, pois o trabalho que não é visto não valorizado. Os estudos de Dejours (1991, 1994, 2005) apontam a importância do reconhecimento para a saúde mental do trabalhador. O reconhecimento pode ser de **estética**, quando advindo dos colegas de trabalho ou de **utilidade**, quando de parte dos superiores, subordinados ou clientes. Não é uma reivindicação secundária do trabalhador, mas algo decisivo na dinâmica da subjetividade, no que diz respeito, por exemplo, a chamada **motivação para o trabalho**.

De acordo com Merlo (1999), o reconhecimento é como uma retribuição que o trabalhador espera receber em troca de sua contribuição a organização do trabalho. Contribuição esta que se dá a partir de sua inventividade, no preenchimento da lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Atitude esta que não se dá sem sofrimento mental e para a saúde como um todo.

Em outras palavras, podemos dizer que o reconhecimento é condição indispensável no processo de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, desempenhando um papel fundamental na possibilidade de se transformar o sofrimento em prazer. (Merlo et al., 2004, p.140).

⁹ “(...) Sísifo, cuja tarefa consistia em rolar uma enorme pedra até o alto de um morro, mas quando já se encontrava bem avançado na encosta, a pedra, rolava de novo para a planície. Sísifo a empurrava de novo morro acima, coberto de suor, mas em vão.” p. 314 de As Regiões Infernais - A Sibila in: Bulfinch, Thomas, O Livro de Ouro da Mitologia: Histórias de Deuses e Heróis, Ediouro, 2002.

O trabalho dos agentes de segurança pública é minado duplamente pela falta de reconhecimento. Por um lado a sociedade tem uma validação negativa e preconceituosa. Por outro, dentro das próprias instituições, sofrem com a desvalorização, ficando o reconhecimento ao sabor do chefe do momento, característica do serviço público. Segundo Lancman (2007, p. 80) é necessário criar uma categoria que abarque os profissionais que atuam na rua: “exposto e avaliado o tempo todo pela população, correndo riscos, mas, ao mesmo tempo, ganhando reconhecimento e prestígio”.

A falta de reconhecimento no trabalho resulta em inúmeras manifestações psicopatológicas. Essas manifestações, entretanto, não necessariamente levam à doença mental. Também a ausência de atividade intelectual e cognitiva acarreta danos a saúde mental, podendo desencadear processos de adoecimento do corpo (Merlo et al, 2004).

Ao apresentar a experiência da cidade de Diadema (SP), Guindani (2005) destaca como um ponto importante na construção das polícias de segurança urbana implantadas, a valorização profissional da Guarda Municipal. Indicando que o reconhecimento é aspecto fundamental para o desempenho das atividades destes servidores.

Isso se deve ao estabelecimento, pelo sujeito trabalhador, de estratégias defensivas, que permitem manter uma **normalidade**. O que não implica que o sofrimento não esteja presente, pelo contrário, aqui se estabelece uma luta contra a desestabilização psíquica, tendo Dejours proposto o conceito de **normalidade sofrente**. (Dejours, 2005).

Canguilhem (1995, p. 20/21) nos fala que a saúde é o modo de fazer a vida andar. A tese do autor sobre a distinção entre patologia e anormalidade e seu conceito de saúde não restrito a ausência de doença, rompem com a concepção de oposição entre saúde e doença, lançado mão da idéia de que a doença é um processo: “(...) A doença não é somente desequilíbrio ou desarmonia; ela é também, e talvez, sobretudo, o esforço que a natureza exerce no homem para obter um novo equilíbrio”.

Dejours (1986) também busca estabelecer um conceito de saúde diferenciado, a partir da noção de que é a mudança e não a estabilidade o que predomina no funcionamento do ser humano. Portanto, o estado de saúde não é um estado de calma e ociosidade, ao contrário, de constante movimento.

A saúde mental não é certamente o bem-estar psíquico. A saúde é quando ter esperança é permitido. (...) O que faz as pessoas viverem é, antes de tudo, seu desejo. (...) O verdadeiro perigo existe quando não há mais desejo, quando ele não é mais possível. (p. 9)

A saúde mental no trabalho está intrinsecamente ligada à subjetividade e aos modos de subjetivação, uma vez que se trata de buscar na vivência cotidiana dos trabalhadores os recursos para lidar com a questão saúde – adoecimento:

(...) a discussão entre saúde mental e o trabalho está atravessada por inúmeros agenciamentos que implicam modos de resistência e de fuga, lutas entre poderes de conservação e de mudança, não referindo exclusivamente à existência ou não do adoecimento. Sobretudo a noção de saúde implica a possibilidade de se inventarem modos para se enfrentarem as situações de adoecimento... A saúde mental no trabalho implica, assim, a discussão sobre subjetividade e trabalho (...) (Tittoni, 2004, p.74/75).

A Psicodinâmica do Trabalho traz importante contribuição para a discussão saúde mental – trabalho, devido à ênfase não apenas no sofrimento, mas também na relação de prazer possível de ser estabelecida com o trabalho. “Na

realidade concreta e na vivência individual do trabalho, não se encontram apenas sofrimento, mutilação e morte” (Merlo, 1999, p.49). Além disso, o fato de visar sempre a coletividade e a organização do trabalho mostra-se fundamental, em contraponto às tentativas de individualização e culpabilização do trabalhador pelo adoecimento no trabalho.

De acordo com Dejours (2005), o sofrimento no trabalho está diretamente relacionado com a concordância em fazer parte da engrenagem da sociedade capitalista. Apresentando-se em um ciclo retro-alimentador, no qual o sofrimento leva a um aumento da produtividade como defesa, gerando mais sofrimento. Assim sendo, vai se distanciando o trabalho das promessas de felicidade, realização e segurança.

A Psicodinâmica do Trabalho tem referência na psicanálise, porém vai além desta ao tentar construir uma clínica do trabalho, aplicando determinados conceitos aos coletivos de trabalho e suas interações. Freud (1997, p. 25) afirma que:

O sofrimento nos ameaça a partir de três direções: de nosso próprio corpo, condenado à decadência e à dissolução (...); do mundo externo que pode voltar-se contra nós com forças de destruição esmagadoras e impiedosas; e, finalmente, de nossos relacionamentos com outros homens. O sofrimento que provém dessa última fonte talvez seja mais penosos do que qualquer outro.

Porém o sofrimento pode atuar em duas direções distintas, de mobilização criativa ou de acomodação e alienação. “O sofrimento pode, dessa forma, tornar-se o instrumento de uma modificação na organização do trabalho ou gerar um processo de alienação e de conservadorismo.” (Merlo, 1999, p. 48).

Quando a serviço da última situação, os sujeitos constroem defesas, que acabam por neutralizar o sofrimento, mas também os sentimentos de indignação, confiança e a solidariedade. Daí a naturalização da injustiça, a **banalização do mal**¹⁰ no cotidiano, como proposto por Dejours (2005).

No caso do trabalho policial, é comum encontramos como defesa do sofrimento mental comportamentos violentos e arbitrários. Neste sentido, Amador (2002) propõe romper com a lógica assistencial-curativa, que enfoca o sujeito já adoecido individualmente. Na compreensão de que é preciso buscar soluções coletivas, dentro do próprio espaço de trabalho, com caráter preventivo e promotor de saúde.

¹⁰ Dejours se embasa na discussão de Hannah Arendt no livro *Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal*, para trazer este conceito.

CAPÍTULO 2 - METODOLOGIA

2.1. A METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O objetivo desta pesquisa consistiu em conhecer as implicações da reestruturação da Guarda Municipal de Porto Alegre na produção de subjetividade e o impacto sobre a dinâmica saúde/sofrimento mental de seus trabalhadores. O trabalho foi tomado como eixo norteador da pesquisa, na compreensão de que sua centralidade na vida contemporânea, faz com que seu significado atravessasse toda estrutura sócio-econômica, ética e cultural da sociedade. Portanto, marcando a subjetividade de todos, balizando modos de ser e estar no mundo.

A posição adotada foi de depositar a ênfase da pesquisa nas vivências cotidianas e nos modos de ser dos trabalhadores, e não nos diagnósticos psicopatológicos. Com esta premissa, a condução da pesquisa foi fundamentada na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, na busca do entendimento acerca da dinâmica saúde/sofrimento mental no trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre.

Dejours (1992) nos fala que a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho é sempre uma pesquisa-ação. A ação proposta foi no sentido da problematização da

produção de subjetividade no trabalho da Guarda Municipal, que tem como uma de suas expressões, foco da pesquisa, a dinâmica saúde/sofrimento mental. O trabalho do pesquisador não é neutro, interfere no campo e é por este influenciado. À medida que eu construo o conhecimento, modifico os modos de existência. Não se trata de artificializar o objeto de estudo, recortando-o do campo, o empenho é por construir o conhecimento onde a vida acontece. Investigar as pessoas em suas relações e interações, em seu território.

Conforme Merlo (1999), a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho centra a investigação na normalidade e não na doença, procurando compreender como os trabalhadores conseguem não adoecer ou enlouquecer frente às pressões cotidianas. Com isso, busca romper com o modelo causal médico-biológico, balizado pela doença, reforçando os mecanismos de luta e resistência desenvolvidos por estes sujeitos trabalhadores, que se traduzem nas estratégias defensivas. O objetivo é dirigido essencialmente para a vivência subjetiva (Dejours, 1992, p. 149).

As questões norteadoras da pesquisa foram: Qual a implicação da reestruturação da Guarda Municipal de Porto Alegre na subjetividade dos guardas municipais? Quais são as vivências no cotidiano de trabalho dos guardas municipais que estão identificadas como geradoras de prazer e/ou sofrimento? Como este modo de subjetivação atravessa a dinâmica saúde/sofrimento mental e os modos de trabalhar? Quais são as estratégias de vida/saúde construídas por estes trabalhadores?

Os sujeitos da pesquisa foram servidores públicos municipais que atuam na Guarda Municipal de Porto Alegre. A pesquisa foi realizada no período de julho a dezembro de 2006. Sendo a escolha da pesquisadora por um método

qualitativo, o objetivo não foi buscar um perfil estatístico, mas realizar uma análise compreensiva dos efeitos do trabalho na guarda municipal sobre a subjetividade e saúde mental de seus servidores.

A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho prevê diferentes etapas de desenvolvimento para a pesquisa: formação de grupo de pesquisadores, pré-pesquisa, pesquisa propriamente dita, tratamento do material produzido e validação. Descreveremos a seguir como se deu o desenrolar da pesquisa em questão.

2.1.1 O Grupo de Pesquisa

A formação de um grupo de pesquisadores, preferencialmente de áreas de atuação distintas, para o acompanhamento da pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho é uma importante premissa. Nesse sentido buscou-se contemplar a metodologia proposta *strictu senso*. Os cinco componentes do grupo de apoio à pesquisa foram: (a) o orientador, médico do trabalho; (b) uma fisioterapeuta, mestranda em Engenharia de Produção/UFRGS; (c) uma administradora, aluna especial do PPGPSI/UFRGS; (d) um aluno de graduação em psicologia, estagiário de psicologia do trabalho; e, (f) uma aluna de graduação em psicologia formada em direito, bolsista de iniciação científica.

O grupo alternou-se no acompanhamento da pesquisadora na realização das visitas e entrevistas da pré-pesquisa e dos encontros dos grupos da pesquisa propriamente dita. As reuniões para discussão do material produzido pela pesquisa de campo foram realizadas de acordo com o andamento da pesquisa. A

partir da análise realizada nestes encontros propunha-se questões para os próximos encontros de grupo com os sujeitos da pesquisa.

2.1.2 A Pré-Pesquisa

O objetivo da pré-pesquisa é conhecer o campo, reunir informações sobre o processo de trabalho e a estrutura da organização. Nessa etapa foram realizadas visitas a diferentes setores de trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre (detalhadas no apêndice B), com a finalidade de obter uma maior compreensão sobre o cotidiano de trabalho e as diferentes funções exercidas pelos gms. Nestas oportunidades foram efetivadas entrevistas com alguns guardas, suas chefias, com os chefes das Guardas das autarquias do Município (DMLU, DEMHAB e DMAE) e com os gestores da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana.

Também como parte da pré-pesquisa foi realizada investigação documental, incluindo pesquisa desenvolvida na internet, a busca de documentos sobre a história da GMPA, sobre o seu histórico institucional e a recente reestruturação da organização, as atribuições e dados demográficos dos guardas municipais. Foi observada uma reunião do Conselho Municipal de Justiça e Segurança (CMJS), a pré-conferência de Segurança Urbana da região centro e a 1ª Conferência Municipal de Segurança Urbana de Porto Alegre.

Ainda parte integrante da pré-pesquisa, com o propósito de conhecer o mapa da dinâmica de saúde dos guardas municipais, foi realizada consulta à Gerência de Saúde do Servidor Municipal (GSSM), setor vinculado a Secretaria de

Saúde Municipal; e à Gerência de Acompanhamento Funcional (GEAF), setor vinculado a Secretaria Municipal de Administração, ambas da Prefeitura de Porto Alegre. Nestas ocasiões igualmente foram realizadas entrevistas com os técnicos de referência destas gerências.

2.1.3 A Pesquisa

A pesquisa propriamente em Psicodinâmica do Trabalho propõe a realização de uma série de encontros com o grupo de trabalhadores em local identificado com o trabalho destes. O que interessa à Psicodinâmica do Trabalho é o **comentário verbal** feito pelos trabalhadores acerca de seu trabalho.

Sendo o alvo da pesquisa a relação do coletivo com o processo de trabalho, as substituições ocasionais não prejudicam o andamento da pesquisa (Dejours, 1992). Isto é, o grupo pode ter variação de participantes, não havendo necessariamente de manter os mesmos sujeitos, ou o mesmo número de sujeitos ao longo dos encontros.

Este aspecto possibilitou o trabalho com os servidores da guarda municipal, pois os mesmos trabalham em regime de turnos e plantões. Os encontros dos grupos aconteceram em sua maioria na sede da Guarda Municipal, no refeitório. Os demais encontros de grupos ocorreram no DMLU, na sede do GAPO, na sala da ASSECOM e na sala da COGM. Constatou-se que efetivamente as variações no grupo não interferem no andamento da pesquisa, uma vez que a fala dos sujeitos traz experiências semelhantes quanto ao cotidiano de trabalho.

Optou-se por trabalhar com as funções que tem maior contato com as

transformações das atribuições da Guarda Municipal: patrulheiros, motoristas, operadores da Central de Operações, motociclistas, fiscais e integrantes do GAPO. Outro motivo para delimitação do público da pesquisa deve-se à diversidade de atuação na Guarda de Porto Alegre. Envolver os guardas de setor, ou seja, do efetivo fixo, neste momento dos grupos implicaria outra pesquisa, devido às diferenças na forma de atuação.

Os trabalhadores foram convidados a participar dos grupos, por sua livre opção. Apesar da metodologia não prever a gravação dos encontros, houve a gravação em fita cassete para posterior transcrição, com o objetivo de não perder os acontecimentos significativos do grupo. No acompanhamento dos encontros procurou-se manter sempre a presença de pelo menos dois pesquisadores.

Os encontros se desenvolveram com duração média de 1 hora e 30 minutos e periodicidade semanal. Foram realizados ao todo 16 encontros em grupo, com participação total de 38 guardas, homens e mulheres, detentores de diferentes funções (operadores da COGM, chefes de Área e Equipe, motoristas, patrulheiros, fiscais, integrantes do GAPO, do GEM e da ASSECOM).

A Psicodinâmica do Trabalho foi empregada na compreensão dos movimentos produzidos pelos guardas municipais na construção de estratégias defensivas que adotam no dia-a-dia com o propósito de evitar o sofrimento psíquico. A busca foi por identificar os focos de prazer e sofrimento originados na organização do trabalho, bem como as possíveis fontes de reconhecimento e saúde.

2.1.4 A Validação

A etapa de validação e refutação prevista na metodologia em Psicodinâmica do Trabalho propõe a realização de uma reunião com os sujeitos da pesquisa, após a análise inicial dos dados. Este movimento, leva em consideração a importância do momento de devolução se constituir em espaço de participação e apropriação por parte dos trabalhadores da produção de conhecimento construída na pesquisa. Desta maneira os sujeitos da pesquisa têm a oportunidade de concordar ou discordar da análise que está sendo realizada, sugerindo alterações antes da escrita final.

Esta “devolução dialogada” foi realizada ao longo dos últimos encontros com os grupos. Esta forma de proceder se deu em razão do grupo de pesquisa, anteriormente descrito, estar realizando reuniões e procedendo à análise inicial do material produzido nos grupos. Tendo em vista ainda que a pesquisa de campo foi finalizada em dezembro, avaliou-se que seria impróprio reunir os participantes para um grupo de devolução nos meses de janeiro ou fevereiro, época na qual muitos desses servidores tiram férias.

Após a defesa da dissertação será efetuada a devolução dos resultados finais à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana, bem como entregue uma cópia da mesma. Esta devolução tem por propósito a discussão sobre os resultados nela obtidos com os gestores e guardas, visando à construção de políticas de saúde mental para o trabalhador. A devolução aos guardas que participaram da pesquisa ocorrerá por meio de reuniões, com a finalidade de oportunizar espaço de debate e discussão.

CAPÍTULO 3 - PRÉ-PESQUISA

3.1 CONHECENDO A GUARDA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

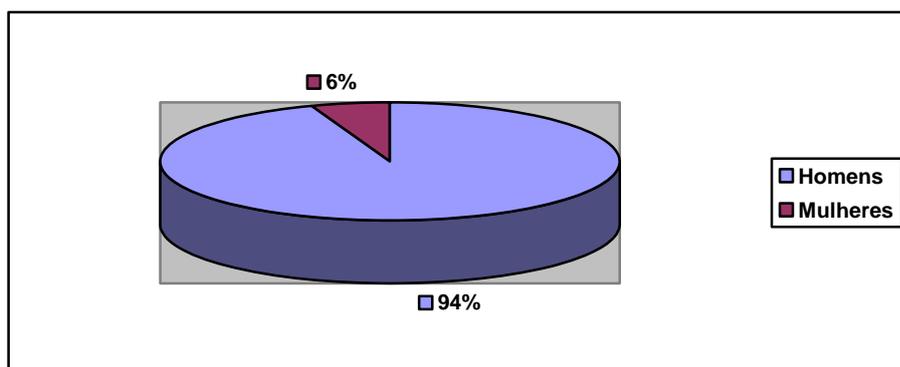
Como resultados da pré-pesquisa serão apresentados os dados institucionais da GMPA¹¹. A estrutura e funcionamento organizacional foram analisados a partir de visitas, observações, entrevistas individuais e pesquisa documental.

A GMPA detém 632 cargos de guarda, sendo que estão preenchidos 598. Este número de servidores sofre pequena variação, ao longo de cada ano, de acordo com as aposentadorias e exonerações. O número de mulheres na Guarda é bastante inferior ao número de homens, conforme gráfico, constituindo apenas 6% do quadro. Realidade que reproduz o que é encontrado nas polícias¹².

¹¹ Os dados aqui apresentados são referentes ao período da pesquisa de campo, junho – dezembro de 2006. Após o término da pesquisa os dados numéricos e o organograma da GMPA sofreram alterações.

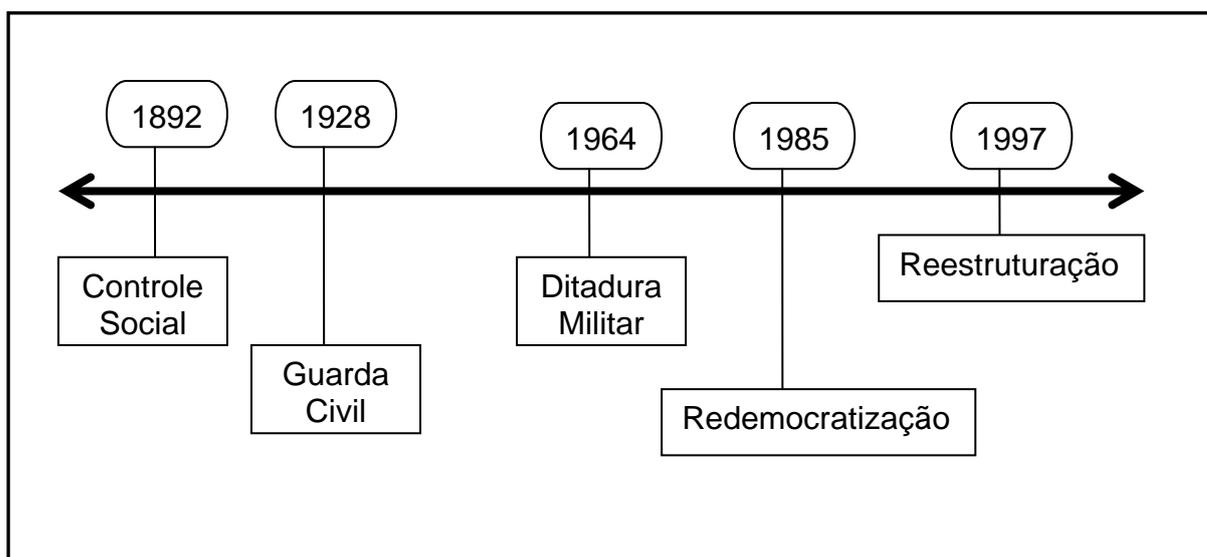
¹² No estudo realizado por Calazans, em 2003, o percentual de mulheres na Brigada Militar era de 5%.

Distribuição de Homens e Mulheres no Efetivo da GMPA



Motivo de orgulho para os guardas municipais é o fato da GMPA ter hoje 114 anos. Apesar da controvérsia em torno destes dados, podemos afirmar que a GMPA tem se mantido como instituição desde sua fundação.

Linha do Tempo – Guarda Municipal de Porto Alegre¹³



Esta linha do tempo marca as principais fases da Guarda Municipal de Porto Alegre. O primeiro período, desde sua criação em 3 de novembro de 1892 até 1928 é marcado pelo controle social. A GMPA era uma guarda de costumes, voltada à repressão da gatunagem, prostituição, mendicância e vadiagem. Até 1893 a

¹³ Baseada no impresso “A Guarda em Formação”, SMDHSU, 2003.

Guarda fica vinculada à Brigada Militar, portanto ao Estado do Rio Grande do Sul. Em 10 de outubro de 1896 é criada no município de Porto Alegre a Polícia Administrativa, à qual a Guarda é incorporada. Permanece com esta vinculação institucional até 10 de janeiro de 1929, quando os serviços de higiene, policiamento e instrução passam a ser feitos pelo Estado. Com esta redefinição de papéis a Guarda Municipal retorna à tutela do Estado do Rio Grande do Sul.

Neste período histórico, se desenvolve a abolição da escravatura e a proclamação da república. No mundo do trabalho estes acontecimentos irão refletir através da transição do trabalho escravo para o trabalho livre e assalariado, com a industrialização e emergência da burguesia e do proletariado. Torna-se importante para as classes dominantes efetuar o controle das classes populares, tendo estas como sinônimo de **classes perigosas**.

O segundo período da GMPA, que vai de 1929 a 1967, se caracteriza por ser o período da Guarda Civil. Há a extinção da polícia administrativa e criação do corpo de guardas civis, chefiados pela Brigada Militar. Ocorre a Revolução de 1930 e o advento do Estado Novo, com reformas sociais e controle das organizações de trabalhadores. Realização de grandes obras estruturais como forma de higienização do espaço urbano e priorização do crescimento econômico.

No ano de 1957 a Guarda Civil Municipal passa efetivamente a ser tutelada pelo Estado do Rio Grande do Sul. De acordo com as informações colhidas, o que ocorre é uma divisão do efetivo da Guarda Civil. Parte do efetivo segue para o Estado e parte permanece no Município com a criação do novo Setor de Guardas Municipais no município de Porto Alegre, em 31 de dezembro de 1957.

A partir de então a Guarda não mais será desligada do Município. Permanece subordinada ao Departamento de Limpeza Pública, com denominação de Setor de Guardas até 10 de outubro de 1959, quando passa a ser vinculada à Secretaria do Governo Municipal e adota o nome de Serviço de Guarda Municipal.

O terceiro período, de 1968 a 1985, é marcado principalmente pelo regime da Ditadura Militar. Como consequência, há a militarização da GMPA e sua designação para o cuidado do patrimônio, áreas públicas e atendimento as escolas. A Guarda passa a executar um policiamento ostensivo, controle de costumes e trânsito. A época é regida pela ideologia de Segurança Nacional, pela repressão dos Governos Militares, pelo Ato Institucional nº5, pela censura e torturas. Socialmente, assiste-se ao incremento do êxodo rural e concentração urbana. Em 1960, a corporação passa a ser denominada Guarda Municipal. Em 1969, passa a se chamar Serviço de Vigilância Municipal. Neste período ocorre a realização dos primeiros concursos públicos, em 1981 e 1985.

De 1986 até 1996 vivencia-se o quarto período da GMPA, caracterizado pelo movimento de Democratização. Seguem alterações sociais de organização da sociedade civil, liberdade de imprensa e eleições livres. Acompanhando estas mudanças, a GMPA realiza concursos públicos (1991 e 1992), investe na formação de seus profissionais e tem uma experiência de escolha das chefias por eleição direta. Acentua-se o crescimento do desemprego, da exclusão social, do comércio informal e da violência nos centros urbanos. Em 1994, volta novamente a adotar a nomenclatura de Guarda Municipal.

O quinto período é marcado pelo movimento de reestruturação da GMPA, que se intensifica a partir de 2001. Este processo inclui a modificação de seu

vínculo institucional, criação de novas funções, investimento em qualificação, regulamentação do uso da arma de fogo e transformação do papel social de seus agentes. Há um significativo aumento da demanda de atendimentos, em descompasso com o crescimento do efetivo.

A primeira mudança significativa para a GMPA ocorre em 1997, com a instalação do SAE. Vemos então a entrada da tecnologia no cotidiano de trabalho da GMPA. Com isso, muitos guardas são deslocados do trabalho noturno para o diurno e a GMPA amplia sua capacidade de atendimento. No decorrer do ano de 2001 são realizadas reuniões com todo o efetivo a fim de ouvir a opinião dos guardas na construção de uma proposta de reestruturação. Tal movimento ocorre a pedido do consultor contratado pela Prefeitura para elaboração de um plano de segurança urbana.

Em 2002 a GMPA realiza concurso público, após dez anos sem novos servidores, absorvendo 101 novos guardas. Em dezembro deste mesmo ano é constituída a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana (SMDHSU). A GMPA, até então vinculada a SGM, passa a subordinação desta nova secretaria. Este fato representa um marco fundamental para a Guarda Municipal, pois dá visibilidade a instituição que assume novas funções.

É neste período que a GMPA passa a acompanhar os fiscais da Secretaria Municipal da Indústria e Comércio (SMIC), na inspeção do comércio ambulante. Foi entendimento da Procuradoria Geral do Município (PGM) que a Guarda Municipal tinha competência legal para executar a tarefa, uma vez que tem como atribuição a proteção de bens, serviços e instalações municipais, sendo a

fiscalização um destes serviços. Até então, os fiscais da SMIC eram acompanhados pela Brigada Militar, através de convênio firmado entre o Município e o Estado.

O **grupo da SMIC** como foi chamado, foi constituído inicialmente por 30 guardas, ampliando para 60 guardas ao final. Inicialmente foram solicitados voluntários e posteriormente, não havendo o número de voluntários suficiente, foram convocados guardas que apresentavam perfil operacional. Esta experiência foi significativa para a GMPA, por seu insucesso. Houve investimento na qualificação destes profissionais, que recebiam formação desde controle de tumultos a arte terapia. Foram adquiridos novos equipamentos e uniformes. Porém não houve adequado planejamento das ações, levando os guardas a envolverem-se em verdadeiras batalhas campais no centro da cidade, resultando em desgaste da imagem da GMPA.

Ao mudar a gestão da PMPA, houve o entendimento de que esta atuação não era possível neste momento. Além das inúmeras dificuldades enfrentadas, tirava os guardas de funções e setores tradicionais como escolas e secretarias. O grupo da SMIC então foi desfeito e redistribuído. Contudo, alguns guardas permaneceram na proposta de grupo, ficando por um período sem identidade ou função definida. Eram um grupo de reservas deslocáveis¹⁴. Teve início então o serviço de atendimento a eventos e gradualmente o grupo foi assumindo uma nova identidade.

Hoje estes guardas compõem o Grupo de Apoio (GAPO). Atendem a eventos como carnaval e Procissão de Navegantes, prestam segurança para autoridades municipais e dão reforço em ocorrências e manifestações públicas. O

¹⁴ Espécie de coringa, guardas que não são lotados em setores específicos e atendem a faltas de colegas e outras situações não previstas.

GAPO é constituído por 30 guardas municipais e está instalado no Parque da Harmonia, em prédio emprestado pela Secretaria Municipal do Meio Ambiente (SMAM).



Guardas do GAPO

Fruto do processo de mudança da GMPA é também o Grupo Especial de Motociclistas (GEM). Constituído em 2004 com a aquisição de duas motos. Para ocupar as funções identificou-se entre o efetivo os gms que dirigiam motocicleta e tinham perfil para atuar na rua. Hoje conta com cinco motos e tem previsão de ampliação. O trabalho inicial do GEM seria o atendimento as escolas, porém atua de maneira semelhante ao GAPO, sendo um grupo bastante valorizado.



Motociclistas

Dentro da linha de uma atuação diferenciada, operacional, deve ser obrigatoriamente citado o Acampamento Farroupilha, realizado anualmente no Parque Harmonia. Este evento histórico da cidade de Porto Alegre passou a contar com o patrulhamento da GMPA no ano de 2005, como resultado de parceria entre o Movimento Tradicionalista Gaúcho (MTG) e a SMDHSU. O MTG financiou a compra de equipamentos para a GMPA e como contrapartida a Guarda faz a segurança do evento.

Esta questão pode ser discutida por diferentes ângulos. De uma maneira, sendo um evento público em um parque público pode ser considerado um próprio municipal e, portanto, papel da GMPA fazer a segurança. Por outro lado, o financiamento de equipamentos subordina a GMPA a este evento, que deixa de atender outras regiões da cidade durante o período de realização do Acampamento.

No mesmo sentido de atuações de visibilidade vinculadas a parcerias entre a Prefeitura e a iniciativa privada está o Parque Germânia. Produto de acerto entre a PMPA e uma grande construtora, o parque funciona como uma espécie de laboratório para a GMPA. Nesta área está sendo experimentada, pela primeira vez, a presença constante de guardas em uma praça. A sede da Área Leste foi transferida para o parque, que conta gms, bicicletas e equipamento de comunicação próprio para o patrulhamento.

Novamente podemos visualizar questões positivas e negativas. A Guarda vem se esforçando para prestar um bom trabalho no Parque, entendendo que este é um espaço de vitrine e reconhecimento. Contudo, a localização é bastante complicada pela proximidade a três vilas diferentes, o que faz com que o

Parque seja palco de disputa entre gangues rivais com frequência maior do que a desejada. A presença dos guardas evita a depredação do local e transmite sensação de segurança. Porém, o local foi claramente construído para uma parcela específica da população, que não é a comunidade das vilas. Desta maneira vemos uma ação de segurança urbana sendo utilizada de forma excludente, podendo levar ao entendimento de que os serviços da GMPA podem ser “garantidos”, através do financiamento de equipamentos.

Os guardas municipais também têm assumido cargos diferenciados dentro da SMDHSU. A ASSECOM é hoje constituída exclusivamente por guardas municipais. São estes guardas os responsáveis por constituir e manter os Fóruns de Justiça e Segurança em toda a cidade e acompanhar o Conselho Municipal de Justiça e Segurança. Outra seção que conta com guarda é o CRVV. O Programa Vizinhança Segura tem como gerente uma guarda municipal e existe ainda um guarda na assessoria direta do gabinete do secretário. Estes guardas acabam ficando em uma posição ambígua. Pelos colegas da GMPA são vistos como desertores, guardas que não são mais guardas. No próprio entender levam o nome da GMPA além, demonstrando a importância da instituição e qualificação de seus componentes, contribuindo para o reconhecimento.

A atuação mais intensiva na rua por parte da GMPA, faz parte das ações previstas pelo Plano de Segurança Urbana: Vizinhança Segura. Gerenciado pela SMDHSU a operacionalização divide-se em dois eixos estratégicos: (a) o programa de prevenção à violência Cidadania e Paz, que prevê ações de aproximação com a comunidade através do CMJS e Fóruns Regionais de Justiça e Segurança; e (b) a reestruturação da GMPA. O programa Vizinhança Segura ganhou notoriedade na imprensa no início da atual gestão política (2005-2008), com

ênfase na atuação da Guarda Municipal. O que levou o Ministério Público Estadual a incrementar o controle sobre o porte de arma dos guardas, interpretando que a Prefeitura estava extrapolando suas limitações constitucionais, avançando para ações de segurança pública através de policiamento.

O programa Vizinhança Segura não prevê apenas as ações da GMPA, inclui o Centro de Referência a Vitimas de Violência (CRVV), os Telecentros, parcerias com outras secretarias municipais, formação de agentes de defesa civil, etc. Mas existe, sim, uma ênfase nas ações da Guarda Municipal, com ações de maior visibilidade como o patrulhamento de praças, parques e monumentos; a formação do GAPO e a criação do Disque-Pixação.

Como parte da atuação da Guarda no Programa Vizinhança Segura foi construído o **cartão programa**. Corresponde a uma programação previamente elaborada de patrulhamento em praças, parques, monumentos e escolas. Nem sempre esta programação pode ser seguida, pois é característica do trabalho da GMPA o imprevisto. Havendo uma ocorrência, o cartão programa fica prejudicado até que o acontecimento seja solucionado.

A Guarda Municipal tem como instrumentos de trabalho a arma de fogo, o bastão PR-24, algemas e rádio transceptor portátil. Para a corporação nunca esteve muito claro qual é a questão que os fez descontinuar o uso da arma de fogo. Em 2005 todas as armas utilizados pelos profissionais da GMPA tiveram que ser recolhidas. Este fato foi devido aos desdobramentos de uma Ação Civil Pública, movida pelo Ministério Público Estadual contra o Município de Porto Alegre. Esta

Ação do MP contra o Município foi iniciada em 2002 e encontra-se ainda em andamento, em fase de recursos¹⁵.

Mas esta pressão do Ministério Público não foi de todo prejudicial para a GMPA. Com esta movimentação, o Município se obrigou a buscar regulamentação do porte de arma funcional para os gms. Regulamentação esta que envolve treinamento, avaliação psicológica, estabelecimento de corregedoria e ouvidoria.

Toda situação do processo foi desencadeada a partir de uma denúncia de um guarda. Esta denúncia foi feita após um incidente no qual um guarda, ao atender uma ocorrência de violação de alarme, prendeu em flagrante o infrator. Foi feita a condução, em viatura da guarda, para a delegacia. Lá chegando, o delegado deu voz de prisão para o guarda por porte ilegal de arma.

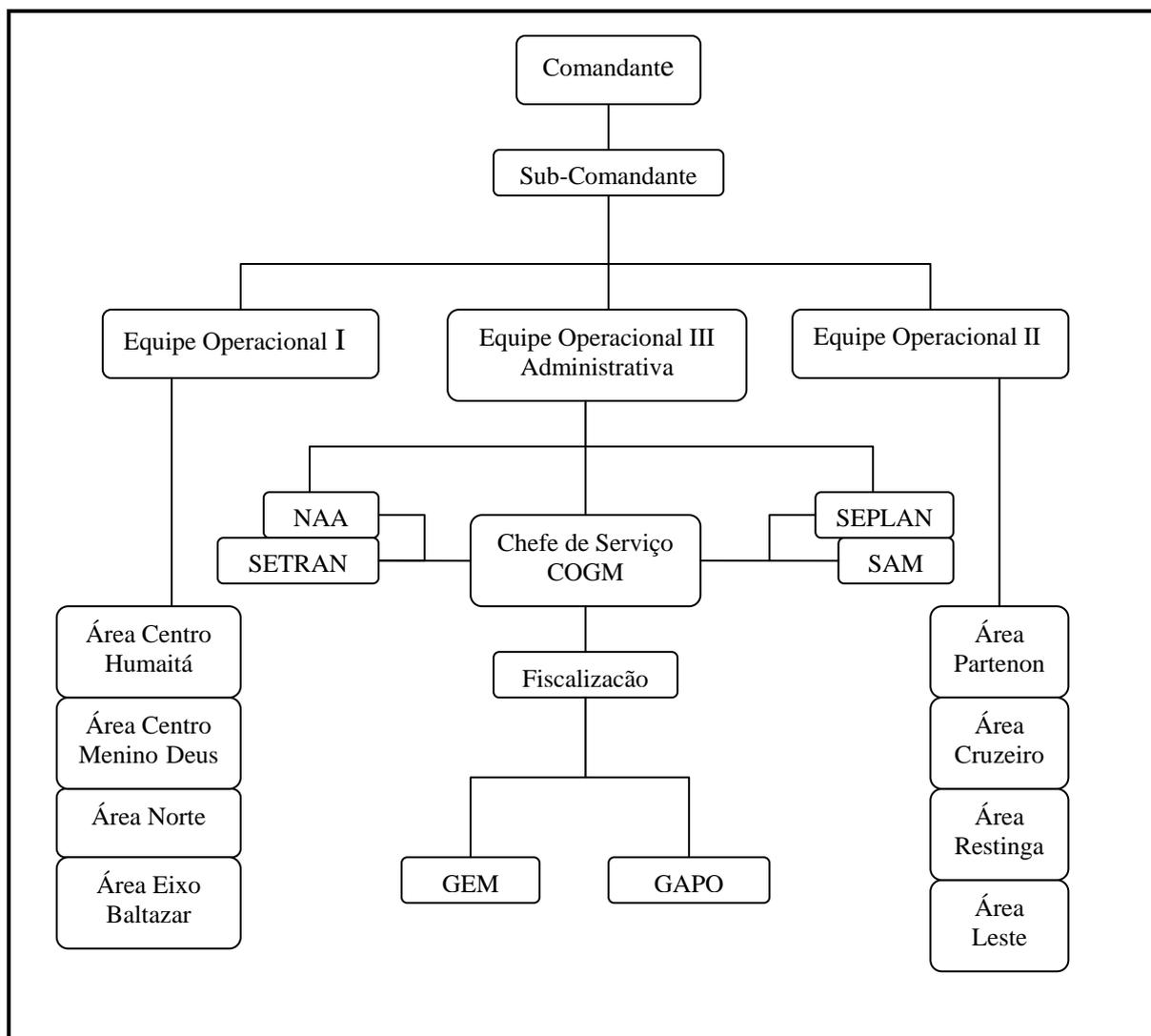
Esta é uma situação emblemática para a GM em sua história de desrespeito e não reconhecimento de sua função na segurança pública. Por muito tempo as guardas municipais ficaram em um limbo em termos de legislação. A situação do porte de arma em si só foi regularizada com o Estatuto do Desarmamento.

Encontramos hoje na GMPA uma estrutura de cargos e funções que opera na informalidade. A estrutura oficial está defasada com relação à realidade do trabalho desenvolvido. Apesar da incorporação pela SMDHSU, este movimento não foi aproveitado para atualização e modernização do organograma da Guarda, que foi importado da SGM tal como formulado em 1981. As funções de motorista,

¹⁵ Apesar do advento do Estatuto do Desarmamento que estabelece regulamentação para o uso de arma de fogo por parte das Guardas Municipais.

patrulheiro, operador da COGM, plantão de área e os próprios guardas de setor não constam no organograma.

Organograma da Guarda Municipal de Porto Alegre



Todos são guardas municipais concursados, porém na prática a GMPA conta hoje com funções diferenciadas: Comandante, sub-comandante, chefes de Equipe Operacional, chefe de serviço (COGM), fiscais, operadores da COGM, motoristas, patrulheiros, plantões de Área e guardas de setor.

A Escola da GM, inaugurada em novembro de 2006, destina-se a ser um espaço físico e institucional de educação continuada. Sua coordenação é compartilhada entre a psicóloga da SMDHSU e um Guarda Municipal. Em seu prédio foi instalada uma academia de ginástica, que conta com um professor de educação física em cargo de confiança. Também possui sala de treinamento de defesa pessoal, aulas que são ministradas por guardas municipais, que buscaram esta formação em sua vida particular. O objetivo é que os guardas possam ter horários para frequentar a academia dentro da jornada de trabalho. Para tanto alguns entraves ainda devem ser vencidos, como a distância de algumas Áreas (Restinga, por exemplo) e a logística para que os guardas de setor possam usufruir deste espaço.

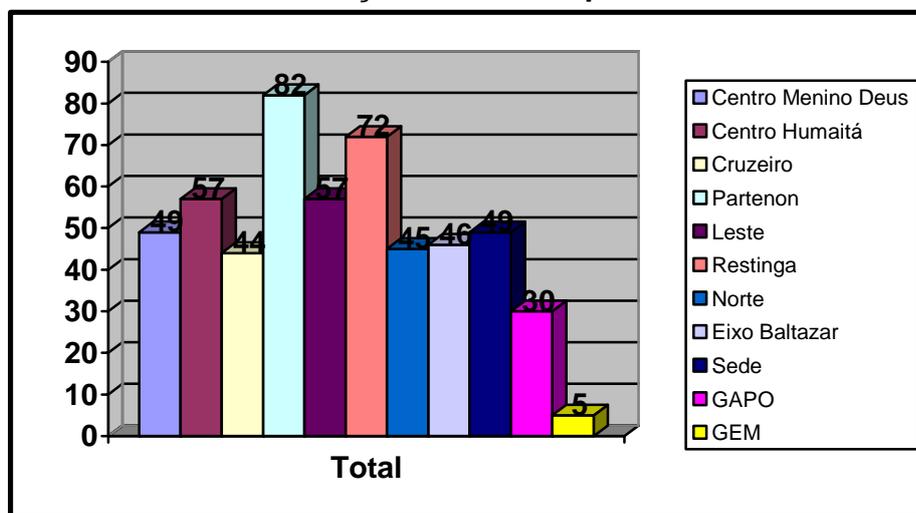
Os chefes das Equipes Operacionais coordenam e supervisionam as atividades das Áreas, sendo responsáveis por todos os encaminhamentos daí oriundos, administrativos e operacionais. Os operadores da COGM controlam o SAE, monitoram o serviço das guarnições, atuam na central de rádios e no Disque-Pixação. Os chefes de Área são encarregados da elaboração da escala de serviço e gerenciamento do efetivo da Área, efetuando a visita a todos os setores e controle de efetividade, atendendo ainda as ocorrências. Os Fiscais respondem cada um por uma região da regionalização noturna da GMPA. São encarregados do andamento do serviço a noite, atendendo as ocorrências ou solicitações de apoio e visitando os vários setores a fim de controlar a efetividade e supervisionar o trabalho prestado pelos gms.



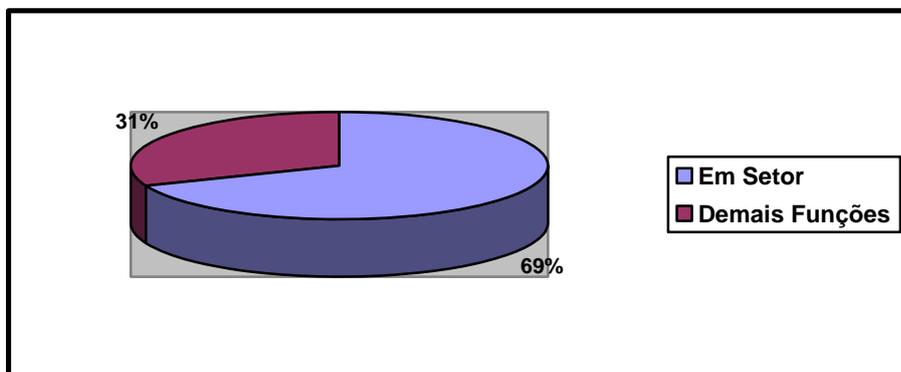
COGM

As guarnições motorizadas consistem em viatura com equipe formada por motorista e dois patrulheiros. Esta formação nem sempre é possível devido a falta de efetivo. Os Plantões atuam nas sedes das Áreas e são responsáveis pelo suporte administrativo, elaborando documentos, controlando agenda e informações. Os guardas de setor trabalham diretamente nos próprios municipais. São os mais afastados das mudanças de reestruturação da GMPA, sendo também o grupo mais antigo e numeroso.

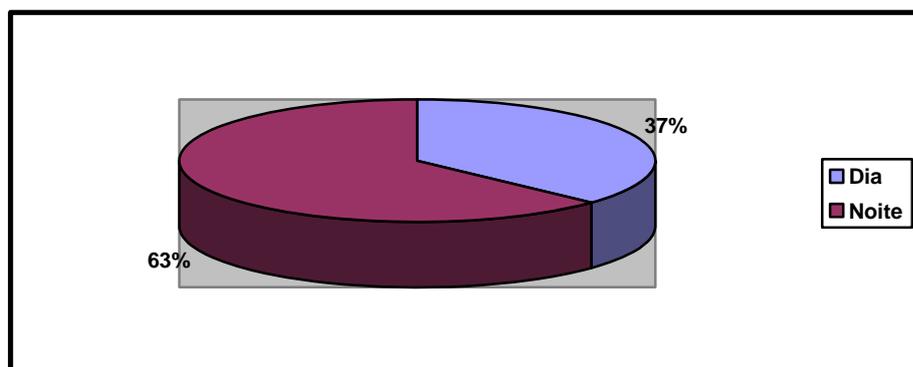
Distribuição do Efetivo por Área



Distribuição do Efetivo por Função



Distribuição do Efetivo por Turno



O Setor de Armamento (SAM) é responsável pela manutenção do armamento da GM, bem como sua respectiva documentação. A época da pesquisa de campo contava com um guarda municipal. O SETRAN é composto por três guardas. Tem como função gerenciar os recursos para manutenção dos automóveis e motocicletas da GMPA. A verba administrada por este setor não é nem próxima da suficiente para a conservação da frota de 38 veículos (anexo B).



Viatura

O Núcleo de Apoio Administrativo (NAA) tem por função realizar dar suporte a todas as demandas funcionais (férias, tempo de serviço, efetividade, etc.) da GMPA. Trabalha em parceria com o departamento de Recursos Humanos da Secretaria. O Setor de Planejamento (SEPLAM) realiza o levantamento dos próprios municipais para instalação ou readequação do SAE¹⁶. O SEPLAM deveria também ser o setor de inteligência da Guarda, efetivando o planejamento institucional e tático, porém não tem efetivo suficiente para tal, não possuindo linha de atuação.

A GMPA não tem investido na sistematização de dados sobre as ocorrências atendidas. Há um levantamento, porém apresenta-se falho e defasado. Também foi suspensa a prática, existente até 2004, de realizar reuniões inter-setoriais (comando da Guarda, assessoria de psicologia, coordenação de segurança, coordenação de direitos humanos e gabinete da SMDHSU) para estudo dos dados estatísticos e planejamento da atuação.

¹⁶ A instalação e manutenção do SAE são feitas por empresa terceirizada.

A organização do trabalho na GMPA hoje se encontra atravessada pelo uso da tecnologia. Desde a implantação do SAE este aspecto cresce anualmente. Rádio HT, celular, monitoramento eletrônico, SFTV são instrumentos de segurança tanto quanto o bastão PR24, a arma de fogo e a algema. Em verdade, com relação ao SAE a GMPA parece mesmo ser dependente, pois sem esta ferramenta seria impossível ter a cobertura de setores que tem hoje. Embora em algumas situações, a tecnologia pareça demandar mais trabalho do humano. Pode ser observado na COGM que o acúmulo de trabalho em determinados períodos do dia se dá por manuseio inadequado, falhas no equipamento ou falta de energia elétrica.

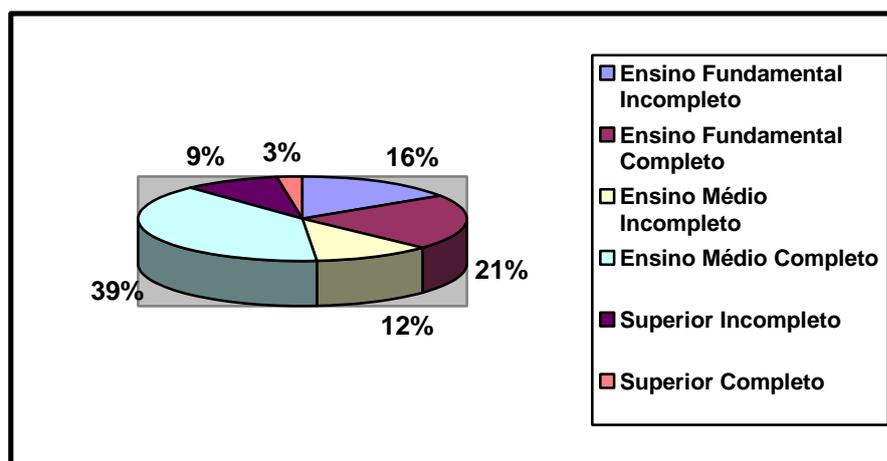
A GMPA não possui plano de carreira específico, estando sujeita ao mesmo regime de trabalho dos demais servidores estatutários da PMPA. Os servidores públicos municipais são regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre – Lei Complementar nº. 133 de 31 de dezembro de 1985 e pelo Plano de Carreira dos Funcionários Públicos da Administração centralizada do Município – Lei Complementar nº. 6.309, de 28 de dezembro de 1988.

O fato de não possuir um plano de carreira específico também acarreta a falta de estímulo ao servidor para completar sua escolarização formal e buscar maior qualificação. Desde 2002 a administração tem estabelecido maior incentivo para que os gms concluam sua escolarização, porém a adesão ao Programa Compartilhar¹⁷ depende muito do convencimento feito pela direção da GMPA. Entende-se que a atual exigência de escolaridade, de 6ª série do ensino fundamental, é um equívoco, não condizendo com as atuais demandas da GM. Mas

¹⁷ Programa desenvolvido através de parceria entre SMA e SMED que visa proporcionar aos servidores da PMPA a possibilidade de conclusão da escolarização formal no ensino fundamental e médio.

para realizar esta mudança deve ser modificado o enquadramento do cargo implicando em mudança salarial, com repercussão na folha de pagamento da PMPA, o que não interessa ao governo no momento.

Distribuição por Escolaridade do Efetivo da GMPA



O vencimento básico de um guarda é baixo, entretanto acaba sendo acrescido de uma série de “penduricalhos”¹⁸ que fazem com que sua remuneração aumente¹⁹. O cálculo da composição remuneratória de cada gm é um complexo somatório que envolve periculosidade, horas extras, etc. Mas são estes “penduricalhos” que fazem o salário chegar a um patamar considerado acima da média para uma função que tem exigência de escolaridade de Ensino Fundamental incompleto. A composição salarial do guarda municipal (apêndice C) inclui o vencimento básico, periculosidade, Regime de Tempo Integral (RTI), hora extra, vale alimentação, adicional noturno quando lotado no turno da noite e função gratificada quando em cargo de chefia.

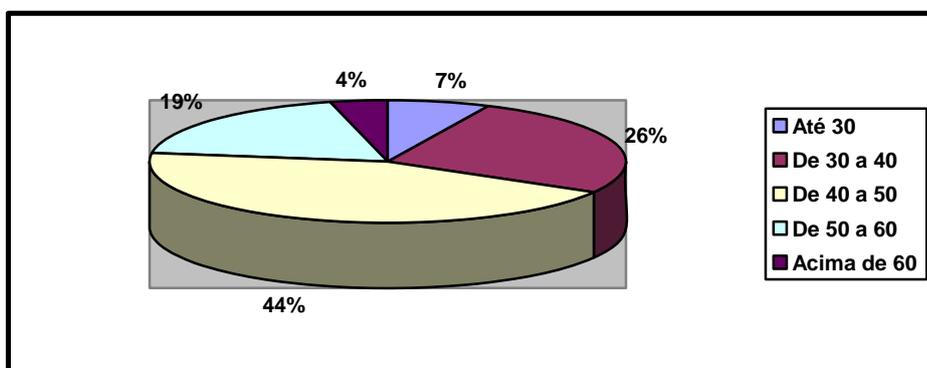
¹⁸ Termo popularmente utilizado no serviço público para designar as vantagens pecuniárias que não fazem parte do salário.

¹⁹ O salário médio de um guarda é de R\$ 1.800,00.

Pela perda salarial muitos guardas recusam a aposentadoria²⁰, permanecendo em serviço até a idade limite ou até seu limite de saúde. Conseqüência também desta política salarial, não é incomum a insistência de gms em trabalhar mesmo quando doentes, para evitar a redução das horas extras e vale alimentação.

O efetivo da GMPA não pode ser considerado novo. Este fato se deve à não realização de concurso público por dez anos, no período entre 1992 e 2002. Como conseqüência encontramos hoje um efetivo envelhecido, em muitos casos com o desenvolvimento de doenças, que recusa a aposentadoria em função das perdas salariais que desta advém.

Distribuição Etária do Efetivo da GMPA



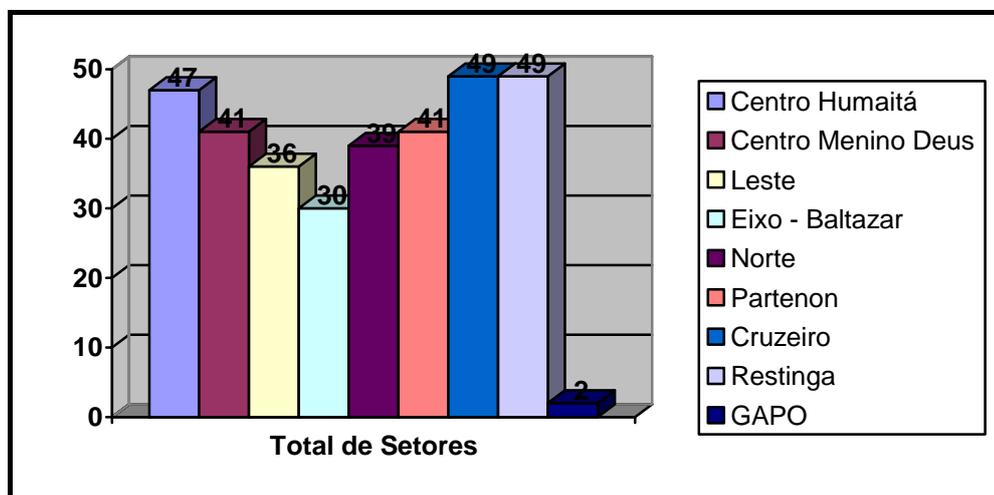
Cada chefe de área cobre diariamente os setores sobre sua responsabilidade coletando a assinatura do guarda do setor em uma planilha que funciona como ponto. Esta tarefa também é executada pelos patrulheiros. À noite, neste momento em que a GMPA não está portando armas, os dados sobre a presença e horário de chegada do gm ao setor são coletados por telefone. A chamada “ronda telefônica” é realizada pelo plantão de Área. Estes dados são

²⁰ A aposentadoria tem seu valor definido a partir do cálculo de uma média de HE. O valor da Função Gratificada é incorporada ao vencimento caso o guarda a tenha exercido por dez anos. Com a aposentadoria, o gm deixa de receber o vale alimentação.

encaminhados ao NAA da Sede da Guarda que faz os lançamentos em planilha eletrônica, enviando ao RH para os encaminhamentos de elaboração da folha de pagamento.

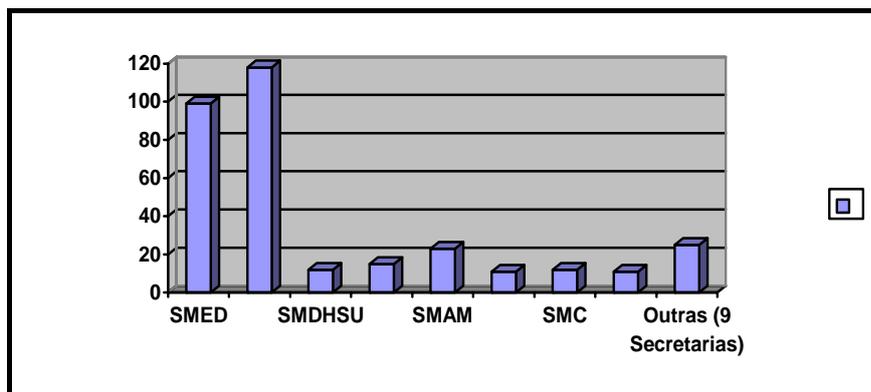
A GMPA atende hoje a 334 setores, distribuídos em oito regiões, denominadas Áreas Operacionais. Em 2005, foi feita uma readequação das áreas para que estas estivessem em melhor consonância com a divisão de regiões do Orçamento Participativo²¹. As Áreas Operacionais da GMPA são oito (anexo C), correspondendo à metade das regiões do OP. No período noturno há uma modificação nesta divisão regional, com o aglutinamento das áreas para melhor atuação da fiscalização. As áreas então passam a ser três (Anexo D).

Demonstrativo de Setores por Área Operacional da GMPA



²¹ A PMPA divide a cidade de Porto Alegre em 16 regiões: Humaitá/Navegantes/Ilhas, Noroeste, Leste, Lomba do Pinheiro, Norte, Nordeste, Partenon, Restinga, Glória, Cruzeiro, Cristal, Centro-Sul, Extremo-Sul, Eixo Baltazar, Sul, Centro. Muito recentemente, em abril de 2007, foi criada mais uma região, Ilhas, desmembramento de Humaitá/Navegantes.

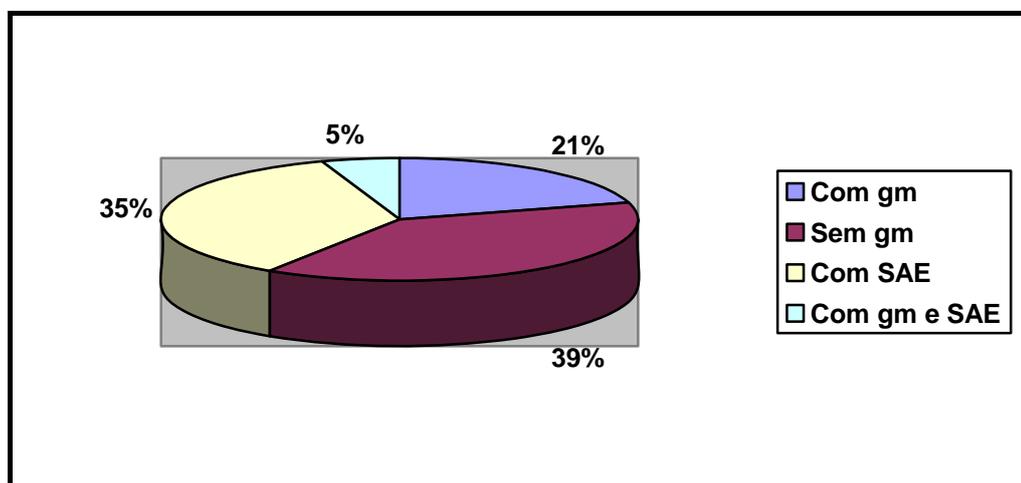
Distribuição do Atendimento da GMPA por Secretaria



Tipos de Atendimento Prestados pela GMPA

Atendimento Fixo	Prestado diretamente nos setores por guardas que compõe a matriz de atendimento.
Guarda Volante	Serviço de patrulha executado pelas guarnições móveis, distribuídas nas Áreas Operacionais, prestando serviço 24 horas, realizando inspeções nos diversos setores.
Sistema de Alarme Eletrônico	O monitoramento e atendimento são realizados diretamente pela GMPA e o serviço de manutenção do sistema é terceirizado.
Sistema de Circuito Fechado de Televisão	Sistema instalado na Usina do Gasômetro, espaço cultural do Município. O monitoramento é feito no local e o atendimento realizado pelo efetivo ali locado com o apoio direto das guarnições.

Distribuição Por Tipo de Atendimento



Em termos de infra-estrutura de trabalho, a GMPA apresenta muitas carências. Começando pela Sede, que está localizada no mesmo prédio que a SMDHSU. Neste local estão: o Comando, as Equipes Operacionais, a COGM, o NAA, o SEPLAM e o SAM. Embora sua localização seja estratégica para os deslocamentos necessários, o prédio não apresenta as características adequadas para ser sede da GMPA. A impressão que se tem ao entrar no prédio é que a Secretaria e Guarda Municipal estão recém chegando ou prontos a sair de mudança, pois há muitas caixas empilhadas e improvisações para a adequação dos espaços.



Fachada da SMDHSU

O prédio em si possui duas torres. Situada a frente está a GMPA e na torre dos fundos a SMDHSU. Para chegar à SMDHSU, deve-se obrigatoriamente passar pela portaria, que é de responsabilidade da GMPA. O fato de estar junto com a SMDHSU traz vantagens e desvantagens. De forma positiva, a GMPA fica mais perto fisicamente do Secretário e, portanto, também sua proximidade institucional é maior. Igualmente a convivência com os diferentes setores de Direitos Humanos

propicia uma maior integração, o que era um objetivo na união da Segurança com os Direitos Humanos.

Por outro lado, há grande número de pessoas estranhas ao serviço circulando pelo prédio, o que representa risco para a GMPA e seus equipamentos. Por ali circulam vítimas de violência, adolescentes que cumprem medida sócio-educativa, população em geral solicitando auxílio e esclarecimento.

As salas do Comando, Equipes e COGM não possuem acessibilidade plena, ficando no segundo andar, com ingresso apenas por uma escada. Em uma mesma sala se encontram o NAA, o SEPLAM e, no período de realização da pesquisa, o responsável pela Escola da GM. Esta sala era, por sua disposição original, uma garagem, não possuindo janelas, apenas a porta pantográfica de metal. Para obter iluminação natural deve ser aberta a porta da garagem, expondo todo o setor diretamente a quem se encontra na calçada. Para contornar a situação os gms que ali trabalham utilizam a criatividade, montando uma espécie de janela improvisada com um pedaço de vidro, tampando o restante do espaço aberto com caixas e compensados.

Em outro prédio, nas proximidades da SMDHSU, encontram-se os setores do GEM e o SETRAN. É neste local também que funciona a garagem da GMPA. Parte da estrutura do prédio foi reformada para abrigar a Secretaria de Turismo, e os setores da GMPA se situam na parte não reformada. A GMPA ocupa duas salas no fundo do prédio, que é apenas um grande galpão. As salas foram construídas com divisórias e não possuem luz natural. O galpão se encontra com a estrutura bastante deteriorada, sendo que os banheiros do local não apresentam

condições de uso. Os gms que ali trabalham utilizam os banheiros da Secretaria de Turismo.



SETRAN e GEM

A sensação que estes setores nos fazem experimentar é a de se estar numa caverna, pois ao retornar para a rua, o choque com a luz natural é muito grande. Além de ser escuro, o local é úmido e apresenta inúmeros vazamentos, sendo absolutamente insalubre.



Sala do GEM

A sala do GEM em especial, por ser um setor estruturado mais recentemente, foi montada com móveis velhos e num pequeno espaço, abriga vestiário, armários, área de descanso e parte administrativa, tendo um computador defasado. Interessante notar que apesar de ser um setor mais novo, os móveis e a estrutura são ainda mais precários, ao contrário do que se poderia supor. Isso porque quem cuida da estrutura dos setores da GMPA são os próprios guardas. Assim quanto mais antigo o setor, maior a probabilidade de que os gms já tenham investido em sua melhoria, com a realização de pintura ou a compra de equipamentos e móveis com dinheiro próprio.

Recentemente a GMPA foi agraciada com o seu primeiro prédio próprio, um imóvel destinado a sediar a Escola da Guarda. Este imóvel pertencia à Secretaria do Planejamento, porém por ser úmido e sujeito a alagamentos os setores que ali funcionavam foram transferidos, ficando o local abandonado. A GMPA solicitou o imóvel que foi transferido formalmente para a SMDHSU, para uso exclusivo da Guarda Municipal. Os próprios guardas se revezaram na sua limpeza e reforma. A PMPA cedeu alguns materiais, como as tintas. Pode-se dizer que os gms operaram uma grande transformação nos prédios (são dois e mais uma construção inacabada). Hoje ali funcionam a Escola da Guarda, com sala de aula, equipamentos de ginástica e sala de treinamento físico e a sede da Área Centro Menino Deus.

As demais sedes de Área da GMPA estão localizadas em prédios de outras secretarias. O GAPO fica em uma casa no Parque da Harmonia, emprestada pela SMAM. A Área Norte fica em uma sala dentro do Conselho Tutelar da Micro Região 4; a Área Partenon fica em uma sala dentro do Conselho Tutelar da Micro Região 6; a Área Restinga fica em uma sala dentro do Centro Administrativo

Regional (CAR); a Área Cruzeiro ocupa sala dentro do Centro de Saúde da Vila dos Comerciários (PAM 3); a Área Centro Humaitá ocupa sala dentro do prédio da Coordenação de Comunicação da Prefeitura, que por sua vez fica no Cais do Porto e a Área Eixo Baltazar ocupa a guarita de uma escola; a Área Leste foi privilegiada com uma mudança para o Parque Germânia, em sede nova, prédio especialmente construído no interior do parque para abrigar a sede da GMPA, além da capatazia do DMLU e equipe da Secretaria Municipal de Esportes.

É comum em todas as sedes de Área, com exceção da Área Leste, a precariedade de estruturas físicas e equipamentos. O sentimento é de estar de favor, com constante ameaça de despejo. A improvisação criativa dos próprios guardas é o que permite acomodar cozinha, banheiro, vestiário e administrativo em espaços mínimos, via colaboração individual e coletiva, com móveis e eletrodomésticos comprados em conjunto ou trazidos de suas próprias casas. Até 2003, nem todas as Áreas se encontravam informatizadas.

Importante destacar que esta condição de precariedade física e de equipamentos não é exclusiva da GMPA. Praticamente todas as secretarias e setores da Prefeitura enfrentam essa mesma realidade. Parece ser uma característica do serviço público nos dias que correm, com raras exceções (Judiciário, Banco Central, Petrobrás e outras ilhas). As causas são múltiplas, mas talvez o essencial tenha a ver com a ausência de autonomia burocrática e a submissão à lógica da busca de resultados imediatos por parte de cada governo que chega ao poder, mesmo quando consegue reeleger-se. Porém, no caso da GMPA, essa situação parece ser agravada pela falta de prédios próprios. O que parece ser compensado pela disponibilidade e criatividade dos gms.

A Assessoria de Psicologia da GMPA é composta por uma psicóloga e três estagiários de graduação em psicologia. O setor é responsável pelo acompanhamento funcional e institucional, acompanhamento do estágio probatório, e coordenação da avaliação psicológica para porte de arma. Sendo ainda co-responsável pela Escola da Guarda na estruturação da qualificação e da formação. Apesar do reduzido número de pessoas trabalhando na assessoria, ainda é um ganho a SMDHSU contar com este serviço, pois são muitas as secretarias na PMPA que não possuem qualquer tipo de atenção voltado especificamente a saúde de seus servidores.

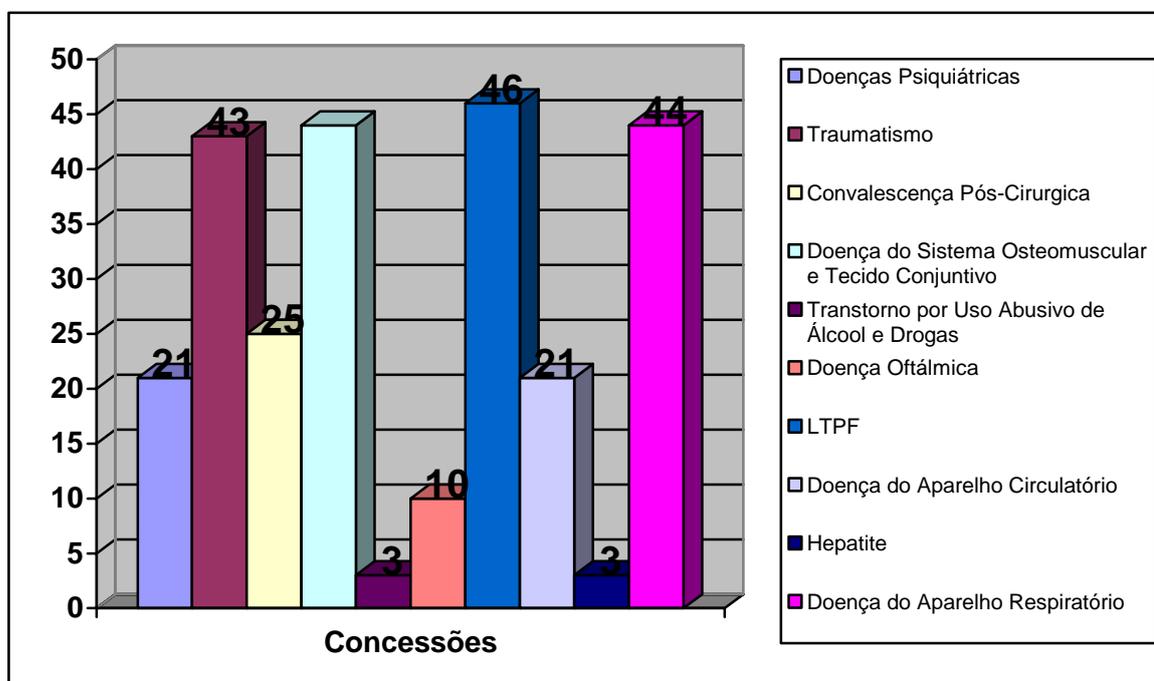
A Assessoria de Psicologia da SMDHSU atende a toda a Secretaria, mas suas funções são predominantemente voltadas para a GMPA. Isso ocorre em função da história da inserção da psicologia junto à Guarda. A atuação da psicologia na Guarda Municipal iniciou-se em 2001, ainda na SGM. Neste ano foi designada uma psicóloga para o acompanhamento exclusivo da GMPA. Com a criação da SMDHSU este trabalho teve continuidade, tendo sido ampliado para toda a Secretaria, embora continue com olhar mais direcionado para a GMPA. Com a estruturação do Recursos Humanos da Secretaria, foi feito um trabalho de integração entre este e a Psicologia. Embora as assessorias permaneçam separadas, hoje existe uma parceria e interlocução no trabalho realizado.

A atenção a saúde do trabalhador é um ponto nevrálgico na PMPA. O órgão responsável pelas questões de saúde do trabalhador é a Secretaria Municipal de Saúde (SMS), através da Gerência de saúde do Servidor Municipal (GSSM), antigo Programa de Atenção a Saúde do Trabalhador (PAST). Nesta gerência atuam médicos, psicólogos e assistentes sociais. A GSSM é dividida em duas equipes: a perícia médica e a perícia técnica. Tem por finalidade acompanhar as condições nos

ambientes de trabalho, promovendo estudos sobre as condições físicas destes locais e avaliando a situação de saúde na admissão e afastamentos por doença dos servidores.

Durante a pré-pesquisa foi realizada visita à GSSM e entrevista com a técnica responsável pelo assessoramento das questões de saúde junto a SMDHSU. O último estudo realizado sobre os afastamentos para tratamento de saúde na GMPA foi produzido em 2004, onde foram apontadas 260 Licenças para Tratamento de Saúde (LTS), resultando num total de 5.120 dias de afastamento. O levantamento realizado não trabalha com o CID, não indica o número de servidores que tiraram licença nem aponta a distribuição destas ao longo do ano. Também não constam no levantamento os Acidentes de Trabalho, Licença Gestante e Licença Paternidade.

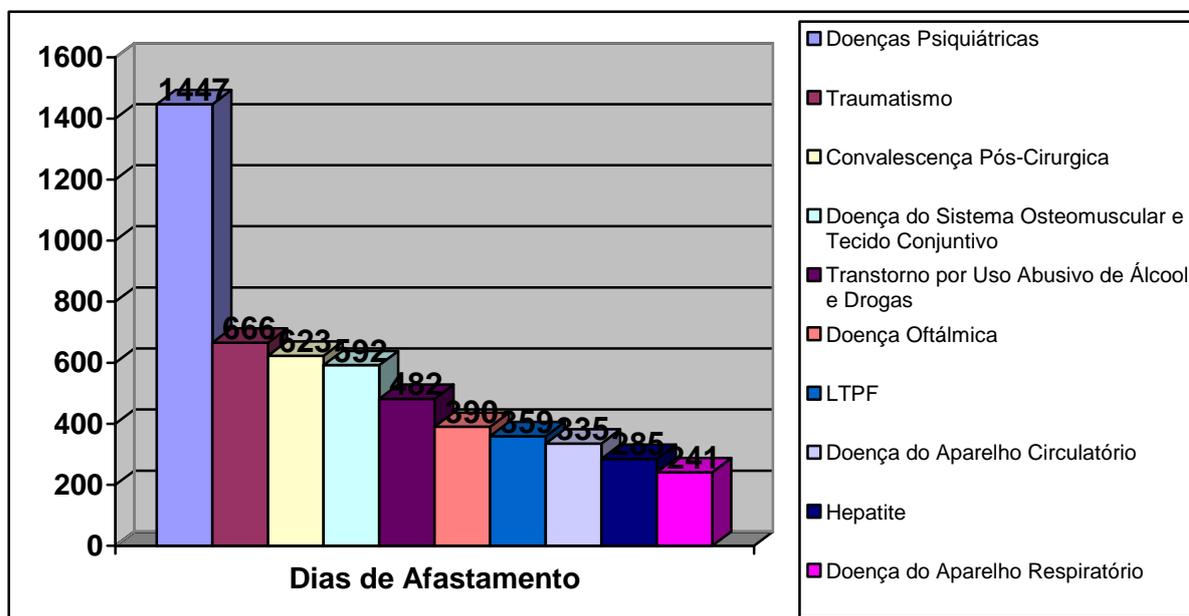
Concessão de Licenças Saúde na GMPA – 2004



O uso abusivo de álcool e drogas é apontado tanto pela técnica da GSSM, como pela Psicologia e Comando da GMPA como o principal problema de

saúde encontrado entre os guardas municipais. Contudo, essa realidade não se traduz no gráfico de afastamentos. A explicação para esta questão está no fato de que alcoolismo e drogadição não geram LTS, mas um alto índice de absenteísmo. Além disso, muitas vezes o guarda entra em licença saúde por patologias secundárias, resultantes do abuso de álcool e drogas, que mascaram o real problema.

Total de Dias de Licença saúde na GMPA – 2004



A relação funcional dos guardas municipais passa não apenas pelo Recursos Humanos e a Psicologia da SMDHSU, mas também pela Secretaria Municipal de Administração. A SMA é responsável por centralizar os sistemas de pessoal e desenvolvimento de recursos humanos, documentação, transportes administrativos e modernização administrativa do município.

A SMDHSU, comparada com outras secretarias, apresenta maior autonomia, com relação ao acompanhamento funcional, gerencial e do estágio probatório, por serem realizados na própria SMDHSU, através da Assessoria de

Psicologia. A relação com a GEAF da SMA, responsável por concentrara estas questões de acompanhamento funcional, se estabelece apenas para orientação e encaminhamentos.

A SMDHSU buscou saídas fora da PMPA para a solução de alguns problemas de saúde que atingem os guardas municipais. Foi elaborado um projeto que tem como objetivo constituir um Programa de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador. A SMDHSU recebeu recursos financeiros da SENASP para implantação deste projeto, realizando licitação de uma empresa, no ano de 2004, para a execução do Programa. A instituição que venceu a licitação foi o Instituto de Psicologia Social de Porto Alegre Pichon-Rivière.

O Instituto Pichon-Rivière desenvolveu o trabalho contratado no período de um ano e seis meses. O trabalho se propôs a efetuar uma análise institucional da GMPA com a finalidade de estabelecer um sistema de atenção integral a saúde do servidor da Guarda Municipal.

O diagnóstico inicial foi realizado em dois meses, ao longo dos quais foram realizadas reuniões com a Assessoria de Psicologia, gestores, equipes operacionais e supervisores de Área. Foram então realizadas oficinas de desenvolvimento profissional visando à aproximação dos guardas municipais, criando um espaço de escuta.

Sendo o alcoolismo e a drogadição um dos principais problemas de saúde apresentado pelos gms, receberam atenção especial. Foram realizados grupos de acolhimento, dirigidos para a sensibilização com relação à necessidade de tratamento. Participaram destes grupos 15 guardas, seis constituíram vínculo e

apenas dois continuam em tratamento. Com as chefias foi trabalhada a perspectiva da Redução de Danos.

Como última ação foi realizada uma “Feira de Saúde”, dentro de uma proposta terapêutica de clínica ampliada, com oficinas de música, arte e teatro. Este evento se desenvolveu ao longo de uma semana, na sede do Instituto Pichon-Rivière, tendo um baixo índice de adesão de guardas. Como encerramento do trabalho foi organizado um vídeo-debate²², palestra sobre saúde do trabalhador e apresentação do diagnóstico efetuado. Este evento também contou com poucos guardas.

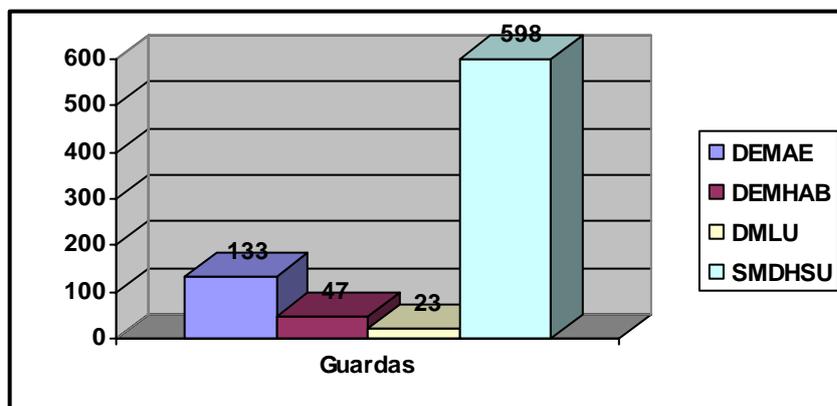
Há previsão de verbas para continuidade do trabalho voltado ao atendimento terapêutico dos guardas com dependência química. Porém, como dependem de tramites burocráticos, haverá um hiato neste serviço. Não há previsão de verba para questões assinaladas pelo diagnóstico como: capacitação gerencial, e aquisição de equipamentos de proteção individual (EPIs). Outros encaminhamentos apontados dependem da própria gestão política: reuniões sistemáticas com os guardas dos setores, redução do número de HE, constituição de um Núcleo de Atenção a Saúde (NAS) dentro da SMDHSU e elaboração de plano de carreira.

A PMPA apresenta uma peculiaridade, pois possui quatro Guardas ao invés de uma. A Guarda deste estudo é a chamada Guarda Centralizada, ou seja, a Guarda que está vinculada a Administração Centralizada do Município. Entretanto existem outras três Guardas, que são vinculadas a Administração Descentralizada, respectivamente: DEMAÉ, DEMHAB e DMLU. São corporações que possuem o

²² Debate sobre o uso da arma de fogo após assistir ao filme “Crash: no limite”.

mesmo nome, mesmas funções e mesmo uniforme, porém estão subordinadas a órgãos municipais deferentes e, portanto possuem chefias diferentes.

Comparativo do Efetivo entre GMs das Autarquias e Centralizada²³



Existe o plano de integração das guardas, subordinando todas à SMDHSU. Entretanto este projeto esbarra em aspectos políticos e burocráticos não sendo concretizado. A Guarda centralizada é a corporação que tem vivenciado o processo de reestruturação. O financiamento de projetos é feito pela SENASP com base nos dados da Centralizada, as demais dependem então de negociações com a SMDHSU para ser incluídas em cursos e planos de aquisição de equipamentos. Durante o período da pesquisa foi iniciado um movimento com relação a Guarda do DMLU, buscando maior aproximação, pela nomeação de um chefe subordinado a SMDHSU.

No que diz respeito à integração da GMPA com as demais instituições vinculadas a segurança, ainda há muito que avançar. Durante as observações foi possível perceber que esta relação ocorre em dois níveis distintos: político e de rua. SMDHSU, EPTC e SJS estabelecem parcerias, porém estas não penetram nas corporações, ao mesmo tempo guardas, azulzinhos e brigadianos se apóiam nas

²³ Dados referentes a outubro de 2006.

ações de rua, porém sem repercussão para os superiores hierárquicos. Chama atenção o fato da GMPA não ter um canal direto de comunicação com BM ou EPTC. Quando necessária a comunicação é feita pelas vias de acesso de toda população: 190 e 138.

A SMDHSU foi instituída em dezembro de 2002. Existia no Município uma Coordenação de Direitos Humanos, vinculada ao Gabinete do Prefeito, que deveria ser transformada em Secretaria por encaminhamento do Congresso da Cidade. Na tramitação do projeto junto à câmara de vereadores foi estabelecido um acordo entre governo e oposição que autoriza a criação da Secretaria de Direitos Humanos desde que incorporasse os aspectos de segurança e a Guarda Municipal. Teve origem estão a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana²⁴.

Este processo não contou com a participação da GMPA e os guardas não foram consultados. Este fato gerou resistência na transferência da corporação da SGM para a SMDHSU. A falta de amadurecimento da proposta se reflete ainda hoje na relação estabelecida entre a Guarda e Direitos Humanos dentro da própria Secretaria. Há não apenas uma divisão física, mas uma dificuldade de entendimento de trabalhos e propostas permeados por preconceitos de ambos os lados.

Este afastamento entre a GMPA e Direitos Humanos acaba por ser incrementado pelas diferentes linhas políticas implantadas na SMDHSU. Por sua história recente, foi possível realizar entrevistas com o gestor atual e o gestor da administração anterior (2001-2004) da SMDHSU. O que fica presente a partir destas conversas é a tendência a valorizar um lado, em detrimento do outro. Na primeira

²⁴ Informações sobre este processo podem ser obtidas em: GUINDANI e SOARES, 2005.

gestão as questões vinculadas aos Direitos Humanos prevaleciam, na gestão atual prevalecem os temas relacionados à Guarda Municipal. São indicativos da necessidade de amadurecimento das políticas públicas de segurança, para chegar a um equilíbrio entre prevenção e repressão, expressando o momento de transição em que a GMPA se encontra.

CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

SER GUARDA MUNICIPAL

Neste capítulo apresentamos a análise do material produzido nos encontros em grupo, trata-se da pesquisa propriamente dita. A apreciação dos comentários foi feita com base na revisão teórica, apresentada no primeiro capítulo, em um tecer entre teoria e prática.

Para melhor apreciação, a análise foi dividida em dois eixos: Condições de Trabalho e Estratégias para Enfrentar o Trabalho. Evidentemente no cotidiano de trabalho dos guardas municipais a realidade não se apresenta assim segmentada, estando todos os elementos interligados e inter-relacionados, porém para esta pesquisa acadêmica avaliou-se mais adequado dividir didaticamente as questões observadas.

O primeiro eixo abordado trata das condições objetivas do trabalho na GMPA. A seguir chega-se a questão do modo de ser guarda municipal, o que implica esta atividade profissional em termos de modelação da subjetividade e quais são as estratégias utilizadas para a manutenção da saúde no cotidiano de trabalho²⁵.

²⁵ As falas apresentadas neste capítulo foram produzidas nos encontros em grupo. Não é possível identificar os sujeitos por nomes fictícios ou por sua função de trabalho, devido ao compromisso de sigilo, pois poderiam ser facilmente identificados pelos colegas e gestores.

4.1 O COTIDIANO DE TRABALHO NA GMPA

4.1.1 Ser Servidor Público

A GMPA está inserida em um contexto maior que é o serviço público. O que significa que, no mínimo, de quatro em quatro anos acontecem mudanças: na gestão, na linha política, no modo de administração, etc. Por essa característica, nunca é possível garantir a continuidade das ações e projetos em andamento. O grupo de guardas municipais que participou da pesquisa mostrou ter consciência desta condição, expressando preocupação com a população, finalidade de seu trabalho.

A gente está tentando tornar isso um trabalho permanente, porque se cai, é a comunidade que vai sentir mais. Depende da futura administração. O futuro secretário é que decidirá se o trabalho vai ser mantido, se irá ter continuidade, se a equipe será de guardas.

Eu venho acompanhando as várias administrações que passaram pela Prefeitura. Estou sempre procurando saber o porquê do que está ocorrendo, o que está ocorrendo no momento. Acho que o pior para nós é essa coligação. Estou vendo o que é ter um governo coligado, fragmentado, todo mundo manda, ninguém obedece e ninguém manda nada. Isso é o pior de tudo, um jogo de empurra.

As chefias da GMPA enfrentam a questão de uma dupla demanda de trabalho, pois atuam tanto no operacional quanto na administração. Isto faz com que em alguns momentos o trabalho seja realizado de forma improvisada.

Muitas vezes eu tenho reuniões. Hoje é quarta-feira e eu já tive sete reuniões.

Não é por culpa dos nossos chefes, nossos colegas. É por falta de tempo, porque a demanda é muito grande durante o dia e inúmeras questões estouram a toda hora. Os chefes com toda a papelada com que estão envolvidos, representa enorme demanda, o telefone não para durante o dia, até dos bares da noite ligam pra cá pedindo para a Guarda Municipal fazer segurança. Eles não conseguem sair daqui, dessa papelada.

A questão do serviço público atravessa diretamente a motivação para o ingresso na Instituição. Quando questionados sobre o que os levou a prestar este concurso, praticamente todos os sujeitos que participaram da pesquisa afirmaram que a principal razão foi a estabilidade oferecida pelo serviço público e o salário. O que demonstra que não houve exatamente uma opção pela profissão de guarda municipal.

Sobrevivência. Eu nunca trabalhei com segurança. Para mim tudo é novidade.

Estabilidade.

Eu estava desempregado na época, então estava fazendo todos os concursos que apareciam.

Eu, sinceramente? Estabilidade financeira. Eu nem conhecia a guarda.

(...) não nasci pensando: eu quero ser guarda municipal. Se falasse isso seria demagogia minha. Mas o destino da minha vida foi se encaminhando para estudar para concurso. E esse foi o concurso em que passei. Não estava procurando seguir meu pai [que também é guarda municipal], mas é o concurso para o cargo com exigência de sexta série que acho que recebe o maior salário.

Em função da estabilidade e do salário. Eu não sabia o que era a Guarda, fui saber depois de feito o curso.

O que mais me motivou a procurar o serviço público foi a estabilidade. Se estás num emprego, por mais sério que tu sejas podem te mandar embora. Por mais sangue que tu does para a empresa, por mais funcionário assíduo que sejas, na hora de dar um aperto, do enxugamento do quadro, eles te mandam embora, e não tem o que fazer.

Acho que o grande atrativo das pessoas ao procurar o serviço público é o salário e a aposentadoria.

Poder se aposentar um pouquinho mais cedo para poder curtir a aposentadoria.

Agora não é mais possível com a integralidade, caiu um pouco o mito do funcionalismo público.

Hoje tu estás trabalhando no comércio com uma remuneração super boa e o amanhã não sabes, podes estar desempregado. Então esta estabilidade dá a tranqüilidade de botar a cabeça no travesseiro e dormir tranqüilo. Amanhã meu emprego está garantido.

Alguns poucos afirmaram conhecer o trabalho da Guarda Municipal. Outros disseram já ter trabalhado com atividades de segurança e gostar deste tipo de função.

Eu trabalhei com segurança, então quando surgiu esse serviço da guarda, era possível continuar neste mesmo ramo.

(...) eu gosto muito da área da segurança. Estou fazendo o que gosto, faço por prazer, não sou forçado a fazer. Estou aqui porque quero e gosto.

Eu fiz a inscrição e não conhecia a Guarda ainda, mas sabia que trabalhava com segurança. Eu já havia trabalhado na área de segurança, tinha sido brigadiano, mas já estava fora há um bocadinho de tempo. Fiz o concurso porque era da área de segurança, que é um trabalho que gosto de fazer. Também porque é um trabalho público, com estabilidade, mas principalmente, por querer retornar à área da segurança.

Além da garantia de estabilidade, está presente na motivação para o ingresso o estereótipo do funcionário público: dinheiro, e direitos garantidos e pouco trabalho. Entretanto a realidade se mostra diferente.

Acontece que falar bem das forças públicas não dá ibope. Ninguém gosta da coisa pública.

O pessoal é muito competente. Eu não tinha idéia que a Guarda Municipal levava o serviço tão a sério. Porque o estereótipo do funcionário público é de boa vida, mas o que posso falar da Guarda Municipal é que presta num serviço sério e competente.

Achei bem detalhada a ficha [de avaliação do estágio probatório] e bem rigorosa. Não é oba, oba de funcionário público, não é. É bem rigorosa sim. O pessoal avalia mesmo.

4.1.2 Momento de Transição

Os movimentos de reestruturação, principalmente com a introdução de novas funções, que exigem atuação mais operacional, o estar na rua e “na vitrine”, geram ansiedade sobre o futuro - o que será da Guarda? É questão que perpassa o cotidiano de todos.

Hoje a Guarda pode dizer que está em transição. Mudou bastante. Antigamente eram três fusquinhas azuis que estavam aí. Falavam-me que andavam horrores de quilômetros.

É mentalidade, tem colega antigo que se deu bem, e que é muito melhor o trabalho dele hoje na patrulha do que a porcaria que era quando estava no setor, pois assumiu mais a função.

A: É que a Guarda começou a ampliar seu trabalho, e a forma de trabalhar. Alguns não querem a mudança. Fica na toca, lá, que é mais garantido.

B: Vou ficar no posto, porque o posto é mais tranquilo (...).

O guarda antigo estava acostumado com uma situação. O pessoal que entrou comigo, hoje com quatorze ou quinze anos de guarda, já vem com outra mentalidade. (...) Foi mudando o perfil da guarda com a entrada de cada grupo. Foi mudando a idéia do trabalho da Guarda. (...) Faltam algumas definições, mais concretas, mais dentro da lei. (...) A mentalidade é outra, os 101 dálmatas entraram com a idéia da SMIC, aquela coisa bélica, aquela coisa mais operacional, mais polícia. E isso pesou, são 101 com essa idéia. (...) E pra que isso? Colega, quero ficar lá dentro do meu setor, no meu setor. Morrer lá dentro, comendo, bebendo, dormindo, fugindo, levando punição. Olhando depois pra trás: bah, o que é que eu fiz? Só dormi, bebi e não fiz nada. Enquanto que a mentalidade desse pessoal é eu quero fazer alguma coisa. Acho que essa é a idéia de toda a mudança.

Tu vai ouvir muitas reclamações dos guardas que pararam no tempo. Estão nos seus setores, não são jogados, mas são esquecidos de certa forma. Esses sim não evoluem e não permitem que a instituição evolua também.

Eu acho que o que causa alguma preocupação, não é algo muito grave, é que há uma indefinição sobre a guarda. É mais por causa da legislação, porque se vive numa época de transição. Essa indefinição gera uma certa expectativa, nada mais do que isso. Qualquer coisa sobre a qual não se tenha certeza absoluta gera expectativa, gera especulações, uma série de coisas.

Até onde o guarda pode ir? Tem que estar no momento certo, na hora certa. O cidadão vai recorrer a ele. Houve um homicídio dentro de uma vila, a Santa Rosa, quando chegamos lá encontramos a pessoa baleada: cinco tiros, perfuração pulmonar, respiração ofegante. Já fiz curso de bombeiro. Quem conduz é o responsável, então eu não ia pegá-lo. Sendo deste meio, da própria vila, tu achas que as pessoas vão entender. Mas a guarda é uma viatura, que está ali e eles não querem saber. Me chamaram de um monte de coisas que tu não podes imaginar. Tentei conversar, e esclarecer que nessa área não é assim, todo o ato tem que ser pensado. Naquele momento senti muito a minha inutilidade. Apenas chamei a Brigada e a SAMU. Se o caso fosse diferente, menos grave, mas naquela situação estávamos expostos numa vila com traficantes, desarmados, utilizando apenas colete, e as pessoas nos chamando de várias coisas, de inúteis. Ficamos expostos. A Guarda aparece muito na vitrine, nos jornais, a Guarda está atuando. O que temos que fazer? Esse é o problema principal que estamos passando dentro da instituição. Estão passando uma coisa que não é. Tem que ser alterada a legislação, tem que dar condições reais de equipamento e se preocupar com a saúde física e mental do guarda.

Tornar-se polícia é visto pelos gms como inevitável, um caminho sem volta, embora não desejado.

Existe uma certa ansiedade de se transformar em polícia. Não tem condição nem vontade disso. Acho que como a guarda municipal está, está mais do que bom. Essa mudança está dando o que pensar para boa parte da corporação.

A Guarda Municipal está perto de ser uma polícia. Está indo para este lado. As coisas estão demorando a se adequarem, mas as demandas estão vindo, podem ver. Atribuição não falta, o processo é irreversível.

(...) As guardas estão bem em cima do muro. A Constituição, os códigos, as leis orgânicas dos municípios não estão dando uma orientação correta para que possamos agir. Então temos essa série de problemas sobre a função e também enfrentamos problemas institucionais quanto ao equipamento. A arma nada mais é que um equipamento de proteção individual, como qualquer outro, de um profissional que utiliza sua ferramenta de trabalho. As guardas de São Paulo, Osasco, São Leopoldo, Novo Hamburgo utilizam armas até hoje. E nós ficamos como? A Guarda de Porto Alegre não está utilizando arma por causa de fatores sociais, e principalmente políticos, que estão atrapalhando. Mas o pior, é que estamos em cima do muro ainda. A guarda não é polícia, mas agente de segurança.

As atribuições podem aumentar com o porte de arma. Agora a gente vê e não pode fazer, com o porte a gente vai poder fazer.

Hoje a guarda está fazendo papel de polícia não por vontade imperativa, mas por vontade social, porque se está precisando de mais policiamento.

É estranho isso, porque tem a questão de mais polícia, mas não se pede mais Guarda Municipal, na realidade eles estão pedindo polícia, Brigada e tal.

A população ainda não enxerga a Guarda Municipal como polícia.

Não existe o respeito que existe para com a Brigada. Isso é uma coisa que vai demandar um pouco de tempo. Não vai ser de uma hora pra outra. Para isso vai precisar de mais efetivo, de muito mais treinamento, enfim, ações para que isso aconteça de forma tranquila. Outra questão é que a visão que se tem da polícia de hoje é denegrida, é a visão de uma polícia violenta. O que é que acontece quando a população percebe uma nova polícia na comunidade? Uma polícia idônea, ética? Eles passam a aproveitar na Guarda uma polícia decente.

Nós estamos trabalhando com certa ostensividade. Acho que estamos dando os primeiros passos para isso, as nossas tarefas o têm mostrado. Estamos indo num caminho sem volta, que começou quando o próprio grupo de apoio aqui foi criado.

Antes atendíamos as ocorrências, mas entrávamos nas vilas sem a presença da Brigada, quando muito esperava por outra patrulha, na entrada da vila. Não tinha problema com o pessoal da vila, eles sabiam que a GM estava na vila, mas que não oferecia risco. Mas agora com tudo o que foi divulgado, como que o guarda vai atuar com a polícia pra informar, pra não sei o quê. O traficante fica preocupado. Não está escrito na testa que aquele ali trabalha na patrulha ou não. Seria como foi na época da SMIC, era um risco terrível andarmos uniformizados no centro, porque tinha um grupo que trabalhava junto aos camelôs.

Nós estamos indo para fazer um serviço, queira ou não queira.

As opiniões se dividem, embora a maioria das manifestações seja contrária a isso, da GMPA tornar-se polícia. A idéia envolve todo um imaginário do que significa “ser policial”. E desta forma os próprios guardas se vêem muito aquém do que seria necessário para ser uma “boa” polícia. O tema volta a refletir o momento de ambivalência da GMPA hoje, com funções diferenciadas e perfis variados de atuação.

É que o policiamento tem alguns preceitos básicos, tipo postura na rua. Hoje nossa guarnição não tanto, mas nas áreas deixa a desejar

muito. Sinceramente, é muito ruim. Têm patrulhas que são melhores do que a minha. Eu acho que tem o guarda que gosta de atuar e tem o que não gosta. Tem o que é soldado universal e o que não é.

Vai modificar porque tanto daqui vai ter uma cobrança maior, como da população vai vir uma cobrança maior, e principalmente sobre o pessoal das motorizadas. Eu acho que é ônus. Se não quer passar por isso, sai. [silêncio]

Nesta idéia do que é ser policial se confundem questões que hoje estão presentes. Com certeza com o chamado **poder da polícia** tais questões seriam alteradas. É o caso da gratuidade no transporte público que hoje se dá mediante o uso do fardamento. Porém, voltando a usar arma de fogo, o guarda não vai levar a arma para casa. Pelo Estatuto do Desarmamento é possível, mas a GM não tem armas para disponibilizar para todo o efetivo.

Se tu fores embora fardado, sem arma, já estás exercendo policiamento. Para andar fardado sem arma e sendo polícia, tu não podes cumprir a expectativa da população, mesmo no caso de uma criança que não queira pagar a passagem. Como a população vai saber quando tu estás de serviço ou não?

Mas é um serviço um pouco diferenciado. Tem que ser inteligente, não adianta ir todo o dia no colega, o colega não vai mudar. Tem que fazer um trabalho diferenciado.

No patrulhamento de parques e praças, tu vai todo o dia e vê aquele determinado cara fazendo as mesmas coisas. A primeira vez tu falas, falas a segunda, falas a terceira, na quarta tu levavas para a delegacia. Mas daí não é caso para a delegacia. Então já voltas com raiva desse cara, porque pagaste um mico lá na delegacia. A próxima vez que o vê desmancha o cara. É assim que funciona, e é assim que a Brigada faz. É assim que vai acabar acontecendo com a gente.

A: Acho que a mentalidade é diferente. Vai mudar, não vai ser pela força. A mentalidade da Brigada já está mudando.

B: Não há o respeito que eles têm pela Brigada.

A: Acho que eles têm é medo [da Brigada].

B: O bandido tem medo da Brigada, não da Guarda. A gente tem que usar mais força do que a Brigada, às vezes, em certas situações.

A: Mas se a Guarda for efetuar o serviço de policiamento desta forma, não irá demorar muito para o pessoal ter pela Guarda a mesma antipatia que tem pela Brigada.

Porém, ao mesmo tempo é possível visualizar uma Guarda diferenciada, uma Guarda cidadã. E é nestes momentos de integração com a comunidade que o reconhecimento positivo, não como agente de repressão, é percebido.

A: Entramos com as senhoras de idade [referindo a participação dos guardas no baile da terceira idade], as nossas funções são bem grandes. [risos]

B: Para você ver, até isso. Mas é bom para a Guarda isso.

C: A Guarda não é só repressão. A população está vendo e a Guarda tem aparecido muito na mídia, isso é bom, porque ameniza um pouco as coisas, foi tranqüilo esse ano.

Existe outra necessidade que é da polícia com a educação. A polícia é o bombeiro que resolve o problema e também vai à sua raiz. Tenta de certa forma trabalhar na escola uma coisa a mais. Eu acho que é algo meio utópico, mas o ideal de um policial na escola é fazer um trabalho de educação, porque na verdade é nesse momento que haverá a conscientização e este é um trabalho demorado, lento, a questão cultural.

Acho que o governo anterior fazia isso, eu não acompanhei, mas pelo que se lê de fora, acho que o governo anterior trabalhava muito isso. (...) Não queria expor a guarda assim como polícia. Tentando entrar dentro das vilas, um processo de civilização, até. Por que não dizer isso? Porque acho que desde o asfalto para a vila, o esgoto, enfim, tudo ajuda. Começa por aí, é um processo lento, é continuidade e não reprimindo como o colega tinha falado antes. Senão é só paliativo.

Diria que são dois momentos, tu trabalhas os dois extremos. Existem os guardas que trabalham com a comunidade neste trabalho social e também aquele que está fazendo desapropriação. Só que a Guarda em si tem uma abrangência um pouco maior. A polícia, o que a Brigada tem, é uma preocupação com a lei e a ordem, totalmente ostensiva. E nós estamos construindo uma mentalidade que vai além da questão patrimonial. Tem a questão do poder de polícia, de abrangência muito maior. (...) Então, existem os dois extremos e esse é um processo construtivo. Vai ter momento em que, por motivos políticos, vai estagnar, estabilizar. E tem momentos, como hoje, que vai evoluir muito.

(...) Quando tem a retirada de morador de rua, a guarda faz o seu papel, mas a prefeitura não faz. O grupo de apoio faz o embate, mas depois a gente tem que se recolher. Tinha que ter planejado: demolição, retomada, cercamento. Não é conosco. Não sou assistente social, sou da segurança.

Tem que atender bem os setores que são os nossos clientes, os funcionários que neles trabalham. É importante atender bem, é a

nossa clientela. Eu já vi colega responder: o setor liga pedindo um patrulhamento mais intensivo porque o porteiro não foi, pois há setores em que a vigilância é terceirizada daí o colega diz: a gente vai ver o que pode fazer. Essa é uma resposta vaga. Diz que vai dar um retorno, ou que vai ou não vai fazer. Isso é coisa do pessoal mais antigo, porque a gente já entrou com uma nova doutrina, de que é importante atender bem.

Entretanto, as contradições na demanda da população são muitas. Em determinado momento pede repressão, depois acusa de uso abusivo da força. Estas contradições são percebidas pelos guardas municipais que apontam as dificuldades de trabalhar neste cenário.

Isso também é uma contradição. A GM realiza operações em parques sem usar a força, e a comunidade, que está vendo essa ação, mesmo querendo a repressão denuncia a força excessiva. Reclamam. A comunidade às vezes ajuda.

Reclamam que a praça está fedorenta, que não podem mais frequentá-la. Se vamos lá nos atacam com pedras. A gente tem que conter, e no que a gente contém, abusa da força. Muita gente acha isso. A nossa GM está ligada à Secretaria de Direitos Humanos. É uma contradição.

Eu estava em sala de aula conversando com duas colegas de faculdade, e disse que a gente entrava na praça e acabava retirando as roupas dos moradores de rua que acampavam ali, para eles saírem da praça. Uma disse que era bom aquilo que fazíamos, pois eles saíam da praça. A outra disse que o que fazíamos era roubar as coisas deles. Quer dizer, duas pessoas, da mesma classe social, com visões totalmente diferentes. Agora quanto à polícia violenta, a Guarda hoje não é vista como uma polícia violenta.

Trabalhar é muito complicado porque se fica num dilema, sem saber o que fazer, agradar a gregos e a troianos. Não gosto de ficar retirando as pessoas da praça, não tenho nada contra aquelas pessoas mas é a nossa função e daí estás ali com outra pessoa, tu até concorda, mas o que é que tu vai fazer?.

Também acho que a população não gosta da polícia, ou vai contra seja o ato que for, ou à polícia em si, ao poder institucionalizado, no que fizer. Seja Guarda, seja Brigada. É uma revolta consciente, ou até inconsciente, porque o povo não tem policiamento para o povo. A polícia é feita para o rico. Se ocorre um assalto a banco, em dois minutos está um batalhão pronto, disponível ali, pra guardar o patrimônio.

A polícia tem que proteger o patrimônio do rico. O cara tem que proteger o patrimônio de um multimilionário que para tudo tem

seguro, mas se tu és assaltado na vila, liga para reclamar para o 190 - não tem viatura, não tem gente, três ou quatro horas depois eles vão lá, depois que não tem nada mais o que fazer. A população percebe, não sei dizer se percebe assim ou inconscientemente, mas acaba percebendo e começa a gerar revolta.

Eu não gosto da polícia por quê? Sabe? Às vezes não sabe o porquê. Isso já está no sangue. Na verdade não sei se dá para criticar.

4.1.3 Novas Funções

Com o processo de reestruturação da GMPA, intensificado a partir da incorporação à SMDHSU, novas funções são criadas. Este é o caso dos motociclistas, do GAPO e dos fiscais.

Mais recentemente, a partir de 2005, há o emprego de guardas em outros setores da SMDHSU. E embora já ocorresse antes, era de forma isolada, geralmente pela cedência de servidores para outras secretarias ou para a Câmara de Vereadores, sempre por questões políticas. De fato, não é diretamente a reestruturação que faz com que os guardas sejam reconhecidos como servidores com potencial de atuação em outras áreas, mas uma combinação entre: a carência de pessoal, a falta de recursos financeiros para contratação, a qualificação dos guardas e o entendimento político.

(...) Como todos aqui são oriundos da guarda, trabalhar aqui está sendo um processo novo. São muitas coisas novas que estão acontecendo, a partir do ano de 2005 quando montaram esta equipe formada por guardas municipais.

(...) Descobri que existe um mundo maior, o crescimento profissional para nós, é imenso. A pessoa mais influente que eu conhecia era uma diretora de escola. Hoje sentamos, opinamos ao lado de delegados de polícia, de coronel da brigada, nós somos conhecidos na Assembléia Legislativa, pelo prefeito, o prefeito nos reconhece. (...) Tínhamos habilidade enquanto guarda, já éramos dedicados. Se olharmos para o Município, praticamente quem cumpre horário é a Guarda Municipal. Por causa do guarda, ou talvez por causa do sistema, eis que não podemos sair enquanto o colega não chegar, isso gera em nós um senso de responsabilidade (...).

Este processo é novo e causa estranhamento a muitos na corporação, que tendem a ver estes servidores como “não guardas”. Fato que é reforçado por algumas destas atividades que exigirem que os guardas andem sem o fardamento, como é o caso da assessoria comunitária. Estes guardas são vistos muitas vezes

pela ótica antiga, do favorecimento político e com uma visão distorcida sobre o serviço público que acredita que trabalhar na Secretaria significa não trabalhar ou trabalhar menos.

(...) Todo mundo sabe do fato que tem alguns colegas que não conseguem entender. Pelo fato de não andarmos fardados nós conseguimos entrar em lugares que fardados não entraríamos e conseguimos ouvir o que as pessoas não nos diriam se estivéssemos fardados. Nós podemos mostrar para eles um outro lado da Guarda Municipal.

(...) Esses supervisores entendem nosso trabalho, sabem que nosso trabalho está sendo importante nas comunidades. A maioria da guarda ainda não percebeu, pelo fato desse serviço ser descentralizado.

Estes guardas que estão atuando em funções de assessoria, no entanto não deixam de se ver como guardas municipais. Ao contrário, têm orgulho de levar o nome da guarda para outras esferas de relação com a comunidade, tendo inclusive um entendimento diferente sobre segurança e atuação da GMPA.

(...) Fazer com que todas as instituições que participam dos fóruns sintam a mesma necessidade de estarem presentes e apoiando essas comunidades. (...) o que é importante salientar, nas reuniões a nossa presença é entendida como a de um agente político, como um CC, como assistente social, mas faz questão de primeiro afirmar que somos guardas, e isso quebra com aquela coisa de reunião mais uma vez. Estamos aqui pra dar continuidade ao nosso trabalho.

(...) Fizemos um trabalho com os supervisores das áreas para que eles também fossem uma parceria presente, e para que as demandas que fossem encaminhadas para a Guarda, também tivessem agilidade na resolução. Assim temos esse aspecto positivo para nós. Essa é nossa corporação, com a Guarda a gente encaminha e consegue agilizar as coisas. Uma alegria é a Guarda estar sempre presente nos fóruns. Ser parceira.

(...) Nós somos unidos, a gente entende que é o mínimo para conseguirmos desempenhar um bom trabalho. (...) A comunidade queria a presença da Guarda. Então solicita a presença da Guarda. Homenageiam a Guarda e muitas vezes não homenageiam a Brigada Militar, porque reconhecem em nós os parceiros ideais, pessoas que fazem além.

A Guarda Municipal tem uma rotina de trabalho nas escolas e postos durante o ano. Nós trouxemos a Guarda para outros locais, onde ela ainda não estava inserida, e as pessoas começaram a conhecê-la e entender o seu verdadeiro trabalho, porque ouvem falar da mesma, mas não sabem o que acontece. (...) A Guarda Municipal está num processo, então precisamos fazer com que as pessoas entendam que é um trabalho elaborado, constituído. Não vai ser de uma hora para outra que eles irão saber o que somos. (...) Hoje dificilmente entramos numa reunião e alguém se levanta para falar mal da Guarda sem que alguém da comunidade nos defenda. A Guarda reconhece.

A segurança é uma questão ampla que pode se constituir de diversas formas. A questão policial é uma questão final.

O fato da ASSECOM ser composta por guardas traz outro diferencial a esta assessoria. Ela tem por função principal a interlocução com as comunidades sobre as questões de segurança pública. Pelo tema, não é incomum o confronto com o pessoal do crime. Neste aspecto a experiência de atuação como guarda do outro lado do enfrentamento, traz um conhecimento prático que pode evitar situações mais complicadas.

Nesse sentido a assessoria ser montada por guardas facilita um pouco as coisas, porque temos experiência de lidar com as pessoas, temos aquele olhar mais apurado, já sentimos a maldade. Evitamos ao máximo qualquer tipo de confronto. Se não der para fazer a reunião tal dia, a gente transfere. Mas isso não impede o nosso trabalho. A gente tem cuidado, evidente, até pela nossa formação como guarda.

Embora não se possa generalizar, a grande maioria destas novas funções está sendo desempenhada por guardas oriundos do último concurso realizado, que ingressaram na PMPA a partir de 2002. Esta questão fez com que surgisse uma espécie de divisão entre guardas “antigos” e guardas “novos”.

A grande maioria desse pessoal que veio da SMIC é o pessoal que ingressou no último concurso, foram direcionados para as escolas, mas havia anteriormente essa idéia de que trabalhassem com a SMIC. (...) Então convocaram uma turma para fazer um curso. Quando mudou o governo, alteraram-se as coisas e uma parte do pessoal veio fazer parte do GAPO. Muitos saíram do grupo quando

foi desmembrado o pessoal da SMIC. Uma parte foi recolocada nas áreas e outra veio para cá, para começar o serviço de apoio.

Contudo esta segmentação **novos – antigos** não se restringe ao tempo de trabalho na guarda municipal. Parece mais indicar uma idéia sobre a concepção do trabalho na Guarda Municipal. Os “novos” apostam em uma guarda mais atuante, mais próxima da população e com diversidade de funções. Aceitam, ou “compram” a idéia de mudança mais facilmente. Com isso atuam de maneira diferenciada, com maior rigidez e obediência às normas.

Na verdade o GAPO e o GEM são ‘pau pra toda a obra’. Parte do princípio que tem trabalho a ser feito, mas que não sabe se vai terminar. Tu podes fazer o patrulhamento por lá, mas podes acabar num evento. Essa é a característica do GAPO.

Não que a gente goste de ir lá e desalojar um morador de rua, mas a gente tem que fazer, alguém tem que fazer esse serviço, e nós somos pagos para isso.

No curso teve coisas boas e ruins. Os nossos colegas da Guarda, que foram escolhidos para nos ministrar algumas aulas, que nos deram aula, foram bem escolhidos. Passaram a idéia de que a Guarda não é só para cuidar do patrimônio, mas que tem atendimento à criança, atendimento ao professor. Passaram uma mentalidade nova. Mas também teve outro lado, de funcionários da Prefeitura, psicólogos. Esse pessoal já tem uma mentalidade mais de funcionário público. Já passaram uma coisa diferente, como o guarda é o porteiro. Os guardas já passaram uma imagem bem diferente, que eles estão tentando mudar.

Acho que essa turma que entrou antes de nós, os cento e poucos é que começou a mudar. Deu uma outra cara, um gosto novo para a Guarda. Porque antes fazia muito tempo que não tinha concurso. Sangue novo, pessoal com pique. E agora nós, outro pique, de trabalhar bem. Acho que tem que atender bem o pessoal. Não dá para não ter essa visão de que o guarda não tem estudo, não sabe se expressar, não sabe falar. O que deu essa energia para o GAPO e na Sala, foi o pessoal mais novo. O pessoal mais antigo acabou ficando nos postos.

Antes de ter um local designado para trabalhar, quando recém tinha assumido e nem uniforme tinha, eu trabalhava só em postos onde já tinha guarda, para cumprir horário e fazer tipo um estágio. Trabalhei em setores assim, de chegar na escola e ver a cerca com um buraco. Chegar no guarda e falar: olha aquela cerca ali, será que não seria o caso de anotar no livro, fazer um memorando e passar para a Guarda e para a Direção tomar uma providência? Daí o

colega: parceirinho, olha vou te dizer uma coisa bem certa pra ti, faz o teu arroz com feijão e deu. Não te envolve com essas coisas que tu só vai te incomodar. Isso já foi pedido. Fui olhar no livro e nem estava registrado. O livro é a proteção do guarda, significa que ele informou a situação. O colega nem aí, bem desligado. (...) Dá mais trabalho, é aquela estória: a laranja que dá suco sempre se espreme um pouco mais. Mas se queres crescer, tem que fazer. Para ser respeitado como profissional tem que se esforçar. Imagina que frustração deve ser para o próprio colega, te respeitam como pessoa, mas, como profissional, tu não é respeitado. Tem diferença entre a pessoa que está bem na Guarda e aquela que não está.

Ainda é possível estabelecer outra divisão, que foi bastante ressaltada durante as discussões em grupo. Pelas funções desempenhadas, podemos verificar a existência de dois grupos na GMPA, que nomeamos de grupo fixo e grupo móvel. Compõe o grupo fixo todos os guardas que atuam especificamente em setores, escolas, secretarias, etc. Este grupo se caracteriza pelo maior tempo de serviço na guarda municipal e se encontrar afastado das mudanças em andamento. Muitas vezes não são convocados para os cursos de qualificação, pela impossibilidade de deixarem o setor em que atuam. Foi o grupo de guardas que a pesquisa não se propôs a investigar, devido ao pouco tempo disponível para a sua realização, somada a grande dificuldade em reunir estes servidores que atuam em inúmeros locais, ainda muito distantes uns dos outros.

O grupo móvel corresponde aos guardas que atuam em funções diferenciadas como patrulheiros, motociclistas, pessoal da sede da GMPA, plantões, chefes de área, etc. São os mais diretamente expostos às mudanças da atuação geradas pela reestruturação da GMPA, sendo o foco desta pesquisa. São estes servidores que estão atuando e influenciando nestas transformações, tendo espaço para utilizar a inteligência criativa, a possibilidade de troca com os colegas e espaço de reconhecimento.

Mas tem pessoas que gostam de estar no meio do fogo. Eu gosto de estar assim, onde me sinto útil. Não que em outros lugares não seja útil, mas onde não vejo o tempo passar. Não fico olhando o relógio. Apesar do relógio grande ali na frente.

O contraponto em relação aos setores é feito a todo o momento. O trabalho como gm fixo é apontado como muito monótono, e, portanto mais cansativo, apesar da maior exigência que se tem nestas funções diferenciadas. Também o enfrentamento da demanda do trabalho é feito de forma diferente, no grupo móvel, de maneira coletiva. Como trabalham com outros guardas, ao contrário dos guardas de setor, que normalmente atuam sozinhos e isolados em um prédio, há a possibilidade de fazer trocas nos horários de trabalho ou pequenas “fugas”, o que facilita a convivência com a família, a visita a médicos e permite brechas na jornada de trabalho.

(...) Trabalhei aqui na frente, ficar 24 horas lá, acho que vi e revi 4 vezes as exposições ali. Só que de noite não trabalhei. Trabalhei de dia, só que é ruim estar fora do que está acontecendo. Eu não gostei de trabalhar isolado assim. É como se estivesse numa bolha.

Escola é terrível, não se trabalha só de guarda. Têm adolescentes, trabalhador em geral é funcionário, é professor, é aluno. (...) Na viatura, até o horário passa mais rápido do que se fores ficar doze horas dentro de uma escola. (...) Com o passar do tempo, você vai se acomodando no setor. É onde começa a ter mais risco, começa a ficar muito tempo no setor, começa a se incomodar.

Trabalhei muito nas escolas. Estava acostumado com movimento. Trabalhei na prefeitura velha, onde tem um movimento maior, passam muitas pessoas. Há movimento, se trabalha com um colega, já troca uma idéia com o colega. É diferente de ficar enclausurado. Não dá. Eu cuidava toda a parte interna da escola, conversava com os vizinhos, com as pessoas que passavam, ficava na rua.

Ele é sozinho, o colega no posto está sozinho. A pessoa interage com a direção, com os alunos, acho que depende da pessoa. Mas assim mesmo, como guarda, fora essa parte. Como corporação, como ele se sente ali, ele está sozinho, vai fazer o que der na telha dele, desde fazer o certo, quanto o errado. Por isso existe a equipe da rua, que tem três finalidades: apoiar, fiscalizar e orientar. Esta é a finalidade da equipe da rua. Então o colega está no setor dele fazendo besteira. Te pede um apoio, e você chega lá para apoiar o colega. (...) Como supervisor ou ronda, você vai ver como está a

pessoa. Às vezes tu vais falar com a pessoa, e o colega não se agüenta de bêbado, ou está drogado.

Trabalhei em vila, em morro e era duro o serviço, o entorno. Mas tem colega que gosta.

Tem uns guardas bons que trabalham melhor no bar da frente, cuidando da escola, do que dentro da escola. E acontece que quando aquele guarda está no setor, não acontece nada na escola. Quando está a turma da outra noite, acontece de tudo na escola. (...) Tem o entrosamento, tem o envolvimento, você paga uma cachaça, bebe junto, combinam janta. Olha, o guarda está chegando, vamos fazer uma janta, vamos passar lá. (...) Ele arranja uma maneira de se proteger, principalmente em área de alto risco. Ele arranja uma maneira de fazer o serviço e de voltar sozinho. Ele vai interagindo com a sociedade, aquela sociedadezinha ali. Naquele momento é bem estranho, vai contra tudo o que se diz de segurança, mas é uma coisa que dá certo. Mas que vem do indivíduo, não é uma regra.

A grande verdade é que, trabalhar de noite dentro de um setor, tem doze horas contigo mesmo, só bêbado, fumando um ou dormindo o tempo todo.

Depende muito da personalidade da cada um, mas já trabalhei em setor sozinho, isolado, que nem vizinho tinha, olha, é terrível. Não é fácil. (...) Essa coisa do pessoal beber e se drogar, acho que tem a ver com ficar 24 horas sozinho num lugar, que tem que estar cuidando. Imagina a tua casa, onde tu tens toda a liberdade, podes passar um dia e uma noite vendo televisão, agora imagina um local de onde tu não podes sair.

Importante salientar que **ficar parado** é apontado como muito cansativo. O que parece contraditório indica na verdade a importância de sentir-se útil, sentir que está trabalhado. Nos setores, o trabalho é ainda menos concreto, vigiar parece não fazer nada.

Eu acho melhor, porque não tenho paradeiro, posso estar aqui, como posso estar na zona norte, posso estar na zona sul, não tem local definido. Já no setor não, tu ficas doze horas parado ali, então têm horas que tu cansas. Acho cansativo ficar parado doze horas. Em escolas ainda tem o movimento de alunos, tem recreio, tem saída, tem horário de intervalo, almoço. De tarde, muda a turma também, são outros alunos, outros professores, mas é sempre assim. Daqui a pouco vai criando a rotina, sempre a mesma coisa na escola. E eu, como motorista, não tenho essa rotina. Hoje chego aqui pela manhã e posso ficar a manhã toda parado, mas se tiver que sair meio dia, eu largo tudo e estou saindo. Setor não tem disso, é o dia todo ali, e só ali. Eu prefiro serviço não rotineiro, tem

possibilidade para qualquer lado, às vezes dá ocorrência, pegas pela manhã a ocorrência e é duas, três horas da tarde e nada. Por causa da área judiciária.

Não são apenas os guardas que atuam **fora** da GMPA que sofrem com o não entendimento dos colegas. A maioria dos servidores, principalmente aqueles que atuam nos setores como guarda fixo, desconhecem os rumos que a GMPA está tomando. Reagem com estranhamento e desconfiança, sentindo-se ameaçados e desvalorizados frente às inovações. Este é o caso do GAPO, grupo criado inicialmente para fazer o acompanhamento dos fiscais da SMIC no controle do comércio ambulante ilegal. Este grupo recebeu distinção em termos de formação e mesmo de uniforme, por conta da complexidade e dificuldade da tarefa que deveriam desempenhar. Estes guardas foram discriminados pelos colegas como sendo um grupo de “elite”.

Este grupo marca um diferencial no trabalho da Guarda Municipal, pois foram os primeiros a **ir para a rua**, e enfrentar um trabalho complicado e perigoso. O grupo foi montado e passou por um breve período de qualificação. Contudo, a logística da atuação não foi pensada adequadamente e, na prática, este primeiro grupo enfrentou muitas dificuldades. Tanto por número insuficiente de guardas, inadequação dos equipamentos, como por falta de reconhecimento da autoridade de Guarda Municipal, por parte da população.

Nas praças tinham que caminhar, então é a pé, só tinha uma patrulha para dar um apoio. (...) iniciamos e aí iniciou a rua, a mídia estava em tudo.

A gente tentava, mas não tinha condições logísticas para fazer esse serviço. Nós tínhamos, no começo 15 guardas. Em Porto Alegre, 15 guardas não são nada, tanto que no primeiro problema, quase mataram um colega. Depois quando veio a segunda turma, que ampliou um pouco o serviço. Grosso modo, era a gangue da prefeitura contra a gangue do centro. Assim era considerado até pela Justiça, porque, por diversas vezes, quando das ocorrências,

se respondia ao juiz exatamente como o ambulante. A Juíza não interpretava que estávamos cumprindo nossa função legal na proteção do fiscal, que estávamos fazendo um ato legal também. Ela queria que pagássemos cesta básica (...). Não estávamos naquela situação como um cidadão comum, estávamos incumbidos da função de guarda municipal, na função pública. A resposta era: 'Ah não! Mas ele brigou'. Ao que retrucávamos: 'Não, ele defendeu o agente de fiscalização sendo que este estava no exercício de suas funções'.

No primeiro caso de confusão em que me envolvi, como em outros, isso foi engraçado porque quando fomos responder, era como se fosse uma briga de rua (...) Se as pessoas que me agrediram me conhecessem, não fariam aquilo, eu não tinha nada contra elas também, foi só auto-defesa.

Claro que para a população em si era antipático. Aos olhos da população, trabalhávamos junto com a fiscalização da SMIC, recolhendo mercadoria. É que muitos ambulantes, na verdade, são trabalhadores. Mas o produto era ilegal, e então toda a força da fiscalização era obrigada a fazer. Inclusive essa época de acompanhamentos de escolta foi a mais difícil. O guarda que trabalhava na SMIC vivia sob constante pressão. Ficava com medo de sair na rua e ser acertado por alguém.

Mesmo assim fazíamos frente aos manifestantes, porque a Guarda tinha que adquirir o respeito na rua. Ou era na base do pau, ou no policiamento. Como não tínhamos o poder coercitivo policial, tínhamos a base do bastão. Os enfrentamentos no começo eram por vontade, depois, por instinto e obrigação, pelo coleguismo. Em pouco tempo, estávamos na rua pelo colega mesmo. Chegamos a um ponto em que o único proveito daquele trabalho, porque nos prometeram mundos e fundos, como 25% de gratificação da SMIC, que nunca chegou. O que veio foi trabalhar meio turno na sala do Mercado Público. Graças a esse meio benefício, de meio turno no trabalho da rua e meio turno interno, conseguimos nos qualificar um pouco mais.

Essa animosidade contra nós, agora, é de proporção bem menor que na época da SMIC. Serviço coercitivo direcionado aos ambulantes: 'sai, estás tomando o que é meu'. Hoje coibimos coisas que a lei nos permite. (...) A lei permitia também, só que a população não reconhecia. Para a população, tu estás pegando o que é dele, não interessa se é contrabando ou desvio de carga.

Então foi criado o grupo Vizinhança Segura, abrangendo, além das praças, as escolas, pois além de ter a patrulha da área, que consiste no patrulhamento escolar, o nosso patrulhamento, que não vai passar em todas as escolas. Se uma escola estiver mais complicada, e não estiver em nossa programação, vamos dar um apoio nas áreas.

Não trabalhamos à noite, a característica do grupo de apoio é trabalhar durante o dia. Porém, tem eventos, e esses são aleatórios. Às vezes começam às três da tarde e duram até três da manhã.

Nosso horário no GAPO é das seis e meia da manhã às seis e meia da tarde, porém, é flexível. Pode fazer vinte horas de serviço em um dia, como pode pegar às seis da manhã e largar às três horas da tarde, porque não tem o que fazer. Convocado para um evento, se ele encerra antes sorte a sua. Beleza para nós. Se der ocorrência, briga entre outras pessoas, caiu para nós. Se tem que ir para a área judiciária, com muita boa vontade do escrivão, demora umas doze horas. Entramos às três horas da tarde e vai até as três da manhã. Isso para liberar a pessoa.

A Guarda Municipal e a fiscalização eram os malvados. Hoje é diferente, a guarda faz patrulhamento num parque e chega numa pessoa que está com um cão fora da guia, normalmente um Pit Bull. Eles ainda ficam brabos, mas a guarda municipal faz a intervenção. Tem que chegar e ainda levar a lei, Lei 1129, que é a lei de parques que proíbe cães fora da guia. Cães de grande porte. E outros tipos de atuações que a guarda vem fazendo.

A característica operacional do grupo mudou, porém as dificuldades permanecem. Como função nova, também novas e diferentes são as necessidades de equipamento que surgem.

Para quem está sentado numa cadeira é fácil dizer que não precisa de um macacão; é fácil caminhar na cerâmica e não em cima de um asfalto e dizer não precisa de coturno. Na rua temos que enfrentar a situação real. Prender alguém na rua, com uniforme de calça e camisa é muito difícil.

Embora rejeitem o apelido de “galácticos” e demonstrem certo ressentimento com relação a questão, o GAPO se reconhece, sim, como um grupo diferenciado. Seja pela formação recebida, ou pela qualificação física do pessoal ou ainda pelo cuidado com a apresentação.

(...) o grupo da SMIC era melhor qualificado. O pessoal do GAPO são os ‘galácticos’, é o Real Madrid, como apelidaram, só estrelas. Mas se chamavas uma patrulha, os colegas chegavam sem cinto, com a calça rasgada, uma calça velha, e nós não. Quando nos aprestávamos, sempre era bem fardado. (...) Então ficou operacional como eles queriam, com um perfil melhor.

Mitos e verdades são construídos sobre as diferentes funções, neste período de transição.

(...) Eu sei o que é na rua. O pessoal do GAPO, eu não sei, verdades e mitos. O pessoal do GAPO, não sei porque eles se consideram elite. Não entendo, não vejo dessa forma. O serviço deles é um entra e sai do carro, e deus que me perdoe, imagina no calor, andar de carro no calor, 40 graus. Fora quando tem que correr atrás da bagunça, uma correria de colégio. Não vejo com esses olhos que o GAPO é bom.

São como níveis. Assim se és guarda de setor, tu és o parado, se és do GAPO tu és mais. Vai na sede é puxa saco, trabalha no ninho de cobra. Trabalham na GEM os colegas selecionados, motoqueiro, legal.

Entre as mudanças que vem ocorrendo na GMPA está à atuação em diferentes locais, como o acampamento Farroupilha no Parque da Harmonia e o atendimento no Parque Germânia. O Germânia é emblemático desta atual fase da Guarda. Um atendimento diferenciado, integrado com Brigada Militar e segurança privada, que deveria ser a vitrine de uma “nova” forma de atuação. Entretanto tropeça na falta de planejamento.

Eu queria ir para o Germânia, na vitrine, na elite (...) E hoje, o pessoal que foi para o Germânia é reserva deslocavel de setor. Faltou um guarda no colégio, pega o do Germânia. E hoje ninguém quer ir para lá, por que é um inferno. Seguido dá briga, tiroteio, confusão. Tem um colega que foi ameaçado.

Temos o monstro que é o Parque Germânia. É a primeira vez que ele vai atravessar um verão. Tem alguém que planeja isso aí? O que vejo é que quando dá pepino por lá, são chamadas todas as viaturas pelo rádio e deu pra bola. Quando se chegávamos procurando pelos colegas. (...) Aquele que está de boné é chefe da facção “A”, aquele outro, com aquele tênis, é o adversário, da facção “B”. E o guarda tem que planejar na hora.

4.1.4 A Extensa Jornada de Trabalho

Tratando de analisar as condições de trabalho dos guardas municipais a questão mais importante é a carga horária ou jornada de trabalho. O regime de trabalho da guarda deveria ser de plantões de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso. De forma alguma é o que acontece no dia-a-dia. Encontramos as mais diversas jornadas de trabalho: guardas que cumprem expediente durante a semana e hora extra nos finais de semana, guardas que trabalham vinte e quatro horas, guardas que trabalham todas as noites, dentre outros. A peculiaridade traz inúmeras conseqüências em termos de organização da vida e da saúde destes trabalhadores.

Acordo cinco horas da manhã, venho para o trabalho de ônibus. Tenho cansaço, mas não durmo, pois não consigo. Tenho essa dificuldade para dormir. Já tinha, e de um período para cá me sinto mais tenso. A ansiedade, é tanta informação e sempre lidando com responsabilidade, com criança, com doença, com colegas, para preservar a integridade, está sempre naquela tensão. Procurar fazer o melhor, na ânsia de não errar, a gente se 'atucana' e começa a embaralhar, às vezes 'cola as placas'. Daí sempre tem que ter um deles por perto pra dizer, vai por aqui, vai por aqui.

Os guardas reconhecem onde mora a doença em sua profissão. E algumas alternativas estão sendo tentadas no sentido de minimizar estas questões. Estas iniciativas partem da própria SMDHSU, impulsionada pelos guardas, que se responsabilizam pela execução de uma série de atividades junto à escola da Guarda, para viabilizar o espaço da academia de ginástica.

A gente fica doze horas na frente dessa máquina direto. O que percebi é que já não assisto tanta televisão como assistia antes. Olho para um aparelho, para uma máquina e fico meio assim, nem vou chegar perto, já passo doze horas na frente de uma dia sim dia não imagino trabalhar todos os dias. Acho estressante ficar doze horas na frente de uma máquina, prestando atenção em tudo que acontece, mais o rádio e o telefone.

Pelo PAST nada fazem, para tentar melhorar a situação. Porque existe dentro da prefeitura uma desvalorização da pessoa que adocece por causa do trabalho, em vez de se procurar a sua prevenção. Agora estão montando uma academia, estão tentando tirar o lado sedentário. Um dos maiores problemas pelo qual passamos é o estresse, pelo tempo que passamos no serviço, por estarmos sozinhos na maioria dos locais, doze horas sozinho (...). E a recuperação, essa fica por tua conta. Te desgastas correndo atrás, perdes serviço. Se fosse contar na ponta do lápis, teria que viver de LTS, para poder sair e buscar, poder ir atrás de médico e exame. Que bom que a gente consegue se organizar para que isso não aconteça.

Sem contar o compromisso que temos de ter um salário digno, para poder sustentar a família. Temos quase que morar aqui dentro. Não reclamo de ter que trabalhar. Só tenho que agradecer, o que consegui fazer, foi graças a Guarda, mas é a custa de sacrifício, traz estresse (...) Ajustamos para dar uma freada nisso, porque senão a gente vai antes da hora. Não vai viver.

Não vai aproveitar o que conseguiu adquirir. Mas é isso aí, cada um faz dentro da sua capacidade, se acha que não pode não faz. O problema é quando é feito por extrema necessidade, porque se tem as contas a pagar.

Os maiores problemas de saúde são o alcoolismo e a drogadição. É um fator que se reproduz das polícias. Parece tratar-se de uma busca por entorpecimento frente a uma realidade por demais ansiogênica e dolorosa. De acordo com os relatos, esta é uma situação que se demonstra agravada nos setores. Isso porque nos postos “móveis” ainda é possível encontrar respaldo e reconhecimento nos colegas. É possível realizar trocas e ter um senso de coletivo.

Tu vais ver em setores da guarda muito problema de alcoolismo e drogadição.

O trabalho estressa, cansa. O máximo que o pessoal sai daqui é sete e meia, das sete as doze são cinco horas direto, no Paço na escola. O cartão programa consiste em fazer comunicação social com aquele pessoal, e para isso tem que caminhar, conversar. Muitas vezes tem que sair da viatura, pega, prende, todo o estresse.

Para mim estresse mental da pressão.

Normalmente os guardas que tem problema de alcoolismo têm muitas oportunidades da sua chefia, eles faltam, e tem a chance de compensar falta (...) não existe isso no histórico de nenhum

funcionário municipal, de poder compensar (...) às vezes bebem no setor, a diretora reclama, eles arrumam outro setor.

A extensa jornada de trabalho se deve ao constante crescimento da demanda por serviços da GMPA. Para dar conta de determinadas tarefas como, por exemplo, dos cargos de chefia, é necessário que o guarda esteja presente diariamente. Enquanto cresce a demanda, o efetivo continua estacionado, não a acompanhando. Para suprir a falta de efetivo, a solução encontrada é complementar a carga horária com horas extras. Complementação esta que é realizada há tantos anos, que se encontra incorporada à cultura da Instituição. Com isso os guardas acabam sempre tendo um número de HE a cumprir por mês, que não é pequeno, e este dinheiro “extra” acaba sendo contado como salário.

A PMPA instituiu um número máximo de HE que pode ser cumprido por mês, sendo que para a Guarda este teto era de 140 HE/mês. A limitação foi estabelecida mais por questões legais e administrativas, por ter sido apontada em auditoria, do que por real preocupação com a saúde dos servidores, embora este seja o discurso oficial. Periodicamente esta questão retorna, e com a ameaça de cortar as horas extras, ou seja, reduzir de 140 HE para 120, 100 ou 90 HE, dependendo do governo. No caso da GMPA a definição, via de regra, é revertida, pois sem as HE é impossível atender as demandas mínimas da PMPA em termos de segurança.

Ontem no mesmo horário foram seis ocorrências e não havia viatura para atender a todos. Três ocorrências na mesma área, onde o supervisor estava no DECA, outra na área em que o supervisor não tinha motorista. Daí tem deslocar pessoal, e a sala naquele momento não estava completa. Eram apenas três na sala.

A extensa jornada de trabalho, de doze horas diárias, mais as HE fazem com que os gms passem, de fato, a maior parte do tempo no trabalho. Mas, ao invés desta questão surgir como um problema, aparece como algo ao qual **já se acostumaram**. É até mesmo desejada pelo pessoal novo que ainda não pode fazer HE, por falta de autorização da SMA.

A: Não podemos fazer hora extra por motivos burocráticos, tem que ter autorização da fazenda. Os 26 [novos] estão naquela expectativa pra entrar 'rachando' com as horas extras.

B: Não troco meu setor atual para assumir um administrativo. Daqui a algum tempo vou ter hora extra também.

A: Pra mim a situação de viver no trabalho não é novidade nenhuma. Agora, a expectativa é que venham as horas extras. Estou muito parada, parece que trabalho muito pouco. Venho de um trabalho onde tinha só uma folga na semana, e tinha que escolher entre o natal e o ano novo.

B: Claro que vai valer a pena, mesmo com o cansaço. A gente vai querer fazer cada vez mais, no fundo, quem não gosta de dinheiro? Só pela felicidade de chegar em casa e ter mais conforto, melhor do que tinha.

A: Mesmo que a gente não admita, vai ter desgaste. (...) agora está tranquilo, está 'light'. Daqui a quinze dias nós temos três 'plantõezinhos'. Nos colegas antigos, se nota que a saúde mental e física está meio alterada, já estão todos meio loucos.

C: Faz vinte e quatro horas seguidas para ver!

B: Mas conosco por termos um plantão de doze por trinta e seis horas, a qualidade de vida aumenta muito.

O pessoal mais antigo sinaliza o desgaste que implica esta jornada de trabalho, estendida ao limite.

Eles estão trabalhando sem hora extra. Depois, quando começar, vais dizer, que coisa boa que era aquele doze por trinta e seis. [risos].

São estas 140 HE que melhoram consideravelmente o salário do guarda, então os prejuízos em termos de saúde parecem ficar em segundo plano. Como sempre são necessárias muitas HE para que a instituição possa suprir sua demanda de trabalho, os gms já contam com este "extra" como parte do salário. Isto

faz com que muitos guardas trabalhem além do seu limite para não perder salário.

Alguns trabalham mesmo doentes ou resistem em aposentar-se.

A gente tem conhecimento de guardas que estão doentes e que não deixam de fazer hora extra. É para manter o padrão.

O ser humano quer um salário melhor, apesar do salário não ser tão ruim assim fazendo doze por trinta e seis horas. Mas o ser humano sempre quer mais.

Claro que a gente acaba dizendo isso, mas a gente tem consciência. Alguns guardas estão doentes, mas para não tirar licença saúde, porque isso tem influência no padrão [financeiro](...). Em alguns casos (...) as pessoas responsáveis pelo setor, chegavam a dizer: olha o gm não tem condições de trabalhar assim, ele está ruim e não quer tirar licença. Vocês têm que fazer com que ele vá se tratar. Isso já aconteceu algumas vezes.

Acho que é se privar de estar com a família. Talvez em saúde também. [Preço pela extensa jornada de trabalho]

Mas essa hora extra traz o que? Atinge um patamar de vida financeira, um padrão, que não é sólido, porque te acostumas com aquilo. Daí quando perdes, se tiras uma licença, pois as pessoas estão sujeitas a se machucar no trabalho, o teu salário cai muito, porque não estás fazendo hora extra. 'Te quebra'. Basta ver que tem guarda com tempo para se aposentar, mas não se aposenta por causa da hora extra.

A gente não pode reclamar do serviço, a turma que entrou nova, porque nós só podemos trabalhar treze dias por mês. Ficamos dezessete dias em casa. É estressante o serviço. Tem horas que é estressante, você tem vontade de estar em casa descansando. (...) Não ganha hora extra, mas mesmo assim, ficando um dia em casa está bom, depois de um dia aqui.

Eu estou de segunda a sábado. Devido à falta de efetivo nossa escala é de doze horas. Não trabalho às doze horas direto na direção, saio, volto cinco minutos, volto mais dez, vinte minutos. Às vezes o máximo que eu ando é ir à Restinga em meia hora. Depois fico duas a três horas parado, volto, ando mais meia hora. Então, às doze horas não quer dizer que trabalhe doze horas inteiras, tem intervalos mesmo de mais tempo parado do que dirigindo. Mas é o deslocamento, pois têm dias em que dirijo cento e cinquenta quilômetros, cento e vinte quilômetros. Têm dias que são trinta quilômetros, dez quilômetros, varia muito. Quando não tem gasolina, não dá para andar, só o mínimo possível. (...) se faz só o cartão programa, vou então ao Farroupilha, Parque Harmonia, Marinha do Brasil, Parque Moinhos de Vento. Nessas voltas se perfaz vinte quilômetros no dia. E um monte de serviço. Vais daqui ao Parque Moinhos de Vento, são quatro ou seis quilômetros. Ficas meia hora, quarenta minutos. Sai dali para o Marinha, anda mais dois minutos e permanece quarenta, cinquenta minutos. Sai para ir ao Farroupilha,

também o mesmo tempo no parque. No meu modo de ver não acho cansativo, já estou acostumado.

Olha, existe um ditado que diz muito: que a saúde está no bolso. Acho que resume um pouco, não é?(...) Acho que acontece o seguinte: a maioria das pessoas resolve comprar a casa própria e é uma coisa de longo prazo, quinze ou vinte anos. Em seguida, vêem que tem uma folga, e acabam comprando um carro. E o que acontece, é que se ele não fizer HE, estas prestações vão atrasar. Ele termina vindo a adoecer. Às vezes, pode ser até que seja em função de HE. Eu acho que não, até porque faço as cento e quarenta horas e estou legal (risos).

Não que o trabalho tenha causado toda a doença. Mas como ele passou por um período de doença, e deveria se tratar, mas não se tratou, para continuar o trabalho.

Não é regra, que quem fizer cento e quarenta horas vai adoecer.

(...) Por mais que se acostume, quando vê não acostumou. Às vezes fico até tonto, dobro muito trabalho. Mas dá pra conciliar, porque compensa no final do mês. O final do mês compensa todo o esforço. Brabo mesmo é final de semana e feriado em que faço vinte e quatro horas. Por muitas vezes faço vinte e quatro horas de trabalho domingo o dia todo, a noite toda, saio na segunda-feira pela manhã e às vezes volto para a noite. (...) Estou a quinze anos nesse ritmo, já consigo conciliar.

Já vão oito anos [como motorista], conheço toda a cidade. Dos setores da Guarda conheço noventa e cinco por cento. (...) depois que vim para sede, como apoio, assim como estás aqui, daqui a pouco estás na Restinga, na Cruzeiro, não tem local fixo. (...) Tem que gostar um pouco do que está fazendo. Realmente chega no final do dia tu estás cansado. Durante o dia não é tanto, mas o pessoal da noite tem o atendimento do alarme. chega, entra no local, abre as portas, revisa todo o setor, sai, vai para outro setor, abre tudo, a mesma rotina, revisa tudo, volta. Quando chega a determinado horário da noite, estás muitíssimo cansado, mas pelo serviço em si, não que o motorista fique só dirigindo. (...)

Nosso setor é privilegiado neste ponto, porque tem uma noção geral, sabe qual setor é mais problemático, visão que mesmo o guarda do setor não tem, porque ele só conhece o seu setor, e um ou dois setores a mais, onde ele faz hora extra.

Gosto de estar aqui, apesar de não ter trabalhado em outro setor. Lembro da oportunidade de estar em outro setor, parado a noite, então penso naquela rotina, realmente não gostaria de estar no setor, doze horas parado.

A gente teve a oportunidade de conhecer um monte de guardas. Tem guarda que não conhece nem um terço do que a gente conheceu em oito meses. Conhecemos todos os setores, todos os guardas.

Característica diferenciada na GMPA é o cumprimento de horário. Os guardas se orgulham de ser os **únicos** na Prefeitura que cumprem o horário. Como trabalham no sistema de rendição existe o compromisso com o colega, que não pode sair enquanto o outro não chegar.

(...) tinha dificuldade com o horário, no início. Chegava cinco ou dez minutos depois das sete horas, por falta de costume de chegar na hora. No trabalho antigo chegava oito e vinte ou oito e meia. Tive dificuldade no início, sou novo e gosto de sair, difícil conciliar. O único local em que é cobrado horário é na Guarda.

É que depende do local, aqui o colega está esperando, porque ele já está doze horas lá.

Uma maneira de se defender do sofrimento gerado pela extensa jornada de trabalho é a de **justificar** que em outros postos de trabalho não seria diferente, ou poderia ser ainda pior. Citam o exemplo da Brigada Militar e da segurança privada, nos quais além do horário do trabalho, normalmente há o “bico” ou dois empregos, para suprir as necessidades financeiras. De alguma maneira para eles (guardas municipais) é melhor, pois é como se fizessem os “bicos” dentro do próprio trabalho.

A gente enfrenta de maneira diferente o problema que as outras pessoas que trabalham na área de segurança enfrentam. Por exemplo, os brigadianos fazem blitz em boate, em bar, em supermercado, mas eles fazem à mesma coisa que nós. Seis horas na Brigada e seis horas de ‘bico’. O pessoal da vigilância particular, faz doze por trinta e seis horas numa [empresa], e doze por trinta e seis horas na outra.

(...) Meu sobrinho trabalha uma noite numa empresa de vigilância e na outra noutra.

E a gente faz expediente trabalhando sábado, domingo. Se temos cento e quarenta horas [extras] para fazer, estamos sendo beneficiados. Isso é das coisas que, dentro da Prefeitura, a Guarda Municipal é única. Não há outra secretaria que tenha cento e quarenta horas [extras] para todos os funcionários. E a GM tem quinhentos [servidores]. A gente respeita muito isso. Enquanto estivermos usufruindo, que isso seja repassado para a comunidade.

Tinha plantão, ficava vinte e quatro horas. Tinha vários plantões de vinte e quatro horas nas costas. O mais doloroso acho são as vinte e quatro horas. É muito desgastante.

Outra questão relativa à jornada de trabalho que é peculiar na Guarda Municipal é o trabalho em turnos, ou seja, o trabalho pode ser durante o dia ou durante a noite. Esta característica também é encontrada nas polícias, nos operadores de usinas e na área da saúde. Quanto à saúde do trabalhador, são inúmeras as pesquisas que apontam as conseqüências deste tipo de trabalho, principalmente para quem atua à noite. O prejuízo à vida social e familiar é somado ao desgaste físico e mental provocado pela inversão do funcionamento diurno pelo noturno.

(...) Nenhum dos casamentos resistiu a seres guarda. (Risos)

Acho que é complicado, a pessoa se dedica mais para o trabalho, fazendo doze horas. Com as horas extras acho que passa mais tempo trabalhando do que fazendo seu lado social.

Tem casamentos que resistem.

Sim até devem ser admirados, por esse motivo. São casamentos que tem uma base mais forte. Talvez seja a resposta para alguns casamentos durarem mais tempo.

Na verdade, a cultura atual não é a de casamento que dure. Essa é que é a verdade. Vejo que as pessoas desejam muito mais estabilidade profissional do que estabilidade no casamento.

A carga horária é muito extensa. Acabei me separando por isso. A carga horária é de doze horas por dia e mais o plantão, à noite. Quer dizer, a família acaba. Hoje um dia sim, outro também, são doze por doze.

(...) Não gosto de trabalhar domingo, mas vou ter que trabalhar. O pessoal novo ainda está todo casadinho, bonitinho, ainda. Às vezes o cara não quer trabalhar, mas, e aí amigo? Está convocado. Eles estão pedindo pra fazer hora extra, mas quando chegar a hora, quero ver.

Aí começa a casar guarda com guarda. Acontece bastante. Uma coisa que existe na Guarda, pode até botar na sua pesquisa: o guarda entra casado, mas quando sai, sai separado.

É que o cronograma da guarda favorece a traição. Um dia, uma sexta-feira, tu dizes que estás de plantão, e não estás. Não dá nem para desconfiar.

A gente sempre procura tirar um sábado ou um domingo de folga no mês, que é para poder passar um fim de semana inteiro em casa com a família.

A maioria dos casais da guarda, que duram, são casados com guardas. (...) Só quem trabalha com segurança ou com saúde é que entende.

Entre os próprios guardas parece existir o reconhecimento de que os que trabalham à noite são mais prejudicados em termos de saúde. Contudo, a questão financeira se sobrepõe, e o turno da noite é valorizado e cobiçado, devido ao adicional noturno.

Faz quatorze anos que estou na Guarda, essa é a primeira vez que trabalho de dia e no sistema de expediente, de segunda a sexta. É a primeira vez que estou tendo vida social. Porque posso me programar para as noites de sexta, sábado e domingo. Antigamente não existia isso. Nos cinco anos em que trabalhei na Restinga, todos os finais de semana eu fazia vinte e quatro horas. E não tinha como escapar disso, ou tu fazias ou tu fazias. (...) Quando tu trabalhas à noite, no outro dia tu não tens vida social. Tu queres descansar. Chega o sábado em que trabalhas vinte e quatro horas, no domingo já era. Se tu estás com vinte e quatro horas no domingo, sábado já era também. Então, eu não tinha vida social, senão raramente e por poucas horas. É agora que estou conseguindo, mesmo fazendo doze horas. Acho que a maior dificuldade de trabalhar em plantão é o fim de semana. É a dificuldade que tu pagas, por fazer hora extra.

Tu chegas domingo de manhã em casa, vai dormir. Dorme até meio dia, meia hora, vai sair, quando vê está no meio da tarde

Quem trabalha à noite perde mais saúde. Reconheço quando eu trabalhava doze horas a noite chegava em casa cansado. Fazia parte da minha cultura. Todos os telefones eram desligados durante o dia. Os filhos vão para a escola. A esposa entra numa rotina de não dormir à noite, se acostumou. . Quando eu não estava em casa, por exemplo, ela não dormia às duas horas, ia dormir às quatro horas. Sempre, por vários anos. Aí, é de segunda a sexta, trabalho doze horas, quatorze horas, quinze horas. Cansei de ficar quinze horas envolvido na Sede, no entanto, parece que a cansa não é o problema. Chego em casa as vinte horas; se estou a fim de fazer uma janta para nós, estou tranquilo. Se fosse pela manhã, chegaria cansado, mortinho em casa. Não tinha lazer, os próprios filhos não

faziam questão de deixar de olhar a televisão para conversar, para ter um pouco de qualidade de vida. Agora é mais tranquilo.

É legal. [trabalhar à noite]. Vou te dizer que é quase melhor do que de dia, porque tem muito pouca gente na rua, então é bom. Menos trânsito na rua.

A noite é mais perigoso. De dia é mais previsível. As noites sempre são diferentes. E tem os horários mortos, em que bate um sono maior.

Agora quem trabalha à noite eu costumo dizer que não tem vida social. Por que se trabalhas a noite sem dormir, obrigatoriamente vais chegar em casa e ir dormir, enquanto a tua família vai estar em função. Quando chega a noite, e passou o teu sono, a tua família quer ir dormir. É isso aí, queira ou não queira, vira rotina. Aí pensas: sábado vou folgar para estar com a minha família. Mas folgas sexta à noite, e no sábado, durante o dia tu vais estar com sono.

Trabalhar durante o dia garante um ritmo de vida mais adaptado ao **normal**. Porém, a troca da noite para o dia tem repercussões, pois o corpo já está ajustado.

Trabalhei esses dez anos em que estive de supervisor, à noite. Houve um período que eu (...) trabalhei de dia um ano, um ano e pouco, o restante todo à noite. Passar para o dia, ter de me levantar às cinco horas da manhã e essas coisa todas é um choque para o corpo.

Já trabalho há dez anos à noite, para organizar a vida da família, e se trabalhasse durante o dia, teria só à noite, e não serviria.

A jornada de trabalho da GMPA também se diferencia por ser ininterrupta, ou seja, funciona todos os dias da semana, 24 horas. Isso implica em um descompasso com feriados e finais de semana, quando a maior parte dos trabalhadores está descansando ou liberada para ficar com a família, passear, etc.

(...) para nós, Natal, Ano Novo e férias não tem nada a ver uma coisa com a outra. Por aqui é diferente. Sempre me programei, porque quando trabalhas num sistema de plantão, ou trabalhas o Natal à noite e podes passar o dia 25 com tua família, e estarás de folga no Ano Novo, ou ao contrário. É um ou outro.

Com essa parte eu me acostumei. No começo chegava a me cair as lágrimas, todo mundo festejando e eu ali, fechado, olhando para a rua.

Feriado e final de semana para nós é sinônimo de bastante trabalho. É quando a gente faz vinte e quatro horas. Feriado e final de semana é trabalho.

Esta questão se torna ainda mais pesada para os gms que atuam em setor, sozinhos, pois não há possibilidade de troca ou interação com os colegas.

Essa parte da relação com a família sempre foi bem tranqüila. Sempre estava programada. E também tem os colegas, que preferem uma data ou outra e tu podes trocar.

Tu sentes o impacto mesmo. Por isso que digo, o setor sofre mais nessa parte. Porque está sozinho e todo mundo na volta festejando. Agora quem trabalha na patrulha ou coisa assim geralmente combina uma janta, ou coisa assim. É mais tranqüilo. É diferente. Aqui na sede, o pessoal faz janta.

Meu pai foi guarda, faz uns dez anos que saiu da guarda, (...) em época de Ano Novo lembro que ele trabalhava num posto, que era perto da minha casa. Ano Novo ou Natal minha mãe, eu e meus irmãos íamos dar um abraço nele, levar algo para ele comer, ficava um tempinho, dava um abraço e ia embora. Imagino que deve ser bem complicado. Está certo que estou trabalhando, mas dói.

O que a gente faz é almoçar junto. Ou então quando é Natal, e estás presenteado com aquela escala, ou Ano Novo, de noite, o pessoal da patrulha tem a disponibilidade de se combinar e fazer algo junto. Mas por exemplo, se trabalhas no América, que é um colégio no pé do Morro da Cruz, a menos que mores por ali, a tua família não vai entrar lá de noite e não vai ter colega para ficar lá contigo. Vais ter que passar sozinho. É difícil. (...) Como eu disse, existem os dissidentes: tem uns que dormem no setor, tem uns que levam a namorada para o setor, tem uns que vão para outro setor (...) alguns para passear um pouco, outros porque estão namorando a colega que é guarda. Lógico, como chefe, és obrigado a cobrar, mas é em função de muito tempo sozinho.

A jornada de trabalho, de doze horas ou mais, é amenizada quando a função exercida pelo guarda exige dinamismo. Neste aspecto também os setores são apontados como locais mais complicados. Doze horas de trabalho em um mesmo local e parado são mais cansativas do que doze horas de trabalho em ação.

(...) mas eu gosto de ação, não gosto de coisa muito parada. Dá muito estresse. É bom não ficar parado, doze horas é muito tempo. Quando tu gostas, não é tão cansativo, mesmo doze ou quatorze horas. Tem que ter um tempo para descanso, lógico.

A GMPA vem sentindo ao longo do tempo a defasagem salarial, característica de nosso tempo. Antes não eram necessárias as horas extras para ter um bom salário. O salário base foi sendo achatado e a HE foi aumentando.

A: Quando entrei não tinha hora extra. Quando entrei na Guarda, o básico representava uns quatro ou cinco salários mínimos, em 1991.

B: Quando entrei, já era três salários mínimos e meio.

C: Quando entrei o básico era três salários mínimos e meio, ou um pouquinho mais e a gente podia fazer setenta e duas horas extras, eu fazia em média vinte e poucas horas.

A: Hoje o básico é um salário mínimo e meio e cento e quarenta horas extras, e tem que fazer.

4.1.5 A Precariedade das Condições de Trabalho

A Guarda enfrenta uma grande dificuldade, no que diz respeito às condições estruturais necessárias para a execução de seu trabalho. Nas secretarias e gerências para as quais a GMPA presta serviço ainda parece difícil o reconhecimento de que aquele guarda que está no prédio é uma pessoa, e como tal tem inúmeras necessidades básicas que devem ser atendidas. Das mais ordinárias, como: comer, beber e ir ao banheiro.

Quando entrei na Guarda era assim: tu vai trabalhar lá no setor. Depois de um tempo, começaram a colocar pré-requisitos (...) tem banheiro? Tem água? Tem luz? Tem fogão? Algum setor que não tivesse tais condições, não se colocava alguém fixo, mas em hora extra se fazia o serviço. (...) Mas eram doze horas, sabendo que não se tinha geladeira, talher ou banheiro.

Eu peguei plantão de doze horas num fusca, em uma escola doze horas à noite. Antes era só o fusca, estacionavam lá o fusca que nem pegava mais, e tu passavas a noite dentro do fusca. E noite de chuva, tu ficavas com teu colega lado a lado, doze horas. Os guardas se adaptam a tudo. Acaba se adaptando, um tinha que sair para ir comer e o outro tinha que ficar ali.

Agora tem o plano de atendimento. Agora vai uma pessoa lá e faz uma pré-avaliação. Vai no local e diz: tem que ter uma geladeira e um fogão. Antigamente colocavam o guarda em qualquer lugar.

Te colocavam no pior lugar. No Chalé da Praça XV. Não tinha banheiro, não tinha água, não tinha nada. [risos] Rato do tamanho de gato. O pessoal ficava acordado. Sentado. Um estava te cuidando. Tinha que levantar e ir atrás do bicho.

Fora outros locais. Aquela invasão na Cruzeiro tinha que ficar dentro da Kombi. Aquilo era invasão num terreno do DEMHAB, e nós do lado de cá, controlando para o pessoal não invadir. Ali foi um pouco mais suave, não ficou uma equipe parada doze horas. Uma equipe ficava três horas e outra ficava mais três. Era mais tranquilo. Mas o paraíso, no Chalé, eram doze horas. Bem mais cruel.

Uma necessidade que deveria ser administrada pela própria Prefeitura. Como tu vais colocar o cara para trabalhar no setor sem geladeira? Hoje por exemplo, à noite o pessoal que trabalha nos viadutos. Tem geladeira? Não tem nada de material. Fogão, acho que tem, mas geladeira. Tem uma sala. Não sei se os dois [viadutos] têm geladeira, mas um parece que tem.

Um local que com certeza não tem, é o Anfiteatro [Pôr do Sol]. Tu ficas doze horas noturnas e não tem nada. Tem um orelhão. Existe até um problema.

Avisa que vai dar uma saidinha. E se tu autorizas o cara a sair e dá algum problema naquele horário? Daí tu é que respondes.

Já aconteceu do guarda sair para buscar comida e quando voltou, estava arrombado. Ali, tu sabes, na orla do Guaíba, os moradores de rua moram ali na beira. O guarda saiu. O guarda saiu, vamos aproveitar. E o guarda não pode ser responsabilizado.

Tem que ir aos viadutos, ver a questão da saúde. Quanto aos aspectos de saúde, são gritos constantes, a poluição sonora, a poluição atmosférica nestes locais. No verão melhora um pouco, mas no inverno os colegas que estavam lá, no frio, nevoeiro, sendo visitado constantemente, entra uma patrulha e sai outra, fazendo isso a noite toda. Como a gente fez visitas constantes, esse inverno foi cruel para eles.

Também nas condições de trabalho a GM esbarra muitas vezes com dificuldades criadas pela morosidade da burocracia do serviço público. Para uma compra é necessário licitação ou no mínimo tomada de preços, e a verba para manutenção do equipamento é pouca ou inexistente. Muitas vezes a compra do equipamento é prevista, porém sua manutenção, não.

A Prefeitura é assim, quando compram as viaturas, não têm manutenção. Foi o que aconteceu, compraram quatorze viaturas e das quatorze dez estão com problemas no sistema de freio, óleo, sirene, pneu. Viatura com problema no sistema de freio. Tem reuniões com as associações e eles prometem um patrulhamento para o local, mas nós não temos como fazer, porque não tem viatura.

Na Prefeitura tudo é demorado. Tem uma torneira que está há dois meses estragada no banheiro. É muita burocracia e acabam demorando as soluções.

No serviço público em geral, a compreensão do por que das coisas, não vem assim ao natural. É difícil até mesmo para as pessoas compreenderem. Porque que demora tanto para vir um carro? Na iniciativa privada o carro já está aqui. Tem que passar por licitação, existe lei.

Em virtude da reestruturação e do surgimento de novas funções, as necessidades de material e equipamentos da GM vão se transformando. Porém, a

previsão de compras ou a alteração nas regras não acompanha com a mesma agilidade este processo. Até porque muitas vezes implica em uma maior complexidade. Como exemplo se pode ver a compra de uniformes, onde existe uma demanda do pessoal, “da rua”, mais operacional, pela troca do uniforme tradicional por macacão e coturno, mais adequados para a execução das suas atividades. Porém, isso ainda não se encontra previsto na compra dos uniformes.

Hoje a necessidade é operacional. Nas patrulhas, o macacão é mais apresentável. Não seria tão oneroso.

O macacão é uma necessidade. Muitas vezes o colega acaba tendo de comprar, porque se sente mal.

4.1.6 A Questão do Uso da Arma de Fogo

Entre os equipamentos utilizados pela GMPA nenhum é mais polêmico e simbólico do que a arma de fogo. De fato a GMPA utiliza a arma de fogo desde sempre, porém com o alarde da imprensa, principalmente no último ano, a população parece ter “descoberto” que a GM pode ou deve utilizar armamento.

Eu parto do princípio que um guarda desarmado não dá segurança nem para si próprio. Estamos trabalhando, estamos prendendo, rondamos de madrugada. Não deixamos de atender. Tem vários postos que a gente não vai, mas não é assim, lá não vamos nunca. Tem situações em que tenho que ir onde agente nunca deveria ir. Prender, levar para a área judiciária. Hoje praticamente fazemos tudo o que a Brigada faz.

Só o fato de não ter arma já traz uma intranqüilidade maior. São dois pontos de vista: de estares armado, com o risco das pessoas e dos bandidos saberem disso e ter maior atenção, quanto o contrário também. São questões que dão uma intranqüilidade natural.

Fica bem claro que muitas das chamadas que recebemos não precisa de arma e que quando a gente estiver portando, não vai precisar também. O que está acontecendo é que está desarmado o espírito das pessoas. Não fazemos intervenção de forma violenta, como a brigada faz. Está mudando a situação de forma geral. Naquela praça perto da Avenida Farrapos, um guri chegou, e disse: esse guardinha, se fosse a brigada eu respeitava. Eu peguei o guri e disse: guri, para de falar. Nós estamos te respeitando. Nos respeita e sai fora. Ele foi embora.

(...) O que realmente me preocupa é a Sede. Para mim é a casa da mãe Joana. (...) Pelo amor de deus, se nós estamos em uma instituição de segurança. Já começa que depois de recolherem as armas, elas estão todas aqui, e aqui é a Secretaria de Direitos Humanos. Vem gente cumprir pena aqui. Eles ficam, pegam as chaves, estão observando tudo. Alguns guardas já não são de confiança, porque, às vezes, a coisa acontece, é o tal do fogo amigo. Agora imagina essa gurizada que vem de vila e que está aqui dentro. A Guarda jamais poderia estar junto da Secretaria. É muito bacana, a gente tem um convívio legal com eles aqui, mas não poderia, por causa do armamento. Vejo que a porta fica escancarada, todo mundo entra. (...) Aqui o anjo da guarda é muito bom, porque não entram aqui porque não querem. Se entrar, está feito. É brincadeira, para começar ninguém está armado. Trabalhar com segurança e não tratar com segurança. Nós vamos fazer segurança e não temos segurança para nós.

Viatura na rua, ninguém para pra olhar se é da Guarda ou da Brigada. Viatura é viatura. Já levei uma senhora grávida para o hospital e rompeu a bolsa dentro da viatura. Levei outro em estado de choque, porque tinha tomado uma facada. (...) Então acho extremamente necessário o guarda estar armado. Na viatura e em alguns setores também. Não em colégio durante o dia, onde têm duzentos, trezentos alunos. Mas esse mesmo colégio à noite é uma outra realidade. Disso tem a situação que é: todo dia ter de levar a arma para o colega da noite, e todo dia pela manhã recolher essa arma, e as viaturas circulando com esse armamento.

Para os guardas esta não é uma questão tranqüila. Pauta de muitas discussões, não é possível afirmar que exista uma definição ou uma tendência quanto à utilização de arma de fogo entre os guardas municipais de POA. Alguns defendem o uso em todos os setores e postos de trabalho, outros apenas em determinadas funções. Curiosamente o pessoal mais operacional muitas vezes acaba sendo a voz contrária ao armamento. Talvez por vivenciar em seu cotidiano de trabalho as agruras da “rua”, sabem que a arma é o último recurso a ser utilizado e que muitas vezes pode ser mais um atrativo ao criminoso e um risco para o guarda.

A arma te garante segurança, é um recurso para te proteger, mas não é a salvação da lavoura.

Eu acho que se vão armar uns, tem que armar todo mundo. Porque o vagabundo que entra para roubar vai achar que todos os guardas estão armados.

(...) o recolhimento do armamento foi um alvoroço, (...) Tivemos que recolher todo o armamento até as dez horas da noite. Cada dia em que não estivesse desarmada, ou se fosse recolhida uma arma depois do prazo, o Prefeito iria receber seiscentos reais de multa por hora, e o mesmo com o Secretário. Bom, então vamos desarmar. Como vou ir trabalhar? Foi determinado: vai fazer o serviço. Mas como eu vou chegar no posto, lá na volta da cobra, que nem a polícia militar sobe? Mas a guarda tem todo aquele pré-suposto, não vai prender ninguém. Hoje tu não tens respaldo. Iniciou-se uma turma de qualificação para porte de armamento, há um ano atrás. Para o pessoal da Sede, do Apoio, motorista e mais o GEM e alguns que eles escolheram.

(...) Eu me sentia mais seguro, estando armado Eu me sentia como dois. (...) Eu tinha a minha companheira do lado (a arma) que me dava certa segurança.

Pelo fato de não ter procuradoria e corregedoria. Montou-se estes órgãos e melhorou bastante. Já é constitucional de novo, pode fazer todo o procedimento para o porte de arma e andar armado. Mas primeiro deveria ter os órgãos.

[Antes o guarda saía mesmo armado para fazer essa interação com a comunidade?] Muitos iam armados. [E o risco?] Muitos perderam a arma. Outros deixaram a arma no latão de lixo ou até dentro do forno do fogão e depois assaram a arma, se esqueceram.

Para a saúde mental muda muito. O estresse é muito maior de trabalhar com a arma. Entra decisão de tiro, entra o teu comportamento, entra a tua atuação, como vais te posicionar, sacar uma arma em público. Outra coisa é justamente essa construção de uma mentalidade com relação ao uso da arma, porque dependendo da conduta que nós passarmos a ter, isso vai ter continuidade ou não. Alguns colegas podem ter um comportamento que leve a população a dizer: retira.

Para ter idéia estamos brigando pelo porte de arma vinte e quatro horas. Eles estão querendo dar porte funcional. Ou seja, tu combates o bandido e quando tu bates o ponto, o bandido não bate ponto. Ele continua e a insegurança entra. Hoje o guarda entra numa vila e o máximo que ele leva é uma pedrada na viatura.

A: Eu não vou me sentir mais seguro com a arma.

B: Eu também não. Porque fica mais vulnerável a sofrer alguma coisa. Saiu em tudo que é jornal, todos estão sabendo que a guarda está desarmada.

Muitas das situações em que os colegas não querem ir, não querem ir alegando que estão desarmados. É uma negação. Às vezes usam a questão do armamento como desculpa.

Com relação ao armamento, claro que o pessoal do setor sentiu, porque é diferente trabalhar em um setor armado e desarmado. Mas quem sentiu mais foi o pessoal da viatura. Tanto é que há pouco tempo todos foram trocados. Trocados por pessoas mais novas de idade, de conceitos. (...) Foi ordem de cima. (...) Era um pessoal todo com experiência (...) o que a gente não admitia era continuar fazendo atendimento. Não nos opúnhamos a ir atender um colega que pedia um apoio em ocorrência, mas, se fosse alarme, nós não íamos. É lógico que a chefia responde por cargo político (...) claro que esse pessoal novo que entrou utilizou o esquema que nós tínhamos feito. Como todos da época conheciam todos os setores, elencamos os setores de alto risco e de menor risco, porque todos são de risco, e é o que eles estão usando. Mas já vi irem em setor de alto risco e isso, politicamente, é bom, mas tecnicamente, não acho aconselhável - retirar dois guardas de dentro do prédio fechado para assinar uma planilha, só para fazer a efetividade.

Toda polêmica em torno do uso da arma de fogo e a necessidade de sua regularização traz benefícios para a Guarda. Como a obrigatoriedade de qualificação e treinamento efetivo. Fato que é reconhecido e apontado pelos próprios gms.

(...) teve treinamento e vi então quão grande era o risco que se corria, de trabalhar armado sem estar preparado.

Era mais ou menos o que acontecia antigamente, tu entravas na Guarda e eles te largavam uma arma na mão e te mandavam para o posto. Diziam para a gente procurar não gastar todos os projéteis.

Eu trabalhei vinte e um anos armado, sem nenhum curso, nem sabia o que era um 38, 'paga' um 38 para ele, mais seis balas e vamos dar uma volta no cemitério.

4.1.7 O Prescrito Mal Definido

A Psicodinâmica do Trabalho valoriza a brecha existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Isso porque é justamente neste espaço que é possível a criação por parte dos trabalhadores. A invenção criativa dos modos de trabalhar. No caso da GMPA encontramos uma distorção em relação a este aspecto, pois a “brecha” encontra-se dilatada, pela má definição do prescrito. Esta lacuna de prescrição no trabalho da GMPA se dá por duas vias: na ausência de um plano de carreira, que resulta em uma estrutura conflituosa, e na falta de uma instrução normativa para o trabalho.

(...) dizem que tem o setor de planejamento e não conheço quem trabalha no setor, ou o que faz, o que planeja. A gente vai para o campo de trabalho e não vê nada planejado. Nós é que planejamos na hora, e nós é que resolvemos na hora, como der para resolver.

A ação do guarda dentro do setor, ela define tudo. Não adianta chegar no Morro da Cruz, na volta da cobra e andar ali de arma na cintura - eu sou machão. Os caras te pegam, te dão um tiro e terminam contigo. (...) Tem que ter noção do entorno, não podes ir muito a deus e nem ficar grudado no diabo.

A carência de um plano de carreira específico para a GMPA é apontada pelos guardas como fator de desmotivação, pois se pode ser “simplesmente” guarda por toda a carreira. Não há garantias de que uma melhor qualificação leve a um posto diferenciado, e por conseqüência, a uma remuneração diferenciada.

Também tem que se levar em conta, a falta de um plano de carreira. Ainda que o plano de carreira não mantivesse o mesmo padrão das HE, não mantivesse bem este padrão, mas baixasse um pouquinho, mas que baixasse bastante o trabalho. Porque o nosso trabalho está demais. Podia baixar pela metade. Digamos que diminuísse o trabalho, desse para ter mais lazer, mais saúde. E mantivesse um patamar financeiro, com um plano de carreira sólido. Para a saúde seria outra coisa, acho que é essencial um plano de carreira para a

saúde, para a saúde física pelo menos. Para o salário, não acredito que vá manter muito grande o salário (...) mas pelo menos não precisa fazer HE. Fica sem HE e tudo bem. Vai trabalhar bem menos.

Os patrulheiros na área fazem um trabalho de efetividade e não ganham nada mais para isso. Eu sou contra isso. Não deixa de ser um fiscal ou supervisor, mas sem a FG.

A Guarda é diferenciada, para a nossa instituição é necessário um plano de carreira para poder ver esses questionamentos a respeito dos problemas e das qualidades. A Guarda tem apresentado mais, tem desenvolvido outras características. A gente está sempre dando a volta por cima, usando do jeitinho brasileiro para tentar prestar um serviço bom. Tem um momento importante para o plano de carreira. A guarda tem uma qualidade muito boa, que é chegar no horário certo, correto, é cobrado, nós damos meia falta para o guarda que chega atrasado. Chegue em outras secretarias para ver se é cobrado o horário em expediente normal. A partir daí a Guarda já tem um aspecto diferente.

Com relação ao plano de carreira, primeiro que o ideal é trabalhar às doze horas com uma remuneração considerável Remuneração igual ou próxima da que é hoje, sem precisar fazer as horas extras. Conseqüentemente tu irias ter uma melhor qualidade de vida. (...) uma das coisas que acontece na Guarda e a gente comenta muito, é que um cargo de chefia não te traz estabilidade, tu podes estar chefe hoje, e amanhã guarda de setor, então é muito delicado, a tua postura como chefia fica um pouco comprometida.

O plano de carreira vai nos trazer uma série de responsabilidades. Para começar, eu já fui chefe, hoje não sou mais, mas no momento em que chegar como chefe num plano de carreira, não poderei mais me eximir das minhas responsabilidades. Eu vou ter que participar sempre do desenvolvimento da Guarda. Tem muita gente que já tem o valor incorporado e é uma lástima isso, porque a experiência dessas pessoas que estiveram dez anos no comando, hoje está escondida nos setores, nunca mais ouviste falar.

Também não há garantias de que uma vez alcançado um posto de chefia não se retorne à condição de subordinado.

Inclusive se usa um termo: 'ele caiu'. Eu acho horrível. As pessoas usam aqui: 'deu del no cara' ou 'fulano caiu'. Caiu do que? Já te falei: hoje estou chefe de equipe, amanhã não sei, daqui a pouco estou num setor, lá no portão. Então tem que ver isso aí, quem está em cima daqui a pouco está lá em baixo. (...) não digo que o serviço no portão não é honrado também, mas é diferente.

São coisas assim, que eu vejo, que me dão a sensação de que a experiência não tem muita importância.

(...) A gente costuma brincar que estás chefe, não és chefe.

Se estás no exército buscas ser o comandante, não vês mais nada a volta. E nós aqui não conseguimos, acabamos ficando porque nos acomodamos. (...) quando vim para cá, vim para poder dormir tranqüilo. Estabilidade, onde trabalhava não tinha.

A brecha produzida pela ausência de uma instrução normativa, ou seja, a ausência de uma normatização sobre os procedimentos a serem seguidos pelos guardas, gera uma falta de padronização nas ações. O espaço entre o prescrito e o real é importante, contudo quando existe apenas um vácuo onde deveria haver regulamentação, o sentimento presente é de confusão e de falta de continência por parte da Instituição. Esta ausência de prescrição faz com que o espírito de corpo seja quebrado de alguma maneira. O Eu se sobressai, é o modo como “Eu” trabalho e não o modo como a Guarda trabalha.

A: Se o outro que não quer entrar (no espírito da mudança), mas mesmo assim, nós chegarmos a um denominador comum, tudo bem. Se tu fazes assim e eu daquele outro jeito e dá certo, tudo bem. Tem que rever quando não tem o mesmo fim.

B: O caminho pode ser diferente, mas no fim a mentalidade do grupo tem que ser a mesma.

Nós não temos um gráfico para fazer, não tem como avaliar. Eu não tenho visto muita queixa. Acho que o trabalho com as direções é importantíssimo, Tenho um nível de intimidade, não de tomar chazinho, mas a diretora me chama direto. Às vezes, encerro logo o problema e não trago o problema para a Sede, a não ser de casos que não posso dar conta.

Não é a questão de dizer sim ao armamento, pois já trabalhei armado, a questão é o que fazer. Não existe legislação própria do que se pode ou não fazer e vai ser um deus nos acuda. Nós já estamos fazendo policiamento sem arma, nós vamos voltar e eles com uma outra visão da guarda.

O cara do setor, irá fazer o serviço da forma que ele entenda que deva ser feito, como ele acha que é. Ele fica lá, abandonado.

Soma-se a isso o fato da formação dos agentes da GMPA ser inconstante e, acredita-se, responsável pelo sofrimento em diferentes pontos do

trabalho. Isso porque a falta de conhecimento e padronização para as ações gera insegurança e medo. É recente a preocupação com o investimento na qualificação de pessoal através da formação. Assim como o entendimento de que a formação faz parte do trabalho, portanto deve ser realizada em horário de trabalho.

(...) a Sala é um centro nervoso, que vai distribuir as tarefas. A partir do momento em que há uma violação, a Sala deve determinar a ação correspondente. Vai depender da agilidade da Sala esse apoio ou não. Da compreensão do que aconteceu lá na frente. Nós tivemos uma situação, num final de semana desses, em que se interpretou o fato como uma falha no sistema e na verdade tinha gente no local, ele tinha sido invadido. Houve uma interpretação errada do que o alarme disse, do que o sistema disse. Então o que acho da Guarda: nós temos mecanismos que fazem com que possamos ser mais eficientes, o que falta é um planejamento melhor, uma organização melhor. Para que o pessoal da ponta, quando vai entrar em ação, ter a certeza de que quem está aqui atrás compreendeu corretamente o que está acontecendo e está tomando todas as providências para que se possa ir bem. Desde a chamada, dos apoios para aproximação. Deu uma noventa e nove [violação de alarme] no setor: é a Cruzeiro que cobre a Menino Deus e a Centro mais os apoios. Acho que no momento em que ocorreu a violação tem que direcionar imediatamente para o apoio. Isso tem que ser automático, deveria ser. Lá na Norte, Eixo e Leste teria que ser trabalhado: deu violação no setor, aproxima, começa a direcionar. Eles pegam muito trânsito, a Cruzeiro pega um trânsito danado se tiver que vir para o centro. Padronização de ação.

[Mas não existe um regimento que amarre tudo isso?]. Existe, para nós, uma compreensão de como a coisa deveria ser e a nossa realidade. A nossa realidade não permite ainda que se atue dessa forma. Porque falta pessoal, falta treinamento, algum interesse, uma série de coisinhas assim, que estão sendo encaminhadas, estão indo. Mas, como tudo, a grande maioria depende de outras coisas, dependendo de alguma coisa, ela empaca.

Na ausência de uma escola melhor estruturada que possa dar conta com exclusividade dos cursos da GMPA, o Município conta com convênios com as instituições - polícias, universidades e outros -, para realizar os cursos de formação e qualificação. Dessa maneira, as turmas de ingressantes, a cada concurso, receberam uma formação diferente (ou não receberam formação alguma), em local

diferente e com conteúdos diferentes. O que gera discrepâncias na forma de atuação e no entendimento sobre o serviço, entre os guardas.

O meu concurso fazia parte dois meses de ACADEPOL. Não fui empossado sem passar por lá.

Nada [de salário ou ajuda de custo no período de formação]. Nós ficamos sessenta dias fazendo todas as cadeiras: de direito, operacional, relações humanas, defesa pessoal, tiro, doze matérias. Tudo, passagem nossa, despesa toda nossa. Tinha o pessoal que trabalhava, fazia horário, muitos desempregados.

Nós ficamos dois meses fazendo, treinando, mas recebendo. Estivemos na Brigada, no BOE. Contenção civil, duas semanas eu acho. Com gás, equipamento da Choque, interessante.

Tinha umas aulas maçantes, nos ensinavam a estrutura. Muito teórica. Tinha que ficar das oito até as dezessete horas da tarde, não desenvolvia.

Como todo o curso, se não praticar, se não continuar a exercitar, de nada vai adiantar. No momento em que tiver de colocar em prática não vai fluir, porque fiz só uma vez o curso.

As duas coisas são importantes: a atitude do guarda em buscar o conhecimento, em buscar a prática e a própria Guarda valorizar isso e dar condições para que o guarda possa. O guarda está fazendo doze horas todo o dia, em que momento ele poderá praticar o que precisa? A Guarda tem que criar essa mentalidade. Colocar a técnica o melhor possível.

A dificuldade em estabelecer regras e normas para o serviço está na peculiaridade de cada função na GMPA e de cada setor. O que funciona em uma escola pode não funcionar na outra.

A: Quem trabalha no Martim Aranha está acostumado com as lidas do Martim Aranha. Trabalha com a direção, trabalha com os colegas, até com os alunos ele visualiza e já sabe quem é. Agora tu largar um cara novo lá, que não sabe nada e só sabe assim: que lá mataram um guarda, que assaltaram três guardas, que roubaram à direção.

B: Se o cara que está ali dentro é um cara fraco, se tu pegas um cara que é impressionável e ele está com arma e tudo mais ali dentro, como era antes de tirarem as armas, é capaz de ele saber disso e ficar naquela que se uma pessoa bater no portão ele vai com a arma na mão pra entregar. Ou se é metido a xerife.

A: Vai matar alguém inocente.

B: Entendeu? É uma coisa assim: o nosso serviço, principalmente o de setor, ele além de ser uma coisa individual ele é totalmente pessoal. É a maneira como tu vai encarar o serviço. Cada um personaliza seu trabalho, tem as regras principais a serem seguidas, que é aquela: ninguém entra e ninguém sai, ninguém rouba. Mas o que tu vai fazer nestas doze horas é tu, é uma coisa bem difícil de tu conseguir normatizar e dizer que tem que ser assim.

4.1.8 Imprevisto e Adrenalina

A situação do imprevisto no cotidiano de trabalho aparece como fator de pressão e estresse. Apesar de existir um planejamento das ações, sempre pode acontecer o inesperado. Desta maneira o guarda deve estar o tempo todo em alerta. Situação que gera intenso desgaste.

A: Na realidade no horário do meio dia o movimento pára um pouco, porque o pessoal também vai almoçar, então fica um pouco mais 'light'.

B: [Consegue desligar?]. Consegue sim a gente fica batendo papo.

C: Às vezes na sala mesmo, trabalhas, tu desligas, mas não desligas, faz uma brincadeira, pega no pé de um, um erra.

B: Uma coisa que desvincule, é natural isso, é um escape. Um diz uma besteira, outro diz, então um vai buscar algo no bar. Procuramos meios.

C: Não tem como ficar doze horas ligado, senão enlouquece.

D: A gente 'ouve' televisão.

O cartão do programa do dia, até que cesse o trabalho de apoio, cai por terra. Ele não tem funcionado até que cessem as chamadas de sessenta e seis (de apoio). Seguido tem sido as ocorrências e nelas praticamente se cancelam os cartões programas. Porque não tem como atender. Muitas vezes pegas uma ocorrência com quatro menores, e o cartão consiste em três pessoas na viatura, um motorista e dois patrulheiros. Quando se sai para atender a ocorrência tem que ter dois patrulheiros, um atende a vítima, se possível, e o outro vai pegando os dados, vendo como está a área, para verificar se não é conflito. Com o desarmamento a Guarda recuou um pouco e trabalhava bem menos em termos de abordagem e chegada de locais perigosos.

A diferença é gritante. No GAPO tu és chamado pelo rádio, é dirigido a diversos locais, passa dentro do carro, entra e sai. O GAPO tem um trabalho totalmente operacional, sempre operacional. É um trabalho de adrenalina, onde tu estás sujeito a acontecerem problemas. A sala é só receptora, só repassa, fica numa posição mais passiva.

Nós continuamos numa situação de apagar incêndio, nada é planejado. Nós temos uma idéia do que vamos fazer naquele dia, mas estamos sempre apagando incêndio. A maioria do que acontece é surpresa. Nós temos o pessoal que vai fazer o patrulhamento nos monumentos que é pré-determinado, sabemos que vai ser feito, mas, de repente, todo o planejamento acaba, pois se um colega do operacional chama, muda tudo, temos que correr, chamar apoio pelo telefone e vamos junto, no meio do que eles

estão fazendo, porque a não podemos perder a rua, o que está acontecendo na rua.

Quando menos se espera, acontece um fato e estamos ali, envolvidos. Não pedimos para acontecer. Até torcemos para que não aconteça nada, mas o imprevisto não tem como prever.

A: Tem uma coisa de não estar desligado.

B: A gente está ligado no rádio, se é uma sessenta e seis [chamada de apoio] é EPTC.

A: Se tem pixação, temos que estar preparados, num sessenta e seis [chamada de apoio] a adrenalina já sobe, até se saber o que é.

[O que vocês pensam na hora da ação?]. Posso falar por mim: nunca saí pensando. Saímos para fazer a ação, não importa o que vai acontecer.

O que dá a maior segurança é a equipe, essa união, onde tu tens o respaldo de todos. Meio guerreiro.

Na questão da saúde o trabalho dos operadores da COGM, um complicador a mais é a tensão da sobrecarga de comunicações, com a limitação física de estar **fora** da ação, restritos numa sala.

E tem um detalhe também, estamos lá fora, podemos tomar uma 'ralada' também. Às vezes a pessoa está trabalhando, está se ralando, no mau tempo, enquanto o colega está sentadinho. Apesar de ter o estresse da gente que está sentado ali, pois temos que nos preocupar com o colega que está lá fora também.

Fazemos um acompanhamento constante. Quando uma pessoa pede apoio e deslocamos uma patrulha ao local, e não nos falam o motivo, perguntamos o que está ocorrendo, com detalhes, para passar para patrulha. O patrulheiro assim terá uma idéia do que está acontecendo. Se há uma pessoa armada, acionamos a Brigada, um acompanhamento. Tudo pelo colega que está lá fora, porque é ruim a gente estar aqui e eles estarem lá.

A: Eu engordei de novo. Eu já tinha insônia, e continuo com insônia, durmo pouco.

B: É muito parado o serviço, eu fazia academia para ganhar peso, e consegui ganhar três quilos. (risos).

A: O que ela quis dizer com parado, acho que é sentado naquela mesa. Ter que ficar sentado, no rádio, telefone, registrando.

B: É um estresse maior dada a responsabilidade. Todo mundo na rua depende da sala.

Quando a gente está na sala e está trabalhando com uma ocorrência, nos concentramos apenas nisso. Se quem narra não for fiel ao que está acontecendo, nós faremos uma imagem diferente da

realidade. E a gente, fazendo uma imagem diferente, pode tomar uma decisão errada. Nossas decisões na sala não podem ser de onipotência. E o pessoal que está lá na rua tem que compreender que tem que ser o mais fidedigno possível para que as nossas ações aqui dêem certas. Para que a gente não caia fora da lei. Tem que tomar iniciativas aqui pensando em tudo, pensando em todo contexto. A pessoa chega no colégio, anuncia, eu sei, mas sei também que outra patrulha está chegando noutra. Que em um determinado momento já há o pedido de apoio em outro local. Então as decisões têm que ser rápidas e certas. O problema, é que não podemos errar.

Mas, também, é justamente a adrenalina e o imprevisto do trabalho que atraem. É essa emoção do dia-a-dia que faz com que o trabalho **vicie**.

A: [O que faz gostar da Guarda? Parece-me que o trabalho na área da segurança é meio que vício, o que faz viciar?] A Adrenalina!

B: Adrenalina, a espera, nunca se sabe o que vai dar. A inconstância do dia, o dia nunca é a mesmo. Começando pela sala, um dia após o outro são sempre novidades que se apresentam, na rua nem se fala.

A: [E o pessoal da patrulha que foi rendido?] Foi relaxamento da parte deles, que não entraram com a atenção suficiente no setor. Não se pode aceitar que a rotina seja sempre a mesma, quem está na rua não pode.

B: Assim como uma violação pode não ser nada, pode ser tudo.

C: Então, na dúvida, passa para a guarnição e a esta que fique atenta.

B: É melhor ir, e ver que não é nada, do que não ir.

A: Só que isso, para quem está na rua, que vai na adrenalina, no estresse, descarregas teu estresse, quando fazes a ação. Agora quando não tem ação, acumulas aquele estresse. A decepção de não ter ação não chega a ser alívio, porque quem está na rua, está porque gosta da ação, gosta da adrenalina, não é pelo dinheiro. (...) Então isso estressa, já tens esse estresse normal, e vai correndo para atender uma violação, chega lá, não é nada, é um gato.[O que as pessoas fazem, como as pessoas lidam com isso?]. Guarda para o primeiro que encontrar na frente. [risos]

Entretanto, o risco existe e é real. Por ser guarda municipal, não significa que a GMPA enfrente situações mais fáceis ou menos perigosas do que a polícia. A morte em serviço é uma probabilidade.

D: O guarda "A" está à noite e o guarda "B" deixou o portão encostado e foi jantar na guarita, de, porta aberta. Pegaram "B", retiraram a arma dele, e o chavearam dentro da guarita. O guarda

“A” estava no pátio, desarmado. Então começaram a roubar, um era adolescente, conhecido na comunidade. Engatilhou a arma na nuca do guarda “A”, que se assustou e recebeu um tiro na nuca.

E: O “C” a mesma coisa. Deram um monte de tiros porque pensavam que era um outro guarda. Ele tem uma marca na mão, não sei se já viste? [risos]

D: A mesma situação ocorreu com um outro colega, que deve ter dado ‘banda’, mexido com ela. Trabalhei no setor e as mulheres eram meio... Começavam de papinho e o colega acrescentou assunto. Entrou no papinho. De certo, porque ela gostou muito dele, contou pro namorado, que na época era o chefe do tráfico lá em cima. Desceram três caras, o colega nem tinha assumido o serviço, quando descarregaram mais ou menos uns doze tiros, e só acertaram três. [risos] Ele teve presença de espírito. Porque quando os caras atravessaram por dentro da igreja, ele viu um e sacou a arma, e quando chegaram para atirar ele disparou primeiro. Ele acertou três tiros no cara, que foi parar no HPS. O cara caiu, levantou e saiu correndo. [risos]

Mas lá no Martim Aranha, mataram outro guarda, confundido. Na época não sei por causa do quê, mas mataram o cara errado, confundiram um com outro e mataram o colega. Não sei quem era o colega.

Eu fui atender os colegas que tinham tomado tiro. Estava todo mundo desarmado. Um espetáculo, e a situação foi a seguinte: um dos colegas correu para trás de uma coluna, atrás da caixa de água. E pela farda, os caras que estavam atrás deles não o viram, atiraram só no que correu para dentro da guarita. O que correu para dentro da guarita, empurrou a porta, mas tinha marca de bala dentro da guarita. Enquanto ele fechava a porta, os caras atiravam e as balas se alojaram nas paredes. Dois tiros para dentro da guarita e mais três ou quatro do lado de fora. Na porta e na parede. E o outro tremendo as perninhas porque estava na rua. Se os caras me enxergarem aqui, estou morto.

O guarda “X” saiu para ir ao banheiro que era noutro pavilhão, com as portas todas dando para rua. Quando contornou o primeiro pavilhão o calçaram. Bateram neles, pois só tinha uma arma e os vagabundos queriam saber da outra. Só que não tinha outra. Eram dois guardas e uma arma. O guarda “Y” foi bem castigado e no guarda “X” deram um tiro no pé, com um 32. Ele está até hoje com o projétil no pé.

(...) tem lugares até hoje em que a Guarda vai para fazer a ronda que a polícia civil ou a brigada não entram, não vão.

O risco é visto como inerente à função. Ser segurança significa ser o primeiro anteparo.

Tem que ter um ‘psicológico’ forte para agüentar. Nós estamos preparados para o que? Para esta ação, sermos assaltados, de

tentar evitar se der, mas somos a primeira barreira. Ou passam por cima de nós ou conseguimos barrar, então é essa a condição de ser segurança. Para o assaltante estamos fardados e preparados para reagir. Então quando ele vem me assaltar, ele esperando uma reação. (...) Se és surpreendido, não tem como reagir. Agora o guarda, como ele não é surpreendido? É estando atento, estando vigilante. Consegues manter um grau de vigilância por doze horas? Não. O grau de vigilância quando entras no serviço vai caindo com sua progressão. (...) Entras com uma alta tensão. Estive em lugares em que estava em dupla, confiando no colega que fica acordado. O tédio surge dessa responsabilidade. Ficas esperando ação, ficas esperando e aquela quantidade de adrenalina te bombeando. E você na espera, na angústia. Aquela espera vira angústia, e a angústia vira tédio. Aquela adrenalina não é descarregada numa ação. Deve dar alguma reação química lá dentro porque você relaxa total. E é nesse momento que você é atacado e o pior é que você sabe.

Quando acontecem esses homicídios dentro da Guarda temos a sensação de que basta estar vivo para morrer. Se acontece um problema no setor, são colocados mais dois ou três guardas, mas daqui a pouco, os retiram pela necessidade de efetivo para colocar em outro setor e não há mais aquela preocupação.

O barco segue normal. Depois que já aconteceu.

São números. Bom, estou aqui, morri. Num dia sou enterrado, no seguinte tem outro em meu lugar. [silêncio]

Para mim os guardas estão condicionados pelo dinheiro. Senão, ninguém trabalharia no bairro Mario Quintana, mas os guardas que estão lá não querem sair, todos fazem hora extra. Lá já roubaram cinco armas deles, um guarda tomou um tiro de doze [espingarda], chegou a perder o movimento da mão por um tempo. Outro quando estava foi roubado, pediram para ele passar o celular, carteira, etc. E esses guardas continuam trabalhando lá. Sabem que não vão ser substituídos, porque outros não querem ir trabalhar no lugar deles. Então eles não vêem muito essa questão do risco.

Os guardas municipais sentem-se compelidos a **resolver** as situações para as quais são chamados. A GMPA é chamada para dar solução. Esta característica marca estes trabalhadores, fazendo com que, mesmo atuando em funções diferenciadas, essa marca se mantenha, este modo de atuação. Os fatos tornam-se complicados quando não lhes cabe a solução, quando não depende de ações individuais ou exclusivas da guarda.

Por termos trabalhado na supervisão da Guarda, trazíamos isto da nossa relação com as direções de escola. Éramos chamados e tínhamos que dar uma resposta, sobre o guarda ou o que fosse. (...)

Fomos implementando de forma diferente, dando a resposta mais para a comunidade, para as lideranças. Isso nos fortaleceu, como pessoas respeitadas nas comunidades.

Fica ruim quando é outra secretaria que tem que dar resposta. Chegamos na comunidade e dizemos que não tem resposta. E eles perguntam: Mas vocês não são tudo prefeitura? Vocês não se entendem? Aí a gente. [risos] Às vezes dá vontade de chutar o balde, mas não pode.

Um setor que dava problema, sabias que tinha que chegar lá e resolver. E aqui não, primeiro vêm a questão da segurança para a questão social. Deixamos de ser guardas para ser agentes políticos e criamos uma expectativa nas pessoas, que já não dependem da nossa mão. Ou seja, o trabalho que temos que fazer na comunidade não depende de nós, como guardas. Depende da estrutura da secretaria.

(...) Acabamos dependendo de outros mecanismos, ou seja, fugiu da nossa mão. Aquela questão de resolver ou não. (...) Nós já estamos acostumados com essa responsabilidade de resolver. Tu és o guarda, chega ali e resolve. Às vezes estás numa situação que tens que protelar, dependes de outro para dar uma resposta. Isso se torna conflitante, nós tivemos que aprender com isso.

Chegamos antes que a SAMU, que a Brigada, porque a gente fica rondando. Chegamos primeiro e resolvemos. Não recordo situações em que a Guarda tenha pego na rua e não tenha resolvido. Claro que, às vezes, não a contento do povo, mas de alguma forma.

Os gms que atuam na ASSECOM, sabem que podem contar com o modo de resolução de problemas da Guarda. Acionam os canais possíveis para dar solução aos problemas da comunidade. Mesmo que dessa forma as ações se restrinjam a atos individuais e não soluções por meio de políticas públicas.

(...) Me lembro de uma noite de domingo, estava com a minha família. Era umas dez horas da noite e me liga uma líder, lá da zona norte e disse estou desesperada, meu filho teve convulsão, está mal, o médico encaminhou da emergência da Restinga para o Presidente Vargas e eu não tenho como chegar lá. Mesmo de carro eu levaria uns vinte a trinta minutos até lá. O que é que eu fiz? Liguei para a Guarda, me identifiquei: me quebra um galho me leva. Depois fiquei sabendo que o médico do Presidente Vargas, disse que se a criança tivesse levado meia hora a mais para chegar, teria morrido.

4.1.9 Trabalho Sem Produção Concreta

Os guardas referem que seu trabalho não apresenta uma produção concreta, algo que ao final do dia possa ser visualizado e mensurado. Esta questão dificulta o reconhecimento no trabalho, pois o trabalho da vigilância não aparece, a menos que ocorra algum problema. As estatísticas, quando feitas, falam do número de prisões e não da redução da criminalidade. Desta maneira a ênfase está sempre colocada no pólo negativo. Também por não exigir materiais “concretos”, e o tijolo é exemplo recorrente, o guarda é colocado em locais precários em termos de atendimento das necessidades básicas do trabalhador. Uma vez que para fazer a vigilância, só é necessário o guarda.

O nosso trabalho não é como o pedreiro, que coloca um tijolo, mais outro tijolo, mais outro tijolo e no fim do dia tem uma parede. O nosso trabalho não aparece.

Outros funcionários, por exemplo, um pedreiro lá da SMOV. Ele chega e diz, eu preciso disso, disso e daquilo. E enquanto não for providenciado o material ele não vai fazer o serviço. Agora, tem que ficar cuidando o setor, precisa de um fogão e uma geladeira. Não, fica cuidando, enquanto isso nós vamos providenciar. Aí, vai dois, três meses.

O trabalho de vigilância passa como se não fosse fazer nada. Como se não existisse.

A: Podes fazer um pouco mais da tua atribuição.

B: Eu acho que o guarda tem que participar. Não tem que ficar omissos. Mas a diretora também tem que dizer o que ela quer do guarda. A gente precisa saber o que é o pouquinho mais.

C: Eu não acho que tem que ser feito um pouquinho mais, acho que tem que serem feitas as atribuições da área de segurança.

D: A preocupação é que o guarda não faz nada. É bom que o guarda não esteja fazendo nada, mesmo. Porque é o que ele tem que fazer. Se o guarda estiver fazendo alguma coisa, tem que observar. Tem que fazer rondas periódicas no fundo da escola e tudo, e tudo mais.

O trabalho da Guarda tu não consegues mensurar, dentro da Guarda fica a lembrança do bom atendimento, mas isso não é concreto, não é tangível. Essa prestação de serviço dela só aparece quando dá problema, e daí vem o preparo dos cursos, que vêm

sendo feitos para que quando exista a necessidade da abordagem, seja uma abordagem correta, plena, justamente para lidarem com o que pode e não pode, pois essa linha é muito tênue.

O trabalho pode não produzir uma parede no final do dia, mas produz subjetividade. Não se é guarda municipal apenas durante as doze horas de trabalho. Esta construção se estende para a vida como um todo.

Tem que ter alguma coisa ligada. Começas e tem que ter alguma coisa ligada, quando vês estás envolvido.

Às vezes quando retorno para casa, de noite, eu vou fazendo quarenta, vou fazendo vinte, vou fazendo patrulhamento, olhando para o lado.

Certo dia, estava esperando a esposa no hospital de clínicas e de repente deu uma briga, e me 'antenei', parei e fiquei olhando. Perguntaram-me o que foi? Deu uma bronca lá. Parece aqueles cachorros de caça. É automático.

Eu fui num lugar e falei até sobre a segurança daquele local, comecei a dar um monte de idéias, já é reflexo disso aí. [trabalhar na segurança].

A: [Vocês acham que ficaram mais desconfiados com o trabalho na Guarda?]. Sim.

B: Não, mais atento, mais observador. Quem gosta de segurança geralmente é uma pessoa bem observadora.

C: A gente se torna. Até me perguntaram sobre os óculos, que é uma arma para nós, pois podemos olhar para as pessoas e elas não desconfiam que estamos olhando. Não é só pose. Agora estás sem óculos e a pessoa vem e diz: porque tu estás me olhando? Sou bandido? Não é isso aí. Ficas 'filmando' um ou outro ali em atitude suspeita, tu tens respaldo da pessoa não te xingar. E uma arma muito boa é a caneta. Caneta e papel não podem faltar para anotações, para um socorro. Outro dia pegamos um guri que se machucou no colégio, tu tens que justificar o fato, pegas o endereço do menino, a testemunha do boletim de atendimento. Olha, foi atendido em tal hora no hospital tal, falaram para mim isso e aquilo. Logo que entrei me disseram: o guarda tem que ter caneta, tem que justificar (...).

Senti diferença até na rua. Andar na rua de uniforme chama a atenção, é muita gente que passa. Há vários tipos de pessoas, desde os que dormem na rua. Digamos que estou atenta, com medo de levar uma pancada de repente. As pessoas me olham, até se viram para olhar.

A guarda "A" dentro do mercado público levou um soco de uma mulher, que era camelô. Ela nem viu de onde veio. Na época em

que estávamos agindo mais na rua. Isso que tu estás fazendo é bem normal.

Antes eu andava pela rua bem desligada, agora não. Eu sempre estou olhando o que está na frente, estou bem mais atenta do que eu era antes.

Ou então, não é medo, é receio. De estar dentro do ônibus e dar um assalto e tu de uniforme. Quem é o primeiro que vai levar bala? Ainda mais agora que a Guarda está indo para a rua. Esta questão do armamento tem saído publicada nos jornais. Porque as pessoas só ouvem e não param para ler, para pensar, não sabem quem é que está armado.

4.1.10 A Sala

A COGM é chamada **sala**, e, de fato parece não ser por acaso. É na COGM que se concentram as informações formais e também informais. É um espaço de convivência na sede da GMPA. Formalmente a “sala” não deveria ter circulação de pessoas, para não atrapalhar a concentração dos operadores. Porém, na prática, ela funciona como uma “sala” de estar. Todos que passam pela Sede da GMPA passam pela sala. Seja para receber ou repassar alguma informação, ou para dar um alô aos colegas. E esta movimentação, ao contrário de desconcentrar os operadores parece interferir justamente de forma oposta. É uma espécie de “distração” que mantém o pessoal ligado. Como um respiro, no meio do tumulto.

Na verdade a gente brinca, mas é sério. A COGM é o centro de informações de toda a Guarda Municipal, de todas as demais secretarias e do cidadão. Acho que nunca foi feita uma contagem de ligações na demanda diária, mas não é pequena. Já tivestes oportunidade de passar umas horas ali. Se a pessoa não gostar dali, não fica mais tempo.

Quanto em menos perigo colocarmos as patrulhas melhor. Essa é a nossa função, é fazer com que eles não corram perigo, ao examinarmos tudo. Tem um monte de coisas para fazer que aliviam.

A: Às vezes é difícil, por causa do barulho, atender um telefone. Sabemos que tem de abaixar o volume. O problema é que temos muita visita. E todo mundo que vêm na sede passa para tomar um cafezinho, para conversar, saber o que está acontecendo.

B: Ali é a recepção da Guarda Municipal. As outras portas [da sede] geralmente estão fechadas e a nossa está sempre aberta.

C: Agora já até me acostumei a trabalhar com movimento. Correria, berreiro.

B: Tu até seguras, espera para terminar de contar a piada para o outro ouvir também.

C: Fora o barulho que tem da rua, pois passa muito caminhão (...) tem a sujeira, a fumaça dos carros, gás carbônico. Ontem foi feita uma limpeza geral, pano úmido, lustra móveis pela manhã, e de tarde estava tudo cheio de pó de novo.

O volume de informações gerenciado pelos operadores da COGM é muito grande. Sendo fonte de estresse. Assim como trabalhar com outros guardas

ajuda, também pode ser um problema, pois são vários em uma mesma sala, por doze horas de trabalho intenso.

São quinze operadores e quinze rádios na rua, mais de quinze. Por vezes, dá fila. Dezoito viaturas, cinco fones. Vinte rádios bombardeando informações. Mais os telefones. Cinco telefones, mais o 153. Éramos para ser seis operadores na sala, estamos em cinco ainda, e graça a deus que não diminuiu para quatro.

(...) realmente o ritmo é maior do que em outras localidades com relação a informações que chegam e saem, tem que estar bem atento. Tem que ter responsabilidade com as informações que passas para o sistema ou deixa de repassar também. Podes comprometer um funcionário em alguma situação. Mas tem pessoas que gostam de estar no meio do fogo. Eu gosto de estar onde me sinta útil. Não que em outros lugares não seja útil, mas onde não vejo o tempo passar. Não fico olhando o relógio. Apesar do relógio grande, ali na frente.

(...) tem dias em que a sala é uma loucura. Mesmo que se tomares um café, não sai do ambiente, não sai do clima. Tem que descer ou sair para a rua, porque fica muito pesado. A gente sai muitas vezes com dor de cabeça, então acho que a coisa ali é horrível. Não é fácil. Ainda bem que é um dia sim, um dia não, se fosse os dois, já ia estar 'pinel'. (risos) Todos os dias aquela correria ali, nossa, ia me internar. Tu só trabalhas com informações, informações de tudo que é tipo e registro, doze horas, não é fácil, por isso essa folga é bem vinda. Muita gente pensa nas horas extras, eu penso mais na saúde nesse ponto, do que estar ficando meio 'pinel' das idéias. O mais importante é a minha família, a minha saúde e os meus amigos. É bom o serviço, mas trabalhar doze horas um dia sim e um dia não, tudo bem, mas todos os dias a coisa complica. O serviço exige muito da gente e precisamos descansar. Tem que trabalhar, mas precisa de descanso para a cabeça.

O problema é trabalhar fechado numa sala doze horas, com várias pessoas. É complicado ficar com um monte de pessoas fechado numa sala. Tem que saber ter postura até em relacionamento com o colega, para não ter um atrito, pois cada um pensa diferente.

De certa forma somos controladores de vôo. Aconteceu uma situação e temos que saber tudo o que precisamos fazer, tem que ser automático, rápido.

Com toda esta sobrecarga de informações e responsabilidade é preciso “gostar” do trabalho. Os próprios gms utilizam a expressão de que tem que **comprar** a idéia e entender do trabalho para conseguir permanecer em meio a

“loucura” da COGM. Neste ponto, conta também o apoio da chefia e a relação de companheirismo com os colegas.

Cria o vínculo, entre o querer fazer e o fazer mais e melhor. Porque ficamos na sala? Mesmo com toda aquela coisa, porque gostamos daquilo que fazemos.

A idéia é que a sala filtre. Primeiro relacione o que está acontecendo, estabelecer a relação e dar a reação..Tem uma ocorrência, neste íterim tem outra, e surge mais uma e outra, enquanto estás fazendo uma, estás pensando em outras duas ou três ao mesmo tempo. Está acontecendo: um no rádio, um em cada sistema, o do rádio está recebendo, passa, está escrevendo, liga para o fulano, liga pra sicrano. Às vezes acontece de estarem só dois ou três na, um está nos telefones, não podemos esquecer que tem o receptor de telefonema, e começa a entrar duas, três, quatro ocorrências ao mesmo tempo. A pessoa que está recebendo, já começa a dar atendimento, e é quando pode dar o problema, pois pode misturar, pois são coisas diferentes em momentos diferentes. Uma ocorrência na Área Centro tem um certo peso,na Chácara da Fumaça tem um outro, na Restinga um terceiro. Todas tem que ser atendidas igualmente, mas a periculosidade é diferente. Tens que saber para onde vais mandar o efetivo, para onde vais agilizar mais rápido, e é só um rádio, uma rede de rádio para todas, tens que saber. (...) Não é tanto pelo que tem mais chance de viver.Diria qual precisa ser atendido mais rápido: o que tem menos chance de viver,então é que precisa ser mais rápido.

Uma estratégia utilizada para enfrentar a ansiedade e a sobrecarga de trabalho é a alimentação. Outros alívios vêm com música ou jogos.

A: Depois que entrou já engordou uns dez quilos.

B: (...) já emagreceu dez quilos, mas andou comendo chocolates sozinho, a cada saída que dá para a rua, come um chocolate inteiro.

C: Faz uma vaquinha e compra alguma coisa no bar. Refrigerante para engordar a gente toma direto, cuca.

Agora se faz um rodízio. Agora estamos descendo para almoçar. Antes era tudo na sala, e se comesse a chamar muito, saía do almoço e já pegava ali.

A: Celular com mp3, joguinho de vídeo game, quando dá um intervalo, um silêncio, jornal, SUDOKU.

B: O que mais me alivia é quando tenho que descer para render a portaria. Daí desço, tem um radiozinho baixinho, olha a rua, não tem coisa melhor do que estar numa sala fechada, com computador e sair para rua e olhar o céu.

C: Eu levanto e vou na janela olhar a rua, porque cansa. Estresse demais? Vão pra janela.

A Sala é o espaço de trabalho da GMPA onde há maior penetração de tecnologia na organização do trabalho. São os alarmes, o monitoramento, os telefones, os rádios e os celulares. Impossível pensar a atuação da Guarda hoje sem estes equipamentos. Entretanto, a confiança e a dependência nesta tecnologia também gera problemas.

Todos sentiram a necessidade de usar celular, tanto para pedir apoio como para receber informação.

A patrulha se isola em determinadas áreas em que ela anda, devido às áreas de sombra. Se acontece alguma coisa dentro de uma área de sombra, ela pode ficar sem celular, sem rádio, sem comunicação.

(...) hoje para se estar na rua tem que ter celular. Não se funciona sem o celular, não se funciona sem o rádio. (...) Mais prós do que contras o que acontece com o ser humano? Falha. O que acontece com a tecnologia? Falha. Mas quem falha mais?

4.1.11 Gênero

Está presente na GMPA a questão de gênero. Embora não seja o objetivo deste estudo se deter sobre o tema, é importante registrar como surge a questão. Porque as mulheres ainda são minoria na GMPA. As explicações para este fato são carregadas de tabu, esta é uma função masculina. Então, as mulheres não passam nos testes físicos. E quando passam, devem ser protegidas e ficar em funções administrativas, pois são mais frágeis.

Acho que elas não fazem o concurso. Acho que elas ficam com medo do tipo de serviço. Potencial acho que todas têm.

Aí é que vem a grande diferença, na prova física. (...) No meu concurso, só uma mulher subiu na corda. As outras todas não subiram.

Acho que tem um pouco de desconhecimento também. É que as nossas mulheres não apareciam tanto.

As nossas guardas, na grande maioria, ficavam escondidas dentro da área. Por exemplo, motoristas nós só temos uma. Guarda [mulher] no GAPO ou no GEM não tem.

É que elas não fazem o concurso. Começaram a fazer concurso agora. Antes não faziam o concurso para a Guarda. É que o serviço de segurança começou a se abrir mais para a ala feminina há pouco tempo,, não faz muitos anos que o pessoal começou.

As poucas mulheres que estão na GMPA enfrentam a situação de serem consideradas mais frágeis e, portanto não indicadas para o trabalho operacional. Algumas se adaptam a esta situação e de fato preferem o trabalho administrativo e de retaguarda, como a COGM e plantões. Outras enfrentam e mostram que são tão capazes quanto os homens de atuar no operacional, na rua.

Estou há treze anos e meio na guarda. Já fui ronda, patrulheira, trabalhei de noite, trabalhei de dia. Quando entrei era: mulher na guarda 'Deus o livre'! Mas enfrentei tudo, trabalhei junto com eles na rua. Tentavam me proteger, mas mostrei que não precisava disso,

(...) porque eu imponho minha presença, afinal, sou guarda também, como todos eles. Sou muito macha.

Via de regra, as mulheres ficam mais numa posição burocrática. Mais protegida.

A mulher que trabalhe no operacional é uma necessidade, na medida em que o trabalho da GMPA se amplia.

Querem uma mulher (no GAPO). Se a ocorrência precisa de revista feminina ou coisa assim, já tem a mulher ali. Mas o GEM também não tem. Acho que as mulheres ficaram num trabalho mais burocrático. Uma grande quantidade ficou na Sede. Na sala de rádio a maioria é mulher. Ficaram nos plantões. São poucas as que estão trabalhando à noite e em setor.

Está presente uma noção de ser mulher que vai pelo senso comum. A mulher é da casa e o homem da rua. Por isso, mulher que assume profissão masculina não consegue administrar casa e trabalho. Embora exista o reconhecimento à dupla jornada de trabalho.

Os homens podem confirmar, mas é difícil à mulher que entra na guarda casada continuar casada por muito tempo. Acho que a mulher se separa ainda mais rápido.

A mulher tem uma tripla jornada sempre. Porque ela é profissional, ela é dona de casa e depois ela tem que ser mulher, não é? (risos) Não pode esquecer que ela ainda tem que ser mulher! Homem tenta fazer tudo isso. Apóia, mas o homem não tem essa capacidade que a mulher tem, de se multiplicar. Para isso dou minha mão à palmatória sempre. O homem o máximo que consegue fazer é trabalhar e estudar, agora chega em casa se deita e: Ahhh, mulher. Isso é uma coisa que já está constituída. Toda a mulher diz: eu queria ver um homem parir.

4.2 ESTRATÉGIAS FRENTE AO COTIDIANO DE TRABALHO

4.2.1 Zelo

O fato dos guardas comprarem móveis, adaptarem e inventarem no ambiente de trabalho pode ser entendido como zelo. Sem estes procedimentos que aparentemente destoam da imagem construída pelo senso comum sobre o comportamento do servidor público o trabalho da Guarda não seria possível.

Vais te adequando ao setor. Tua guarita é aquela, mas não tem um armário, não tem isso, não tem aquilo. Começas a trabalhar e no segundo mês, vais providenciar um armário para ti. Se chegares nas guaritas das escolas, a maioria dos armários foram os guardas que construíram. O pessoal acaba se adequando, porque passa doze horas ali, e vê que passa mais tempo ali do que na residência. Uma hora antes para chegares e uma hora depois de sair, então são quatorze horas de serviço e em casa ficas dez.

Tem um caso de dezesseis anos atrás. Os guardas foram para o local, assumiram por conta eles, compraram fogão, armário e colocaram no setor. No passar desses dezesseis anos foram trocando os administradores do prédio. No ano passado, um dos guardas levava água mineral e colocava na geladeira. O pessoal do setor se achou no direito de usar. Estavam tomando a água do guarda. A sindicância era a seguinte: provem que essas coisas são de vocês. Mas não tem nota fiscal guardada.

Tenho parte de uma [TV] na Leste, parte de uma teve na Norte. A da Sede também. Microondas aqui e na Leste.

Vais trabalhando no setor, chega o pessoal: vamos comprar isso, desembolsas.

Algumas são confortos: a televisão, o rádio, é conforto. Agora, geladeira é necessidade. Imagina levar comida e ficar doze horas sem gelo, no verão.

Importante destacar que o trabalho no serviço público, com raras exceções, exige que os servidores executem seu trabalho diário em condições

precárias, em prédios sem conservação, utilizando móveis e equipamentos inadequados e defasados. Entretanto, este aspecto do serviço público merece ênfase ao tratar do cotidiano de trabalho da GMPA. No decorrer da pré-pesquisa, nas visitas realizadas, fica evidente que os guardas municipais trabalham em absoluta precariedade e em espaços absurdamente insalubres. Os profissionais da GMPA trabalham onde outros servidores públicos da PMPA recusam. O zelo torna-se então imperioso para que a execução do trabalho e mesmo a manutenção da vida sejam possíveis.

No Mariano [Escola] dois, três guardas não davam conta. Tinham que estar amarrando a cerca.

Já cansei de pagar lâmpadas, mas por que vou fazer isso? Pelo pessoal que trabalha à noite. Às vezes chega o ronda estava lá eu, pendurado, trocando lâmpada. Estou trocando a lâmpada, não é meu serviço, mas é para o pessoal da noite. 'Não tem problema', diz o ronda.

E esses materiais que vocês vêm aqui para treinamento. É a questão da amizade. O que nós temos aqui: micro, fogão, geladeira foi cada um que conseguiu. Um trouxe uma mesa, a bicicleta é de outro, mas mantemos uma academia aqui dentro.

4.2.2 Cooperação

A vinculação com o colega é fator chave para o trabalho da GMPA. É com o colega que se conta no momento de enfrentamento. Ao mesmo tempo que este funcionamento traz um sentido de coesão ao grupo, também faz com que muitas coisas “erradas” sejam encobertas pelos próprios guardas. O colega está ali para as situações boas e ruins, por isso entregar o colega que bebe ou furta pode significar a falta de apoio em uma ocorrência. Além disso, a ausência de um plano de carreira que garanta uma ascensão crescente, sem retrocesso de funções, faz com que o receio de hoje ser chefe e amanhã subordinado, gere uma postura mais condescendente.

Outra coisa que cabe ressaltar é que temos aqui um vínculo de amizade muito forte. Trabalho assim: não sou teu chefe, eu sou teu colega. Sou chefe, porque tem que ter o comandante, senão, vira baderna.

Não podemos deixar de anotar, não podemos perder isto de vista de maneira nenhuma, porque ali está a defesa do nosso colega, caso aconteça alguma coisa. E está a acusação do nosso colega, caso ele faça uma ‘cacaca’ e a nossa própria defesa.

Não é por maldade, nem por negligência, o pessoal da Guarda de uma maneira geral trabalha no sistema de confiança. Eu acho que isso é justo, eu trabalho com ele, eu confio nele. Ele trabalha comigo, ele confia em mim.

Na verdade, quando o guarda está ali pra cuidar da coisa, tens que confiar nele. Infelizmente nem todas as pessoas são confiáveis. (...) Em média trabalham sessenta guardas em cada Área, imagina se eu desconfiar de cada pessoa com que eu trabalho. É complicado.

Tens que conhecer o teu parceiro na rua. Porque de madrugada, a rua não está da maneira que era antigamente, com pouco recurso de comunicação, e tudo mais, até chegar um apoio. Sabias que ia demorar, o teu parceiro, o colega que está contigo é o teu escudo.

A proteção ao colega é justificada como sendo uma proteção à própria Guarda ou a si mesmo. A cooperação atua neste momento para acobertar ou remediar uma situação que poderia se tornar mais séria ou mais grave.

Via de regra é de duas mãos. O que é melhor? Pegar as duas da manhã um caso em que o colega está embriagado, fardado, mexendo com as prostitutas e queimando o filme da Guarda ou levá-lo para casa? Ou deixá-lo ir de ônibus, de táxi ou continuar ali? Então tu estás te preservando também. (...) Psicologia, vamos supor que esse elemento está bebendo na Farrapos, fardado. Ele só está transgredindo a normatização do trabalho, é uma falta funcional. Mas se ele enlouquece, e está armado, dá uma facada num cara ou dá um tiro em alguém? Olha a dramaticidade que se alcança, a amplitude do caso. É um caso simples de embriaguez, outra coisa é ele estar matando alguém fardado.

A: Tem confiança total um no outro. A gente confia no colega que está ali atrás, para meter a cara ali na frente.

B: Põe a cara e a coragem.

C: Principalmente nós, que somos novos, temos um trabalho com os antigos, que até tem uma vivência maior.

A preocupação até não é com o colega, mas de acontecer alguma coisa errada e cair no teu. Em primeiro lugar eu acho que a preocupação não é com o colega é contigo. Tu vais sempre te preocupar contigo. Deu noventa e nove no setor tal, daí vou passar para o PTR, e agora, é problema teu. Daí o PTR vai chegar no local e dizer estou no local tal, e tira o dele da 'reta'. É assim, tirar da 'reta', passar a 'batata quente'.

Ao mesmo tempo, por ser um efetivo numeroso, com atuação descentralizada e que dificilmente se encontram em um espaço comum, os guardas não se conhecem.

A: Para eles [pessoal do último ingresso] é número, mas eu, que já andei na rua, tenho idéia da turma anterior à deles, da turma deles e ainda da anterior. Têm alguns que eu não conheço, não sei nem o número, nem o nome. Eu sei da turma mais antiga.

B: Nós não conhecemos, não conheço noventa por cento dos guardas.

Mas a cooperação também está a serviço da própria proteção. Pelo longo histórico de acusações contra a Guarda, os servidores tem aprendido a se auto-proteger.

O próprio pessoal da Guarda tomou consciência de que há muita acusação para cima da Guarda, só porque o pessoal nunca registrava nada. Hoje em dia se o pessoal chega num setor de alarme e uma sala está aberta, registra isso para nós. Porque acontecia de estar aberta, e amanhã ou depois os funcionários chegarem para dizer que sumiu alguma coisa. (...) o pessoal sofreu na pele e agora está se cuidando. Os próprios operadores do SAE, mais novos, estão sendo orientados a registrar tudo o que te falarem, tudo o que ouvirem porque amanhã ou depois, isso virá contra ti.

(...) na COGM realmente o ritmo é maior do que em outras locais, com relação às informações que chegam e saem. Tem que estar bem atento. Tem que ter responsabilidade com as informações que passas para o sistema ou deixa de passar também. Responsabilidade que pode comprometer um funcionário em alguma situação.

4.2.3 Fluxo de Comunicação

Ponto peculiar na GMPA é também o fluxo de informações. Os canais formais de comunicação por alguma razão não funcionam. As informações oficiais não circulam.

Infelizmente ainda não temos esse processo de aproximação com o guarda dos setores. tentamos criar um informativo (...), algum tempo atrás, que era simples e era o último meio de comunicação com o pessoal. A própria chefia da guarda ainda demora para chegar no setor. Não é uma questão nossa, é do sistema.

Entretanto, os canais informais têm incrível agilidade. Analisando a situação pensamos que se trata de um mecanismo de defesa. É necessário ter informações sobre os acontecimentos e sobre os companheiros de trabalho, informações estas que não são divulgadas pelos canais oficiais.

A: O organizado durante o dia não chega para o pessoal da noite. Faz isso! Tu fazes, mas isso é um recorte da mensagem toda. Faz isso por quê? Para quem? Chega como se tivesse só um robô. E cada um entende uma coisa.

B: (...) tu tens que estar tal hora, em tal lugar. Mas por quê? Eu não sei.

A: Passa para um, esse outro passa para um terceiro e esse terceiro repassa para nós, de noite.

A informação é informal. Às vezes os colegas chegam aos postos e estão sabendo coisas que aqui não se sabe, às vezes é coisa daqui [da Sede].

Agora, o correio da Guarda funciona muito bem. E tem informações que não tem necessidade de circular mesmo.

Essa parte eu acho até bom (rádio corredor), porque tu não tens parceiro fixo na guarda, então o dia em que fores trabalhar com alguém, é bom que saibas a história, claro que tem que ter aquele pouquinho de bom senso, de saber que as pessoas aumentam um pouco. Mas é bom saberes que aquele colega escondeu a arma dentro do latão de lixo, porque numa ocorrência podes esperar que ele não esteja armado.

Passas mais tempo com o colega trabalhando do que com a tua própria família. Acho que tens que saber com quem estás trabalhando, mesmo.

Na linguagem cotidiana existe toda uma identificação de grupo. Na GMPA existem normas de comunicação, os códigos de ocorrência, o número do guarda, o número do setor. Para um leigo é impossível entender a comunicação. Entretanto essa comunicação cifrada é um vocabulário próprio, ponto de identidade.

[Quantos códigos têm?] Duzentos e poucos.

Tem uma porção de códigos, mas com o tempo vai levando e tem os locais. Tem porque gravar o código, muitas vezes é cansativo, é o número do guarda, o número do local, o código da ocorrência.

Sensor três, local trezentos e trinta e três, e pelo local a gente sabe que é da área Partenon. Você vai na área Partenon, ou chamas trinta e um ou trinta e dois, dependendo da localização. O PTR é o número de guarda que é só para chamar que nomeamos por trinta e um. No momento em que vai escrever é PTR trezentos e trinta e um ou sei lá o número, e tem o motorista dele. Bom ele não está atendendo o rádio, vais na listagem e pega o número do celular. Ligas para o celular, não está atendendo. Qual é o motorista? É o quinhentos, pega o celular do quinhentos, não deu, qual o setor que ele esteve, vê se dá para verificaro próximo.

Dificuldade a mais na comunicação são as áreas de sombra, locais da cidade onde é praticamente impossível fazer contato com os guardas.

Tem áreas em que o rádio não pega. A área do Pinheiro, aquilo ali é área escura. Perto do Morro, aqui, é área de sombra, em que quase não se consegue falar, nem com o celular. Então quando tem situações nestes lugares é horrível. Chega ao ponto de se ter que deslocar outra equipe pra atender uma ocorrência que seria para eles atenderem.

4.2.4 Enfrentando o Medo e o Risco

O sentimento de medo existe e está presente entre os servidores da GMPA. Ocorre tanto pelas situações de enfrentamento que os expõe ao risco de agressões e morte, como pelos setores em que trabalham. Entretanto é difícil falar sobre o medo e mais ainda sobre o risco de morte. Alguns admitem e chegam a apontar o medo como fator saudável, fator de limite na ação. Outros negam, como mecanismo de defesa frente à ansiedade provocada pelas situações do cotidiano de trabalho. Uma vez que admitir o medo e o risco poderia implicar em uma paralisação da ação e conseqüentemente para o trabalho.

Já passei uns momentos difíceis. Usei minha coragem para fazer um bom trabalho. (...) Tinha que me impor para não sentir medo. (...) Então assim, ó, medo, essa palavra não existe em mim, pode existir o pequeno receio no enfrentar, mas é um receio, não chega a ser medo.

Então, medo até deve fazer uma parte boa. Penso que ele dá um certo limite para evitar que corras riscos desnecessários. De repente a pessoa: 'ah eu não tenho medo'. E corre risco que na hora não deve ser corrido. Atenta mais para a razão. Serve como freio para a pessoa não se expor de forma desnecessária e estourar uma tragédia.

Eu senti várias vezes medo. (...).

Graças a Deus, nesse último tempo não tem acontecido, pois faz bastante tempo que o nosso último colega morreu, mas presenciei, estava em outra patrulha ao saber que nosso colega estava sendo levado porque fora baleado. O caso do Fernando (...) chegaram minutos depois do colega ser baleado e o pegaram ainda vivo, tentaram levar para o pronto socorro, mas não deu tempo, ele chegou morto. Depois fui para o setor em que ele estava, para continuar a guarda do setor onde ele estava, com os outros supervisores e olhávamos, o sangue do colega no chão, pois levava um tiro na cabeça. (...).

Penso que existe um perfil. Existem guardas que servem para estar na rua, principalmente para se colocar num momento de perigo.

[Mas qual é a característica do trabalho de rua?]. Operacional. Tem que ser uma pessoa que tenha mais coragem, que não tenha muito medo de perigo, não tenha medo de enfrentar, não tenha medo de

um cara do tamanho de um bonde. Porque vai ter que ir lá xingar ele. Vai ter que fazer enfrentamento, é um cara que está pronto para um enfrentamento. Tem colega que está no colégio e que tem todas essas características, mas não quer participar ou por problemas particulares dele, que não diz ou porque é mais cômodo estar quieto no setor sem se envolver, ou não aceitou a política nova da instituição, está ainda na política antiga. Meu negócio é cuidar da venda, e a pessoa ainda está com esse pensamento. Tem colega velho assim e tem colega novo assim.

Uma coisa era trabalhar numa sala, numa escola, outra é cuidar um prédio, um patrimônio, um arquivo, um depósito, ou trabalhar na Prefeitura, ou trabalhar na Procuradoria. Outra coisa é ir trabalhar em um cemitério, que também faz parte do nosso trabalho. Então o primeiro dia em que fui trabalhar no setor do cemitério, dá um certo receio porque é bem diferenciado, mas infelizmente é o nosso trabalho. Não que eu me acovardasse. É cemitério e casualmente a minha estréia foi de noite. E dá aquele momento de arrepio, de medo. Isso são coisas que se vai aprendendo e tendo experiência. O primeiro dia foi meio tenebroso. Para ajudar peguei uma noite de chuva, se armando aquele temporal. Aquela ventania batendo nas estruturas do cemitério, de vez em quando dava um relâmpago, parecia um monte de assombração que vinha, mas, tudo bem, vamos em frente.

[Como estão estas situações agora que não usam arma? Vocês não sentem mais medo?] Eu fui trabalhar na viatura. [risos].

Eu penso que o colega deve sair se ele domina aquela técnica, porque para tudo tem uma técnica. Se ele não sabe como sair, ele não deve sair. Eu penso dessa forma. Se ele acha que naquele momento, não tem a condição necessária para fazer aquela ação, então não deve sair. É preferível então ter uma perda material e permanecer no local onde está do que ele sair sem dominar a técnica que se sabe que tem. (...) Tem que avaliar a situação. Se ele está vendo que há uma superioridade numérica de colegas que estão ali, não sai. Isso é o que diz a técnica.

(...) não é que a gente seja assim, um herói, é que a gente se obriga a ser um herói, porque no momento em que menos se espera acontecem as coisas.

Estando numa situação de chefia sempre orientei o pessoal a não sair. Até hoje não vi uma sindicância responsabilizar um guarda que ouviu às três horas da manhã um arrombamento, chegou lá e tinham levado tudo, nunca. (...) Dizer assim: o fulano ouviu um barulho, mas não fez nada e daí ele vai ser punido, não. Porque tem a superioridade de números, de meios, e a maioria está desarmada, na verdade todos. Como tu vais num arrombamento de uma sala e ir sozinho e abordar os caras? Você não vai fazer isso. A minha orientação sempre foi essa, mas muitos guardas saem na noite para verificar o que ocorre. (...) Acho que esse negócio aí da falta de medo, acho que não tem o sinalizador de até onde ele pode fazer. Assim como tem uns que o medo domina e não fazem o que

poderiam fazer, acho que tem uns que não tem esse medo e fazem o que não deveriam fazer.

Eu trabalho a quinze anos de motorista na rua, e sempre 'a pegada' é junto. O que tiver de ruim está todo mundo junto.

É uma característica muito boa essa da união na hora das ocorrências de saída. Eu estou sem arma, ele também.

Encontramos entre este grupo de guardas municipais a utilização de determinadas estratégias coletivas de defesa. Estratégias que são ativadas na busca de driblar a ansiedade gerada pelo trabalho de risco, a fim de manter a atividade produtiva. Entre as estratégias de defesa destaca-se o pensamento mágico, voltado para a questão do misticismo. A crença de que a GMPA e seus trabalhadores estão protegidos pelos deuses.

Tem a estória de um guarda que saiu do setor e foi dançar o carnaval. Quando estava voltando um cara tentou assaltar ele. Ele deu uns bofetes no cara e cadê a arma? Uma imensa briga. Voltou para o setor sem a arma. Então voltou para a rua e procurou, tem que estar por aqui. Estava na rua a arma, no beco em que ele foi assaltado. Sempre disseram que Santo de Guarda é forte.

A situação é um caos. Nós temos mais é união, porque vem outra viatura desarmada com mais dois ou três colegas, e nos dá uma coragem a mais. E os treinamentos, que estão acontecendo, mais cursos pra lá e pra cá, isso na teoria vai nos dando coragem. Alguma coisa a gente tenta. Chega uma viatura, duas, três, quatro, todos desarmados.

Isso eu vejo com preocupação, não adianta chegar varias viaturas e o cara matar todos os guardas. Então, não é assim. Desarmado não pode ir ao local. Não adianta ter coragem, ter coragem é uma coisa, ter coração de aço é outra. E a gente não tem. [risos]

Outra fala comum é o **gostar do que se faz**. É apontado pelos gms que para continuar trabalhando diariamente é necessário somar a obrigação da função com o gosto pela função.

Tem duas situações: é a situação da obrigação, de ter que ir e tem a situação de gostar do que está fazendo. Se tu não somar essas duas não tem como ir. A verdade é essa. A de obrigação é que eu

tenho que trabalhar, se não, não haveria policial civil, policial militar, não haveria governo.

Não haveria o médico legista, o que é pior, eu acho. Não teria tudo isso. Somando a isso o gosto pela coisa, ninguém gosta de trabalhar, mas quando a gente gosta é mais fácil.

Tem que assumir a profissão de guarda municipal, não apenas **estar**.

Não é um lugar para aqueles que estão de passagem. Neste ponto o funcionamento dos guardas traz a imagem da ideologia da profissão, exposta por Dejours ao estudar os pilotos de caça. Para suportar o cotidiano é necessário valorizar o que se faz.

Existe aquela coisa que havia falado que é: ser e estar. Quem está para ele é difícil, e quem é, é uma coisa normal. Encaras com naturalidade qualquer uma dessas, encara com naturalidade o que vai pintar pela frente. Encara bem o estresse. (...) Para ele ser o chefe da área, ele tem que comandar o pessoal. Ele não está ali única e exclusivamente pelo dinheiro, porque o dinheiro que nos pagam para comandar e ter a incomodação que se tem, não vale. Mas tem que ser comandado por alguém.

A guarda não é um paraíso, mas também não é um inferno. Purgatório, bem lembrado, tem um monte de coisas que eu não concordo, mas eu aceito, e tento mudar para o lado que seja melhor. Me sujeito, às vezes, mas não me acomodo. Tem muita coisa boa também. Evoluiu a partir da entrada dos últimos dois concursos, pois a inserção desse pessoal deu outra dinâmica para o trabalho, é um nível de instrução melhor, estão melhor preparados. Nada contra quem já estava aí, mas quem chegou tem alguma qualidade. (...) Está no sangue, chegaram bem, estão aprendendo cada vez mais, estão evoluindo e fazendo uma evolução na Guarda.

Medo a gente tem, mas nós vamos igual. A gente acostuma, tem adrenalina no sangue não enxerga nada, porém tu ages. A adrenalina é uma das formas, é ir e ver a consequência depois.

Oito anos na sala, ela sabe dizer certinho, vai que é quente. A gente já conhece, chega no local, sabes que tem pessoas lá dentro, só não sabe em que condições. Tens que entrar e procurar, a adrenalina corre. Dois anos atrás, fomos recebidos à bala. Entrei com a viatura lá no fundo, porque sempre vou varrendo o local, mas quando cheguei atrás do prédio e virei para a rampa tinha um sujeito arrombando a porta. E aí é a adrenalina. Toca a viatura, e quando eu subi a rampa tinha um cara do outro lado e ele disparou dois tiros, pegaram no vidro da viatura. O outro correu e se embrenharam no mato. O medo nessa hora à gente tem que passar por cima.

(...) Quem quisesse vir para cá [GAPO] tinha que ter amor à profissão. Hoje nas áreas acontece muito isso, um quer passar para o outro, é a realidade. Já falei em reunião que isso é um dos piores problemas que a Guarda tem. Eles não abraçam a causa, eles fazem o trabalho.

O medo e a superstição são utilizados também como estratégia para manter a atenção. Para se manter alerta.

O Solar Paraíso tem até hoje [assombração]. (...) Sempre se repassa para o colega novo quando ele vai trabalhar no local. [risos] É uma questão assim de ajudar o colega, imagina trabalhar doze horas pensando nisso. Provavelmente ele não vai sentar para descansar nem um pouquinho.

4.2.5 Saber Fazer

Apesar da SMDHSU estar investindo em cursos de formação e qualificação, existe uma parcela do trabalho que é apreendida apenas na prática do cotidiano. Corresponde à sabedoria prática, não há curso que ensine, apenas o exercício do trabalho e a convivência com os guardas mais antigos. É uma forma de trabalhar desenvolvida a partir das necessidades reais do trabalho.

A: O problema é que tudo na vida se aprende com o dia a dia. Os colegas vão aprendendo com a dificuldade.

B: Depois, a teoria é uma coisa e a prática é outra.

C: Não adianta, se pegares uma situação que aprendeste alguma coisa, podes dividir com os colegas.

A: Comparando com dirigir um carro ou pilotar uma moto, não pensas para fazer o câmbio. A pessoa está bem no serviço quando aparece uma situação e a está preparada, quando consegue tomar uma atitude razoável sem ter que pensar muito.

B: Estávamos falando do tiro ontem: os movimentos para o tiro têm que ser automáticos.

No caso do setor da COGM, esta parte do trabalho corresponde a saber como funciona a “rua”, como funciona uma ocorrência real. Também se encaixa neste perfil o conhecimento sobre a geografia da cidade e a localização dos próprios municipais.

O que falta ainda para o pessoal é a rua. Fazer aquela parte de comunicar, de registrar, é de certa forma simples, mas sobre aquilo tem todo um conhecimento do que está sendo feito. E por eles não conhecerem a rua, por não conhecerem os setores, ficam muito dependentes do que nós sabemos. (...) Nós conhecemos porque que trabalhamos na rua.

(...) eles (os novos) são totalmente ignorantes nessa parte de saber onde ficam os setores, de saber como vamos mandar. Eles ficam totalmente sozinhos na sala. (...) Mas tem umas manhas que lhes faltam. Isso é uma coisa que tem que dar para eles.

(...) E o pessoal não conhece a rua como eu, as expectativas são diferentes. Acontece uma ocorrência, mais ou menos sei tudo o que pode acontecer na ocorrência, quem já esteve na rua sabe o que pode acontecer. Enquanto estás te deslocando, pensas o que pode

estar fazendo para melhorar, para que não dê o pior. (...) O pior seria o colega chegar lá e ser morto.

Esta falta de conhecimento da COGM com relação à rua também existe do outro lado. Ou seja, também existe uma falta de conhecimento prático sobre o trabalho da GOGM por parte de quem está na rua, no caso, dos motoristas e PTRs. Esta questão acaba gerando desentendimento entre os operadores da COGM e o pessoal da rua.

Sempre há o projeto, que é antigo, do pessoal da sala virar patrulheiro e o pessoal da patrulha vir conhecer a sala. Por um plantão (...) Vem para a sala, para ver como é que funciona. Para pegar a estrutura nas duas pontas. Sei que lá na rua tem que ser o mais explícito possível dentro das ocorrências que se desenvolvem. Mas tem as coisas que tenho que dizer por rádio e as que tenho de dizer por telefone. Sei agora que o mais rápido possível, o mais dentro do horário, é melhor, uma coisa que não sabia quando estava lá na ponta [na rua].

Sentimos falta principalmente de uma padronização da comunicação por rádio, por exemplo. Existem três ou quatro formas diferentes de dizer a mesma coisa, e um passa de uma forma, outro de outra, como é muita comunicação, muito rápido e por vezes, até problema de transferência, para eles é só a comunicação deles, é só uma. Para nós são sessenta comunicações. Muita informação concentrada em poucas pessoas. E as pessoas ficam irritadas conosco, mas se estivesse no lugar deles, para mim seria só uma comunicação. Só que para nós não é apenas uma.

E a falha da comunicação? Da interferência, por exemplo. Todos seguem mais ou menos um padrão, saio do setor A, vou para o B, do B vou para o C, do C vou para o D. Às vezes tem ponto que perto de morro, que é horrível de transmissão, então sabemos que ele, saindo do quinhentos e vinte e oito está se dirigindo para aquele lado. Vai no quinhentos e seis ou lá no trinta e nove ou vai no Gilberto Jorge, temos mais ou menos a rota que está sendo feita, e muita coisa se pega no ar, outras espera ele sair de novo para poder. Ou telefona para o cara, qual é a tua mensagem? Ele vai debochando, nós já fomos os surdos.

4.2.6 A Burla

A mobilização da inteligência implica sempre transgressão no trabalho. Para superar as diferenças e contradições entre o trabalho prescrito e o trabalho real são necessárias **invenções criativas**. No serviço público o cotidiano de trabalho é regido pela legislação, ou seja, só é permitido fazer estritamente o prescrito na lei (ao passo em que na iniciativa privada é permitido fazer tudo o que não for proibido por lei). Na prática, para o bom andamento do trabalho são necessárias burlas e transgressões, embora sempre implique risco para o trabalhador, pois, em última análise, é dele a responsabilidade e dificilmente o gestor admite ter conhecimento de tais logros engenhosos.

Legalmente poderíamos até ser punidos. Nós quando trabalhávamos com a SMIC, estávamos usando um bastão maior. Qualquer problema fosse, que desse em alguém, eles deveriam ser responsabilizados. Porque estávamos tomando caixa na cabeça, pedra, estava voando tudo para cima de nós, então não podíamos depender do bastão menor. Ninguém disse que sim, nem não.

[Mesmo não podendo, as pessoas que tem porte de arma regular estão as portando no serviço dentro da guarda]. A gente se prepara. Alguma ação aqui fora, na volta. Primeiro porque existe um ponto na lei que todo o lugar que tenha armamento tem que ter gente armada para proteger o armamento. Nós temos que nos armar para proteger, mesmo que tenha que responder por isso depois. Mas, antes responder por estar defendendo, do que responder por uma coisa e depois pagar por esse armamento roubado. Mais armamento na rua, mais bandido armado, mais chance de nos confrontarmos com alguém. De assaltar familiar. Imagina se essa quantidade de armas nossas cai na mão deles. Eles vão fazer festa. Certo que 38 ninguém quer, porque preferem uma pistola. Mas 38 mata também, e os nossos apavoram.

Eu já vi colega colocando a arma numa bota. Arma pequena. Colega que trabalha na noite. E também não sei, talvez fizesse a mesma coisa. O problema é sair no jornal uma denúncia, aí estraga mesmo. Porque se o Brigadiano ver vai até fazer que não viu, porque é colega, entende.

4.2.7 Reconhecimento

Uma questão abordada inúmeras vezes nos grupos é quanto a falta de conhecimento da população com relação a GMPA. Esta falta de conhecimento diz mesmo sobre uma falta de reconhecimento ao trabalho prestado pela GMPA.

Ainda tem gente que confunde a Guarda Municipal com a EPTC. Para nós faltou, já que eles fizeram uma mídia. Falta uma mídia para a população, o próprio 'site' da Guarda é muito pobre.

Acho que tento levantar a imagem da Guarda, que estava muito deteriorada há uns tempos atrás. Meu sonho é ver a Guarda como uma instituição respeitada, admirada, amada, com honra, com glória. A Brigada é assim, são os mais lembrados quando falam, além dos bombeiros. A Guarda vinha numa situação quase à beira da catástrofe. E deu um pulo, um salto de qualidade. Como falei noutra vez: minha filha estava na sala de aula e foi perguntada sobre o que o pai dela fazia, e não sabiam o que era. Eu não quero mais isso. São aquelas pessoas que trabalham com segurança. Quero ser reconhecido.

A: A Guarda Municipal sempre foi uma instituição para dentro, sempre. Foi uma instituição para a qual nunca deram visibilidade. E mesmo para o público interno, muitas vezes cheguei em locais e as pessoas perguntavam: que bom que vocês vão passar, mas de que empresa vocês são? Nós com as letras no uniforme municipal. O que é isso? Todos paramentados.

B: De que empresa vocês são? Sou teu colega de trabalho, amorzinho. Sou do corpo efetivo da prefeitura, fiz concurso, passei.

Ninguém sabe o que é a Guarda Municipal e o que faz. Ninguém sabe. Agora vocês vão receber arma? Estou a vinte e dois anos recebendo salário do senhor e o senhor não sabe o que eu sou e o que eu faço.

Eu fico 'puto' com isso, olhas no guia tem disque bombeiros, disque brigada e a Guarda? O disque denúncia da Guarda cadê?

Neste aspecto, os guardas que exercem as funções de rua são privilegiados, pois se tornam conhecidos, têm maior visibilidade e chegam mesmo a receber diretamente o reconhecimento público.

(...) Fui ao auditório da SMED palestrar enquanto guarda, dei o histórico aos diretores das escolas. Para nós é um ganho. Eles reconhecem a importância do nosso trabalho, acabou aquele

paradigma: porque eu estudei para ser professor, sou melhor que você. Não, tu és melhor dentro da aula, mas fora da aula, na segurança sou, eu.

Começamos a ter esse tipo de resposta. Hoje com o trabalho de mídia, a Guarda está falada pela mídia. Pela própria questão do armamento foi muito falada. Isso por um lado levou a Guarda a ter mais voz e as pessoas a entender o seu trabalho. Ao mesmo tempo somos muito cobrados quando chegamos como guardas municipais.

Em determinadas situações o reconhecimento e a valorização vêm do público infantil das escolas. As crianças muitas vezes vêm no guarda da escola um modelo e um protetor.

Começa a trabalhar em escola, a maioria em periferia, dentro das vilas. Pegas muita criança carente, que não tem apoio do pai, não tem conversa com pai, às vezes nem vê o pai, que trabalha e chega de noite e a criança já está dormindo. Então quem acaba sendo aquele que olha, ou é o professor ou é guarda que está ali.

Hoje em dia não se vê mais essa cena, porque não tem guarda em escola infantil. Mas antes, quando tinha guarda na escola infantil, na hora do recreio sempre tinha dez ou quinze crianças na volta.

Eu trabalhei lá no Mariano e tinha criança que estava direto lá do meu lado. Saía para o recreio, estava do meu lado. Às vezes a criança queria ficar ali, mas vai saber por quê? Porque não tem ninguém em casa. A mãe está trabalhando, o pai também, ele ia ficar em casa sozinho. Até o final da tarde ou até o pai e ou a mãe chegar.

Os guardas apontam com muita clareza os momentos de mudança da visão “política” sobre a GMPA. A mudança do olhar do gestor influenciado pela demanda da população.

Para a Prefeitura, para a política, a Guarda começou a se impor a partir da criação do sistema de alarme e outras ações que ocorreram. A Guarda começou a impor sua presença. Veio a campanha municipal e a gente viu o povo gritando por segurança e os candidatos a prefeitos olharam e disseram: mas nós temos um corpo de segurança. Veio a propaganda em cima da Guarda, que vai ser a solução para a segurança em Porto Alegre. Começou a dar visibilidade, porque antes não tinha, não tinha interesse.

O pessoal da Guarda Centralizada, isto é, da Guarda vinculada a SMDHSU, têm ainda o reconhecimento e a admiração dos demais colegas das “outras” Guardas da PMPA (DMLU, DEMHAB, DEMA). Mas este reconhecimento recai efetivamente sobre o grupo que está em destaque, o pessoal da rua.

(...) você vê um colega seu bem fardado, ganhando contracheque grande, três mil reais. Fazendo curso, se qualificando e você com um salário ruim. No curso chegavam os colegas de macacão, e tudo mais. Eu sempre dizia: aqueles ali são meus ídolos! (...) Estou falando na questão profissional. Acho bacana a pessoa estar bem arrumada, já que és aquilo. Acho legal ser valorizado, sabe? Eu gosto dessa coisa que eles têm, queria que tivéssemos isso, deveríamos ter. Acho que são muitos anos de abandono. Nossa auto-estima eles conseguiram minar.

E com a auto-estima minada, vai se desistindo do trabalho. Para não sofrer a estratégia é deixar de se importar, deixar de se implicar com o trabalho e as lutas.

A: Tinha um guarda que estava cumprindo um semi-aberto, era funcionário. Foi preso e foi para o regime semi-aberto e a assistente social o colocou na Guarda. Outro tinha problemas graves de dependência química, também, coloca na Guarda.

B: Não serve para nada? Bota na guarda.

(...) Vais sofrendo com isso. Têm guardas que nem percebem sua importância, já vem assim por falta de instrução ou de esclarecimentos, gente que não usa os seus direitos. Então tinha guarda que dizia: ‘me deixa quieto aqui no meu canto’. Tem guarda que usa isso como bico, são donos de táxis, que para eles, quanto menos mexer, melhor. Aqui é só um lugar garantido. (...) as pessoas não se importam, quanto menos me enxergar melhor. E têm aqueles que se importam, sou uma que estava ficando doente, com raiva. Optei por me desligar, não me importo mais, vou fazer meu feijão com arroz. Claro que dentro do meu plantão trabalho direitinho, mas não estou me dedicando tanto.

Mas o conhecimento da GMPA, que traz o reconhecimento da população também tem seu preço. Não sendo conhecida a Guarda estava na berlinda, não era alvo de elogios, mas também não era alvo de críticas. O

reconhecimento da Guarda parece vir pela atuação repressiva e não pela atuação comunitária.

Não sei se estou certo ou errado, mas somos reconhecidos a partir do momento em que fazemos uma coisa muito boa ou que, para alguns da sociedade, fazemos uma coisa ruim. Esse conhecimento existe a seis anos no máximo e existimos há cento e quatorze anos. A SS Nazista foi bem conhecida. [risos] A Guarda começou o disque-pixação, e começou a ficar reconhecida. Mas a que preço?

A visibilidade e o reconhecimento são importantes, porém dependem dos próprios gms e do modo como é feita. Para ter maior visibilidade e ser reconhecido como um agente de segurança diferente das polícias, é necessário sair da zona de confronto, buscar maior participação e, portanto, maior exposição. O novo assusta.

A: Existe outra coisa que vejo: o guarda antes procurava não ser visto, procurava ser sombra. Tinha reunião no colégio, achas que ele ia se apresentar na reunião e falar do trabalho dele? Que ele necessita disso ou daquilo? Não, está doido: deixa eu quietinho aqui no meu canto. Eu não vou falar nada, para mim está tudo bem, está tudo tranqüilo.

B: Era cômodo.

A: O que acontece? Quando começaram a falar que o guarda iria participar dos conselhos escolares, nós tivemos guarda que pediu: me troca daqui, eu não quero, não sei falar, não sei o que é isso, vocês são um bando de frescos, inventado um monte de bosta para a gente aqui. Tivemos outro grupo que começou a fazer parte, e foi ao oitenta, começou a se sentir dono. Agora estamos numa fase em que estamos conseguindo encontrar o ponto médio, desde a chefia até o guarda que está no setor. Fazer se faz, mas também não se vai onde não se pode ir. Embora tenhamos, nesses últimos tempos, esticado as pernas um pouquinho demais, já está chamando no 'garrão', já está dando estiramento.

Terça-feira fui chamado para uma reunião, cheguei no centro, estava o Delegado Jardim, o Coronel Comandante da Brigada Militar, o Procurador de Justiça não sei do que lá, esse tipo de gente. Começas a interagir com quem coordena a cidade. A Guarda está inserida. Antes não tinha isso, a Guarda sempre era deixada à margem.

Existe o reconhecimento individual, que se dá entre os pares. Mas é muito forte, o reconhecimento da Corporação. Por andarem uniformizados, para a população, todos os guardas são iguais, todos os guardas são a Guarda Municipal.

O Supervisor de Área faz as relações públicas bem feitas, vende o peixe bem vendido. Daqui a pouco vai ser um patrulheiro que vai trocar os pés pelas mãos ou vai aparecer um patrulheiro com visíveis sinais de embriaguez, ou coisa do tipo. Porque não é aquela pessoa, acaba sendo a Guarda. Tem que ser, não é um indivíduo, mas a corporação, e essa que tem que ser a idéia de todos. Eu não sou eu, eu sou a Guarda. Para isso é necessário trabalhar a auto-estima.

Vou dar um exemplo: tivemos um caso de um colega que estava dormindo na parada da João Pessoa, às oito horas da manhã, 'cagado'. O que achas que repercute na sociedade? Os guardas são bêbados. Aquele guarda estava bêbado? Não. O que fica é: a Guarda é bêbada, a Guarda bebe. Se pegares uma senhora cega e atravessar a rua não vai repercutir tanto, cumpreste a tua obrigação. É uma contradição, um paradoxo: o que fizeres demais é obrigação, e o que não fizeres é vergonhoso para nós, e é o que mais aparece.

Ele é um doente, como tem em qualquer outra empresa, mas usa uniforme. E vem o agravante: usa uniforme, é guarda municipal e anda aprontando por aí. Anda bêbado nos ônibus, nos lugares mais visíveis que se pode andar, no centro de Porto Alegre, e queima o filme. Se andasse com uma camiseta comum, seria mais um, um zé ninguém. Mas não, é o guarda municipal que está embriagado, que está drogado.

A: Às vezes telefonam para a Guarda e dizem: olha, tem um guarda embriagado aqui no Mercado Público. Tem que ir buscar. Vai à Usina do Gasômetro que tem colega que está embriagado. Chega lá e ele está aposentado, mas andava com o uniforme da guarda.

B: Dentro do Mercado Público era o filho dum guarda.

A: Essas monstruosidades são criadas assim. Para o passe livre não precisaria do uso de uniforme, mas de uma carteira profissional. O uniforme não significa que estou a trabalho. Posso estar de folga e usar o uniforme para não pagar passagem, posso ter pego de algum parente, mas a carteirinha diz que eu estou trabalhando.

Nosso trabalho tem que ser conhecido primeiro pelos nossos colegas municipais, para depois expandir para a população. Como a população vai conhecer se nem os próprios integrantes da Prefeitura conhecem, se não estão dando valor para o serviço que estamos fazendo. Ao que tudo indica, estamos melhorando o que é, e com planos para o futuro. Uma coisa que foi discutida e é importante é a valorização da Guarda, mesmo o guarda que está no setor. O ser humano tem essa necessidade, além da questão salarial, da motivação. Essa valorização é muito importante. Outra

coisa importante é a venda da imagem, vender o serviço da Guarda, isso vem sendo discutido, as pessoas querem o serviço da Guarda.

4.2.8 Alternativas de saúde

Como alternativas de saúde para estes trabalhadores podemos inicialmente apontar o próprio espaço de discussão do grupo. Um espaço de fala, onde são ouvidos, sem serem julgados. Mesmo sem apontar soluções concretas, pois não é este o objetivo do grupo, o fato de ter um espaço fora do trabalho para conversar sobre ele favorece a elaboração e a reflexão sobre a sua organização. Com isso se cria um ambiente propício para que os próprios trabalhadores possam encontrar e buscar soluções e alternativas de saúde.

Acho interessante, é uma oportunidade para podermos falar. Achei interessante, tem que dar continuidade.

Nós iremos lembrar a nossa chefia de fazer reunião, porque a gente fez o encontro aqui.

Não que resolva, mas pelo menos falar, já ajuda.

Qualquer tipo de discussão acho que fortalece as raízes. Toda a discussão, quando tem o intuito de ajudar e fortalecer, mesmo num pequeno grupo para poder passar para um grupo maior.

Gostaria de participar outra vez, inclusive se no dia estiver de folga, podem me ligar que venho mais cedo.

Podemos buscar indicativos de como trabalhar com estes servidores, do que seria importante para a manutenção da saúde, entre os próprios. Ninguém melhor para saber onde aperta o calo do que o próprio trabalhador.

Toda a pessoa que passa por uma situação de violência, particular ou profissional, tem que ser acompanhada, porque seqüelas ficam.

A pulsão de vida está presente no desejo por buscar melhorias. Aponta no sentido não da estagnação, mas da mudança. E foca nos aspectos positivos do

ser guarda municipal e das possibilidades da Instituição. Existe o entendimento que as soluções virão deles próprios, servidores, e não dos gestores.

(...) isso aqui é uma droga, é horrível, mas acho que podemos fazer alguma coisa. Se fizermos algo, os próximos [guardas] irão encontrar um lugar melhor de trabalhar e acabar com essa corrupção, essa vagabundagem. Tento conscientizar os colegas que estão aqui, acho que temos que vestir a camiseta, nós escolhemos isso, nós temos que nos empenhar para mudar. Há possibilidade de fazer algo. Vai levar um bom tempo, mas tem que iniciar em algum lugar.

(...) a FG, se for o que é, não compensa. O que vale é tu gostar de estar aqui, fazendo coisas para melhorar, para ver se melhora. Mas se fores pensar no valor do dinheiro, te acomodas mesmo.

Sinceramente, acho que dentro da prefeitura o melhor cargo que se tem é o de guarda. (...) Onde há mais possibilidade. (...) então, para mim, acho que as pessoas têm noção que esse cargo é bom.

Sem isso [o salário] o que vale? O respeito. Tenho esperança que um dia me respeitem como guarda, a farda, o fato de termos cento e poucos anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa buscamos compreender quais são as implicações da reestruturação da Guarda Municipal de Porto Alegre na produção de subjetividade de seus servidores. Bem como, qual o impacto deste momento de transição na dinâmica saúde/adoecimento mental destes trabalhadores.

Através da metodologia em Psicodinâmica do Trabalho foi possível apreender o cotidiano de trabalho da Guarda Municipal, em seus aspectos objetivos e subjetivos. O grupo de sujeitos, guardas municipais sobre o qual a pesquisa se debruçou foi justamente o grupo que se encontra mais exposto as mudanças que estão ocorrendo na Instituição: chefias, patrulheiros, motoristas, fiscais, enfim o pessoal mais diretamente ligado a Sede da Guarda Municipal.

O trabalho da Guarda Municipal é essencialmente Humano, desempenhado por humanos para outros humanos. A técnica existe, mas não é possível reduzir o ser humano a uma máquina (tipo Robocop) sem emoções, sem erro e de julgamento imparcial. Para ser guarda municipal, dentro de uma proposta preventiva, é preciso antes de tudo, **Ser - Humano**: sentir, envolver-se e relacionar-se. O que entra em choque com a organização e o cotidiano do trabalho, que exigem a neutralização da sensibilidade como defesa frente ao sofrimento provocado pelo trato com a violência, a criminalidade a miséria.

Constatamos que o cotidiano de trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre está permeado pelas mudanças que vêm ocorrendo nos últimos cinco anos. Mudanças essa que levam a criação de novas funções e a uma maior visibilidade dos trabalhadores da Guarda Municipal junto a população da cidade.

Há intensa mobilização psíquica entre os guardas, provocada pela peculiaridade do lugar que ocupam hoje em nossa sociedade. Por um lado pressionadas pela população e pela gestão da PMPA para adotarem uma postura mais “policial”, mais proativa na área da segurança urbana. Por outro lado, premidos pela limitação legal de suas atribuições, não sendo reconhecidos constitucionalmente como agentes de segurança pública. Questionam-se até onde podem agir e como deixar de atender às situações que lhes aparecem e não são de sua competência.

Esses servidores consideram que a Guarda Municipal vir a tornar-se polícia é uma consequência inevitável deste processo de transformação. Entretanto este é um ponto de mobilização dos sentimentos de insegurança e de incertezas quando ao futuro. Isso porque o imaginário destes guardas está tomado por uma

idéia de polícia tradicional, repressora. Não concebem a possibilidade de vir a ser uma polícia comunitária, nem tão pouco as potencialidades aí contidas.

Vivenciando uma extensa jornada de trabalho, vêem suas vidas particulares atravessadas pelas características do serviço na segurança. Passam mais tempo no trabalho do que com a família e amigos, o que leva em muitos casos à separação. Tornam-se mais desconfiados e atentos a tudo e todos ao seu redor. Ser identificado como agente de segurança significa hoje temer por sua vida. A vida social e os momentos de lazer também ficam prejudicados pelas características do trabalho em turnos e plantões, principalmente daqueles que trabalham à noite.

A jornada de trabalho, que já seria complicada pelas doze horas contínuas e sistema de plantões, é ainda acrescida da excessiva carga de horas extras. Com defasagem no efetivo e crescente demanda de trabalho não há como atender as necessidades da PMPA por segurança sem a realização de horas extras. Cada guarda pode realizar até 140 horas extras por mês. Esta é, aliás, uma prática recorrente, onde a grande maioria dos gms trabalham até chegar ao teto máximo de HE. Com isso o salário é aumentado de maneira considerável. Está é uma prática tão comum e realizada há tanto tempo que os gms já contam com este “extra” como parte de seu salário.

Este funcionamento gera desgaste e adoecimento. Entretanto estes são aspectos negados. O adoecimento dificilmente é atribuído ao excesso de trabalho, havendo servidores que preferem trabalhar doentes a tirar licença saúde.

As condições de trabalho enfrentadas pelos guardas municipais são precárias, tanto em termos dos espaços físicos como de equipamentos. Há uma dificuldade na percepção do guarda como portador de necessidades. Como

resposta, esses trabalhadores fazem uso da inteligência astuciosa e cooperação, buscando solucionar a falta de equipamentos e os problemas dos ambientes de trabalho com soluções próprias. Estas são não apenas soluções próprias, mas caseiras, como forma de recriar um pouco do ambiente de acolhimento doméstico que usufruem de forma reduzida junto às suas próprias famílias, em função das jornadas exaustivas de trabalho.

Podemos dizer que esta característica é o que garante em parte o funcionamento dos serviços da guarda, caracterizando-se como zelo. Sem estas providencias e invenções criativas o trabalho não seria possível.

As mudanças na organização do trabalho na GMPA levaram a criação de novas funções. Funções estas que trazem maior visibilidade para a instituição, mas também maior risco e exposição. São servidores que atuam diretamente na rua, em ações operacionais atendendo eventos e ocorrências.

São justamente estas funções que trazem uma maior visibilidade para os guardas e, portanto, maior reconhecimento. Reconhecimento que vem tanto dos pares como dos superiores e da população. Também são estas funções que despertam sentimentos de inveja e temor nos guardas mais antigos ou nos que não querem uma mudança de atribuições para a guarda municipal. Apontados como a elite da GMPA, têm de enfrentar o preconceito e as brincadeiras jocosas dos colegas, que apenas mascaram a cobiça e o medo do desconhecido.

O cotidiano de trabalho é marcado por uma rotina de riscos e imprevistos. Apesar de existir um planejamento, nunca se sabe o que irá acontecer, devido às ocorrências que surgem a qualquer momento. Esta distinção faz com que os trabalhadores se mantenham em constante estado de alerta, o que mobiliza a

ansiedade. Como forma de defesa contra este sentimento e maneira de fazer o trabalho andar, os guardas lançam mão de estratégias como brincadeiras entre os colegas e uso da alimentação como escape, com constantes lanches.

O trabalho da Guarda Municipal é percebido por seus integrantes como um trabalho sem produção concreta. Como não exige nenhum material para sua execução, apenas o próprio guarda, a produção parece não ser vista ou possível de ser mensurada. Foco de frustração para os trabalhadores, parece que fazer segurança é não fazer nada.

Questão emblemática para estes trabalhadores é a polêmica em torno do uso da arma de fogo. A GMPA sempre utilizou armamento, porém devido a uma ação do Ministério Público seus agentes tiveram que abrir mão deste equipamento de trabalho. Este fato gerou muita mídia em torno da Guarda, com conseqüente discussão em torno da validade da utilização da arma.

A arma de fogo faz parte da identidade do guarda e estar desarmado traz uma maior sensação de fragilidade. Além disso, conta como uma ausência de reconhecimento à função de segurança desempenhada. É um instrumento simbólico, sendo atribuído à arma de fogo o poder de dar uma proteção quase mágica. Como se o guarda armado valesse por dois.

Mas este episódio trouxe também alguns benefícios para a Instituição. Forçou o poder público municipal a buscar a regulamentação legal e prática para o porte de arma. Fomentou a discussão sobre quem deve e quem não deve usar arma na GMPA, quais os setores em que o armamento é necessário e quais são aqueles onde a arma pode ser um risco a mais.

Entre os servidores não há um consenso, parte acredita que a arma é uma ajuda, parte afirma que a arma é desnecessária, sendo apenas mais um ponto de preocupação. Este desencontro de opiniões não se restringe ao aspecto do armamento, se estendendo para a forma de atuação em geral.

Mais dos que divergência de posições é resultado da falha na prescrição no trabalho. A Guarda carece de uma formação comum, de um plano de carreira e de uma normativa de atuação, bem como de uma definição mais precisa e mensurável dos resultados esperados. A cada concurso realizado os servidores que ingressam recebem um tipo diferente de qualificação. Igualmente pelo número do efetivo e dificuldade em mobilizar as pessoas e os recursos necessários para uma formação integral e comum a todos os gms. É necessário salientar que esta realidade não é exclusividade da GMPA, sendo comum às Guardas Municipais em geral. Tanto é assim que apenas em 2005 foi lançada uma matriz curricular nacional para a formação destes operadores da segurança.

Somado a isso, a ausência de uma normatização, uma regulamentação para os procedimentos operacionais gera discrepâncias no modo de trabalhar. Cada gm faz da maneira que julga ser a mais correta. Orientações existem, porém não estão formalizadas, dando margem a questionamentos variados.

A não existência de um plano de carreira gera insegurança e instabilidade no quadro de chefias. Levando também a um funcionamento em determinados casos de maior tolerância com as transgressões no trabalho, pois como os próprios guardas expressam: não sou chefe, estou chefe.

A cooperação é uma importante estratégia para enfrentar o cotidiano de trabalho. Os vínculos entre os colegas são intensos e muito importantes. Isso

porque é esta relação que pode definir entre viver ou morrer em uma ocorrência. A confiança entre os parceiros é destaque necessário.

A serviço desse funcionamento, o fluxo de comunicação na GMPA apresenta algumas peculiaridades. A comunicação formal, oficial é muito lenta e às vezes inexistente. Depende de iniciativas individuais de alguns chefes. Em compensação a comunicação informal, a chamada “rádio corredor” é muito eficiente.

As informações oficiais parecem não ser tão importantes, talvez porque cedo ou tarde, no momento em que se confirmarem irão vir à tona. Também por não existir o prescrito, o oficial é relativizado. Mas a informação informal, a “fofoca” é de importância crucial, pois é através deste fluxo de comunicação que os guardas obtém informações sobre os colegas com quem trabalham e os acontecimentos importantes na Instituição.

As atividades desenvolvidas pela GMPA são atividades de risco, ou seja, colocam a vida de seus servidores em perigo. Os gms atuam em regiões de periferia da cidade, onde alguns espaços são dominadas pelo tráfico de drogas. Atuam em manifestações públicas e em situações onde há grande concentração de pessoas. Trabalham para inibir o ilícito o que atrai desafetos sobre suas pessoas. Para confrontar-se no dia-a-dia com esta realidade e retornar ao trabalho no dia seguinte, os guardas lançam mão de outro mecanismo de defesa coletivo: a negação. O medo e o risco são enfrentados através da negação e da confrontação. É através de uma exposição exagerada que vencem o medo, ou através da repressão deste sentimento.

Podemos afirmar que a organização do trabalho na GMPA interfere de maneira muito direta na subjetividade de seus servidores. O trabalho passa ser

predominante na vida destes trabalhadores, que levam para o tempo livre uma contaminação com a questão da segurança, tornando-se mais desconfiados e observadores.

O grupo estudado, referente aos guardas que estão na linha de frente das mudanças na GMPA, demonstra ter construído estratégias para lidar com o cotidiano do trabalho. O sofrimento provocado pelo trabalho de risco, condições precárias, troca sistemática de gestores, etc. é amortecido e contrabalançado pela cooperação mútua e pelo reconhecimento advindo de uma atuação que prove maior visibilidade.

Estes servidores encontram espaço no cotidiano do serviço para usar a inteligência criativa, contribuindo para a organização do trabalho. Com o saber-fazer valorizado, tanto pelos pares como pelos superiores (incluindo-se aqui a população), sentem-se reconhecidos. Desta maneira, encontram prazer no trabalho e mantêm a saúde necessária para fazer a vida andar.

O espaço de fala e escuta criado pelos encontros em grupo pode se constituir em importante aspecto para a reelaboração das estratégias defensivas e reflexão sobre a organização do trabalho. Neste sentido apontamos o valor de dar continuidade aos encontros iniciados no período da pesquisa. Seria importante dar prosseguimento a pesquisa, redefinindo seus objetivos, para acompanhar os desdobramentos advindos da retomada do uso da arma de fogo. Também apontamos a importância de estender a pesquisa para o grupo de guardas municipais que se encontra trabalhando em setores, como guarda fixo. Com isso seria possível investigar o sofrimento destes, bem como as estratégias de

enfrentamento da organização do trabalho constituídas, contribuindo para tirá-los do isolamento.

Enfim, podemos concluir que o atual período da Guarda Municipal é efetivamente um tempo de transição. Interfere diretamente na organização do trabalho, na subjetividade e na saúde mental de seus servidores. No sentido de contribuir para a saúde destes trabalhadores, seria importante incrementar os espaços públicos da Instituição, ou seja, os espaços de encontro entre os guardas. Desta maneira, se poderia contribuir para a reflexão do papel da guarda municipal hoje na sociedade e pensar um caminho que possa levar à construção de uma guarda cidadã, que se diferencie das polícias, por ter identidade própria. Identidade esta que ainda está por ser construída.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Roberto A. R. Trinta Afirmações para uma Segurança Pública democrática e efetiva. In: MARIANO, Benedito D. e FREITAS, Isabel. (Orgs.). **Polícia: desafio da democracia brasileira**. Porto Alegre: CORAG, 2002.

AMADOR, Fernanda Spanier. **Violência Policial: verso e reverso do sofrimento**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2002.

AZEVEDO, Rodrigo Ghiringhelli de. **Informalização da Justiça e Controle Social: estudo sociológico da implantação dos juizados especiais criminais em Porto Alegre**. São Paulo: IBCCRIM, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Ministério da Justiça – Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Matriz Curricular Nacional para Guardas Municipais**. [2005].

BRASIL. Ministério da Justiça – Secretaria Nacional de Segurança Pública. Relatório Descritivo. **Pesquisa do Perfil Organizacional das Guardas Municipais**. Novembro de 2005.

BRASIL. Ministério da Justiça – Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Projeto Segurança Pública para o Brasil**. (s.d.).

BRASIL. Ministério da Justiça – Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Sistema Único de Segurança Pública**. [2003].

BULFINCH, Thomas. **O Livro de Ouro da Mitologia: histórias de deuses e heróis**. Tradução David Jardim Júnior. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002. Capítulo XXXII As Regiões Infernais – A Sibila (308-331)

CALAZANS, Márcia Esteves de. Mulheres no Policiamento Ostensivo e a Perspectiva de uma Segurança Cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, 18(1): 142-150, 2004.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A Constituição de Mulheres em Policiais**: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Dissertação (mestrado em Psicologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

CANGUILHEM, Georges. **O Normal e o Patológico**. 4ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

Definindo Segurança Urbana. Disponível em:
<http://www.nusur.org.br/index.php?option=content&task=view&id=52>. Acesso em: 13 jan. 2006a.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 5ª edição, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2005.

DEJOURS, Christophe. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, Christophe. **Por m novo conceito de saúde**. Revista de Saúde ocupacional. Nº 54, vol 14, abril, maio, junho, 1986.

DIAS NETO, Theodomiro. **Segurança Urbana: o modelo da nova prevenção**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais; Fundação Getulio Vargas, 2005.

FREUD, Sigmund. **O Mal-Estar na Civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

GARLAND, David. As Contradições da “Sociedade Punitiva”: o caso britânico. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 13, p. 59-80, novembro 1999.

GUINDANI, Miriam. A criação de um novo paradigma em Diadema. In: SENTO-SÉ, João Trajano. **Prevenção da Violência: o papel das cidades**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

GUINDANI, Miriam. O caso Santo André. In: SENTO-SÉ, João Trajano. **Prevenção da Violência: o papel das cidades**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

JARDIM, Sílvia R. e GLINA, Débora M. R. O Diagnóstico dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho. In: GLINA, M. R. e ROCHA, Lys E. (Orgs.). **Saúde Mental no Trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: Editora VK, 2000.

KAHN, Túlio. Indicadores em prevenção municipal de criminalidade. In: SENTO-SÉ, João Trajano. **Prevenção da Violência: o papel das cidades**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

KAHN, Túlio. (Pesquisador responsável). **Polícia Comunitária: avaliando a experiência**. Ilanud, 2000. Disponível em:
<<http://www.ilanud.org.br/modelos/download.php?arquivo=/upload/pdf/p-comunitaria.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2007

LANCMAN, Selma et al. Agente comunitário de saúde: um trabalho na “berlinda”, estudo em Psicodinâmica do Trabalho. **Travailler** (Revue Internationale de Psychodynamique du Travail), Paris, n. 17, p. 71-96, 2007.

MARIANO, Benedito Domingos. Criar uma polícia democrática. In: MARIANO, Benedito D. e FREITAS, Isabel. (Orgs.). **Polícia: desafio da democracia brasileira**. Porto Alegre: CORAG, 2002.

MAUCH, Cláudia. Policiamento em Porto Alegre nos primórdios da República. In: Acácia Maria Maduro Hagen e Paulo Roberto Staudt Moreira (Orgs.). **Sobre a Rua e Outros Lugares: reinventando Porto Alegre..** Arquivo Histórico do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Caixa Econômica Federal, 1995.

MENDES, Jussara Maria e OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros. Acidentes de trabalho: violência urbana e morte em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 13 (Supl. 2), p. 73-83, 1997.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **A Informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Alegre: Ed.Universidade UFRGS, 1999.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; VAZ, Marco Aurélio; SPODE, Charlotte Beatriz et al. Trabalho, prazer, sofrimento e adoecimento em portadores de Lesões por Esforços Repetitivos. In: Merlo, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Saúde e Trabalho no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

MINAYO, Maria Cecília de Souza e SOUZA, Edinilsa Ramos de. (Orgs.). **Missão Investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial**. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004. 269 p. (Saúde em debate; v. 46).

MOREIRA, Paulo Roberto Staudt. E a rua não é do rei – Morcegos e populares no início do policiamento urbano em Porto Alegre – século XIX. In: Acácia Maria Maduro Hagen e Paulo Roberto Staudt Moreira (Orgs.). **Sobre a Rua e Outros Lugares: reinventando Porto Alegre**. Arquivo Histórico do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Caixa Econômica Federal, 1995.

Municípios e Segurança Urbana. Disponível em:

<http://www.nusur.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=43> Acesso em: 13 jan. 2006b.

NARDI, Henrique C. Saúde do trabalhador, subjetividade e interdisciplinaridade. In: MERLO, Álvaro R. C. **Saúde e Trabalho no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

NARDI, Henrique C., TITTONI, Jaqueline e BERNARDES, Jefferson S. Subjetividade e Trabalho. In: CATTANI, Antonio D. (Org.). **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1999.

OLIVEIRA, Ana Sofia Schmidt de. Políticas Públicas de Segurança e Políticas de Segurança Pública: da teoria a prática. In: _____ **Das Políticas de Segurança Pública às Políticas Públicas de Segurança**. São Paulo: Ilanud, 2002. p. 43-62. Disponível em: <http://www.ilanud.org.br/index.php?cat_id=78>. Acesso em: 06 jan. 2007.

PONCIONI, Paula. O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do Estado do Rio de Janeiro. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 20 - n. 3, p. 585-610, set.-dez. 2005.

PONCIONI, Paula. **Tornar-se Policial**: a construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Secretaria Municipal de Administração. Decreto nº. 14.436. 09 de janeiro de 2004. Dispõe sobre o estágio probatório e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Ordem de Serviço nº. 007. 16 de abril de 2002.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Secretaria Municipal de Administração. Lei Complementar nº. 133. 31 de dezembro de 1985. Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Atualizada até maio de 2001.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Secretaria Municipal de Administração. Lei nº. 6309. Atualizada até outubro de 2001. Estabelece o Plano de Carreira dos Funcionários da Administração Centralizada do Município; dispõe sobre o Plano de Pagamento e dá outras providências.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana. **Programa Vizinhança Segura**. Porto Alegre, 2005.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. Organização Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana: Assessoria Técnico-Pedagógica da Coordenação de Pesquisa e Formação, Coordenação de Segurança Urbana e Guarda Municipal de Porto Alegre. **Guarda em Formação**. Porto Alegre, dez. 2004.

RIO GRANDE DO SUL. **Sujeitos e Instituições: modos de cuidar e tratar: programa de saúde mental para os trabalhadores da segurança pública: uma visão cartográfica**. Relatório do Programa de Saúde Mental para os Trabalhadores da Segurança Pública. [2002].

SILVA FILHO, José Vicente da. Pesquisa, cooperação policial e ação comunitária: um estudo em Diandema. In: Oliveira, Nilson Vieira. (Org.) **Insegurança Pública: reflexões sobre a criminalidade e a violência urbana**. São Paulo: Nova Alexandria, 2002.

SOARES, Luiz Eduardo. Segurança municipal no Brasil – sugestões para uma agenda mínima. In: SENTO-SÉ, João Trajano. **Prevenção da Violência: o papel das cidades**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SOARES, Luiz Eduardo e GUINDANI, Miriam. Porto Alegre: relato de uma experiência. In: SENTO-SÉ, João Trajano. **Prevenção da Violência: o papel das cidades**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SPODE, Charlotte Beatriz. **Ofício de Oficial: trabalho, subjetividade e saúde mental na polícia militar**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente. Novos Processos Sociais Globais e Violência. **São Paulo em Perspectiva**, 13(3), 18-23, 1999.

TITTONI, Jaqueline. Saúde mental, trabalho e outras reflexões sobre a economia solidária. In: MERLO, Álvaro R. C. **Saúde e Trabalho no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

TITTONI, Jaqueline. **Subjetividade e trabalho: a experiência no trabalho e sua expressão na vida do trabalhador fora da fábrica**. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

YONG, Jock. **Social Exclusion**. Setembro de 2003. Disponível em <<http://www.malcolmread.co.uk/JockYoung/>>. Acesso em: 13 fev. 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional – Mestrado

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa
Trabalho, Subjetividade e Saúde Mental na Segurança Urbana:
a experiência da Guarda Municipal de Porto Alegre.

Esta pesquisa visa conhecer os efeitos do trabalho na saúde mental dos guardas municipais. Desta maneira, busca-se colaborar para a discussão sobre a importância do estabelecimento de políticas de saúde do trabalhador para as Guardas Municipais.

Os procedimentos previstos para a realização da pesquisa incluem acompanhamento das rotinas de trabalho, entrevistas individuais e discussões em grupo. As entrevistas individuais e as discussões produzidas nos grupos serão gravadas em fita cassete, para possibilitar uma leitura mais fidedigna dos conteúdos abordados. As fitas serão inutilizadas após o material ser transcrito e este ficará sob a guarda da pesquisadora por cinco anos. Serão divulgados dados gerais da pesquisa, de forma a não identificar pessoalmente os participantes, fica assegurado o caráter sigiloso.

Em caso de desistência da participação na pesquisa, o desligamento poderá ser solicitado à pesquisadora em qualquer etapa do processo. Como pesquisadora reitero meu compromisso ético com os sujeitos da pesquisa e coloco-me a disposição para quaisquer esclarecimentos: e-mail tatibaierle@gmail.com, telefone 9907-2903.

Tatiana Cardoso Baierle
Pesquisadora

De acordo,

Nome do sujeito da pesquisa

Assinatura

Porto Alegre, _____ de _____ de 2006.

Documento em duas vias: uma destinada à pesquisadora, outra ao sujeito da pesquisa.

APÊNDICE B - Visitas e Observações

1	Sede da Guarda Municipal e SMDHSU
2	Sede da Área Centro Menino Deus
3	Sede da Área Centro Humaitá
4	Sede da Área Norte
5	Sede da Área Eixo Baltazar
6	Sede da Área Leste
7	Sede da Área Cruzeiro
8	Sede da Área Restinga
9	Sede da Área Partenon
10	Setor de Transportes da GMPA (SETRAN)
11	Grupamento Especial de Motociclistas (GEM)
12	Sede do Grupo de Apoio (GAPO)
13	Escola da Guarda Municipal
14	EMEF Antônio Giúdice (Área Centro Humaitá)
15	Parque Mascarenhas (Área Centro Humaitá)
16	Depósito SMED (Área Centro Humaitá)
17	SMED Prédio (Área Centro Humaitá)
18	Paço Municipal (Área Centro Humaitá)
19	SMOV (Área Centro Menino Deus)
20	Casa de Passagem (Área Centro Menino Deus)
21	SME Marinha (Área Centro Menino Deus)
22	Pq. Germânia (Área Leste)
23	EMEF América (Área Partenon)
24	EMEF Marcírio (Área)
25	EMEF Saint Hilaire (Área)
26	Casa de Acolhimento (Área)
27	Praça - (Área)
28	Centro de Saúde da Vila dos Comerciantes - PAM 3 (Área Cruzeiro)
29	Solar Paraíso (Área Cruzeiro)
30	EMEE Elyseu Paglioli (Área Cruzeiro)
31	EMEF Loureiro (Área Cruzeiro)
32	EMEF Martim Aranha (Área Cruzeiro)
33	Conselho Tutelar Micro 5 (Área Cruzeiro)
34	Usina de Reciclagem (Área Restinga)
35	Estúdio Multimeios (Área Restinga)
36	Gerencia de Saúde do Servidor Municipal - SMS (GSSM)
37	Gerencia de Acompanhamento Funcional - SMA (GEAF)
38	Reunião do Conselho Municipal de Justiça e Segurança
39	Pré-Conferência de Segurança Urbana da Região Centro
40	1ª Conferência Municipal de Segurança Urbana
41	Evento de encerramento do trabalho realizado pelo Instituto Pichon-Rivière

APÊNDICE C – Quadro Demonstrativo da Composição Salarial na GMPA

Salário Base ²⁶	R\$ 481,90	Correspondente a letra A ²⁷ Avanços de A - D Acréscimo de 5% a cada avanço
Periculosidade	Acréscimo de 30% sobre o básico (+/- R\$ 150,00)	
Regime de Tempo Integral (RTI)	50% de acréscimo.	Incide também sobre FG
Hora Extra (HE)	Salário Base dividido por 130 acrescido de 50%.	
Vale Alimentação	R\$ 200,00	Teto de mais 15 Vales extras por HE. 3HE consecutivas = 1 vale extra. 11HE consecutivas = 2 vales extras
Adicional Noturno	Acréscimo de 20% sobre cada hora trabalhada entre 22hs e 05hs.	Hora reduzida de 52 minutos e meio. Plantão de 12hs vira 13hs. Cálculo feito a partir do salário base dividido por 130.
Função Gratificada (FG)	FG2 = R\$147,50 FG3 = R\$ 178,30 FG5 = R\$ 277,00 FG6 = R\$ 347,90	A GMPA possui 27 FGs: Uma FG2 - SAM 21 FG3 - Chefes de Área GAPO COGM NAA SEPLAM Quatro FG5 - Equipes Uma FG6 - Comandante

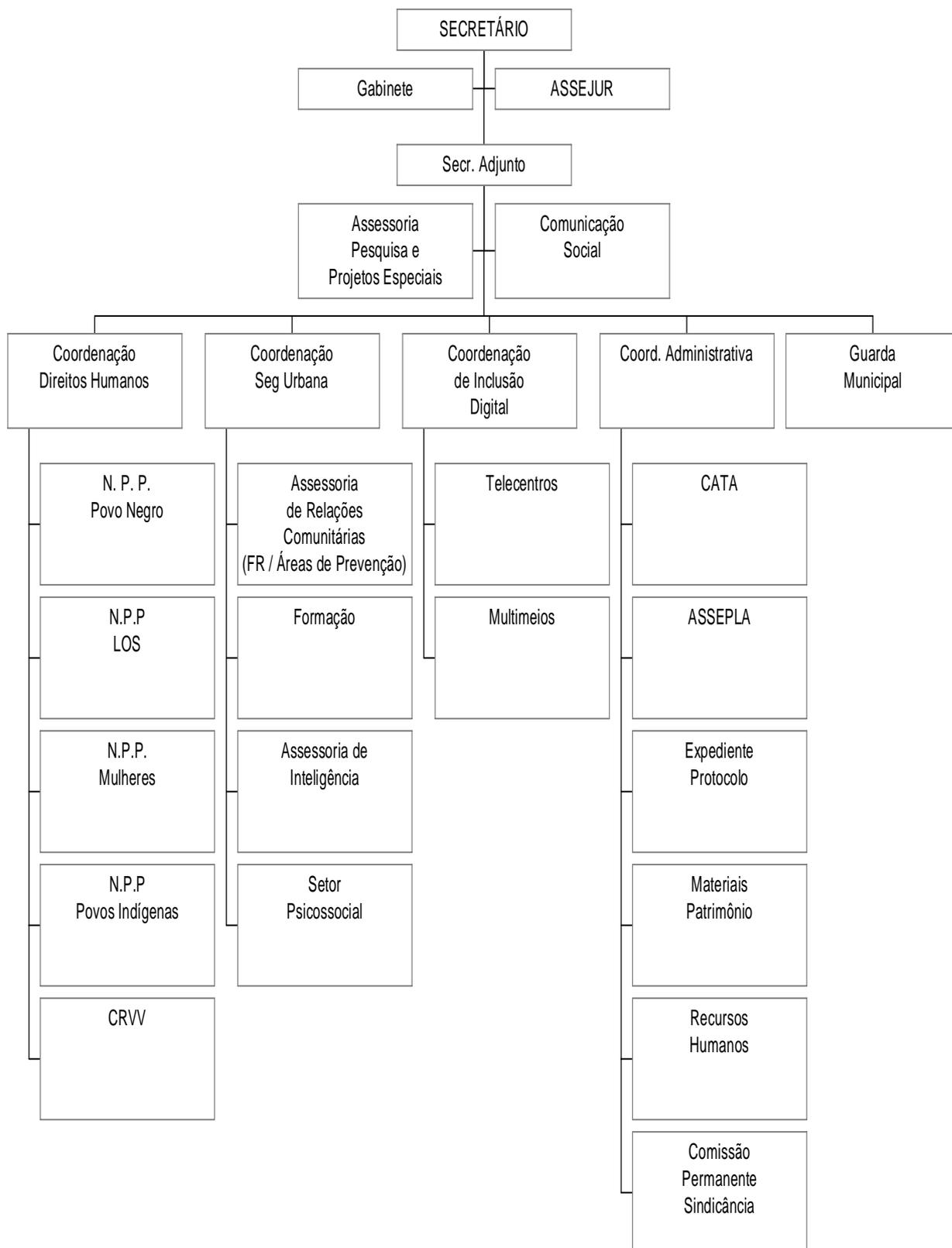
²⁶ Referente a novembro de 2006.

²⁷ Denomina-se Progressão Funcional a movimentação horizontal dos servidores do regime estatutário. Esta Progressão corresponde em mudança de referência dentro do próprio cargo, sendo quatro as previstas: A, B, C e D. Todos os cargos estão inicialmente na Referência A. A Progressão Funcional ocorre de dois em dois anos, onde são avaliados os critérios de merecimento e antiguidade. Somente concorrem a Progressão Funcional os servidores que estiverem, efetivamente, no exercício das atribuições próprias do cargo.

ANEXOS

ANEXO A – Organograma da SMDHSU

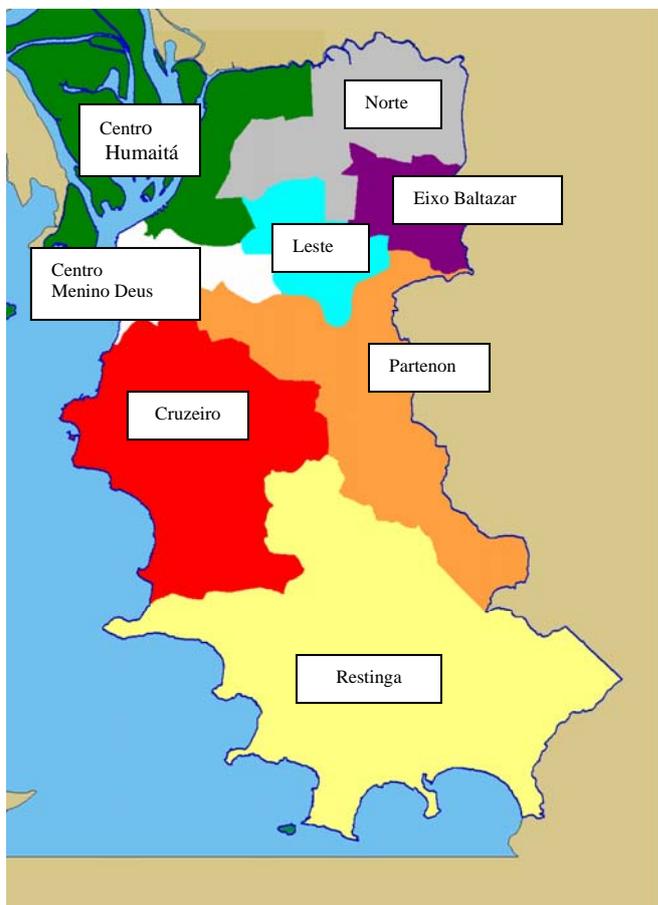
SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS E SEGURANÇA URBANA



ANEXO B – Quadro de Veículos da GMPA

MODELO	MARCA	ANO	QUANT.	TOTAL
Camioneta S-10	Chevrolet	2004	01	01
Corsa Sedan Classic Spirit	Chevrolet	2004	13	
Corsa Wind	Chevrolet	2002	04	
Corsa Wind	Chevrolet	1999	03	
Fiesta	Ford	1999	05	
Uno	Fiat	1999	03	
Corsa Wind	Chevrolet	1996	02	
Gol	Volkswagen	1994	01	31
Kombi	Volkswagen	1991	01	01
Motocicleta XR 250T	Honda	2004	03	
Motocicleta XR 200R	Honda	2002	02	05

ANEXO C - Divisão de Áreas Operacionais da GMPA / Dia



ANEXO D - Divisão de Áreas Operacionais da GMPA / Noite

