

Análise das Discussões em Grupo com escrivães da Polícia Civil de São Paulo

Adriana Loche

O grupo dos escrivães de polícia foi composto por 06 profissionais com experiência em diversas delegacias do município de São Paulo.

O contato com este grupo foi feito pela Associação do Escrivães de Polícia do Estado de São Paulo. Desta forma, os presentes vieram ao encontro dispostos a discutir o tema.

1. Relacionamento com a população

A primeira questão colocada, foi sobre o relacionamento dos escrivães com a população por eles atendida, interpretada a partir de suas experiências pessoais. De certa forma, todos afirmam que não há problemas com a população, mas sim com as condições de trabalho que, na avaliação deles prejudica este relacionamento.

"Como policial na delegacia, com a população nós não temos assim um problema exatamente com eles. Não é com a população, é com as condições de trabalho. Se nós tivéssemos maiores condições para atender melhor o público, o público naturalmente sairia mais satisfeito. Eu acho que o maior problema não está em relação à população, entendeu? Porque os problemas que podem acontecer e que efetivamente acontecem, não é a população que traz. A delegacia está lá para atender o povo. Tem de atender, não é assim? É para isso que a gente está lá. O cara vem, ele quer ser atendido".

Os escrivães presentes percebem que há, basicamente, duas formas de relacionar-se com a população. A primeira seria aquela cotidiana, das pessoas que buscam a ajuda da polícia para resolver os seus problemas, sejam eles de âmbito policial (furto, roubo etc) ou social (internação de doentes, falta de vagas em escola etc). A segunda forma seria uma espécie de relacionamento que provoca ambigüidade, pois ao mesmo tempo em que dão condições para que a polícia trabalhe, faz com que estes profissionais sintam-se mendigando favores. Este relacionamento se dá, basicamente,

com comerciantes e empresários que são procurados pelos policiais para que ajudem as delegacias.

No primeiro caso, o relacionamento pode ser bom ou ruim, dependendo da circunstância em que ele acontece. Segundo um dos participantes:

“O problema com a população é que a população procura numa situação ruim. Nós lidamos com a parte podre da sociedade. Quando chega lá tem sempre um problema e nós, no começo do plantão, ainda dá para agüentar, levar no bom humor e tal, mas do meio para o fim já não está dando mais, às vezes já não trata mais como tratou no começo. (...). Mas, essa relação de problema de relacionamento, no fim do plantão, como eu disse, já soma o stress, a carga negativa e aquelas coisas todas. Até lembra do pagamento, lembra de outras coisas, então vai acumulando e vai tumultuando a relação”.

Os presentes concordaram que o tipo de relacionamento está muito ligado às condições de trabalho e ao tipo de problema apresentado pela população, variando também de acordo com a região: na periferia a demanda é maior e as condições de trabalho são piores, nas áreas mais centrais os problemas são menores e as condições de trabalho melhores. Se, por um lado, o relacionamento tende a ser mais estressante nas áreas periféricas, por outro lado, a satisfação pessoal é bem maior, pois você estaria ajudando as pessoas que mais necessitam.

A segunda forma de relacionamento percebida é aquela em que a polícia busca a comunidade, solicitando ajuda. Em alguns casos, os participantes mencionaram que buscam auxílio de comerciantes ou empresários para poderem trabalhar. Afirmam que, em muitos lugares, as delegacias só funcionam porque são aparelhadas pelos comerciantes ou empresários.

“Nós fizemos pedido para o pessoal das empresas da região. Então fizeram investimento, eles nos auxiliaram, houve uma reforma no prédio e o prédio está arrumado. É um lugar limpo, decente, a gente consegue trabalhar com dignidade. Então você se sente mais motivado. O lugar está mais arrumadinho, a mesa não está caindo, quando você senta na cadeira não enrosca na meia”.

“O nosso relacionamento é bem profissional e não tem problemas. Só de infra-estrutura que nós temos problemas na delegacia (...) Como é uma área central, por diversas vezes a gente consegue ajuda dos comerciantes, eles ajudam na estrutura da delegacia,

porque se for aguardar realmente o governo fica ruim. É diferente de uma delegacia que está na periferia, que a população é pobre e não pode ajudar na reforma da delegacia”.

Um dos presentes mencionou que na sua delegacia ocorre o mesmo, mas acredita que este relacionamento com a comunidade é perigoso, porque o policial fica à mercê das vontades do seu “padrinho”. Isto abre precedência para um atendimento especial àqueles que financiam a delegacia, deixando mais uma vez de lado os que mais necessitam.

“No caso do meu distrito, as nossas viaturas não têm rádio, a mais nova é do ano de 96, a mais nova é ano 96, não tem condição de trafegar. Se não fosse a caridade pública, elas já estavam encostadas na sucata. (...) Material não tem, a não ser o papel que vai no computador. Nós compramos caneta, nós compramos tudo: grampeador, cola, tudo é o funcionário que dá um jeitinho e arranja ou algum amigo simpatizante, que vai lá e vê a nossa situação e oferece. Daí nós ficamos devendo favores para eles”.

Os escrivães sentem-se incomodados com este tipo de apoio prestado, pois sabem que esta situação pode implicar em troca de favores. Entretanto, o abandono do Estado, no que tange ao fornecimento de recursos materiais, torna precárias as condições de trabalho nas delegacias. Diante de tal situação, este auxílio não é recusado, pois sem ele, o trabalho na delegacia, segundo os escrivães, não poderia ser desenvolvido.

Em relação às vantagens, os policiais não conseguem perceber nenhuma vantagem na sua profissão, pois suas condições de trabalho são precárias, os salários são baixos e a carga de trabalho é grande. Na opinião dos participantes, não há um investimento da administração em criar as condições mínimas para o trabalho: instalações, equipamentos, material de escritório etc., o que desestimula o funcionário.

“Não vantagens, né? Você depende do comerciante da região, o empresário ele acaba colaborando para ajudar um pouquinho”.

“Nós não temos computadores para trabalhar, a não ser que cada escrivão compre o seu, senão nós estávamos trabalhando na máquina de escrever em pleno século XXI. O prédio é alugado, é pago pela prefeitura, a conta de água é paga pela prefeitura, a luz é paga pela prefeitura e os telefones são pagos, instalados e a conta é paga pela prefeitura. O prédio está instalado numa avenida de grande movimento, estreita, estreita! Não tem lugar para estacionar viatura. Não tem lugar para estacionar carro apreendido, e nem os nossos que somos funcionários. A gente pára em cima da calçada,

em frente ao comércio do fulano, no posto de gasolina, não tem a mínima condição de trabalhar”.

Esta ausência de condições básicas para o exercício profissional reflete-se, negativamente, no tipo de relacionamento que têm com a população e na sua auto-estima. Os policiais sentem-se rebaixados por não terem condições de trabalhar, o que é agravado pela falta de incentivos no plano de carreira. Sentem-se, ainda, humilhados pela necessidade de pedir à comunidade suprimento para que suas delegacias funcionem.

Entretanto, apesar das dificuldades impostas pela realidade e pela estrutura policial, consideram que, resolver um caso resulta em satisfação pessoal, melhora o ego, e esta é a única vantagem de ser policial.

“Para a polícia, vantagem não tem nenhuma. Quanto mais periférico você tem mais problema e a carga de esperança é maior. Então, para o policial a vantagem é o ego pessoal, que você ajudou alguém, deu dinheiro para alguém. Eu dava dinheiro para o pessoal do ônibus, para ir embora. A viatura traz de madrugada e o pessoal vem sem dinheiro de condução. Quando eu tinha, na semana do pagamento até dava para dar. Então o pessoal estranhava: ‘ô, você vai me dar dinheiro? O policial pega dinheiro, não dá dinheiro!’. Eu dava o dinheiro da condução e o pessoal estranhava porque estava dando. O pessoal não tinha como ir embora. Então isso aí é uma satisfação pessoal. Agora não tem vantagem nenhuma. Agora é a carreira. Escolheu, a gente sabia disso, não sabia que era exatamente assim, mas sabia que era espinhosa e tal”.

“A polícia ainda é o único órgão que não cobra nada, está aberto para quem quer que venha fazer qualquer tipo de reclamação; e que se predispõe, bem ou mal, a tentar solucioná-los. Em razão disso, o que se tem? Uma grande procura e, dependendo da área que está localizado o distrito, os problemas acabam também variando. Como a quantidade de problemas existentes, principalmente pela carência afetiva, é muito grande e pelas pessoas que tentam solucioná-los, acaba-se criando uma grande satisfação”.

“Quando nós fazemos o nosso trabalho de combate a essas pessoas [envolvidas com o crime organizado], principalmente no narcotráfico, obviamente a sociedade vai respirar aliviado. Isso é uma satisfação tanto pessoal como para o policial. Então, isso é a parte mais compensadora, é ver que aquela população, os residentes daquela cidade se sentiram bem com aquele trabalho que nós fizemos. Essa é a grande vantagem. É uma auto-estima que você acaba suplantando, por essas pessoas que agradecem, que ficam aliviadas e podem circular livremente no seu bairro, e ns sua

cidade, a partir do momento que a gente tira esses grandes poderosos, esses grandes criminosos dos locais”.

Outra vantagem apontada, também em relação ao trabalho, é quando conseguem permanecer por bastante tempo na mesma delegacia de polícia e conhecer bem a população, os problemas do bairro e, deste modo, estabelecerem vínculos mais profundos. Além de ser vantajoso para o trabalho, é uma forma de estar mais próximo da comunidade atendida e de (re)estabelecer um grau de confiança entre a polícia e a comunidade.

“Eu estou no meu distrito desde 1990, há 12 anos, então eu tenho melhores condições de atender ao público, do que os outros que entraram ontem. Eu acho que é muito importante a polícia comunitária, o policial que se integra com a comunidade, que conhece o comerciante da esquina, que conhece o dono do posto de gasolina. (...) Quando ele bate o olho ele já sabe o que fazer, e o que não conhece fica perdido. (...) É uma grande vantagem. Eu acho que é uma postura minha. Com essa experiência que eu tenho de estar há 12 anos no mesmo distrito, eu aprendi isso, é muito mais fácil trabalhar quando você conhece a sua comunidade e a comunidade te conhece. Eles passam a confiar mais em você, inclusive”.

Os presentes concordam com esta opinião, mas ressaltam que não é bom morar no mesmo bairro. Não dizem exatamente o porquê, mas pode ser pelo fato de que os familiares estariam expostos a ameaças de pessoas que estariam sendo investigadas pela polícia ou talvez pelo fato de que seja difícil separar a esfera pública da esfera privada.

“Normalmente, a gente, os policiais não gostam muito... os escrivães, na grande maioria, não só os escrivães, investigadores, todas as carreiras, não é muito bom você trabalhar e residir no mesmo bairro”.

Os participantes não percebem nenhuma outra forma de relacionamento com a comunidade além do atendimento dos casos ou da relação estabelecida com os comerciantes locais. Mais do que falar sobre relacionamento entre polícia e comunidade ou sobre formas de policiamento, os participantes enfatizaram as dificuldades que encontram para desenvolver seu trabalho. Tais dificuldades teriam influência direta na forma como atuam. A ênfase nos problemas estruturais mostra o quanto isto tem interferido no trabalho destes policias, pois, a todo o momento, eles se preocuparam em

justificar porque, em algumas situações, a população não é tratada como deveria pela polícia. Na opinião dos presentes, estes obstáculos resultam da falta de sensibilidade e de visão administrativa daqueles que são responsáveis pela área de segurança pública.

Imagem da polícia

Os escrivães de polícia acreditam que, por razões muitas vezes alheias ao seu trabalho, eles passam a ter uma imagem negativa perante a população, o que prejudica não apenas o seu relacionamento com a comunidade, mas também o desenvolvimento de suas atividades.

O desconhecimento da população em relação às atribuições da Polícia Civil foi apontado como uma das possíveis causas da imagem negativa atribuída a estes policiais.

“A população não entende. Aí você pega ‘mas olha, nós só podemos fazer o que está na Lei minha senhora. O que está na Lei a gente faz, o que não está a gente não pode fazer, nem o Juiz pode fazer o que não está na Lei. Nós só podemos ir até onde a gente pode, o que está escrito na Lei a gente faz, o que não está a gente não faz, não pode’. Mas eles não querem saber. Aí a população acha que o policial está corrompido! ‘ah. não é possível, eles estão levando dinheiro’ (...) Mas a população não entende: ‘Está vendo? Prendeu ele na semana passada e o cara já está na rua. Esses caras são todos da mesma pá, tudo farinha do mesmo saco’. E aí é por isso que às vezes a imagem da gente é muito achovalhada, todo mundo fala: ‘Ah, porque o policial é ladrão’.”

Outro problema seria o fato de que, por ser funcionário público, o policial civil tem uma fama de não trabalhar, o que também prejudica o seu relacionamento com a população. Esta, muitas vezes, acredita que a ausência de respostas do poder público deriva da má vontade do funcionário que a atendeu.

“Eu já tive preconceito até da própria família. Um sobrinho meu uma vez falou para mim, eu liguei para ele e ele falou assim: ‘nossa, mas você está trabalhando hoje? Dia 26 de dezembro?’ (...) Eles acham que a gente vai quando quer ‘vocês são funcionários público, é só alegria. Entra a hora que quer, sai na hora que quer’. E não é isso. (...) Não somos santos, mas a realidade é que os caras malham a gente, dia e noite, falando que a gente é bandido, e não somos bandidos. Somos gente”.

“As mulheres são putas e os homens são ladrões. Sapatão é quando vai para a Delegacia da Mulher. Na Delegacia da Mulher são tudo

sapatão. E quem vai para o Denarc é tudo viciado. Isso é outra classe da sociedade... Quem vai para o Detran é ladrão”.

Na opinião dos escrivães, este tipo de imagem, aliado aos demais problemas, leva a um estado depressivo, reduz a auto-estima do policial e, conseqüentemente, interfere negativamente no seu desempenho pessoal, além, é claro, de interferir no próprio relacionamento com a comunidade. Ou, como sintetizou um dos participantes:

“Para você ter uma idéia do que a gente passa, a gente absorve sentimento negativo e depois acaba somatizando isso. Depois vêm os problemas psicológicos”.

A imagem que o policial acredita que a população tenha dele ajuda a compreender não apenas a existência de alguns conflitos entre polícia e sociedade, mas também o quanto ela prejudica o bom desempenho destes profissionais, que se sentem profundamente desmotivados e inseguros.

2. Expectativas da população

A segunda rodada de questões abordou a percepção que os escrivães têm das expectativas da população em relação à polícia. Em algumas falas, quando se discutia o relacionamento da polícia com a comunidade, já havia aparecido, espontaneamente, o que imaginam que a população espera da polícia.

Para aqueles que falaram espontaneamente, a população espera da polícia muito mais do que ela pode oferecer. Buscando a polícia por diversos motivos, inclusive, devido a problemas que não são de cunho policial.

“A Delegacia está lá para atender o povo, tem de atender, não é assim? É para isso que a gente está lá. O cara vem, ele quer ser atendido. Ele não tem a quem recorrer, ele vem em desespero de causa ‘meu Deus eu fui roubado!’. Às vezes nem é isso, a mulher perdeu a guarda do filho, não tem nada a ver, mas ela vai lá de sábado e não tem ninguém aberto, é só a Delegacia que está. É de noite que aconteceu determinada coisa, às vezes, o problema é social (...) Tem gente que quer internar doente, ele vai a tudo que é lugar, ninguém ouve ele, aí ele vai à Delegacia... O camarada tem na família lá alguém que tem problema mental, um deficiente mental, dá um problema no final de semana, aonde ele vai? Ele não tem ninguém, ele corre na Delegacia. E nós não temos estrutura para isso. Mas o coitado vai lá e quer um auxílio, quer um amparo e alguém tem de ouvir essa pessoa. Alguém... Então aí acaba o policial ou o escrivão, aí também o investigador da equipe, se é o

plantão policial, o Delegado de plantão liga para cá e liga para lá, vamos tentar encaminhar essa pessoa, porque fica todo mundo querendo colaborar e acaba fazendo às vezes de sociólogo, assistente social, psicólogo e tal e ele só é o escrivão de polícia, que está ali para outra finalidade”.

“Eu acho que a população espera o que a polícia não pode fazer. Eles têm uma informação de que a polícia pode resolver coisa, que ela não pode. Então se mudar a estrutura social e pôr, como ela já disse, assistente social e dividir os problemas: ‘ah! O seu caso é de filho, então é aqui (...) o seu é bens? Invadiu sua terra? É com ele’. Então, para dinamizar o serviço, dividir, poderia ser ampliado e melhorado. Então, eu acho que a população espera mais do que a polícia pode e esse que é o problema maior no final do plantão”.

“O serviço é estressante como ele já disse, porque ninguém procura a delegacia de polícia porque está bem. Não vai uma pessoa lá ‘vamos tomar um cafezinho? Ah, em casa está tudo bem?’ Todo mundo que vai lá é porque brigou com o marido, brigou com o filho, brigou com o irmão, foi roubada, foi estuprada, foi enganada, sem falar nas pessoas que procuram a delegacia de polícia com problemas que não são da delegacia de polícia. É pessoa com problema psiquiátrico, é a pessoa que fez um mau negócio e quer que a polícia resolva, quer que a polícia intime o cara, dê uma prensa nele e mande-o devolver o que é dela”.

Além das respostas espontâneas sobre a expectativa da população em relação à polícia, os presentes acreditam que a população espera que a polícia aja com eficácia na resolução de seus problemas.

“Ela chega lá e quer que o seu problema seja resolvido a qualquer custo”.

“Eficácia na solução do problema. Agilidade”.

“É a mesma coisa. Eu vou falar a mesma coisa: eles esperam chegar na delegacia e serem atendidos rapidamente, sem fila, sem esperar. Não importa quanta gente tem na frente, querem que o problema seja solucionado ali, naquela hora. Não querem que marquem para depois e nem que intimem para a semana que vem e nem que vai chamar o fulano depois. Eles querem que chame a pessoa, a outra parte agora. ‘Vai lá, prende ele, traz aqui, resolve’. E na maioria das vezes não querem que haja processo. A palavra processo para eles é burocracia, demora, demanda em esperar e

comparecer no Fórum. Eles não querem nem isso, eles querem que a polícia resolva”.

A população não só desconheceria qual é o mandato da polícia, mas, também, os procedimentos que ela forçosamente deve seguir. Além disso, os escrivães apontaram que há, nos casos estritamente relacionados à polícia, um desconhecimento geral da população em relação à legislação. Tal desconhecimento faz com que a população tenha uma expectativa que, mesmo com um atendimento ágil e eficaz, não poderia ser satisfeita por causa de entresves legais e/ou burocráticos.

“Ela quer chegar e resolver. A população não conhece a legislação, é muito carente de informações, é problema cultural e educacional, é isso aí, o problema é social, não é criminal. Então o camarada chega na delegacia: ‘Mas ele me roubou, como ele não está preso?’, ‘Roubou sim. Roubou, é verdade, mas roubou o mês passado e você descobriu hoje. Não é mais flagrante. Você não pode deter o cara’, ‘Ah, mas ele não pode ir embora para casa, moça, vocês estão doídos? Por que vocês vão mandar ele embora?’. (...) Porque onde já se viu, o cara roubou a minha casa, descobriu quem foi e o cara só vai assinar esse monte de papel aí?’. Eles não querem saber se o cara vai assinar papel, se aquele papel vai para algum lugar, o que vai fazer com aquela papelada. Isso é o de menos. Eles querem é ver o cara preso e querem que fique lá até morrer. Porque, se dali a dois meses, mesmo que prenda o cara em flagrante, se o cara tiver um advogado e o advogado for e conseguir a liberdade do cara, vamos fazer o quê? O que está na lei é direito dele, é benefício dele. Agora quem faz a legislação não somos nós, a gente apenas tem que cumpri-la, é só isso”.

“Ela [a população] não entende de legislação como foi falado. Chegou, brigou com... marido e mulher. A PM faz uma ocorrência, os dois brigaram, aí você vai fazer um boletim de ocorrência e explica o procedimento. Mas mesmo explicar é o serviço social que você acaba fazendo mesmo. Aí você explica o procedimento ‘Ah, mas eu não quero que ele fique preso. Eu só quero dar um susto nele’. Você vê que o cara tomou uma cachaça a mais, ele trabalha e tudo, discutiram, sentou a mão, agrediu realmente, praticou um crime. Você faz todo o procedimento: ‘não, mas ele vai ficar com passagem na polícia, ele vai precisar de emprego’. É tudo isso aí...”.

Na opinião dos participantes as expectativas da população são maiores do que a capacidade de atendimento da polícia, o que acaba fortalecendo uma imagem negativa da instituição. De acordo com os participantes, a capacidade de atendimento estaria limitada pela falta de condições estruturais – recursos materiais e humanos - e também pelo excesso de procedimentos burocráticos.

3. Forma de policiamento ideal

Na terceira rodada, os participantes foram questionados sobre qual seria a forma de policiamento ideal. Esta resposta havia aparecido, espontaneamente, na fala de um dos participantes, quando se discutia a relação polícia-comunidade.

“Eu acho que é muito importante a polícia comunitária, o policial que se integra com a comunidade, que conhece o comerciante da esquina, que conhece o dono do posto de gasolina”.

Os demais participantes foram convidados a dar a sua opinião sobre o tema, perguntando se concordavam ou não com o colega. De uma certa forma, todos concordam que há a necessidade de uma relação mais próxima entre a polícia e a comunidade, mas o formato deste policiamento pode variar. Uma forma de ter esta proximidade seria o policial permanecer por bastante tempo em uma determinada delegacia.

“(...) Um sistema usado no Japão, é aquele em que o policial fica dentro do quarteirão dele. Começa e termina a carreira ali. Então conhece todo mundo. (...) Essa movimentação [da carreira, a que são submetidos os policiais] prejudica o serviço, se ele ficasse num ponto parado, ele conheceria melhor o serviço, seria comunitário, mas sem ser o comunitário, da forma que está, sem a movimentação. Mesmo porque a movimentação embora seja de praxe, necessária, estatutária e sujeita, nós somos policiais do estado de São Paulo. Ou seja, eu sou escrivão aqui, posso ser escrivão em qualquer lugar do estado de São Paulo, mas ele ficando próximo da casa e num lugar parado ali, ele vai conhecer muito mais os problemas dali, melhorar a situação e melhorar a população”.

“Eu concordo com o que o ele falou, que o policial tem de ficar sim naquela unidade bastante tempo. Eu já estou na minha unidade há 7 anos e realmente auxilia muito. Se você me perguntar de bate pronto qual é o bairro que tem maior incidência de determinado crime, eu vou saber responder, eu vou saber exatamente o que é. Você sabe que determinada coisa: ‘Ah, foi fulano’. Furtaram uma casa: ‘Ah, só pode ser fulano, fulano ou fulano’. Você já vai por exclusão. Aí pede as características, se alguém viu alguém passando na rua, então você acha. Então a fixação do policial numa determinada unidade por prolongado tempo, facilita”.

“É aquilo que eu disse. Eu acho que a polícia tinha de ser mais próxima da comunidade, mais perto da comunidade, conhecer melhor as pessoas, saber melhor do problema das pessoas e as

peças assim vão passar a conhecer melhor a polícia. Para cada pessoa que me procura, eu exponho os nossos problemas, não descendo a lenha na polícia: 'Ah, está vendo, nós não temos nada'. Não é isso, mas eu mostro para as pessoas e elas acabam entendendo. (...) Esse policial comunitário que eu falo, que trabalha muito tempo num lugar, que sabe... ele vai ser exatamente aquela célula que vai poder fornecer e alimentar o banco de dados lá em cima, através da estatística mensal e das outras que estão sempre pedindo para a gente, para alimentar lá em cima. Por que? Porque ele vai poder informar melhor [sobre a região onde trabalha], do que qualquer um de nós, eu não vou me meter a dar informações sobre o seu distrito, porque ele conhece melhor do que eu, ele está lá (...) Então nós somos as células da polícia comunitária que vão poder alimentar esse banco de dados com informações mais seguras e mais precisas".

Ainda em relação ao um policiamento ideal, os presentes ressaltaram que a aproximação deve se dar também entre as polícias Civil e Militar, pois o trabalho de uma depende muito do trabalho da outra. Este melhor entrosamento entre as duas polícias contribuiria para melhorar o trabalho de ambas.

"Foi levantada essa questão, quando eu falei da polícia e a comunidade. Embora já esteja acontecendo, a gente nota que já está acontecendo, eu participo do Conseg - que é Conselho de Segurança Comunitário - do meu distrito, eu vou às reuniões junto com o Delegado. Então já está acontecendo uma maior aproximação, aproximação entre a Polícia Militar e a Polícia Civil. Precisa unificar (...) eu não vou colocar a minha opinião, porque seria uma opinião particular e o que está sendo discutido aí, é uma discussão política. Eu acho que mais política do que funcional. Mas eu acho que essa aproximação entre a Polícia Civil e a Polícia Militar tem que aumentar. Tem que aumentar para que um entenda cada vez mais a função do outro. Porque um entendendo a função do outro, ele pode, quando faz o serviço dele, já fazer o serviço pensando no que ele vai levar para o outro pronto, para facilitar o trabalho do outro".

Um dos presentes defendeu que não haja um tipo ideal de policiamento, acreditando que toda a forma de policiamento, seja qual for, deve trabalhar atacando pontos que, ele acredita, sejam essenciais para diminuir a criminalidade de acordo com o perfil da região.

"Eu acho que não existe uma expressão de um ideal. Eu acho que são três pontos a serem atacados: a polícia comunitária ia atacar praticamente a base, o crescimento do crime, mas teria de haver uma pesquisa e, havendo a pesquisa, teria que alguém trabalhar em

cima dos crimes que estão ocorrendo. Cada região tem um tipo determinado de crime acontecendo e as pessoas que praticam esse crime vêm de regiões diversas e a polícia comunitária não iria detectar. A polícia comunitária teria condições de verificar o que estaria mudando, mas teria de ver a maneira (...) Teria de ter uma fonte para ir arquivando esses dados para poder combater os crimes maiores, como ele falou, os grandes criminosos. Então teriam de ter, no mínimo, umas três ramificações crescendo junto ao combate da criminalidade”.

Este policial oferece os limites do que é o policiamento comunitário, afirmando que este modelo de policiamento não exclui outras atuações da polícia como, por exemplo, uma polícia que trabalharia na pesquisa e na análise de dados sobre o padrão de ação dos criminosos.

Se houvesse um sistema de registro de dados, a polícia poderia responder mais rápido às demandas da sociedade. A criação de um banco de dados seria, na opinião dos participantes, um importante ponto a ser considerado para melhorar o policiamento, porque a polícia poderia conhecer mais cada tipo de delito e seu possível autor.

“A população vai chegar na polícia com determinado problema. Havendo um banco de dados eficiente, teria condições, não como a população espera, resolver de hoje para amanhã, mas também não levar 20 anos. Porque já se saberia... ‘Alguém roubou o meu carro’, ‘Como foi que roubou o seu carro?’, ‘Foi dessa, dessa e dessa maneira’, ‘Só um minutinho’. Sabe-se quem é, como foi, em qual lugar ele estaria. (...) O que realmente a pessoa estaria fazendo ‘Ah, foi o fulano?’, ‘Ah, o fulano furta o carro para vender ali’, ‘Ah, o sicrano pegou, ele vai pegar um roubo de banco’, ‘Ah, foi beltrano. Beltrano vai levar esse carro para um outro lugar’. Entendeu? E aonde você vai identificando aqueles praticantes de crime, vai ficando mais fácil. É muito importante o banco de dados. Então a população traria, para a polícia, a informação daquelas pessoas que estão à margem da sociedade, que estão prejudicando o convívio social e a polícia com essas informações iria buscá-lo. Então depende muito de cada tipo de problema que viria a nós, seria o diálogo, entendeu?”.

Em resumo, os policiais levantam três aspectos que resultariam em um policiamento mais eficaz. O primeiro deles seria o maior contato entre a polícia e a comunidade, denominado por eles como “policiamento comunitário”. Para que isto ocorra, os presentes defendem que haja a manutenção dos policiais em uma mesma delegacia por mais tempo. Esta medida seria importante por duas razões básicas: 1) o policial

estaria em maior contato com a população local e 2) o policial passaria a conhecer melhor a região onde trabalha.

Em segundo lugar, seria necessária a criação um banco de dados sobre as ocorrências criminais, que permitiria a definição de estratégias para conter a criminalidade. Em terceiro lugar, os presentes mencionam que as polícias militar e civil deveriam estar mais entrosadas, pois os seus trabalhos estão relacionados.

4. Obstáculos para a implementação do policiamento ideal

Em relação à maior proximidade entre a polícia e a comunidade que, na opinião dos presentes, seria possível com a permanência do policial por um maior tempo em uma mesma delegacia, um dos obstáculos enfrentados seria a política adotada pela administração que, segundo eles, é oposta a esta necessidade.

“Em relação à administração da polícia, é exatamente o contrário: você está lá, mas eles preferem mudar você para outro lugar desconhecido”.

“Ou seja, eu sou escrivão aqui, posso ser escrivão em qualquer lugar do Estado de São Paulo. Mas ficando próximo da casa e num lugar parado ali, vai conhecer muito mais os problemas dali e melhorar a situação e melhorar a população. Só que a Administração acha que se ele ficar ali, ele vai fazer uma panelinha, vai conhecer o cara, vai fazer acerto com um e com outro. Então a mentalidade da administração é o contrário da nossa, que nós estamos na contramão”.

Os presentes afirmam, inclusive, que a movimentação na carreira é, muitas vezes, utilizada pela administração como uma forma de punição do policial.

“Teve caso aqui que eles mudaram para castigar, esse aqui é um exemplo típico. Mudou tanto... Nem sabia, para achar ele tinha que ficar procurando... Só no celular, porque não dava. O telefone que ele estava numa delegacia uma semana, na outra semana já estava na outra delegacia, estava na outra e estava na outra... era assim. Então, porque a idéia é mudar para castigar. É exatamente o contrário. Tinha que ficar, ficou e atende melhor porque conhece melhor”.

Outro problema mencionado pelos presentes é excesso de procedimentos burocráticos, que atrapalha o andamento dos processos. Um dos participantes exemplificou isto quando falava sobre o disque-denúncia. Na sua opinião, este recurso seria muito importante para auxiliar a polícia na repressão da criminalidade, porém, devido aos entraves burocráticos, o disque denúncia mais atrapalha do que auxilia o trabalho daqueles que estão na ponta. Isto porque, com o excesso de procedimentos burocráticos, quando a informação sobre um determinado crime chega ao conhecimento do distrito, muito pouco se pode fazer para solucionar o caso, aumentando a sensação de insegurança da população e o descrédito na instituição policial.

“Um outro ponto, em relação à população e nós, esse que está na moda o ‘disque denúncia’. O negócio é até bom, mas eu acho que, como está hoje, não surte aquele efeito. Porque é assim, as unidades, o disque denúncia é mandado primeiro para a Secretaria de Segurança Pública. Então, isso auxilia sim o trabalho da polícia, mas na forma em que é feito, porque o disque denúncia vai e bate na Secretaria de Segurança. Aí eles pegam e juntam, as telefonistas ouvem a história e tal, anotam e tal, digitam tudo e aí pega aquela folha e manda para um outro setor, que manda para um outro setor e o papel fica rolando de delegacia para delegacia. Até chegar no distrito da área, já passou 60 dias, a notícia já está velha (...)Se é uma coisa para funcionar mesmo, com a população do bairro, com essa coisa mais próxima, mais pertinho mesmo, então eu acho que o ideal seria, nunca vão fazer, mas o ideal seria na própria Unidade. O cara vai e disca determinado “0800” e sabe que vai cair na Delegacia, então eu vou pegar, então vai funcionar rapidinho “olha, está acontecendo isso, isso e isso”. Bom, vai todo mundo correndo e cata os cara, lógico”.

Aliada ao excesso de procedimentos burocráticos, a limitação de recursos materiais e humanos é apresentada como um outro importante obstáculo para a implantação de um policiamento mais eficaz. Do ponto de vista material, além das instalações físicas, os obstáculos se configuram na falta de linhas telefônicas, de viaturas, de impressoras, de computadores.

“Telefone nós não temos, nós temos um telefone para 26 funcionários usarem. Então se você quer, por exemplo, você precisa entrar em contacto com uma outra delegacia e obter uma informação rápida, porque se você mandar um ofício vai demorar meses para ter resposta. Você pode telefonar e obter essa resposta, mas você não consegue telefonar”.

“É lógico que deveria ter um conjunto: haver viaturas suficientes, policiais suficientes para sair, que as viaturas tivessem combustível suficiente para elas andarem. Que é coisa básica”.

“No dia 15 pára tudo por falta de gasolina”.

“Você tem uma cota de gasolina, quando acaba...”.

“A cota de gasolina... Tem combustível até tal dia: é “X” litros, se você tiver de rodar um pouco mais, acabou os litros lá do seu limite, acabou, a viatura não anda, não sai. Então, pronto, não sai, não apura, não acontece”.

Além dos problemas de recursos materiais mencionados, de uma polícia que se encontra “sucateada e arrasada”, os participantes chamam a atenção para os problemas com os recursos humanos, que vão desde a falta de incentivos para quem já está na carreira até a seleção dos novos quadros policiais e seu posterior treinamento.

“Não tem nenhum incentivo para você se especializar em alguma coisa. É falta de estímulo, é falta de estímulo, não se tem estímulo. Eu estudei mais, eu fiz curso superior porque eu gosto, eu tenho mania de cultura, de aprender. Eu sempre tive essa mania de querer aprender, graças a Deus os meus filhos também são assim, mas é da gente isso, é inerente da personalidade da pessoa, porque estímulo da Secretaria de Segurança a gente não tem”.

A falta de incentivos é de duas ordens: a primeira diz respeito à ausência de cursos de especialização que, na opinião dos participantes, seria uma forma de melhorar o próprio atendimento da população e a segunda à ausência de uma política de recursos humanos que premia estas iniciativas.

“Quem você acha que atende melhor a população? O cara que tem uma Faculdade, que tem um curso de pós-graduação, que se preparou melhor, ele vai ter mais tranquilidade, mais seguridade para falar. Ele vai ter como se posicionar melhor do que um menino que acabou de entrar, que agora é uma molecada. Entra tudo meninada de 19 ou 20 anos, para ser escrivão de Polícia só com o 2o. grau completo, ele tem o colegial. Ele não tem vivência, não tem nível cultural, porque a idade não permitiu que ele tivesse atingido essa fase. Quem você acha que vai dar melhor atendimento, que vai compreender melhor a solução do problema do cara? Vai tentar

encaminhar para a solução do problema do cara? É aquele que é mais preparado. É óbvio”.

A segunda seria a falta de um plano de carreira mais vertical, ou seja, a possibilidade de ingressar na carreira como escrivão, se graduar em Direito e depois, em um novo concurso, postular um cargo de delegado. Segundo os presentes, este plano de carreira não apenas está ausente como há uma forte discriminação contra os escrivães que prestam um concurso para delegado de polícia.

“Quando eu estava na Faculdade, falaram: “você está no último ano de Faculdade de Direito, vai abrir concurso para Delegado, pode fazer lá que o salário é bom e tal”. O pessoal da Faculdade ia fazer o concurso e os que estavam na carreira não deixavam passar. Eu fiz 4 vezes, com mais de 45 anos, não passa. Escrivão de polícia, mais de 10 anos não passa, porque demora 10 anos para ele ser bom então não passa. Invés de valorizar quem é policial. (...) Eles pegam a sua ficha e lá eles vetam. Não tem como provar, é oral, você não pode gravar e não tem recurso, já sai no Edital. E as anotações tem de ser feitas com lápis. Chegou a esse cúmulo de mentalidade “tacanha” de pensar: “não, não pode passar porque eu preciso dele”. Então tem que melhorar a vida dele, ganhar um salário mais... A população vai ganhar mais”.

“Ela é escrivã de Polícia há 16 anos, agora que ela está boa como escrivã eu vou deixar ela ser Delegada? Para quê? Ela que continue sendo escrivã, ela ganha menos e resolve do mesmo jeito. (...) Eles preferem pegar um de fora, que não tem experiência, não conhece o meio policial, do que pegar quem gosta”.

“Tem discriminação contra os funcionários”.

Há ainda, um outro problema apontado pelos escrivães que seria relacionado à falta de valorização de seu trabalho. Os presentes, além de queixarem-se da ausência de incentivos, apontam que, em vez de uma promoção, há uma espécie de punição para aqueles que são bons policiais.

“Outra coisa, a gente é castigado quando trabalha bem e quando é reconhecido como um bom escrivão. Ele se lembra disso porque aconteceu com ele e aconteceu comigo muitas vezes: ‘Olha quando eu fui para um DP que estava afundado, tinha 1.000 inquéritos, 4 escrivães. Aquilo estava um caos, estava afundado, o plantão não funcionava, Nossa Senhora!’”. O fulano me liga lá no outro DP, onde eu estava numa boa, tocando inquérito, sossegado, com o doutor delegado – um excelente delegado, cumpre a função dele e tira um

pouco a responsabilidade da gente -, ligou lá numa quinta-feira à tarde e falou assim: 'Fulano, na segunda-feira você está no outro DP. Eu falei 'mas por quê? O que eu fiz?'. Porque eu já sabia da situação deste DP, 'o que eu fiz para estar nele na segunda-feira?', 'Ah, sabe o que é? É que você é muito bom...' Aí vem os elogios, né – 'porque você não sei o que, e você vai para lá porque não sei o que'. Eu desliguei e falei com o delegado, na hora ele botou o paletó pegou o carro dele e foi lá brigar com o outro: 'Não, o fulano vai ficar no meu DP', 'Não, doutor, mas sabe o que é...' Aí eles entraram num acordo e fizeram um ofício assim: 'O escrivão de polícia... assim, assim... emprestado por 90 dias' (...) Para mim resolver o problema do distrito em 90 dias, que não ia dar, né?'

Ao ser questionado da razão pela qual ele foi transferido, afirmou que teria sido pelo fato de ter, em todos os anos de profissão, “desenterrado” vários distritos. Este caso parece não ser isolado, ocorrendo com outros policiais também.

“Eu ia para o Distrito, consertava, levava trabalho para casa, eu tenho máquina em casa, carbono... trabalhava, tudo (...) Fazia, punha em dia, aí o Seccional me chamava: “ó, você é legal, estou precisando de você lá” ... O trouxa ia lá...”

“A Polícia funciona assim: premia os vagabundos e pune os colegas. O policial responsável, que não falta, que chega no horário. Esses aí eles chegam ‘ah! Eu vou contar com você, porque você não vai furar comigo’. Então é sempre o mesmo que vai segurar...”

Neste aspecto, os escrivães não vêem saída, mas apontam para uma mudança na política administrativa.

“Aí não tem jeito. Seria a vontade do superior em premiar aqueles que trabalham mais e não punir”.

Esta situação torna-se mais uma razão para que os policiais que trabalham bem se sintam desmotivados. Talvez mais do que o desestímulo, estes policiais sentem-se usados pela instituição.

Em relação ao ingresso na carreira e o treinamento, a opinião dos presentes é a de que há muitas pessoas que fazem parte da polícia e que não têm a mínima vocação para o trabalho. A falta de vocação aliada a um treinamento insuficiente para as necessidades do trabalho policial são problemas que afetam, negativamente, a qualidade do trabalho.

“Haja visto o desemprego e haja visto o desespero das pessoas de encontrar um ‘empregozinho’ e ter um salário, estão entrando na Polícia Civil e também na Polícia Militar. A gente pode avaliar pelos policiais que vão ao distrito. Pessoas que não têm a mínima vocação, que nem sabem o que é ser policial. A academia [da Polícia Civil] faz um curso de um mês, um mês e quanto? Dois meses... 60 dias e não avaliam a vocação. Não há um teste vocacional para ver se aquela pessoa tem pelo menos uma ‘tendenciazinha’ para agüentar o que ele vai agüentar no distrito. A maioria entra, fica um ano ou um ano e pouco e sai ou procura outra profissão. Cai fora, não agüenta”.

“Eles querem um emprego, não querem ser policiais, querem emprego”.

“Tem policial que entra lá [na Polícia Civil] de pára-quedas. A academia [da Polícia Civil] abre concurso com 20 ou 30 mil candidatos, aí o Secretário de Segurança fala: ‘está vendo como o pessoal gosta da polícia!’ Não é que gosta, estão desempregados. (...) Aí o pessoal entra, fica 2 ou 3 meses, vê que não é nada disso... Viu o filme lá, que ele assistiu, então vê que aquilo na realidade, quando entra na polícia, não é a real (...) Tem uns que nem imaginam. Concurso de auxiliar de ‘papiloscopia’ - tem gente que não sabia falar papiloscopia. (...) E a administração que fica fazendo ouvido de mercador, achando que... O secretário falou para mim: ‘está vendo como o pessoal está gostando da polícia. Viu como a Polícia está com moral?’ Não é que está com moral, é uma fila de desempregado, vai lá perguntar... Eles não sabem o nome, não sabem o que fazia, o que estava lá 1% tinha idéia do que vai fazer. Eu ainda brinquei, eu perguntei ‘você sabe que papiloscopista vai tirar impressão digital de cadáver?’, ‘De cadáver?’, ‘É, cadáver, tem uns fedidões lá podre, você tem de tirar a pele’, ‘Ah, eu não...’. Se passa... É claro que evidentemente se é um pára-quedista não vai passar, mas vai que tem um parente e passa”.

Pode-se apreender destas discussões que, mais do que um policiamento ideal, os participantes reivindicam melhores condições de trabalho – materiais e humanas. Esta melhoria resultaria em uma maior eficácia e agilidade do trabalho policial. Para chegar a um policiamento ideal, eles acreditam que seja necessário melhorar algumas condições de trabalho. Em primeiro lugar, seria necessário valorizar os funcionários. A valorização passa também pelas condições físicas da delegacia, como pode ser observado nas seguintes falas:

“Quando o profissional tem amparo da Instituição, quando ele tem boas condições, um prédio de acordo. Quando ele também é respeitado, às vezes não só pela população, entendeu? Se você tem

os seus superiores que respeitam o seu trabalho, se eles valorizam o seu trabalho ... você já chega assim imbuído de uma vontade maior de trabalhar, você está com um espírito melhor. (...) As condições das delegacias, a minha eu posso até te falar que, por exemplo, em termos de prédio e espaço físico, a minha ainda eu acho que é um prédio privilegiado. Quando eu fui trabalhar lá era um horror, não dava nem para andar dentro, as ratazanas atropelavam a gente. Imagine um escrivão de polícia trabalhando e levantando as pernas, porque o rato está passando em baixo. As mulheres trepando nas mesas e nas cadeiras, entendeu? E aí? Como é que faz? Então é complicado. Agora você está vendo, não é só em uma isso, isso é uma coisa em geral. (...) Nós fizemos pedido para o pessoal das empresas, da região, então fizeram investimento, eles nos auxiliaram, houve uma reforma no prédio e o prédio está arrumado. É um lugar limpo, decente, a gente consegue trabalhar com dignidade. Então você se sente mais motivado, o lugar está mais arrumadinho, a mesa não está caindo. (...) Existem prédios em que o policial não tem um banheiro para usar, especialmente, por exemplo, o plantonista. O plantonista quer fazer xixi, de noite, e não tem onde fazer xixi, é complicado. Não pode sentar, porque o vaso está imundo. Então, e aí? É um banheiro para homem e mulher, tudo junto, misturado, não tem sabãozinho líquido e papel-toalha para enxugar as mãos, nada dessas coisas. Se quiser, cada um leva o seu, compra o seu do bolso (...) Se o cara está contente, se ele está sendo valorizado, ele vai conduzir melhor, ele vai atender melhor, ele vai estar com o humor melhor, é fatal. Agora se ele já tem uma série de dificuldades estruturais, que é um problema interno, fica complicado”.

“O número de escrivães, de investigadores é muito pequeno em relação ao serviço que nós temos. Cada escrivão já é provado aí. Num levantamento que fizeram, cada escrivão poderia tocar até 70 inquéritos policiais, eu tenho 160! 160 e cada um dos meus colegas têm isso. Nós teríamos que ser em pelo menos 18, pela lei orgânica da Polícia Civil. Nós somos em 7 tocando inquéritos e um escrivão chefe”.

As condições de trabalho, sejam elas de recursos humanos ou materiais, aparecem como um obstáculo importante para a implementação de um policiamento mais eficaz. É importante ressaltar que se as condições são ruins para os homens piores ainda se apresentam para as mulheres. A forma como os turnos de trabalho são distribuídos não respeita as condições específicas de gênero.

“Hoje, em muitas delegacias por aí, se você for ver, eu acho que quase 50% do quadro é de mulheres, tem mulher prá cachorro. Especialmente no escrivão é a mulherada e é o seguinte: no edital do concurso não está escrito que a mulher tem de ser solteira, que

não pode casar, não pode constituir família, que ela tem que ser esterilizada, que nunca vai poder parir. Não está escrito nada disso no edital. Então a mulher policial não pode casar, ela tem de morrer solteira e não pode procriar. Se ela resolver... O que acontece? A mulher policial vai trabalhar. Ela tem criança, ela casou, constituiu família, ela é mãe e tal. Tudo bem, ela não quer ficar lá na casa dela, tem aqueles benefícios da lei, quando nasce a criança, acabou o benefício, ela quer voltar para a delegacia, ela quer trabalhar, ela quer produzir. Mas como ela pode produzir se ela não tem onde enfiar a criança? Todas as empresas têm creche. Nós não temos creche, não existe. E a policial às vezes trabalha no distrito o dia inteiro, como já aconteceu comigo, aí você trabalha o dia inteirinho e vai embora e você fica de reforço. A figura do reforço é o seguinte: não existem funcionários suficientes na unidade, então existe o plantão policial e fica um escrivão lá no plantão policial, mas aquele escrivão também é gente. Pode dar uma dor de barriga, pode dar febre, pode dar não sei o que no cara e o cara adoecer, não vem. Ele não consegue, é humanamente impossível e você não pode falar para o cara: 'volte amanhã porque só tem um cara'. Não é assim, é agora e é agora. Então, o que faz? Pega o telefone e chama o tal do reforço, tem uma escala e aqueles que trabalharam o dia inteiro, que vão lá... porque o plantonista corre uma escala X, ele trabalha 12 horas no dia e folga não sei quantas, aí ele folga 24 e depois mais 12 noturno e o padrão é isso, folga 72. Agora o cara que trabalha todo dia, ele trabalha 8 horas por dia, mas ele vai todo dia à Unidade, aí ele fica o dia inteiro lá, 8 horas, que dessas 8 acaba virando 12 horas, não é bem 8. Para virar 12, 10 é facinho. Nunca são 8 horas. Aí tudo bem, você vai para casa e fala 'agora, depois de um dia de trabalho, eu vou descansar'. Daí você vai pegar o seu nenê, que já passou na creche e você pagou do bolso. Aí o telefone toca 'olha, tem um fragante, você precisa vir ajudar'. Onde você vai enfiar a criança de madrugada? Tem creche de madrugada? E você não pode falar 'não vou', porque você jurou que é policia as 24 horas por dia, você não vai, você perde o cargo. Policial não é vagabundo, não é que ele não vai porque não quer, mas ele fala assim: 'escuta, mas eu enfiar a minha criança aonde?' 'Olha, isso é um problema seu, você tem tantos minutos para chegar aqui'. E você tem que ir".

Esta situação, além da falta de amparo da instituição, tem também a falta de solidariedade dos próprios colegas de trabalho, que não apenas se recusam a substituir as colegas, como as desqualificam moralmente.

"É chamada de vagabunda, no meu caso, por exemplo, eu tinha o meu filho pequeno, eu sou órfã, não tenho família, os meus familiares são falecidos. E aí? Depois, de repente eu me separei, com quem eu vou deixar uma criança duas horas da manhã? Aonde tem creche duas horas da manhã? Diz para mim. E você tem de ir de qualquer jeito, ou você conta com o bom senso do Delegado para designar um outro colega, mas aí designa o outro e ele fala: 'não,

mas a escala é dela' (...) 'mas escuta, meu, ela está com tal problema' e aí o colega fala: 'mas eu não quero nem saber, essa vagabunda quer o que? Dormir? e eu vou fazer na escala dela para ela dormir?'"

“Ela ganha igual a mim, quem mandou ela fazer o concurso? Quem mandou essa vagabunda ter filho? Ai você já é vagabunda porque você teve filho. Já não é mais aquela vagabunda no sentido de não querer trabalhar, é no outro sentido mesmo, entendeu? Você sofre”

Os problemas estruturais que foram apresentados são os maiores obstáculos para um policiamento mais eficaz. O respeito é um princípio básico para a efetividade do policiamento comunitário e, enquanto os policiais sentirem-se desrespeitados, dificilmente conseguirão levar adiante este projeto.

5. Sugestões para melhorar o policiamento

Pode-se concluir, que os participantes sentem-se bastante desmotivados e sem apoio institucional, o que vem prejudicando o desenvolvimento do seu trabalho. Antes de entrar nas propostas, um dos presentes relatou uma experiência que, na sua opinião, se fosse melhorada, contribuiria bastante para um policiamento mais eficaz, por duas razões: 1) diminuiria o volume de trabalho das delegacias e 2) daria um atendimento rápido à população.

“Estão fazendo um teste (...) Os termos circunstanciados de polícia judiciária estão sendo feitos pela PM. Eu vou dar um exemplo. Eu dei um soco no rosto do meu colega. Chegou a PM, veio alguém chamou, você é a testemunha, ele é a vítima e eu sou o autor. Ali não se fala indiciado, fala autor. A própria PM no local, ali em cima da viatura, coloca o papel ali, pega a caneta, ele preenche e faz o TCPM - Termo Circunstanciado de Polícia Militar -, qualifica a testemunha, qualifica o autor, qualifica a vítima. Eu, ele e você assinamos um termo de compromisso que todas as vezes que fomos chamados ao fórum, vamos ter que comparecer lá. E não leva mais essa ocorrência para a Polícia Civil, eles encaminham direto para o fórum. Ali mesmo já se expede a requisição de exame de corpo delito, para ele fazer o exame de corpo delito, coloca endereço, telefone, CEP, rua, tudo direitinho, e mandam para o fórum e já vai direto para o Juizado Especial Criminal. Vai para o promotor e o promotor já designa a audiência, o juiz já designa a audiência, nós somos chamados lá, tudo num dia só. 'Você viu ele bater nele?': 'Eu vi'. Resolve, dá a sentença e acabou. A sentença geralmente é uma sentença alternativa, quando a lesão é leve. É uma maravilha não é? Do jeito que eu falei. Teoricamente é uma maravilha e não está funcionando, o teste está mostrando que não

*funciona, porque os policiais militares estão mal preparados para esse tipo de coisa. Então o que está acontecendo? Eles não qualificam direito a testemunha, eles não ouvem, não colocam a opinião da vítima, esquecem de colher representação da vítima, que é importantíssima. Se ele não representar eu não posso ser processado, está previsto na Lei 9099/95. Então o que acontece? Chega no fórum o promotor lê e fala: 'o que eu vou fazer com isso aqui? Eu não posso fazer nada, não tenho os elementos básicos, necessários para tal', e o promotor manda para nós, no distrito. O laudo que eles pediram para a gente fazer o exame vai para a PM. A PM encaminha para o fórum. O fórum encaminha o TC para nós, aí nós vamos ter de ouvir a testemunha, ouvir ele novamente, ouvir o autor novamente, todo mundo para esclarecer, colher as representações e juntar o laudo e aí não acha o laudo. Aí vem aquele negócio, eu poderia pegar o telefone e ligar para a Companhia que é da minha área e falar 'você tem o laudo do TCPM número tal?'. Não dá. Você não consegue falar no telefone, nós simplesmente não temos meio de comunicação. Então eu mando um ofício, até esse ofício chegar lá, eles localizarem, porque vão vários ofícios, são 8 escritórios trabalhando ali na área, são vários ofícios, vários TCs que vêm para a Polícia Civil novamente. Até esse laudo chegar são 3 meses, a vítima tem 6 meses para representar, são 180 dias. Muitas vezes, quando o laudo chega lá, ela já perdeu o prazo para representar contra o autor. Isso tinha de ser **melhorado** [ênfase do policial]. Instituíram esse teste, mas nunca mais ninguém procurou, voltou para saber como que está, que resultado está dando o teste, se vale a pena, se a PM tem que fazer mesmo o TC, atender esses pequenos crimes, para desafogar a Polícia Civil. Não se sabe que resultado deu o teste, porque ninguém mais veio atrás, então o que era para ser um teste, o que era para ser provisório, como sempre na polícia, está se tornando definitivo. E está assoberbando a Polícia Civil cada vez mais com TCs mal feitos, que nós temos de corrigir."*

É interessante notar que, apesar de todas as dificuldades apresentadas, os escritórios acreditam que, na maioria dos casos, a situação pode ser melhorada e apresentaram várias saídas para esta situação, sendo a principal delas a melhoria do gerenciamento de recursos humanos e materiais.

Curto prazo

Os presentes afirmam que a curto prazo devem ser tomadas três medidas, todas relacionadas aos recursos humanos: abertura de novo concursos para o preenchimento das vagas existentes, redistribuição de postos a partir das verdadeiras demandas e a valorização do policial, esta última por meio de capacitação ou pela evolução na carreira.

“O ideal seria a abertura de um concurso, para preencher realmente as vagas que precisam na polícia, porque os concursos que têm sido abertos sequer preenchem as vagas dos que morreram, dos que aposentaram ou dos que saíram da Polícia”.

“Essa é a necessidade premente: maior quantidade para preencher as vagas necessárias e qualidade de quem vai entrar; avaliação psicológica e vocacional de quem vai entrar (...). Esse é o primeiro passo, isso é premente, é agora, já. Não pensar para junho e nem para julho, é agora. E depois os recursos materiais”.

A abertura de novos concursos, ainda que a falta de recursos humanos seja uma realidade, não foi unanimidade entre os presentes. Para um dos participantes, mais do que preencher as vagas, em primeiro lugar é necessário distribuir melhor os recursos humanos, a partir de um melhor gerenciamento:

“Eu não concordo muito com ele em aumentar esses 3 mil, porque eu conheço bem a realidade da distribuição, tem lugar que, por exemplo, no gabinete do Secretário tem 42 escrivães. Então não tem necessidade. É a racionalização e distribuição do pessoal, nós temos 10 mil escrivães na ativa, mas tem lugar que falta e eu conheço lugar que está sobrando. Na Delegacia Geral por exemplo, tem escrivão que faz de manhã, de tarde, de noite não porque fecha, porque se vier todo mundo não tem lugar para sentar. É cabide de emprego. (...) Porque a administração, é administrador, é administrador público, é mais do que um administrador, ele faz a administração de coisa que não é dele, ele tem muito mais responsabilidade. Se o cara é o dono da empresa, ele vai pensar no lucro, agora quando está trabalhando com as coisas dos outros, funcionário público, ele é muito mais responsável, tem de distribuir melhor e fazer funcionar melhor, dar lucro não porque a nossa empresa não dá lucro, dá prejuízo”.

Quanto à valorização, os escrivães defendem que a administração incentive o aperfeiçoamento daqueles que têm interesse. Segundo os presentes, a administração não só não incentiva como desestimula aqueles que querem fazer novos cursos.

A capacitação e a reciclagem constantes, a atualização e o conhecimento de novas tecnologias, tudo isto é percebido como um importante fator para um melhor desempenho profissional. As habilidades técnicas adquiridas podem, dessa forma, ser oportunidades de alcançar a satisfação com sua vivência profissional. A ênfase dada à ausência desta capacitação sugere que os policiais estão se sentindo, mais do que insatisfeitos, frustrados pela falta de reconhecimento interno.

Defendem ainda, no que diz respeito à valorização, que se fizessem concursos internos para que se pudesse ter acesso a outros cargos. É interessante notar que os presentes não defendem apenas que o concurso seja realizado para uma evolução na carreira, mas para que se possa ser removido a uma outra área, para um melhor aproveitamento do pessoal.

“Vou falar da valorização do policial, fora as condições materiais, a valorização do colega, do policial. Eu acho que deveria haver incentivo como ele falou: concursos internos para acessar outras carreiras... Deveria haver concurso separado e direcionado somente para os policiais, aproveitamento dos policiais. Às vezes até o camarada entra e ele tem aquela identificação com a polícia, mas não era bem aquela carreira dele. No meio do caminho ele descobre (...) Eu conheço por incrível que pareça, um investigador que descobriu que queria ser escrivão e aí o cara vira ‘escritira’ é o ‘Tira’ que vira escrivão. Aí ele vai para a máquina de escrever ele pinta e borda, entendeu? Ele se deleita. E ao contrário, escrivão que descobre que o negócio dele é ir para as ruas e ele funciona muito bem na rua. Então deveria haver uma forma de remanejar, fazendo esses concursos internos dando oportunidade e o cara realmente vai saber (...) Eles vão ser melhor aproveitados. Para várias carreiras acontece isso, o cara migrar de uma para outra, pode acontecer, e acabam descobrindo no transcorrer (...) E aí o que acontece? O cara fica fora de função, ele é escrivão e acaba fazendo as vezes do ‘Tira’. Mas faz muito bem, ele está ocupando uma vaga, mas ele desempenha bem. Como não tem esse negócio, o cara faz à brasileira, fica com desvio de função e pronto. E a administração finge que não vê e está tudo certo. Outra coisa, valorizar com promoção, na medida das possibilidades...”

É interessante notar que, neste aspecto da valorização pessoal, os participantes estão muito mais preocupados com uma melhor formação e um melhor enquadramento funcional do que com melhorias materiais propriamente ditas. Não que eles não toquem no aspecto financeiro, mas a falta de perspectivas na carreira é um fator muito mais desestimulante do que os baixos salários.

Médio Prazo

A médio prazo, os participantes defendem que haja uma melhoria no curso da Academia, um maior rigor no ingresso dos policiais e, principalmente, que a instituição melhore as condições de infra-estrutura.

“A médio prazo é a formação do policial, né. (...) A formação é o seguinte: eu sou o mais velho aqui. Então... era um ano de escola de

policiais, era um curso. Você fazia um curso, tinha um diplomão deste tamanho, que o secretário da segurança assinava. Quem se escrevesse para um concurso, aquele diploma valia 5 pontos, que tinha feito curso na escola de polícia, que era um curso feito à noite. Eu era gráfico, sou gráfico, trabalhava na gráfica durante o dia, e à noite eu ia à Escola de Polícia fazer o curso para escrivão. Aí consegui terminar, fazer um diploma. Aí abriu concurso no outro ano, então eu concorri com os outros, só que eu tinha aquele diploma eu levei, mas eu tenho 5 pontos, com aquele diploma, na classificação. Então aí, a vantagem está no direcionamento à vocação, porque quem estava fazendo concurso lá estava empregado ou não, já estava com direcionamento para saber o que era a carreira. Agora é diferente, agora você faz concurso, quando vai para a Academia você já tem a carteirinha, tem revólver, tem o distintivo, já tem salário de escrivão, então você já é polícia e não sabe nada de Polícia. Era para fazer 90 dias, depois reduz para 60, depois para 45. O governador precisa inaugurar uma delegacia, liga para a Academia: 'corta as horas/aulas aí, aumenta trabalho, estica o currículo, conta a palestra 10 pontos, 10 horas aula, não sei o que, e passa para 2 meses, porque eu preciso desse povo para inaugurar aquele negócio da eleição'. Então já não tem vocação, é encurtado o prazo e é mal preparado. Teria que ter um curso bem formalizado, com disciplina típica e específica de cada um e com um tempo suficiente, não ficar no jogo da política, no jogo de interesses, nessas coisas todas”.

Com a reestruturação dos cursos da Academia, aumentaria a possibilidade de identificar melhor os profissionais que têm realmente vocação para esta profissão, evitando que as vagas sejam preenchidas apenas por aqueles que procuram um posto de trabalho. Além disso, um curso melhor garante que os recém ingressos tivessem o mínimo de preparo para a profissão, o que atualmente não ocorre.

Além da vocação, os escrivães defenderam que, no ingresso, deveria haver um controle mais rígido sobre a vida pregressa das pessoas que estão se candidatando à carreira de policial.

“A verdade é essa mesmo, no fundo no fundo, é curioso (...) não sei, mas ele estava falando que não tem mais aquela investigação, mas antigamente, quando você entrava na polícia, tinha uma investigação absurda, eles queriam saber da sua vida de trás para frente”.

“Se você tivesse cheque protestado você não entrava”.

“Se levantassem uma queixa de estelionato contra você, mesmo que fizeram só o BO, depois entrou num acordo com a pessoa e pagou e a pessoa não quis prosseguir, ficou só no B.O. zinho na delegacia, mesmo essa queixa você não entrava. Você tinha que ter uma conduta ilibada, certinha”.

Esta ênfase na necessidade de controlar melhor o ingresso revela que os presentes estão preocupados com aqueles colegas de profissão que agem mal, seja por desvios comportamentais ou por falta de competência para a função, tornando seu trabalho desprestigiado.

De forma geral, as prioridades de ação arroladas pelos presentes, resumem-se na fala de um dos seus participantes:

“A vocação, a instituição sendo reconhecida, forte e a população vendo com outros olhos. Queremos uma polícia ideal, comunitária, aquela bonitinha, com um prédio bom, com equipamentos - não pedindo esmola para a prefeitura - com comunicação. (...) Então, o pessoal... a polícia sendo desse jeito, bem feita, organizada, a população vendo com outros olhos...”.

As sugestões dadas bem como as críticas apontadas pelos escrivães são pertinentes ao policiamento comunitário. A melhoria na gestão das organizações policiais – passando pela desburocratização dos procedimentos e pela democratização da tomada de decisões – bem como uma formação mais adequada, cujo conteúdo e abordagem sejam relevantes para o planejamento e para a execução de suas operações, são medidas necessárias para a que o policiamento comunitário possa ser implementado e desenvolvido com sucesso.

