



DIMENSÃO DA SUBJETIVIDADE NO DESEMPENHO DO POLICIAMENTO COMUNITÁRIO: UM ESTUDO NA BASE COMUNITÁRIA DO CALABAR

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo verificar a possibilidade de interferência dos aspectos da subjetividade no desempenho do policiamento comunitário da Base Comunitárias de Segurança (BCS) do Calabar, através do sistema de policiamento conhecido como Koban, considerando os resultados registrados em relação ao índice de Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI), no recorte temporal do ano de 2014. Para a realização dessa pesquisa, optou-se pela pesquisa de campo com coleta de dados primários, utilizando o questionário como instrumento de coleta de tais dados, junto aos integrantes da BCS em estudo. Baseando-se nas teorias da psicodinâmica do trabalho, foi possível identificar os aspectos da subjetividade e a relação dos policiais militares com o trabalho na BCS do Calabar, conforme parâmetros estabelecidos nas Escalas da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT), de Estilo de Gestão (EEG), de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) e de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), mediante a aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais (PROART) para a análise e interpretação dos dados utilizando a psicometria.

PALAVRAS-CHAVE:

Subjetividade. Policiamento Comunitário. Ativismo. Ética. Psicodinâmica do Trabalho. Riscos Psicossociais. Psicometria.

1. INTRODUÇÃO

Na Bahia, com o advento do Plano Plurianual Participativo 2008-2011, o Governo do Estado empreendeu esforços no sentido de implementar a participação da sociedade na formatação de políticas públicas. Nesse diapasão, as propostas populares, após a devida análise, geraram projetos, entre eles o Plano Estadual de Segurança Pública (PLANESP), na versão 2008-2011 e na versão 2012-2015, sendo o marco de visão governamental para o campo da Política de Segurança Pública do Estado da Bahia. No instrumento gerencial, surgiram as Áreas Integradas da Segurança Pública (AISP), além de outras ações como o incremento do policiamento comunitário, mediante projetos como o Ronda nos Bairros, Sistema de Ações Preventivas, da investigação e dos trabalhos periciais, que passaram atuar de forma integrada nas suas AISP.

No biênio de 2009-2010, iniciou-se a preocupação de reduzir a tendência crescente dos Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI). Após esse período, novos rumos foram perseguidos para a redução das taxas, também, dos Crimes Violentos contra o Patrimônio (CVP), além de retomar a filosofia de policiamento comunitário. Como gênese dessa retomada criou-se o “Pacto Pela Vida (PPV)”, através da Lei nº 12.357, de 26 de setembro de 2011, que aduz que o PPV é um programa de Estado no âmbito do Sistema de Defesa Social cujo objetivo principal é a promoção da paz social, com ênfase na diminuição dos índices de CVLI e CVP no âmbito policial. A política do PPV está baseada na articulação da sociedade e integração com o Poder Judiciário, Assembleia Legislativa, o Ministério Público, a Defensoria Pública, os Municípios e a União.

Nesse novo modelo de gestão, foram fomentadas as seguintes iniciativas no Programa Pacto Pela Vida: criação de interacionamento de diversas instâncias; nova distribuição territorial para executar e monitorar o Programa; ações integradas com unidades do sistema de segurança pública; ações policiais preventivas mediante a aproximação da polícia com a comunidade; e implantação de Bases Comunitárias de Segurança Pública (BCS) (PPV, 2011).

A Polícia Militar da Bahia, através das premissas do Programa de Governo, intitulado “Pacto pela Vida”, torna institucional a existência das BCS, sendo estabelecidas nos bairros que apresentavam riscos de violência. Esses bairros foram identificados como territórios críticos, pois possuíam um aglomerado de pessoas com condutas anormais em comparação aos padrões de moralidade e legalidade estabelecidos por grupos dominantes e ordenamento jurídico que ditam normas para uma boa convivência social.

Os critérios delineados pelo Programa Pacto pela Vida para a implantação das Bases Comunitárias de Segurança são ditados pelo índice elevado de violência e da criminalidade em um dito território classificado como crítico. Nesses espaços, se aglomeram crimes violentos contra a pessoa com um fator genuíno que os potencializam através da relação com o tráfico de drogas. Nesse âmbito, as Bases Comunitárias de Segurança, através da praticidade do seu policiamento, devem atuar na preservação da ordem pública por meio de ações preventivas, antecipando o risco percebido das ações delituosas.

Estrategicamente, é indispensável, para as ações das BCS, um minucioso levantamento dos meios

existentes e seu potencial para emprego na conjuntura que se apresenta, bem como das exigências para essa atuação. Emergem, assim, ações integradas com unidades do sistema de segurança pública, de natureza preventiva, mediante a aproximação da polícia com a comunidade, através da aplicabilidade da filosofia de polícia comunitária.

O modelo de policiamento comunitário instituído nas BCS, na Bahia, tem como raízes o sistema de policiamento conhecido como Koban, que significa troca de vigilância (ko=troca; ban=vigilância), sendo uma estrutura organizacional de polícia. No Japão, os Kobans são instalados em áreas urbanas e, geralmente, contam com um efetivo de 12 (doze) policiais, divididos em três turnos de 24 horas. Esse sistema de policiamento comunitário, conforme aduz a Cartilha de Policiamento Comunitário da PMESP (2007 apud SILVA JÚNIOR, 2013), possui três pilares de sustentação para a realização do policiamento: 1) integrar a comunidade para a realização das atividades de policiamento; (2) tornar o policiamento visível à população; e (3) atender todas as ocorrências policiais de forma indistinta.

Nos Kobans são desenvolvidas atividades internas [vigilância em pé, vigilância sentada, informações sobre ruas, registros de ocorrências, registros de declaração de achados e perdidos e qualquer outra consulta] e externas [patrulhamento, abordagens, visitas comunitárias, atendimento de ocorrências e atividade conjunta com a comunidade], segundo a PMESP, Cartilha de Policiamento Comunitário (2007).

Diante das políticas públicas na área da segurança o Estado da Bahia inicia a nova gestão com o prelúdio de estabelecimento de Bases Comunitárias a partir de 2011. Através dos dados registrados pelo Sistema de Gerenciamento Estatístico (SGE) da Diretoria de Avaliação Operacional, da Secretaria da Segurança Pública (SSP), e considerando o objetivo principal do PPV, que é a promoção da paz social, com ênfase na diminuição dos índices de CVLI e CVP, registra-se uma melhoria significativa entre as BCS implantadas. A BSC do bairro do Calabar, no ano de 2014, destaca-se, entre as demais, devido à leitura do sistema de gerenciamento estatístico da SSP, apresentando o seguinte demonstrativo: a BCS de Calabar obteve o melhor resultado, com 100% na redução do índice de CVLI.

Assim, o tema proposto para esta pesquisa traz a possibilidade de interferência dos aspectos da subjetividade no desempenho da atividade de policiamento comunitário das Bases Comunitárias de Segurança, através do sistema Koban da BSC estudada mediante os dados registrados no ano de 2014.

Evidentemente, para que esses profissionais de segurança pública da BCS do Calabar atendam à capacidade de gerir recursos, acolher demandas, planejar e liderar eficazmente, para promover a continuidade dos meios operacionais de maneira contínua e equilibrada, há necessidade de considerar como o aspecto da subjetividade e seu nexos com a atividade laborativa são relevantes, visto que a atenção era direcionada apenas para a prática laboral do profissional.

Nesse contexto, emerge a necessidade do trabalho de responder à propositura do problema que norteia essa pesquisa: como os aspectos da subjetividade interferem no desempenho da filosofia de policiamento comunitário praticada na BSC do Calabar?

Construindo a perspectiva para responder à problematização da pesquisa, revela-se que os pressupostos que conduzem ao trabalho saudável são aqueles que respeitam a identidade em sua construção plena da BSC estudada, através de uma prescrição ética nessas organizações, respeitando os limites e os potenciais da condição humana dos policiais militares que trabalham no bairro em referência, cujos pressupostos sendo atendidos aduzem a criatividade e ao comprometimento dos PM com os resultados satisfatórios da excelência do serviço público mediante a praticidade da filosofia de polícia comunitária, através do sistema Koban, praticada na BSC em estudo.

Assim, o objetivo geral dessa pesquisa é identificar os aspectos da subjetividade que interferem no desempenho para almejar a excelência do serviço público, no campo da segurança pública, mediante a praticidade da filosofia de polícia comunitária, sistema Koban, desenvolvida na BSC do Calabar.

Para atingir tal objetivo geral, ficam estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (1) levantar os índices de homicídios do bairro do Calabar durante o ano de 2014; (2) examinar os aspectos sociais da comunidade do Calabar; (3) avaliar a aceitação do policiamento comunitário desenvolvido pela BCS, através das entidades representativas das comunidades do bairro do Calabar e (4) caracterizar a Base Comunitária de Segurança estudada no aspecto da subjetividade.

A justificativa para a escolha do tema se revigora na evidente constatação que o fenômeno da violência abrange ativamente as cidades brasileiras. O desemprego, a deficiência na prestação do serviço público em prol das comunidades mais carentes, a ineficiência no atendimento dos serviços de saúde, a infraestrutura fragilizada no campo do saneamento básico, a desigualdade na distribuição de renda e a insegurança pública fortalecem as distinções sociais entre os cidadãos, sintetizando o direito a ter direito e, conseqüentemente, o acréscimo dos índices na esfera policial.

Para Rocha, Kogachi e Leite (2011, p.11), mesmo com a enumeração dessas problemáticas sociais para a consolidação da democracia no Brasil, os conceitos de vida na sociedade se transformam e a consciência de cidadania passou a substituir as armas.

Na Bahia, desde a aprovação do Plano de Policiamento Ostensivo Integrado (POI) na Região Metropolitana de Salvador, fato ocorrido no ano de 1974, protagonizado através do 7º Batalhão de Polícia Militar, iniciam-se as tentativas para uma Polícia Militar mais próxima de sua comunidade, prosseguindo com o Projeto Polícia Cidadã, através do Programa PM-UFBA, em 1996. Define-se, nos dias hodiernos, um Programa de Estado, representando uma nova política de Segurança Pública, sendo instituído o Programa Pacto pela Vida (PPV), através da Lei nº 12.357, de 26 de setembro de 2011, cujo foco é a diminuição dos índices de violência em relação aos crimes contra a vida e contra o patrimônio. Instrumentalizando as ações de prevenção, fundamenta-se a partir da construção de ações sociais planejadas a fim de serem desenvolvidas em territórios comunitários, capitulados como críticos e carentes da presença do Ente Público, sendo instituídas Bases Comunitárias de Segurança (BCS), conforme o disposto legal na Portaria Conjunta nº SSP/SICM nº 001, de 22 de setembro de 2011.

Com a implantação das BCS, foram desenvolvidas as ações de policiamento comunitário nas comunidades carentes e de maiores conflitos, utilizando-se os princípios do Sistema Koban,

sendo essas células operativas da polícia comunitária um referencial de segurança para aqueles territórios que apresentavam um descontrole da mancha criminal, interferindo nos direitos positivos de cidadania.

Desta forma, o que se pretende, através desta pesquisa, é identificar os aspectos da subjetividade que interferem no desempenho para almejar a excelência do serviço público, mediante a praticidade da filosofia de polícia comunitária desenvolvida nas Bases Comunitárias de Segurança. Desse modo, pode-se compreender a práxis policial para verificação da subjetividade dos integrantes da BCS, tornando-as uma referência de estudo para pesquisadores e comunidade acadêmica.

Na construção de dados primários, foram ouvidas, por meio de entrevista semiestruturada, as seguintes pessoas: o Exm^o Sr. Cel PM Comandante Geral da Polícia Militar da Bahia, que diante do seu Plano Institucional definiu as ações estratégicas alinhadas com o Governo do Estado; o Superintendente de Prevenção à Violência, da Secretaria de Segurança Pública, no sentido de entender a visão política das BCS em estudo; o Prof. Emílio Peres Facas da Universidade Federal de Goiás (UFG), Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), para certificar a importância do estudo da subjetividade da BCS em estudo; as lideranças comunitárias representadas por entidades sociais do bairro do Calabar que externaram as suas percepções quanto à importância da atividade da BCS e o efetivo ativo da BCS pesquisada, com o propósito de compreender os riscos psicossociais do local do trabalho, utilizando-se as concepções e os esclarecimentos da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

O desenvolvimento da pesquisa, além desse capítulo introdutório, está dividido em mais seis capítulos. O capítulo dois trata do policiamento comunitário, enfatizando a sua origem e a sua dinâmica operativa, enfocando o sistema Koban. O capítulo três retrata Bases Comunitárias de Segurança Pública na Bahia e o capítulo quatro a teoria da psicodinâmica do trabalho. O capítulo cinco trata da metodologia do trabalho e seu quadro avaliatório, identificando os aspectos da subjetividade do trabalho, que interferem na excelência dos resultados da BCS em estudo, através da teoria da psicodinâmica, fazendo, dessa forma, um diagnóstico realista do tema. No capítulo seis, revelam-se as características institucionais e as tendências psicodinâmicas do estudo. E, no capítulo sete, por fim, apresentam-se as considerações finais.

2. POLICIAMENTO COMUNITÁRIO

No entendimento doutrinário de Policiamento Comunitário existe um rol sistemático de pesquisadores, especialistas, estudiosos que conceituam esse fundamento. Destaca-se a conceituação de Trojanowicz e Bucquerox (1994), a seguir, devido a sua clarividência de compreensão para a estrutura organizacional:

Policiamento Comunitário é uma filosofia e estratégia organizacional que proporciona uma nova parceria entre a população e a polícia. Baseia-se na premissa de que tanto a

polícia quanto a comunidade devem trabalhar juntas para identificar, priorizar e resolver problemas contemporâneos tais como crime, drogas, medo do crime, desordens físicas e morais, e em geral a decadência do bairro, com o objetivo de melhorar a qualidade geral da vida na área (TROJANOWICZ e BUCQUEROX, 1994, p. 4).

Nota-se que a conceituação envolve o aparato policial e a comunidade, sendo estes elementos construtivos da filosofia de policiamento comunitário. Uma não subsiste sem a outra. Para que ocorram os resultados aprazíveis às expectativas de um ambiente de convivência melhor, necessário se faz a participação ativa da comunidade no processo de construção da paz social.

Outros pesquisadores, Bondaruk e Souza (2012), perpassam por essas premissas, destacando-se a inevitável prestação de serviço da polícia, particularmente creditando bons resultados à filosofia de Polícia Comunitária no campo da prevenção, integração e a confiança da comunidade, tornando mais favorável à segurança:

A confiabilidade e a importância social do trabalho de polícia dependem de como as pessoas se sentem atendidas e integradas ao processo de prevenção, destarte, o Policiamento Comunitário e o emprego da filosofia de Polícia Comunitária, despertam na sociedade uma série de efeitos benéficos que geram segurança (BONDARUK; SOUZA, 2012, p. 105).

Na sua afirmativa, Bondaruk e Souza (2012) revelam uma relação de empatia, ou seja, um processo psicológico conduzido por mecanismos afetivos, cognitivos e comportamentais na relação entre polícia e comunidade. A polícia é reconhecida pela sua importância e a comunidade atendida nos seus anseios, com participação decisiva na plenitude dos bons resultados nas ações integradas para inibição da violência e do crime. Assim, a efetividade procedente da percepção do cidadão-cliente revela que a sua expectativa foi atendida, mediante uma ação programada e planejada que supra os seus desejos, sendo comprovados pelo próprio cliente os resultados alcançados.

No entendimento de Souza (2005, p. 9), “O policiamento comunitário amplia o leque de atividades preventivas que vão desde ações de caráter puramente assistencial a atividades de caráter preventivo convencional”. Nesse contexto, a filosofia de policiamento comunitário, praticado pelos profissionais de segurança pública, é facilmente identificável quanto se percebem as ações de visitas às residências, visitas às organizações comerciais, às escolas, ao trabalho com a comunidade em iniciativas de curto e longo prazo que visam reduzir os problemas e melhoria da qualidade de vida e outros encargos que o policial comunitário exercita com a sua comunidade.

A conceituação de policiamento comunitário na concepção da racionalidade foi desenvolvida a partir do momento em que a polícia poderia atuar de forma sensível e pertinente para os cidadãos e às comunidades.

Tem-se notícia dessa predisposição da atuação da polícia, segundo Skolnick e Bayley (2002, p. 57), desde 1914, quando o americano Arthur Woods, à época Comissário de Polícia em Nova Iorque, instigou uma percepção da importância social, da dignidade e do valor público do trabalho policial nas camadas mais baixas da estrutura da polícia. Tal Comissário de Polícia tinha a convicção de que um público esclarecido beneficiaria a polícia, pois além da polícia receber um respeito maior pelo

seu trabalho por parte da comunidade em decorrência da compreensão da sociedade em relação às complexidades dos atributos policiais, também, o próprio cidadão promoveria recompensas pelo desempenho policial consciente e eficaz.

Arthur Woods enfrentou dificuldades para as transformações quanto à nova maneira de pensar e fazer polícia, pois a utilização do aparato policial de forma inescrupulosa pelos corruptos e políticos tinha meramente o propósito de alcançar os interesses particulares e não coletivos.

Mesmo com os óbices, o Comissário de Polícia, através da sua direção, foi organizado nos distritos policiais. Sob o comando dos capitães, formaram-se ligas juniores de policiais, nas quais os jovens eram apresentados com distintivos de policial júnior, treinados e convidados a colaborarem com o organismo policial, relatando as transgressões da ordem pública que ocorriam em seus bairros.

Outra versão executada por Woods era a designação dos sargentos que mais se destacavam no Departamento de Polícia de Nova Iorque a fim de que os graduados pudessem visitar escolas e explicar aos alunos que o trabalho policial não se restringia, apenas, em prender pessoas e sim em de melhorar os bairros, tornando-os mais seguros e conseqüentemente um lugar mais prazeroso de se viver.

A visão estratégica de Woods proporcionou mais créditos populares. Ele percebeu que as crianças que viviam no lado leste mais ao sul da ilha de Manhattan eram criadas por famílias numerosas e pobres. Com isso, as suas mães não tinham oportunidades e tempo de levar as suas crianças nos espaços públicos abertos da cidade. Logo, percebendo esse desconforto no entretenimento daquelas crianças, *Woods* inventou a “rua de lazer”, ou seja, a própria polícia transformava a rua próxima das residências dessas crianças num espaço de diversão. A polícia bloqueava a rua em várias horas do dia, em cada lado de um quarteirão, proporcionando para o jovem um espaço de diversão pública a fim de que brincasse sem o perigo do trânsito.

Sabendo que a imigração em massa, naquela época, ocorria como um fenômeno social, envolvendo pessoas de diferentes línguas, Woods realizou parcerias com editores de jornais das línguas grego, italiano e iídiche, convencendo-os a imprimir circulares nessas línguas para divulgar o regulamento aos vendedores ambulantes. Essas circulares também eram distribuídas para os moradores de diferentes línguas através dos policiais de serviço.

A criatividade e a visão de uma polícia participativa e interativa continuavam nas ações de *Woods*. Já naquela época o desemprego era considerado como uma das principais causas do crime. Com a sua percepção *Woods* colocou os distritos policiais à disposição do público para distribuir informações industriais e sociais em relação a vagas de emprego, além dos apelos dos moradores em pedir ajuda aos policiais para conseguir trabalho.

As manifestações propiciadas por Woods, retratadas nos parágrafos anteriores, narradas por Skolnick e Bayley (2002), produziram uma nova filosofia de pensar e de agir, conduzindo as ações de policiamento para um Estado ético de convivência com a comunidade local.

Diante de todas essas ações comunitárias, praticadas pelos policiais sob o comando de Woods, as pessoas formadoras de opinião pública começaram a elogiar a maneira de pensar e fazer polícia em relação às atividades desenvolvidas pelos distritos policiais de Nova Iorque a partir do ano de

1914. Campbell MacCulloch, uma personalidade famosa da imprensa da época descreveu o novo departamento de polícia da cidade de Nova Iorque assim:

Para muitas pessoas, e particularmente para a população nascida no estrangeiro, [...] a lei representa uma grande máquina de ameaça. A ideia da nova polícia é totalmente diferente. Ela almeja fazer algo que parece nunca ter sido tentado na América como um dos ângulos do dever da polícia; lutar para introduzir o pensamento de que a lei é uma máquina de reciprocidade, de boa vontade, de influência positiva; que ela é construtiva. A ideia da nova polícia é apresentá-la como uma proteção (SKOLNICK e BAYLEY, 2002, p. 59).

A forma de agir desses policiais credenciou esses profissionais da segurança como instrumentos de proteção e de autoajuda às comunidades que necessitavam da devida atenção dos órgãos públicos e que tiveram na polícia a referida representatividade de participação e presença do Estado.

No Brasil, as primeiras experiências da aplicabilidade da filosofia de polícia comunitária foram construídas com a chamada abertura democrática brasileira. Alguns Estados brasileiros realizaram pequenos avanços na implementação da filosofia de mudar a forma de pensar em fazer polícia. Nos anos noventa essa filosofia, com variadas nomenclaturas, tais como, projetos de policiamento comunitário ou de policiamento interativo e segurança cidadã, estendeu-se em diversas cidades brasileiras. Ribeirão Preto (SP), Copacabana no Rio de Janeiro (RJ), Samambaia (DF), Guaçú (ES), Recife (PE), Porto Alegre (RS) e Macapá (AP) foram os territórios que acolheram a nova forma de agir e pensar a atividade filosófica de policiamento ostensivo.

As repercussões não tiveram a devida amplitude de influência tanto institucional como nas comunidades que se favoreciam da aplicação do novo modelo, pois as disposições eram meramente pela voluntariedade de alguns profissionais de segurança pública.

Entretanto, no ano de 1996, deu-se o marco iniciativa do governo brasileiro em alavancar a filosofia de polícia comunitária, quando ocorreu uma parceria de cooperação técnica entre a Universidade de Ottawa, no Canadá, e o Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo. Através dessa aliança, a polícia canadense socializou a filosofia que utiliza naquele país na construção de políticas públicas de controle da violência social e policial, propiciando assim as ações de aproximação do aparato policial com a sociedade.

Após a viagem de intercâmbio e com conhecimento das concepções e ações estudadas no solo canadense, a Polícia Militar de São Paulo institucionalizou a filosofia de policiamento comunitário, sistema canadense, naquele ano de 1996, sendo considerado pelos estudiosos naquela época como o mais ambicioso projeto de policiamento comunitário no país, sendo escolhida como projeto piloto a comunidade de Jardim Ângela. Nesse formato da filosofia de polícia comunitária canadense, as demais organizações policiais militares da Federação iniciaram as implantações da dita filosofia nas suas organizações.

Os fatores conjunturais e estruturais que caracterizavam o Estado brasileiro na década de noventa contribuíram para o desenvolvimento do policiamento comunitário. Os limites e as deficiências das maneiras convencionais de policiamento demonstram a necessidade de melhorar o desempenho

da polícia, fomentando o clamor social de uma polícia melhor, pois os índices de violência policial e da criminalidade incomodavam a paz social.

A forma de avaliação da organização policial tem o parâmetro não apenas de mensurar a sua eficiência quanto à sua função constitucional de manter a lei e preservar a ordem pública, mas também a sua performance de cumprir e assegurar o estado de direito e de cidadania.

Grupos sociais que antes eram perseguidos e maltratados pela polícia, devido às manifestações liberais em torno dos direitos humanos, que empunhavam a sua bandeira, passaram a ter um espaço maior de atuação política.

Rocha et al. (2001) percebe que o processo de desenvolvimento econômico e as reformas sociais, do qual dependia em parte a estabilidade da nova democracia, precisava de investimentos externos e internos. Estes investimentos, por sua vez, dependiam de certo grau de confiança no funcionamento das instituições e, particularmente, das instituições responsáveis pela manutenção da lei e da ordem.

A sociedade brasileira se mobilizava, pressionando o governo para estilos organizacionais de polícia diferenciados no sentido de aproximar a polícia e a comunidade, tornando o aparato policial um aparelho público preocupado com os valores éticos e prioridades das comunidades com a capacidade de identificar e resolver os problemas comunitários no aspecto da segurança pública.

Concomitantemente a esses clamores sociais, no Brasil a sociedade se modifica. Nos setores privados e públicos, a praticidade dos princípios da Qualidade Total é inserida nas culturas das organizações, modificando-as nas suas estruturas e nos seus funcionamentos laborais. A mentalidade gerencial é direcionada para prestação de serviços ao cidadão-cliente na inquietude de atender os seus valores, interesses e expectativas, avaliação da excelência do serviço, da descentralização organizacional e operacional e a participação ativa e integrada dos cidadãos-clientes e dos integrantes das instituições nas políticas de estratégias organizacionais.

Nesse contexto, Rocha et al. (2001, p. 48) explica que:

Finalmente, na sociedade civil, organizações não governamentais e grupos comunitários cada vez mais se mobilizam para proteger direitos individuais e coletivos e para participar mais ativamente na formulação e implementação de políticas públicas em parceria com organizações governamentais. Essa mobilização da sociedade civil também ajuda a sustentar projetos de reforma da polícia e de policiamento comunitário.

Nota-se que esses aspectos favorecem para a evolução da praticidade do policiamento comunitário, entretanto, no que diz respeito à aceitação da sua filosofia, mas não na prática, mostrou a necessidade de uma efetiva qualificação dos profissionais de segurança pública, devido ao baixo profissionalismo desses servidores, tornando a dita situação um fator complicador para a plenitude dessa filosofia de polícia cidadã.

Rocha et al. (2001) também enfatiza nos seus estudos as características da filosofia de policiamento

comunitário nas cidades do interior e de menor porte. Afirmar que persistem formas de policiamento pré-modernas, anteriores ao desenvolvimento do policiamento de tipo profissional, nas quais a polícia está bastante associada não à comunidade, mas à elite local. Aduz, também, que esta associação entre a polícia e a elite local facilita a aceitação da filosofia do policiamento comunitário na medida em que os representantes dessa elite passam por representantes da sociedade civil ou da comunidade. Alerta, contudo, que nesse contexto, ao legitimar a associação entre a polícia e a elite local, a difusão da filosofia do policiamento comunitário dificulta, ao invés de facilitar, o processo de reforma da polícia e de implantação do policiamento comunitário na medida em que este processo exige não apenas a integração, cooperação ou colaboração entre a polícia e a sociedade ou a comunidade, mas, principalmente, em primeiro lugar a separação e diferenciação entre a polícia e a elite local.

É evidente que as pessoas que integram a elite local e se dizem representantes da comunidade, acabem excluindo as pessoas que fazem parte de grupos minoritários durante o processo de implantação do policiamento comunitário local. Isso tornaria a praticidade da filosofia inviável, pois rompe com os alicerces da participação popular e do estado de direito democrático tão necessário para a concretização de uma polícia cidadã.

Na Bahia, a consolidação do marco gerador do policiamento comunitário ocorreu na cidade de Salvador, nos anos de 1983 a 1985, através do sistema do emprego operacional do Policiamento Ostensivo Integrado (POI), sendo desenvolvido ao nível de Batalhão ou de Companhia na sua área de atuação, demonstrando, logo, uma visão do futuro.

Remontando a história o Tenente Coronel PM da reserva remunerada, Francisco Edson de Araújo, no prefácio do manual de policiamento ostensivo integrado faz uma apresentação que retrata a essência do primórdio do policiamento comunitário do Estado da Bahia:

Esta edição do livro sobre - POLICIAMENTO OSTENSIVO INTEGRADO - busca resgatar a história da implantação do plano de emprego operativo na cidade de Salvador e circunvizinhança nos anos de 1974-76. Assim, por decisão do Cel. PM Durval de Mattos Santos, Cmt Geral da PMBA, tendo como chefe da PM—3 (planejamento e operações), Cel. PM João Damasceno Mansur de Carvalho, tal demanda visava restabelecer uma doutrina – espaço, organização e homem - no exercício de policiamento ostensivo para enfrentar os desafios do aumento da criminalidade e violência com o intuito de atender o público da Região Metropolitana (RMS). Tal desiderato, à época tinha como finalidade precípua —a execução integrada de todos os tipos de policiamento ostensivo, pela UOp, ao nível do Batalhão ou de Companhia, em sua área de jurisdição (BORGES e BOAVENTURA, 1991, p.6). A transformação do emprego operacional ficou consolidada com a Lei nº 3.406 de 25/09/1975 onde arguia: Os Batalhões de Polícia Militar (BPM) e Companhias de Polícia (Cia PM) deverão, em princípio, integrar as missões de policiamento ostensivo normal, de trânsito, de guardas, de rádio patrulhamento, de choque, ou de outros tipos de acordo com as necessidades das áreas por elas jurisdicionadas (idem, 1991, p. 7). Importante salientar que a efetividade desta atuação encontra respaldo no ano de 1976, com o policiamento comunitário na cidade de Salvador nos anos de 1983-85, realizado no 7º BPM (Barbalho), tendo como missão restabelecer e reconhecer a iniciativa pioneira de uma equipe gerida pelo Ten Cel PM Alberto Paraíso. Por dever de justiça, os protagonistas dessa matriz de emprego operacional, conseguiram alcançar uma vanguarda em políticas públicas de segurança, vez que o aprofundamento e as diretrizes estratégicas, táticas e técnicas do controle e prevenção da criminalidade e violência, desenvolvem-se a partir de demandas ambientais e das oportunidades e potencialidades existentes. Tendo essa visão, o então Ten Cel. PM Alberto Sales Paraíso Borges e o Cap PM Pedro Nascimento Boaventura, conseguiram inovar com responsabilidade e compromisso, alavancando o policiamento

profissional, mediado por capacidades organizacionais, espaço geográfico e valorização humana. [...] eis que, o sentimento do dever cumprido no ressurgimento da Instituição Policial com novo modelo de policiamento de proximidade – comunitário - já àquela época demonstrava a visão de futuro. Sou a testemunha viva que, quando o projeto de Polícia Cidadã foi apresentado pelo Cel PM Boaventura no 1º SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA, realizado na cidade de Bogotá – Colômbia - em 2001, abrangendo todos os países da América do Sul com as participações especiais da França, EUA e Canadá, cujo documento foi traduzido para o espanhol e distribuído em DVD, tendo como embrião o POI. Na oportunidade os aplausos foram estanques e, o apanágio e reconhecimento nacional e internacional ficaram evidenciados (BORGES e BOAVENTURA, 2009, p. 10-12).

Observa-se que o Sistema de Policiamento Ostensivo Integrado simboliza a primeira tentativa de aproximação do aparato policial com a comunidade no Estado da Bahia, quebrando os paradigmas do policiamento convencional que não atendia o clamor público no processo de manter a ordem pública através da boa vizinhança com a sociedade.

Dentro da trilogia do Sistema Integrado de Policiamento Ostensivo, destacando-se o espaço, organização e homem policial-militar, foram correlacionados atributos para a consecução do POI: (1) Território Policial-Militar; (2) Região Policial-Militar; (3) Microrregião Policial-Militar; (4) Área Policial-Militar; (5) Subárea Policial-Militar; (6) Setor Policial-Militar; (7) Subsetor Policial-Militar (Quarteirão); e (8) Posto de Serviço Policial-Militar. Consolidando o Sistema POI, foram agregadas duas vertentes importantíssimas para a excelência da qualidade do serviço prestado pelo policial militar: (1) Valorização do Policial-Militar; e (2) Integração com a Comunidade. Com a comunidade, a interface da trilogia constituía-se no destino do PM em caminhar lado a lado com a comunidade, acompanhando as suas necessidades e resolvendo com eficácia aquelas ligadas à segurança, garantindo os direitos individuais a cada cidadão (BORGES e BOAVENTURA, 2009).

Os protagonistas que desenvolveram o policiamento ostensivo de aproximação com a comunidade, Ten Cel PM Alberto Sales Paraíso Borges, então Comandante do 7º Batalhão de Polícia Militar (7º BPM), juntamente com o Cap PM Pedro Nascimento Boaventura, Chefe da seção de planejamento operacional daquele Batalhão, através do Sistema Integrado de Policiamento Ostensivo (POI), construíram tais concepções de uma polícia cidadã, utilizando dois princípios primordiais para a efetivação desse sistema interativo de polícia: a integração com a comunidade e a valorização do homem.

O 7º BPM inseria, na sua concepção estratégica de policiamento ostensivo, ações essencialmente preventivas, tendo como recorte territorial principal as comunidades integrantes do bairro da Liberdade e adjacências, sito à cidade de Salvador (BA), mediante o policiamento ostensivo a pé, através de duplas conceituadas popularmente como “Cosme e Damião”, as quais executavam as suas tarefas cotidianas baseada em ações de condutas preventivas em consonância com a realidade do território de atuação, agregando-se a paisagem urbana e a vida do espaço social de forma natural e de aceitabilidade do cidadão.

Outra estratégia desenvolvida pelo Sistema POI se pautava nas ações reduzidas para as práticas de especialização de segurança pública, pois os demais Batalhões daquela época, sediados no Estado da Bahia, tinha na sua estrutura organizacional o funcionamento de companhias de

policciamento que se conduziam por tipos especializados de atuação no terreno operacional, tais como, radio patrulhamento, trânsito, guarda, choque e outras. O policial militar participante daquela sistemática de policiamento ostensivo estava integrado para os desejos dos cidadãos, efetivamente realizando as suas necessidades sendo acolhidas pela unidade operacional, emancipando-se da natureza de ação especializada que era praticada, a fim de atender o cidadão com rapidez, eficácia e soluções viáveis.

Numa época em que o arcabouço policial não tinha na sua cultura a compreensão dos pressupostos do policiamento comunitário, o 7º Batalhão de Polícia Militar foi alvo de muitas discórdias no contexto histórico da Polícia Militar da Bahia, rompendo preconceitos e barreiras Institucionais para o propósito que estava bem próximo de todos, mas não tinha visibilidade daqueles que não aceitavam as transformações sociais e políticas que o Estado brasileiro já prenunciava na nova concepção de política social, econômica e principalmente a de aproximação com o cidadão-cliente.

Entretanto, nessa fase transitória do Estado brasileiro, o 7º BPM se destacava no cenário da segurança pública pela bravura e vontade de inovar, pois os resultados na redução da violência e da criminalidade na sua área de atuação demonstravam novos rumos à segurança pública.

A partir do final da década de oitenta, inicia-se o processo de desgaste do POI, tendo como causa primária a descontinuidade administrativa governamental e como secundária às resistências internas na Corporação, pelo fato do ethos militar está muito presente nas organizações policiais militares do Brasil.

Diante dos óbices que dificultavam o desenvolvimento da praticidade do sistema de policiamento ostensivo integrado e considerando os aspectos da reforma do Estado brasileiro que impactavam decisivamente na vida administrativa e política da nação, as ações executivas e legislativas emergiam normatizações que modificavam a estrutura e o funcionamento das organizações em todas as esferas administrativas, inclusive no campo da segurança pública.

Nesse contexto, o governo federal preocupa-se em criar a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), em setembro de 1997, a fim de construir soluções para a problemática de segurança pública que sucedem no território brasileiro, inclusive, fatos que ocasionam implicações econômicas para o país.

Repensando a estratégia de segurança, a PMBA desenvolveu o seu estrategema e na segunda metade da década de noventa urge a necessidade de um novo projeto para a sistematização do policiamento ostensivo e adequação das suas atividades constitucionais incrementadas para a segurança do cidadão.

Nesse diapasão, o Governo da Bahia, verificando o advento das novas tecnologias, mudanças na organização social, mediante tendências de uma sociedade globalizada, entendeu implantar novos valores técnicos e comportamentais para vencer o tradicionalismo da cultura organizacional improdutiva e ineficaz do serviço público. A área sistêmica, reconhecendo essas deficiências como uma doença grave nas organizações públicas, implantou o Programa de Qualidade no Serviço Público Estadual (PROQUALI), em 1992, delineando novos rumos para a administração pública (ROCHA, KOGACHI e LEITE, 2001).

Assim, mediante convênio firmado entre a Polícia Militar da Bahia e a Universidade Federal da Bahia, constrói-se o Programa PM x UFBA, através da Escola de Administração daquela Instituição Acadêmica, que desenvolve vários projetos institucionais, entre eles o Projeto Polícia Cidadã (PPCid).

O Projeto de Implantação da Qualidade na Prestação de Serviços na Segurança Pública, denominado de Projeto Polícia Cidadã, que foi regulamentado através do Decreto nº 7.428, instituiu a nova Organização Estrutural e Funcional da PMBA (a nova Lei de Organização Básica – LOB). O objetivo principal do PPCid consiste em:

[...] desenvolver uma metodologia específica de implantação da qualidade em serviços de segurança pública, transformando o modelo tradicional de atuação num modelo inovador de policiamento comunitário, capaz de satisfazer às reais necessidades da população e que possa ser reproduzido em toda a corporação (PMBA, 1997, p. 07).

Silva Júnior (2013) revela que a finalidade do PPCid era implantar uma nova metodologia de policiamento, mais eficaz na redução e prevenção da criminalidade e mais próxima da comunidade, afastando-se, assim, da forma tradicional de policiamento reativo e repressivo. que caracterizou a instituição ao longo de sua história e que se notabilizou durante o Regime Militar.

O Projeto Polícia Cidadã (PPCid) tem como referencial, para a sua atuação no terreno operacional, a Companhia Independente de Polícia Militar (CIPM) que denota uma estratégia sistêmica que visa reduzir o corpo administrativo que se encontra nos Batalhões PM, bem como apenas uma área de atuação operacional de extensão menor no aspecto territorial. Tendo como objetivo, portanto, propiciar uma maior identidade social, cultural e geográfica nos bairros ou cidades, personificando o policiamento ostensivo para acolher as particularidades locais.

O referido PPCid constitui-se num instrumento de junção dos pressupostos universais da filosofia de polícia comunitária com os princípios dos métodos gerenciais da qualidade, sendo esses pilares adotados e implementados em todas Organizações Policiais Militares (OPM) da PMBA que aplicam o policiamento ostensivo nas suas áreas de responsabilidade territorial.

Carr e Littman (1992 apud FILHO) entendem a Gestão da Qualidade como envolver funcionários de uma organização para controlar e melhorar permanentemente a maneira como o trabalho é realizado, a fim de ir ao encontro das expectativas de qualidade do cliente.

No seu arcabouço, o PPCid estabeleceu seis estratégias gerenciais para a sua aplicabilidade, desenvolvidas em linhas de ação: (1) Integração com a comunidade; (2) Reestruturação da unidade; (3) Gestão do compromisso (motivação); (4) Gestão da excelência (indicadores); (5) Educação continuada; e (6) Núcleo de memória. A caracterização dessas Linhas de Ação é descrita da seguinte maneira: a) Integração com a comunidade - Constitui-se na estratégia primordial dos pressupostos da filosofia de polícia comunitária. Não se pode falar que está aplicando a dita filosofia no organismo policial com a ausência desse ator social. Materializando os anseios, desejos e voz social, instituem-se os Conselhos Comunitários de Segurança, entidades sem fins lucrativas com a finalidade de intermediar e assessorar as ações de policiamento junto à comunidade que

representa, agregando os segmentos representativos sociais para, de maneira ativa e participativa, discutir soluções para minimizar os problemas sociais e de segurança pública em parceria com os órgãos que compõem o sistema de defesa social das esferas federal, estadual e municipal (BAHIA. PMBA/PPCid, 1997); b) Reestruturação da unidade – A preocupação desse pensamento gerencial se volta para a reengenharia estrutural da Organização Policial Militar, que demanda dotar as unidades operacionais de maior presteza no atendimento dos rogos de segurança pública por parte do cidadão. Criadas para esses propósitos, as Companhias Independentes de Polícia Militar (CIPM) foram dimensionadas com estruturas administrativas mais acessíveis, utilizando instrumentos gerenciais de rotina para o labor administrativo e operacional, sendo direcionadas para a praticidade da filosofia de policiamento comunitário. Essa reestruturação foi implantada no ano de 1998 e preservada pela Lei nº 9.848/2005, que reorganizou a PMBA, firmando um modelo moderno para o enfrentamento das problemáticas de segurança pública. As Companhias Independentes de Polícia Militar, na capital e na região metropolitana de Salvador, tinham suporte administrativo e financeiro do Batalhão-Gestor, encarregado de propiciar a gestão dos recursos em prol dos aspectos da aquisição de materiais e a regulamentação dos assentos funcionais dos policiais militares integrantes das CIPM. Já na região interiorana do Estado, as gestões administrativas e financeiras eram desenvolvidas pelas próprias CIPM em decorrência das imensas extensões territoriais, contudo sem inibir os princípios de uma estrutura administrativa enxuta, descentralizando os Pelotões e Grupos PM (BAHIA. PMBA/PPCid, 1997); c) Gestão do compromisso (motivação) - A preocupação com a harmonização da nova gestão nos aspectos psíquicos conduz um estado de estímulo para os policiais militares nas suas atividades laborais. Assim, as melhorias para o prazer no ambiente do trabalho, perpassando por locais de trabalho mais aconchegantes, salutar, estabelecimento de recompensas pelo alcance de metas quanto à produtividade desejada, a utilização de equipamentos modernos e compatíveis para o exercício da atividade policial militar e outros benefícios, agregam valores para o cidadão policial militar, sendo um cliente da sua própria instituição policial militar (BAHIA. PMBA/PPCid, 1997); d) Gestão da excelência (indicadores) - Os dados e fatos são fenômenos presentes na vida social que oferecem subsídios para a formulação de panoramas de episódios que retratam o real, dissipando as dúvidas e insinuações. Assim, o PPCid estendeu indicadores de gestão e de missão a fim de que as Organizações Policiais Militares tivessem condições de acompanhar a sua produtividade nos aspectos administrativos e operacionais, propiciando ao Comandante-Gestor a tomada de decisões. Para concretizar esse monitoramento gerencial, é necessária a definição da missão das unidades operacionais, com o propósito de avaliar as suas dimensões de desempenho, conforme o acordado no PPCid (PMBA, 1997): preservar a ordem pública em parceria com a comunidade, na sua área de atuação, através do policiamento ostensivo, com ênfase para ações preventivas. Nota-se o aspecto constitucional e gerencial da filosofia da polícia comunitária, perfazendo os seus pressupostos nas ações preventivas desenvolvidas num espaço geográfico com a participação popular ativa nas políticas de segurança pública (BAHIA. PMBA/PPCid, 1997); e) Educação continuada - O treinamento contínuo dos policiais militares constrói o fortalecimento de aporte de conhecimento técnico necessários para a eficiência na prestação de serviço. Utilizando-se a metodologia de rede, qualifica multiplicadores da própria unidade operacional para disseminar o conhecimento adquirido aos demais participantes da unidade, proporcionando oportunidade de crescimento pessoal, otimização e maximização de custos. Além disso, aprecia os aspectos do

serviço, folga e instrução, oportunizando a instrução em instantes de início ou meio da jornada, propiciando valores motivacionais (BAHIA. PMBA/PPCid, 1997); e f) Núcleo de memória - É notório que a conservação e o registro de informações são essenciais para estabelecer a continuidade de processos e novos rumos de decisões gerenciais de uma organização. Nesse diapasão, o PPCid orienta a concretização de um espaço físico para que as unidades destinem equipamentos indispensável para a visualização documental de suas atividades com a aquisição de computadores, filmadoras, câmeras fotográficas, televisões, retroprojetores e todo material necessário para proporcionar um acervo informativo permanente da unidade de polícia comunitária (BAHIA. PMBA/PPCid, 1997).

É evidente que na sua existência, o Projeto Polícia Cidadã enfrentou óbices na participação efetiva do tecido social que, historicamente, não tinha o hábito de discutir os seus problemas e exigir os seus direitos de cidadão. Outra realidade defrontada pelo PPCid circunscreve na mudança cultural da Organização Policial Militar que configurava na sua memória histórica um aparelho repressor, não muito afetivo com o Estado de Direito Democrático.

Ressalta-se que o PPCid não poderia ser a solução única para o enfrentamento dos problemas inerentes à segurança pública do cidadão. É necessário compreender que, para a solução efetiva, não é suficiente restaurar a polícia, e sim o Estado.

É nessa contextualização, que o novo cenário da política pública estadual lança novos parâmetros gerenciais, representados num programa de governo de Estado, denominado Pacto Pela Vida (PPV). Um desses parâmetros é a implantação de Bases Comunitárias.

3. BASES COMUNITÁRIAS DE SEGURANÇA (BCS)

Diante das experiências fomentadas pela Polícia Militar da Bahia, com o propósito da inserção da filosofia de polícia comunitária, e diante dos óbices enfrentados no prelúdio da sistematização de uma melhor prestação de serviço para o cidadão-cliente, o Estado da Bahia reviveu momentos de um crescente nas taxas de violência e da criminalidade. O Estado precisava reformular a sua política pública direcionada para a segurança pública.

Vários institutos de pesquisa sinalizavam a insegurança pública que deteriorava o território baiano, estremecendo a sustentabilidade da paz social e dos demais fenômenos que norteiam a vida em sociedade.

A Polícia Militar da Bahia, mediante as premissas do novo cenário político no Estado, a partir dos pressupostos delineados no Programa Pacto Pela Vida (PPV), institucionalizou a criação de Bases Comunitárias de Segurança (BCS) pela Portaria nº 106-CG/12, publicada em BGO nº 244, de 27 de dezembro de 2012.

Com o avanço e aprimoramento das tecnologias e mudanças no contexto dos fenômenos sociais,

o fortalecimento da filosofia de polícia comunitária e de direitos humanos no Estado da Bahia, através do programa Pacto Pela Vida (PPV), a dita Portaria nº 106-CG/12 foi revogada pela Portaria nº 058-CG/15, publicada no Suplemento de Legislação, Jurisprudência e Normas Gerais (LJNG) nº 011, de 25 de junho de 2015, contudo permanece o molde operante das BCS, calçado no Sistema Koban. O artigo segundo da referida normatização vigente assevera que:

Art. 2º - As Bases Comunitárias de Segurança têm por objetivo promover a segurança e a convivência pacífica em localidades identificadas como críticas, melhorando a integração da comunidade local com as instituições de segurança pública e demais órgãos públicos, e destas entre si, resgatando a cultura de paz, baseado nos moldes do Sistema *Koban*, tendo por princípio a excelência nos serviços prestados baseados na promoção e defesa dos direitos humanos (PMBA, 2015, p. 4).

A operacionalização das BCS atende as bases doutrinárias do policiamento comunitário, conforme os moldes do sistema Koban e segundo Skolnick e Bayley (2002, p. 52), sendo esse sistema, no mundo, o mais antigo e de melhor forma.

Desde o ano de 1874, o Japão legitimou esse modelo de policiamento comunitário, praticando-o, então há 139 anos. Entretanto, só foi reconhecido e nomeado como Koban a partir de 1994 (BRANDÃO et al., 2009 apud SILVA, 2014).

Continua Skolnick e Bayley (2002) afirmando que o sistema de policiamento comunitário Koban, desde 1982, impressionou em Cingapura, em termos de resultados de prevenção do crime, medo do crime pela população e opiniões do público em relação à polícia. O sistema se baseia em Postos de Polícia nos Bairros.

Somente em Tóquio, o Departamento da Polícia Metropolitana administra 101 delegacias, empregando cerca de 40.000 oficiais e mais de 2.500 civis. Com isso, conta com um dos maiores contingentes policiais urbanos do mundo, apresentando a proporção de um oficial para cada 290 habitantes (JPEDIA, 2010 apud SILVA, 2014).

Brandão et al. (2009 apud SILVA, 2014) afirma que o patrulhamento é realizado de forma integrada com a comunidade, priorizando ações preventivas, através do policiamento a pé, em bicicletas, veículos motorizados e embarcações.

A divisão da jurisdição de uma Delegacia em várias subáreas, sendo designado um policial para cada posto, foi denominada *Chuzai* (*chuzai* = residência onde trabalha; *sho* = local), em 1988. Estes estão situados, principalmente, em áreas rurais, sendo gerenciados por um policial que reside ali com sua família, sendo sua esposa uma auxiliar no atendimento aos solicitantes, em sua ausência, recebendo um pagamento especial pelo desempenho das atividades (BRANDÃO et al., 2009).

Remontando a história, Leal (2013, p. 34) revela que, em entrevista concedida pelo Superintendente de Prevenção a Violência da SSP-BA, o então Cel PM Zeliomar Almeida Volta, no ano de 2012,

afirmou que a BCS no Estado da Bahia foi idealizada para ter um pouco de cada experiência de policiamento comunitário realizado no Brasil. Adaptado aos conceitos e potencialidades dos baianos, agrega peculiaridades do programa Ronda no Quarteirão do Ceará, do modelo de **BCS de São Paulo que é baseado na doutrina Koban** (grifo nosso) e da UPP do Rio de Janeiro que tem como principais características a ocupação permanente, agregada à prestação de serviços sociais pelo Estado, adaptados à realidade da sociedade baiana e ao Programa Pacto Pela Vida da Bahia.

Desta forma, é necessário revelar os aspectos e variáveis, quanto às características das BCS paulista, para fins de comparação da estratégia em relação ao referencial aplicado nas BCS implantadas no Estado da Bahia. Entretanto, o foco principal da pesquisa se finda nos aspectos e impactos da subjetividade das BCS no tecido social baiano.

Com o novo cenário político, o instante na Bahia enfrentava um desconforto quanto ao fenômeno do crescimento da violência e da criminalidade. Para exemplificar, o Instituto Sangari, mediante a sua pesquisa no campo da segurança pública, apresentou um índice de aumento nas taxas de homicídio da Bahia perfazendo um acréscimo de 450,8% no interior do Estado, conforme registro na obra intitulada “Mapa da Violência 2012”. Na capital do Estado e na sua região metropolitana, os índices foram mais alarmantes, apresentando uma taxa de crescimento em torno de 739,4% em relação aos homicídios (WAISERFISZ, 2012).

Diante desse cenário, o governo do Estado direciona a sua nova sistematização para a segurança pública do Estado, instituindo o Programa Pacto Pela Vida (PPV), aprovado pela Lei nº 12.357, de 26 de setembro de 2011. Nas suas premissas, através da gestão participativa popular, o PPV se caracteriza como um grande instrumento gerencial, envolvendo todos os órgãos do sistema criminal do estado e as suas secretarias do governo executivo estadual com o propósito de enfrentamento da violência e da criminalidade. Materializando esses esforços governamentais e considerando a identificação dos locais de riscos em relação aos índices dos Crimes Violentos Letais Intencionais, iniciam a partir de 2011 o gerenciamento das ações proativas, criando-se as Bases Comunitárias de Segurança (BCS), sendo a primeira instalada à comunidade do Calabar. O artigo sétimo da lei referida diz que:

Art. 7º - Fica instituído o Programa Pacto pela Vida, consistente no conjunto de projetos e atividades desenvolvidos por diversos órgãos do Poder Público e em interação com a sociedade civil, que tem como finalidade promover a redução da criminalidade e violência no Estado da Bahia, com ênfase na prevenção e combate aos Crimes Violentos Letais Intencionais – CVLI (BAHIA, 2011, p. 9).

De acordo com Silva et al. (2012, p. 7) através da divulgação realizada pela Secretaria de Comunicação Social da Bahia, em 2011, a elaboração do Programa Pacto Pela Vida se deu a partir da observação de [...] experiências consideradas exitosas, como nos estados de Pernambuco (gestão), Rio de Janeiro (Unidades de Polícia Pacificadora), São Paulo (Departamento de Homicídios) e Ceará (Ronda no Quarteirão), além de Bogotá e Medellín, na Colômbia.

Nesse diapasão, monta-se estratégia de observação e monitoramento das ações preventivas e

de reação a violência e criminalidade com a participação ativa da polícia civil e militar, através de Áreas Integradas de Segurança Pública (AISP) como unidades territoriais.

Quanto às BCS o PPV as referenciam como importante equipamento de policiamento comunitário com o objetivo de promover a convivência pacífica em localidades identificadas como críticas, melhorando a integração das instituições de segurança pública com a comunidade local e reduzindo os índices de violência e criminalidade (BAHIA. PPV, 2013).

As BCS, na territorialidade da violência e da criminalidade, configuram como instrumento do Estado para apaziguar os desequilíbrios nos espaços sociais conflitantes, promovendo o equilíbrio necessário para a construção de uma territorialidade cidadã, através da praticidade da filosofia do policiamento comunitário, que atua na preservação da ordem pública por meio de ações preventivas e de participação em projetos sociais locais com o propósito de antecipar o risco percebido das ações delituosas.

É diante dessas perspectivas, as quais já são uma realidade da Gestão Sistêmica do Estado da Bahia na segurança pública dessa Unidade Federativa, que se faz necessário valorizar o policial militar nos aspectos do sentir, agir e pensar, para melhor servir o cidadão-cliente, o que faremos nas etapas seguintes dessa pesquisa para subsidiar as decisões do Escalão Superior da Corporação PM no trato em relação aos aspectos do sofrer e prazer nas Organizações Policiais Militares (OPM) através desse ensaio realizado na BCS do Calabar e da Fazenda Coutos.

4. PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O ativismo do policial comunitário potencializa a sua visão de território, visto que a sua observância da vida diária do cidadão nessa comunidade propicia conhecimento para prever a evolução do grupo comunitário, como, por exemplo, a emigração e imigração populacional, alteração da densidade populacional por reprodução ou morte e outros fenômenos. Vejamos o que diz Souza (2005, p. 16) sobre o assunto:

A permanência de policiamento 24hs em áreas de risco tem propiciado aos policiais maior conhecimento do ambiente geográfico e social do qual fazem também parte. Os policiais são incentivados a utilizar informação de forma sistemática, analítica e estratégica, criando-se assim um elo mais efetivo entre o policiamento comunitário e o paradigma mais amplo da polícia de resultados [...].

É notório que o profissional de segurança pública, tendo uma visão sistêmica para conhecer como um todo os fenômenos sócio-espaciais em área de risco, certamente torna-se capaz de analisar ou intervir nesses fenômenos. Por outro lado, a importância na capacidade de análise de um policial comunitário em relação aos conflitos nessas áreas de risco é primordial para dissociar e transformar problemas complexos em problemas menores de forma correta, com menor custo

e com segurança. Complementando a afirmativa de Souza (2005), a visão estratégica do policial comunitário se dedica a perceber quais são as forças que se opõem aos objetivos da organização policial, como lidar com elas, quais são as oportunidades que abrem e como aproveitá-las favoravelmente para a convivência social pacífica.

Entretanto, para que esses profissionais de segurança pública atendam à capacidade de gerir recursos, suprir demandas, planejar e liderar eficazmente para promover a manutenção dos recursos operacionais de forma contínua e equilibrada, há necessidade de considerar como a subjetividade e sua relação com o trabalho é relevante, pois o que mais se privilegiava estava ligado à capacidade de trabalhar do indivíduo. Na visão de Abbagnano (1998 apud Sznelwar; Uchida e Lancman, 2011, p. 11), “Por subjetividade compreendemos antes de tudo o caráter de todos os fenômenos psíquicos, enquanto fenômenos de consciência, que o sujeito relaciona consigo mesmo e chama de meus”, sendo mais tarde acrescentado a essa definição os fenômenos psíquicos inconscientes no sentido freudiano. Sznelwar; Uchida e Lancman (2011, p. 12) esclarecem que:

As visões prevalentes sobre o ser humano, principalmente daquele que está trabalhando, ignoram a existência do sujeito. Este, quando muito, estaria restrito, segundo uma visão funcionalista, a seus aspectos biológicos e modos de funcionamento e limites. Onde estaria o sujeito capaz de sentir, desejar, decidir diante das incertezas do trabalho, de se constituir, se sujeitar, se emancipar? Como se constitui este sujeito, atuando em diferentes cenários socioculturais e históricos? Como ele poderia ser ator da construção da sua vida profissional, da sua forma de trabalhar e de sua saúde?

Sznelwar; Uchida e Lancman (2011), afirmam também que Christophe Dejours, adota, então, uma definição do trabalho que é afeita à ação no âmbito da discrepância entre o prescrito e o real. Para evitar as confusões entre o trabalho real que implica a cooperação e o zelo, utilizam-se igualmente os termos trabalho efetivo ou trabalho realizado para falar do real do trabalho. Isto permite também distinguir o trabalho efetivamente realizado (e pelo qual a pessoa pode ser reconhecida) daquele que a pessoa teria eventualmente desejado realizar. Outro ponto que Dejours (2000) enfaticamente defende é o de que o real se faz de início conhecer emocional e afetivamente. Quando o trabalhador se frustra, irrita-se, sente-se mal, sente-se perdido e confuso diante dos imprevistos é que ele, através dessas reações emocionais, se dá conta do obstáculo e da resistência do real.

Outro fator a ser analisado na subjetividade da atividade laborativa se refere ao sofrimento no trabalho. Segundo Dejours (2000, p. 78-79):

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho é bloqueada, quando o trabalhador utilizou ao máximo suas faculdades intelectuais, psicossensório-motoras, psicoafetivas de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador utilizou tudo o que dispunha de saber e poder sobre a organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar a tarefa; isto é, quando esgotou os meios de defesa contra o constrangimento físico. Não é tanto a importância dos constrangimentos mentais ou psíquicos do trabalho que faz aparecer o sofrimento (se bem que este fator seja uma evidência importante) quanto a impossibilidade de toda a evolução em direção ao alívio.

A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca a entrada no sofrimento.

Outra preocupação dos administradores e demais profissionais que atuam na área de gestão de pessoas nas organizações públicas e privadas está relacionada à motivação no mundo do trabalho.

Dejours e Abdoucheli (1990) faz uma análise nas relações que permeiam os aspectos da motivação e do desejo, enfatizando as vinculações que ambos os aspectos participam da vida organizacional do trabalho (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1990 apud FACAS, 2013).

Outros estudiosos direcionaram as suas desenvolvimentos científicos para, também, conceituar motivação. H. Pieron (1968) definiu motivação como um “fator psicológico que predispõe o indivíduo, animal ou humano, a realizar certas ações ou a tender a certos fins”. Já para R.S. Peters (1973), o conceito utilizado sobre motivação através dos psicólogos “implica mais do que o fato de que um comportamento seja diretivo”; explica, assim, que esse termo seria utilizado para passar a lógica de um comportamento por uma explicação causal.

Kurt Lewin (1940) ou como D. O. Hebb (1949) consideram que todo comportamento é motivado ou que se defenda, que o seja como D. C. McClelland (1955) ou R. S. Peters (1973), a motivação está sempre presente para mostrar a intencionalidade de um comportamento.

Nessa ótica, o desejo se posiciona primeiramente no passado e em outras situações que não são atuais. Em segundo lugar, o desejo fixa nos aspectos do fictício, do ilusório e do fantasmático; finalmente, em terceiro lugar, o desejo fixa no individual e no subjetivo. Evidentemente, o desejo recorre às outras formações além dos comportamentos, sendo essencial na concepção psicanalítica. Presente nos sintomas psiconeuróticos, nos sonhos, sendo está ubiquidade fundamental à proporção que afasta a esfera comportamental do resto do funcionamento psíquico. Na realidade o comportamento é o instrumento acessório do jogo Desejo-Prazer.

As visões de como os indivíduos constroem e vivenciam o seu trabalho, a ânsia de corresponder às metas impostas sobre o pretexto de que só é bem-sucedido se atingir tais metas estão produzindo várias formas de adoecimento psíquico no trabalho. Insatisfeitos, os indivíduos adentram no processo de sofrimento, pois percebem que essa insatisfação atingiu um patamar irrevogável e conseqüentemente serão visíveis não pelo sucesso e sim por essas condições patogênicas. Contudo, quando o ambiente possui um cenário favorável para a reflexão e a transformação, desenvolve-se a saúde e na seqüência o prazer e a emancipação daqueles que trabalham.

O trabalho como parte da constituição do indivíduo não é uma temática recente. Freud (1930) já destacava a importância do trabalho para a saúde psíquica do indivíduo, aduzindo que:

[...] nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana (FREUD, 1930, p. 81).

Dejours (2004 apud FACAS, 2013) explica, também, conforme as concepções da Psicodinâmica do Trabalho, que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo ao colocar, sempre, a subjetividade do trabalhador à prova, fazendo com que saia transformada. Continua afirmando que trabalhar, então, é transformar a si mesmo; uma possibilidade privilegiada para a subjetividade se testar, se realizar. Na psicodinâmica do trabalhar, o desenvolvimento da subjetividade passa pela relação entre o sofrimento e o real.

O posicionamento de Alderson (2004) sobre a Psicodinâmica do Trabalho refere-se à dimensão humana do trabalho e situa o indivíduo em sua atividade de trabalho. Assim, aborda o trabalho como atividade humana, ou seja, como um comportamento investido pela subjetividade de quem o realiza. O essencial do trabalho aparece-lhe na dimensão subjetiva, que não pertence ao mundo visível (ALDERSON, 2004 apud FACAS 2013).

Desta forma, trabalhar presume-se uma mobilização da subjetividade, envolvendo a utilização da inventividade, criatividade, engenhosidade. Trabalhar é um exercício contínuo de preenchimento do hiato entre o prescrito e o real. É justamente nesse hiato, mediante Alderson (2004, p. 253), ao solicitar a criatividade do trabalhador, que “o trabalho que deixa uma margem à autonomia oferece ao indivíduo a possibilidade de realizar-se e construir a sua identidade”.

Para Ferreira e Mendes (2003 apud FREITAS e FACAS 2013), compreender os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho demanda realizar um diálogo entre o trabalho e o trabalhador. É o trabalhador que pensa e atribui sentido às situações e relações de trabalho; por outro lado, as situações de trabalho que modificam as percepções desse indivíduo, resultando em uma subjetividade no trabalho que, por sua vez, pode ser diferente da subjetividade do indivíduo.

As abordagens realizadas pelos autores e estudiosos sobre a subjetividade direcionam essa dimensão como o fator que constrói o sentido do trabalho nos aspectos do prazer ou do sofrimento de maneira associada por um grupo de trabalhadores. Contudo, não se pode afirmar que o trabalho é necessariamente um lugar de sofrimento e sim um espaço que possibilita a construção de uma identidade e de expressão da subjetividade. Facas (2013, p. 24), afirmou que:

[...] a compreensão psicodinâmica do trabalho implica o estudo da relação sujeito e trabalho, foca as contradições que a permeiam e as soluções de compromissos, construídas para fazer face aos conflitos entre o psíquico e o social. As relações de trabalho mobilizam a disposição afetiva do sujeito, construída inconscientemente em suas primeiras experiências de vida. O trabalhador quando consegue sublimar a pulsão em sua atividade profissional, internaliza e interpreta as prescrições da organização do trabalho de modo particular, reagindo e enfrentando tal realidade para se proteger e preservar sua saúde mental.

Nota-se que o trabalhador, no seu ambiente de labor, necessita de um rol de dispositivos afetivos, pois, ocorrendo as relações afetivas nesse lugar, suas emoções potencializam-se para o enfrentamento dos óbices no seu cotidiano de trabalho, protegendo-se das anomalias que se fossem internalizadas prejudicariam a sua saúde mental.

Facas (2013, p. 24) diz que todo trabalho é de concepção e de execução. Insiste na dimensão

humana do trabalho, mobilizado justamente onde as máquinas são insuficientes. A mobilização subjetiva manifesta-se na maioria das pessoas saudáveis, de maneira espontânea. Apesar disso, é frágil e depende da dinâmica contribuição-retribuição. Dejours et al. (2014) complementa e afirma que em contrapartida à contribuição que leva à organização do trabalho, o indivíduo espera ser retribuído.

Facas (2013, p. 25), compreende que na análise da psicodinâmica do trabalho a retribuição é de natureza simbólica: é o reconhecimento da contribuição individual de cada trabalhador e o reconhecimento da contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho.

Observando essa dinâmica nas organizações, a união entre os trabalhadores é essencial, pois possibilita a cooperação e o reconhecimento entre as próprias pessoas do ambiente de trabalho.

Esse coletivo, conforme as concepções de Mendes, Costa e Barros (2003), é construída com base em regras que não são apenas técnicas. Trata-se do coletivo de regras, que organiza as relações entre as pessoas e tem uma dimensão ética que remete à noção do que é justo ou injusto.

Para Facas (2013, p. 25), esse coletivo de regras é um espaço de troca de informações e deliberações sobre a organização do trabalho. A troca de experiências, julgarem procedimentos, possibilita ao trabalhador, através da fala, dar sentido a algo que gera angústia, justamente porque está fora de sua lógica do trabalho.

Outro sentido importante para o coletivo de regras é que se torna um espaço para a validação do saber, por ter a oportunidade de ter o labor do trabalhador reconhecido, de ver sua solução sendo aprovada e utilizada pelos pares. Dessa forma, a integridade psíquica e a construção da identidade do indivíduo no local de trabalho estarão garantidas.

Ferreira (2007) entende, também, que a investigação das patologias sociais no local de trabalho, pelos pressupostos da psicodinâmica, é a compreensão mais lógica para o entendimento científico, pois privilegia a análise do trabalho com base no coletivo.

A ampliação das possibilidades de compreensão da organização do trabalho, principalmente perante as tendências de gestões das organizações, credencia a psicodinâmica do trabalho como o melhor recurso para perscrutação.

Outro ponto de vista enfatizado, quanto aos aspectos da sistematização do trabalho, apreende-se no processo de trabalho, identificado pelo tempo, normas, ritmo e o controle em relação ao trabalhador na efetivação das tarefas.

Os tempos no trabalho englobam a jornada de trabalho, as possibilidades de pausas e os prazos a serem cumpridos. As normas referem-se a todos os procedimentos para execução das tarefas, e relacionam-se diretamente ao controle, já que muitas vezes este é exercido sob forma de regras impostas pelas instituições. O ritmo e o tempo gastos para cumprir as tarefas estão associados aos prazos estabelecidos. Este aspecto técnico caracteriza uma parte da organização do trabalho, e embora seja crucial para a sua compreensão, não explica isoladamente a realidade de trabalho. É preciso entender também os aspectos dinâmicos, que são resultado da inter-relação entre o trabalhador e o contexto de trabalho no qual está inserido (MENDES, 2008 apud FACAS, 2013).

Nesse contexto, a dinâmica da sistematização ou organização do trabalho se apresenta através da capacidade que o trabalhador tem de se relacionar com o seu semelhante socialmente e com as organizações.

Morrone e Mendes (2003 apud FACAS, 2013) entendem que a organização do trabalho é compreendida como um processo intersubjetivo, no qual se encontram envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade. Isso resulta numa dinâmica própria às situações de trabalho enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais.

É notório que a sistematização do trabalho ao mesmo tempo em que admite situações de doenças ocupacionais, oportuniza, também, o enfrentamento para as situações de sofrimento que antecedem aos riscos psicossociais. Para o enfrentamento desse sofrimento a organização do trabalho tem fator preponderante, pois se torna a ação preventiva das condições de adoecimento.

Naturalmente, o trabalhador desenvolve mecanismo para o enfrentamento das diversidades do trabalho, de maneira criativa, talentosa, mobilizando-se com os demais companheiros e buscando o prazer. Assim, uma organização do trabalho que propicia o prazer, ambiência harmoniosa, evitando o estresse, apresenta flexibilidade nos seus processos de trabalho, favorecendo a minimização do sofrimento.

Facas (2013, p. 44) entende que o trabalho não é apenas um local de sofrimento ou só de prazer, contudo é proveniente da dinâmica do local laborativo, seja das relações subjetivas, conduta e ações dos trabalhadores, seja pelo trabalho propriamente dito que determina a vivência salutar e prazerosa com consequências na produtividade.

Gabriel (1999 apud FACAS 2013, p. 47) entende que os padrões de comportamento organizacional são caracterizados em função da dinâmica psicológica, das vicissitudes da pulsão, dos principais traços e do tipo de relação que os indivíduos estabelecem com a organização. E esse entendimento tem como fatores geradores as reações simbólicas precedentes de ações individuais nas organizações de forma singular, destacando-se as associações entre o indivíduo e a organização por intermédio dos estilos de caráter que se fundamenta nas fases do desenvolvimento infantil.

Desta forma, são cinco tipos de padrões de comportamentos organizacionais concebidos por Gabriel com base teórica desse autor, entretanto com nomenclaturas distintas e conceituação operacional para dar suporte à criação do instrumento de medida. São eles:

a) **Padrão individualista (Narcisista)** - apresenta um modo de pensar, sentir e agir que contempla um enlace com a organização, cujo relacionamento com a instituição tem um caráter maternal, antepor-se às frustrações e gratificações de maneira despretensiosa. Nesse padrão, as pessoas disciplinam o modo de viver no sentido de que o mundo existe para satisfazer os seus desejos, e nas situações da descoberta de limites, reagem com violência em face da não aceitação. Mendes (1999 apud FACAS, 2013) afirma que essas pessoas podem reagir a esta frustração com amor ou ódio. Nesse mundo de desejo próprio as relações sócias profissionais na organização são direcionadas no devido “eu” e o desejo das solicitações é caracterizado para atingir um propósito individual direcionado, geralmente chamar a atenção do chefe, ou seja, a postura profissional não

supera o individualismo;

b) **Padrão burocrático (Obsessivo)** - está relacionado ao controle de regras e norma, caracterizado através de compromissos parciais com a organização, pela busca de segurança no mundo e pela ansiedade, segundo Paz et al. (2001, MENDES, 1999 apud FACAS, 2013). O controle é a marca da impessoalidade e distância emocional. As pessoas são tratadas como se precisassem da mesma necessidade de controle, tentando, com isso, obliterar qualquer tipo de espontaneidade - vista como ameaçadora, resultando no não envolvimento em demandas emocionais. Em relação às interferências desse padrão na sistematização estrutural da organização, a procura do conforto prevalece através das variáveis de regras, tempo, rotinas e controle. No enfoque da rigidez organizacional burocrática, Facas (2013, p. 52) adverte que pelas características de controle e resistência à mudança, são comportamentos que podem dificultar o crescimento organizacional, mantendo a organização eficiente, mas não eficaz, não buscando novos desafios e com certa dificuldade de ajustamento a realidade, por vezes dinâmica e contraditória. É evidente que o comportamento da sistematização administrativa previamente estabelecida numa instituição direciona os membros dessa organização para acolher uma fidelização desse comportamento organizacional, facilitando, dessa forma, as exigências de controle da hierarquização da direção;

c) **Padrão afiliativo (Coletivista)** - Nesse estilo de gestão organizacional, Mendes (1999 apud FACAS, 2013) define as suas características no conformismo, dificultando o julgamento entre problemas corriqueiros e de fundo moral; o grupo é que define o bom e o ruim, existindo uma submissão à autoridade. Neste tipo de caráter, a criatividade e imaginação não são características preponderantes. São pessoas atraídas por situações ambíguas ou românticas, que permitem diferentes interpretações e opiniões. Esta falta de imaginação individual é compensada na construção coletiva do “nós”, o que também implica uma intolerabilidade para expressão das individualidades (MENDES, 1999 apud FACAS, 2013). Segundo Paz et al. (2001 apud FACAS, 2013) a organização é vista como uma divindade para a qual ele faz suas ofertas como se tivesse uma missão secreta a ser cumprida;

d) **Padrão empreendedor (Individualista heróico)** - Facas (2013, p. 55) inicia as considerações referentes a esse padrão caracterizando-o pelo destaque da sua superioridade, distinção e realização. Assevera que o sujeito se encontra numa fase pós-ediapiana, apesar de ainda manter uma idealização das figuras parentais, especialmente do desejo de ainda poder conquistar a mulher dos seus sonhos, a mãe. Este vínculo de idealização tem expressão na necessidade de se comportar como um herói, que faz sacrifícios para salvar o mundo na esperança de ser recompensado na realização do seu desejo. Continua o autor afirmando que o ego se esforça na direção do ego ideal que contém qualidades épicas, sendo uma das formas de não conhecer a dor e o sofrimento, o envolver-se com lutas e conquistas que lhe tragam realizações. Segue Facas (2013) que esclarece que a submissão ao superego se dá por meio da distinção, excelência e realização; a simples conformidade a lei não satisfaz o superego. A busca por esta perfeição leva a sacrifícios pela organização sem querer recompensas; a lealdade e o reconhecimento de que eles são importantes já são suficientes.

e) **Padrão cívico (Individualista cívico)** - de acordo com Mendes (1999 apud FACAS, 2013) as pessoas desse padrão apresentam um modo de pensar, sentir e proceder direcionado para a

admiração do que realizam trocas nas relações, compromisso, responsabilidades e cumprimento das regras. A organização e os regulamentos institucionais não são inventados, podendo ser sujeitas ao aprimoramento através das críticas e modificações. Facas (2013) admite que a presença dos valores de cidadania, dedicação, ideais do bem comum e responsabilidade social, sem culpa e sacrifícios são atores atuantes nesse padrão organizacional. As pessoas apresentam uma sólida moral no relacionamento com os colegas. Os indivíduos acreditam nas suas competências, entretanto criticam concomitantemente seus próprios resultados e sempre buscam a excelência de resultados. O trabalho é entendido como valor supremo na busca por elevação. As pessoas percebem a instituição como um lugar de ajuda para o crescimento e prosperidade, por esta razão, querem fazer carreira nesta organização e dar o melhor de si na expectativa de receber recompensas. São capazes de obedecer às regras sem julgá-las perfeitas.

Certamente, no fechamento dessas discussões que envolvem os estilos de gestão baseados no funcionamento sistemático ou organizacional na atividade laborativa, Mendes (1999 apud FACAS, 2013) apreende que as organizações constituem espaço que articula aspectos psíquicos, sociais e culturais, assumindo um importante papel na definição da relação sujeito - saúde a partir do confronto entre o trabalhador e a organização do trabalho. Essa relação indivíduo-organização tem sido estudada sob os conceitos psicanalíticos com a finalidade de explicar a dinâmica entre a maneira como a organização do trabalho está estruturada e as reações simbólicas dos trabalhadores, entendendo então a estrutura organizacional como influenciadora das relações entre seus membros.

5. METODOLOGIA

O processo metodológico de construção desse labor acadêmico utiliza a pesquisa bibliográfica para o entendimento das concepções da Psicodinâmica do Trabalho que mediante a sua aplicabilidade compreendida nas questões teóricas e práticas defendidas por Facas (2013), possibilita a construção para análise dos fenômenos dos riscos psicossociais da Base Comunitárias de Segurança do Calabar.

A pesquisa documental envolve informações do campo técnico administrativo e de compreensão jurídica da PMBA, sendo manuseados os seguintes atos normativos: (1) Constituição da República Federativa do Brasil, 1988; (2) Constituição Estadual da Bahia, 1889; (3) Portaria Conjunta SSP/SCIM nº 01, de 22 de setembro de 2011, publicada no D.O.E. de 28.09.2011; (4) Programa Pacto Pela Vida (PPV); (5) Projeto Polícia Cidadão, versão 1999; (6) Portaria nº 106-CG/12, publicado em Boletim Geral Ostensivo nº 244, de 27 de dezembro de 2012; e (7) Portaria nº 058-CG/15, publicada no Suplemento LJNG nº 11, de 26 de junho de 2015.

Os dados analisados são procedentes do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, Companhia de Desenvolvimento Urbano do Estado da Bahia (CONDER), Departamento de Polícia Comunitária e Direitos Humanos (DPCDH) e da Superintendência de Prevenção a Violência (SPREV).

Além da pesquisa documental nesses órgãos, foram utilizadas à análise por meio do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), enquetes com as representações comunitárias, questionários e entrevistas semiestruturada. Quanto à pesquisa de campo a efetivação dessa abordagem obedece aos critérios estabelecidos no Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), conforme os parâmetros para a utilização desse instrumento tutelado por Facas na análise e interpretação dos dados. O PROART foi aplicado na Base Comunitárias de Segurança (BCS) do Calabar no período de 17/07/2015 a 24/07/2015, perfazendo um total de 49 policiais militares entrevistados. Já para avaliar a aceitação do policiamento comunitário desenvolvido pelas BCS em estudo através das entidades representativas das comunidades do bairro do Calabar a pesquisa desenvolveu-se no período de 08/09/2015 a 11/09/2015, sendo pesquisadas 13 entidades sendo elas: Sociedade Beneficente e Recreativa do Calabar, Associação Cultural de Mulheres do Calabar (ASCMUS), Grupo de Dança Ballet Absolut; Cia de Dança ISÔ, Grupo Ideologia Calabar, Conselho Comunitário do Calabar e Alto das Pombas, Liderança Comunitária Alto das Pombas, Liderança Agente Comunitário de Saúde, Liderança da Associação Universidade para Todos, Associação Grupo Solidário Cultural e Desportivo do Calabar e Igreja do Evangelho Quadrangular.

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) é formado por versões de Escalas que apresentam fatores compostos por itens que revelam variáveis perceptíveis pelo trabalhador no seu ambiente laboral. A abordagem quantitativa fornece dados comparativos. Já abordagem qualitativa subsidia dados da dimensão subjetiva do policiamento comunitário e da relação entre as comunidades assistidas e a Base de Segurança em questão. Assim, percebe-se que esta pesquisa se caracteriza como descritiva.

Para a análise e interpretação dos dados dos riscos psicossociais no trabalho, particularmente da BCS do Calabar, os parâmetros seguidos foram os aplicados pelo Manual do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) de autoria do Professor Emílio Peres Facas, Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, cujo PROART é caracterizado por processos de validação do referido estudo, conforme fundamentação apresentada na tese retratada por Facas (2013).

O PROART é um instrumento para a pesquisa de mapeamento de riscos psicossociais no trabalho, tendo como propósito aportar ações de saúde ocupacional, bem assim, qualidade de vida na seara do trabalho, reestruturação de processos organizacionais e de estilos de gestão (FACAS, 2013).

Segundo Facas (2013) a objetividade do Protocolo está direcionada para analisar as principais dimensões que envolvem o nexos causal do trabalhador com a sua organização, destacando-se: (1) investigar as características da organização prescrita do trabalho; (2) avaliar o estilo de gestão da organização; (3) levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho; e (4) identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho. É relevante informar que a objetividade do PROART é construída e pensada levando em consideração os modelos teóricos já estudados nesse trabalho de pesquisa. A composição do PROART revela quatro instrumentos por escalas do tipo Likert de frequência, tendo cinco pontos, variando entre 1 (Nunca) e 5 (Sempre), conforme se observa a seguir (Quadro 2):

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Figura 1 - Escala de frequência do tipo likert.

Fonte: Facas (2013).

Na estruturação, o PROART também é contemplado por questões abertas e dados demográficos do respondente como idade, sexo, escolaridade, estado civil, tempo de serviço, cargo e número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano (FACAS, 2013, p.139-142). O dito Protocolo recomenda que os dados colhidos devam ser laborados em conjunto com o propósito de evitar identificações, pois a participação exigida é de voluntariedade e o sigilo deve ser ressaltado antes da aplicação do PROART aos entrevistados.

É importante evidenciar que a orientação entendida como adequada para a aplicação do Protocolo pauta-se naquele em que o pesquisador entrega pessoalmente ao respondente o formulário do PROART, conforme entendimentos de Vasconcellos e Guedes (2007; MENDES, SOUSA e FACAS, 2006; MENDES, ARAÚJO e FACAS; 2007; MENDES et al., 2008; apud FACAS, 2013), cujos estudiosos enfatizam vantagens quanto à possibilidade de esclarecimento de dúvidas e utilização de material de apoio, maior controle em relação a quem respondeu, maior quantidade de dados possível de se obter e maior índice de resposta.

É importante salientar que os dados coletados foram trabalhados obedecendo a diferentes análises estatísticas, conforme se seguem, para o devido esclarecimento dos resultados alinhados com as concepções teóricas da Psicodinâmica do Trabalho.

5.1 ANÁLISE FATORIAL

Laros (2004 apud FACAS, 2013) assevera que o PROART deve ser submetido à técnica da análise fatorial (AF), cuja importância é reconhecida Como imprescindível nos processos de validação psicométrica. O objetivo da análise fatorial é a parcimônia, procurando definir o relacionamento entre as variáveis de modo simples e usando um número de fatores menor que o número original de variáveis (CAMARGO, 1996 apud FACAS, 2013). Existem discrepâncias na literatura com relação ao número de sujeitos - além da proporção já descrita, há autores que indicam a de 10 sujeitos para cada item, bem como existem teóricos que afirmam que o tamanho desejado depende das cargas fatoriais obtidas. Para efeito de análises do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), deverá ser utilizado o critério de, no mínimo, 5 sujeitos por item (LAROS, 2004 apud FACAS, 2013).

5.2 ANÁLISE DESCRITIVA

Nessa análise os aspectos essenciais de uma sistemática de dados são descritos, sumarizados e apresentados para avaliação do pesquisador. Quando se manuseia esses dados para o referido prognóstico, são examinados três tipos de vertentes: média, desvio-padrão e frequência. Compreende Reis e Reis (2002 apud FACAS, 2013) que a média aritmética simples é a medida de tendência central mais usada e conhecida para a sintetização de dados, sendo representada (Figura 2) da seguinte maneira:

Notação	
n	Número de indivíduos no conjunto de dados.
x_i	Valor da i-ésima observação do conjunto de dados, $i=1, 2, 3, \dots, n$
$\sum x_i$	Soma das observações da amostra (a letra grega \sum é o símbolo que indica soma) \bar{x} O \bar{x} com a linha em cima simboliza a representação da média aritmética simples.

Assim,

$$\bar{x} = \frac{\text{Soma de todas as observações do conjunto de dados}}{n} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Figura 2 - Representação da média aritmética

Fonte: Reis e Reis (2002 apud FACAS, 2013)

Explicam Reis e Reis (2002 apud FACAS 2013) que o desvio-padrão (S) representa o desvio típico dos dados em relação à média, escolhida como medida de tendência central. Quanto maior o desvio-padrão, mais diferentes entre si serão as respostas de cada sujeito de pesquisa. A representação gráfica do cálculo do desvio-padrão (Figura 3) corresponde:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Figura 3 - Representação do desvio padrão

Fonte: Reis e Reis (2002 apud FACAS, 2013)

A análise de distribuição de frequência é utilizada para sumarizar determinados dados em classes de maneira a produzir o aspecto quantitativo ou percentual de dados em cada classe e assim, possibilita a visualização de um conjunto de dados, favorecendo a contagem da reincidência de respostas que corresponde a uma pergunta. Facas (2013, p. 153) complementa as informações da análise descritiva ao aduzir que:

[...] deverão ser realizadas análises descritivas dos dados demográficos, bem como dos resultados das escalas utilizadas. Nos dados demográficos, devem-se ter a caracterização da amostra utilizada, tais como médias de idade, tempo de serviço, bem como distribuição frequencial de dados como escolaridade, estado civil, cargo e lotação. A leitura dos dados demográficos é fundamental para que o pesquisador possa interpretar e pensar os resultados a partir da amostra utilizada. Por isso, sugere-se que, quando da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais, as análises dos dados demográficos sejam realizadas antes das demais.

Aclara Reis e Reis (2002 apud FACAS, 2013) esclarecem que desvio-padrão (S), sempre que é informado, deverá ser analisado da seguinte forma: quando menor ou igual a 1,00, indica que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos que responderam lançaram valores próximos ao da média apresentada; quando maior que 1,00, o desvio-padrão indica dispersão nas respostas, ou seja, houve grande variação nos valores lançados pelos respondentes. Resumindo, quanto menor o desvio-padrão, mais a média é representativa do todo – um desvio-padrão igual a 0,00 indica que todos responderam exatamente o mesmo valor. Ainda assim, é importante salientar que um alto valor de desvio-padrão não invalida o dado lançado - mas sim demanda cuidados na leitura. Facas (2013) assevera que a análise de média e desvio-padrão dos itens que compõem o fator nos garante especificar os riscos psicossociais. Por exemplo, é possível que em média os danos físicos estejam em risco baixo e, ao mesmo tempo, um de seus itens (dores nas costas) esteja em risco alto. Esse tipo de análise nos permite tanto uma visão global (média do fator) quanto uma visão mais específica (média dos itens), que são importantes para pensar intervenções e políticas de saúde dentro da organização.

Finalmente, nas escalas ESPT e EADRT, além da análise por fator, deve ser realizada uma análise global das escalas. Deverão ser levados em consideração os seguintes critérios: o risco global será considerado alto quando dois fatores apresentarem riscos altos ou um apresentar-se como alto e os demais médios; o risco global será considerado médio quando os três fatores forem avaliados como risco médio, dois fatores como médios e um como baixo, ou quando um fator for avaliado como risco alto e os demais baixos; por fim, o risco global será considerado baixo quando os três fatores assim forem avaliados ou quando dois fatores forem avaliados como riscos baixos e um como médio (FACAS, 2013, p.155).

Logo, o referido trabalho de pesquisa pauta-se em interpretar os dados mediante a análise de três diferentes tipos de diagnósticos: (1) média geral e desvio-padrão do fator; (2) percentual de respondentes nos intervalos das médias, (3) análise dos três itens do fator avaliados com médias mais altas e mais baixas, com o propósito de verificar quais situações estão contribuindo para os resultados gerais. Essa média geral proporciona uma visão geral em relação a um específico fator que representa, verdadeiramente, um risco à saúde do trabalhador. Os parâmetros para a dita leitura de risco ao laborista obedecem a critérios, conforme as escalas interpretativas que formam o PROART.

5.3 ESCALA DA ORGANIZAÇÃO PRESCRITA DO TRABALHO (EOPT)

Esse tipo de escala referencia a forma como o trabalho, em cumprimento às normas, regras, demandas e expectativas exigidas pela organização, está sistematizado para o trabalhador. Desta forma, a EOPT é uma escala que compreende apenas o fator “Organização Prescrita do Trabalho”, pois a Sistematização do Trabalho é experimentada e constatada pelo laborista.

Facas (2013) entende que a escala objetiva apreender as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecida para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho.

Os itens que compõem a EOPT são apresentados numa versão de 19 itens que contemplam as ditas representações dos trabalhadores nas suas organizações. A formulação dos itens foi considerada positiva, ou seja, quanto maior o seu escore, menores os riscos psicossociais.

Quanto ao desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para o diagnóstico da média e frequências do fator obedecem à seguinte classificação:

Risco Alto		Risco Médio		Risco Baixo	
<i>Resultado negativo representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.</i>		<i>Resultado mediano representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo.</i>		<i>Resultado positivo representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.</i>	
1,00	2,29	2,30	3,69	3,70	5,00

Figura 4 - Parâmetro de avaliação para a EOPT
Fonte: Facas (2013).

Sabe-se que a sistematização ou organização do trabalho prognostica o estilo de gestão, das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias organizacionais de intermediação do sofrimento no trabalho e dos danos psicossociais. Desta forma, Facas (2013) revela que a EOPT trata de

uma dimensão fundamental e obrigatória nas investigações acerca da relação sujeito - trabalho - saúde. A partir dos resultados apresentados na análise da Escala, é possível compreender os antecedentes materiais e relacionais dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

5.4 ESCALAS

A caracterização dos itens dessa Escala compreende as maneiras de sentir, pensar e agir distribuídas nas organizações, sendo esses atores como parte da constituição do estilo de gestão adotada.

Facas (2013, p.123) revela que o Estilo de Gestão é preditor das seguintes dimensões do PROART: riscos de sofrimento patogênico e riscos de danos psicossociais. Entende-se, assim, visto que os padrões de comportamento nas organizações definem o modo com as relações sociais de trabalho se dão, as possibilidades e flexibilidades que o trabalhador tem em seu trabalho e as relações simbólicas estabelecidas entre o sujeito e sua organização. A proposta da escala está representada numa versão com 26 itens, organizados em cinco fatores que identificam os estilos de gestão: individualista, normativo, coletivista e realizador.

Finalizando os parâmetros dos fatores que identificam o estilo de gestão nas organizações, sendo preditor das dimensões do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART), Paz e Mendes (2008 apud FACAS, 2013) afirmam que a predominância deste estilo realizador indica uma gestão que prima pela competência e pela inovação, que valoriza relações de troca bem estabelecidas. Trata-se de um estilo cujo funcionamento favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Constitui-se por pessoas que buscam um lugar especial na sociedade, status e reputação, que têm necessidade de colocar-se no mundo de forma individualizada, mas respeitando a conexão social com os outros e a aceitação de que todos podem ter realizações.

Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) - na concepção da ESPT, os itens que caracterizam o sofrimento patogênico no ambiente de trabalho são referenciados quanto às maneiras de sentir, pensar e agir de forma associada ao estilo de gestão adotada na organização. A inutilidade, indignidade e desqualificação são os itens que formam a ESPT. Entende-se por inutilidade o sentimento que singulariza para o trabalhador a desvalorização, pois aquilo que realiza na organização não tem sentido para si, sem importância para a organização, clientes ou para própria sociedade. Seis itens compõem esse fator.

Já o fator indignidade, entende Facas (2013), é percebido pelo sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste no ambiente de trabalho. No PROART são 10 itens que estão relacionados com esse fator.

Compreende a desqualificação na percepção do trabalhador o sentimento da não aceitação ou admiração pelos colegas e direção, não possuindo o laborista a autonomia necessária para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. Esse fator é composto nove itens.

Facas (2013) disciplina que os itens que compõem a ESPT são negativos, ou seja, quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais.

Os itens que caracterizam essa EADRT, segundo Facas (2013), são observados através das disfunções físicas, psicológicas e sociais consequentes pelo enfrentamento relacionados com a organização do trabalho, bem como, com o seu estilo gerencial e vivência de sofrimento. Os fatores que caracterizam os danos da atividade laboral são classificados em: danos, psicológicos físicos e sociais. Continua o autor que os danos psicológicos são sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. Composto por sete itens. Já os danos sociais são definidos como isolamentos e dificuldades nas relações familiares e sociais, composto também por sete itens. O terceiro fator, conforme a compreensão de Facas (2013), são situações que dizem respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos. Estudos ergonômicos têm sido realizados para analisar as posturas físicas adquiridas na execução das atividades laborais. Esses estudos buscam alinhar os princípios da biomecânica (mecânica das atividades biológicas: muscular, locomoção, exercícios

físicos) a fim de diminuir os impactos dos agentes causadores da exposição às cargas físicas procedentes do trabalho [oito itens].

A metodologia do PROART define que, nos resultados, as articulações entre as dimensões são essenciais, pois a análise se torna mais dinâmica através do nexos entre organização prescrita do trabalho, estilo de gestão, risco de sofrimento patogênico e danos psicossociais.

Facas (2013) reafirma que a Escala de Estilos de Gestão (EEG) tem como referência única a Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT). Naturalmente, a EOPT terá uma relação inversamente proporcional aos fatores de estilos de gestão, individualista e normativo, ou seja, quanto maior a média na EOPT, menores serão as médias desses fatores. Entretanto, em relação aos fatores de estilo de gestão coletivista e realizador a relação será diretamente proporcional. Quanto à Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT), tem como referências a EOPT e EEG. Observa-se que a relação entre a EOPT, por parte dos fatores da ESPT, é identificada como inversamente proporcional, ou seja, quanto maior o escore médio da EOPT, menor será o escore médio dos fatores da ESPT. Nota-se, também, que a relação será inversamente proporcional com os estilos de gestão, coletivista e realizador. Pelo estilo individualista e normativo, a relação é diretamente proporcional com a ESPT, pois dificulta a resignificação do sofrimento e consequentemente o aparecimento patogênico.

A Escala de Danos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (EADRT) tem como referência as outras escalas. Assim, a relação da EADRT tem uma relação inversamente proporcional à EOPT e aos estilos de gestão coletivista e realizador. Todavia, em relação aos estilos de gestão individualista e normativa, bem assim, em relação aos fatores da ESPT é diretamente proporcional.

Na apreciação dos modelos teóricos e empíricos apresentados, destaca-se que uma investigação da relação sujeito-trabalho-saúde deve partir da análise e caracterização da organização do trabalho. É no processo intersubjetivo resultante da interação das pessoas com a organização do trabalho que são produzidas as significações psíquicas e construções sociais. Esse aspecto dinâmico e determinante, então, para compreender o estilo de gestão adotado aos modos compartilhados de sentir e agir dos trabalhadores, as vivências de sofrimento resultantes da interação do sujeito com o trabalho e as possibilidades de resignificação destas vivências (FERREIRA, 2007; PAZ, MENDES e GABRIEL, 2001; GABRIEL, 1999 apud FACAS, 2013).

Facas (2013) adverte que é a partir das Escalas de Estilo de Gestão (EEG) e de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ERSPT) que a intersubjetividade é analisada, pois as escalas propiciam aos trabalhadores a percepção das suas vivências organizacionais no contexto do trabalho.

Diante dos conceitos teóricos e observações empíricas, tem-se a certeza de que a intersubjetividade é tangenciada por instrumentos de avaliação que são fundamentadas em abordagens críticas e clínicas como da Psicodinâmica do Trabalho pode ser investigada. Por isso, que a gênese do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais (PROART) foi construída para apreciar a dimensão da subjetividade no ambiente do trabalho, proporcionando aos pesquisadores fatos e dados essenciais para a tomada de decisão a fim de propiciar harmonia e prazer no trinômio sujeito-trabalho-saúde.

É nessa contextualização que, utilizando as ferramentas do PROART de modo científico, político e ético, buscam-se alternativas para transformar os modos de trabalho prejudiciais à subjetividade e a saúde do trabalhador. Assim, os aspectos e as variáveis da subjetividade e da saúde das Bases Comunitárias de Segurança do Calabar e da Fazenda Coutos estão contemplados neste trabalho de pesquisa no capítulo a seguir mediante os pressupostos da psicometria.

6. CARACTERIZAÇÃO E TENDÊNCIAS PSICODINÂMICAS DA BCS DO CALABAR

A Base Comunitária de Segurança do Calabar, mediante informação do Departamento de Polícia Comunitária e Direitos Humanos (DPCDH), através do expediente do tipo ofício nº 595/DPCDH, DE 21/09/205, é uma OPM criada na data de 27 de abril de 2011, subordinada a 41ª

CIPM, situada na Praça 11 de maio, nº 67, CEP: 40.226-495, no bairro do Calabar, cuja Unidade de Desenvolvimento Humano (UDH) se localiza na região administrativa VI-Barra/Ondina, Salvador (BA), tendo na sua fronteira os bairros de Alto das Pombas, Barra, Ondina e Federação. O seu efetivo inicial foi composto por 113 policiais militares, tendo como primeiro Comandante a Cap PM Domingas Maria de Oliveira, matrícula nº 30.337.313-8.

O expediente administrativo do tipo ofício de nº 3823/2015/SIAP, datado de 30 de julho de 2015, procedente da Superintendência de Gestão Integrada da Ação Policial (SIAP), aduz que os fatores que justificaram a escolha da comunidade do Calabar como Base Modelo para instalação da 1ª BCS foi devido à concentrada disputa territorial entre traficantes do bairro, além do Calabar possuir uma pequena extensão territorial e por ser cercado por bairros nobres que alimentam o consumo de drogas. A composição física territorial do Calabar é de ruas em terreno bastante acidentado, possuindo uma comunidade de mais de 10.000,00 habitantes, composta por população de baixa renda. Essa população possui uma escola com ensino do maternal a 4ª série, administrada pela Prefeitura Municipal de Salvador. Diante dessa carência do aparelho educacional na localidade vários adolescentes são obrigados a frequentar unidades escolares nos bairros da Barra, Garcia e Canela.

Ainda segundo o expediente daquela SIAP, a BCS do Calabar foi instalada com os objetivos definidos pelo Governo do Estado com os seguintes propósitos: (1) promover a segurança e a convivência pacífica na localidade; (2) potencializar o policiamento comunitário associada aos programas de capacitação contínua naquele bairro; (3) melhorar a integração das instituições de segurança pública com a comunidade local; (4) otimizar a aproximação com a comunidade e ação policial; (5) possibilitar resultados significativos para a segurança local dos residentes, comerciantes, escola e demais entidades presentes no perímetro de ação; (6) reduzir os índices de ocorrências policiais e da criminalidade em geral; (7) promover o aumento de ações policiais preventivas; e (8) contribuir para melhoria no apoio as ações que envolvem a comunidade.

Silva et al. (2012) no artigo intitulado “Segurança Pública com Cidadania e a Base Comunitária de Segurança, do que se trata?”, retrata que os envolvidos nesse espírito de cooperação social e participação popular, os gestores da BCS, convocam a Associação de Moradores Unidos do Calabar para se unir em torno do programa de policiamento comunitário.

A solidariedade para a implantação de um território de paz social foi atendida pelos moradores daquele bairro e essa ação de aceitabilidade popular foi concretizada quando, conforme afirmação de Silva et al. (2012), viabilizou-se a reforma das instalações da sede da Associação do Calabar para a instalação física, também, da BCS, o que ainda se verifica atualmente.

No Atlas Brasil (2013), Calabar tem o registro da seguinte caracterização territorial.

POPULAÇÃO

IDHM	Faixa do IDHM	Habitantes	Homem	Mulher	Área	Densidade Populacional (hab./km ²)
0,690	0,600 e 0,699	10.152	4.629	5.523	0,3370 km ²	30.120,34

Tabela 1 - Índice Censitário do Calabar

Fonte: Elaborado pelo autor com base no Atlas Brasil (2013).

Assevera o Atlas Brasil (2013) que o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) do Calabar de 0,690 situa a unidade territorial na faixa de Desenvolvimento Humano Médio (IDHM) entre 0,600 e 0,699. Segundo o estudo censitário a dimensão que mais contribui para o valor do IDHM do Calabar é a longevidade, com índice de 0,803, seguida da renda com índice de 0,662 e educação com índice de 0,619. O IDHM mede a qualidade de vida das pessoas e o desenvolvimento do município. O índice varia de 0 a 1, sendo maior o desenvolvimento humano no município quanto mais próximo de 1. Assim, a classificação do Calabar ocupa a 260ª posição entre as Unidades de Desenvolvimento Humano (UDH) de Salvador, sendo que, neste ranking, o maior índice é 0,959, o que corresponde na UDH do Candeal (Jardim Brasil) e o menor, com índice de 0,578, é observado na Ilha dos Frades.

Em relação à população, registra o Atlas Brasil (2013) que no período de 2000 e 2010, a população do Calabar teve um acréscimo à taxa média anual de 0,42%. Já o município onde Calabar está situado, esse índice foi de 0,91% e na região metropolitana, de 1,37%. Já no país, a taxa ficou em 1,17% no mesmo período. Em 2010 foi computado no Calabar 10.152 habitantes naquele UDH.

Os índices de Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI) na área de atuação da Base Comunitária de Segurança do Calabar, desde a sua implantação, são registrados na Tabela 3, conforme dados estatísticos do anexo ao expediente administrativo do tipo ofício nº 021/2015/DPCOM/FTA, procedente da Superintendência de Prevenção à Violência (SPREV), através da Superintendência de Gestão Integrada da Ação Policial (SIAP), mediante base de dados do Sistema de Gerenciamento Estatístico (SGE) da SSP/2014 (Tabela 2):

CVLI – CALABAR					
MÊS	2011	2012	2013	2014	VARIAÇÃO % (2013 X 2014)
JAN	4	0	0	0	-
FEV	1	1	0	0	-
MAR	0	0	0	0	-
ABR	0	0	0	0	-
MAI	0	0	0	0	-
JUN	0	0	0	0	-
JUL	0	0	0	0	-
AGO	0	0	0	0	-
SET	0	0	0	0	-
OUT	0	0	0	0	-
NOV	0	0	1	0	-
DEZ	0	0	0	0	-
TOTAL	5	1	1	0	- 100%

Tabela 2. Dados Estatísticos de CVLI da BCS do Calabar

Fonte: Sistema de Gerenciamento Estatístico da SSP (2014).

Nota-se que não há registro de CVLI, tipificados por homicídio doloso ou roubo com resultado de morte ou lesão corporal seguida de morte, na área de atuação da BCS Calabar, durante o ano de 2014, período esse objeto desse trabalho de pesquisa. O que evidencia é a simbiose no envolvimento do Estado com a comunidade local, através da aceitação e apoio territorial-popular.

Na enquete realizada junto às entidades representativas do Calabar, pois devido ao exíguo espaço de tempo não teria condição técnica de realizar uma pesquisa de satisfação envolvendo um universo populacional de mais de 10.000 pessoas, a observação do perfil sociológico revela que a representatividade local que foi entrevistada tem predominância masculina e uma escolaridade de curso superior em torno de 85% (Tabela 3) da amostra, o que revela a participação de líderes comunitários com um aporte de conhecimento satisfatório para entendimento das problemáticas de segurança pública naquele espaço social, sendo na maioria solteiros. Já a renda familiar que prepondera na amostra equivale até 2 salários mínimos, ou seja, um baixo poder aquisitivo o que inviabiliza uma qualidade de vida melhor, pois está comprovado na amostra (85%) que aqueles representantes residem ou trabalham naquele espaço social a mais de 20 anos.

Variável Pesquisada	Efetivo de Praças	
	Nº Absoluto (na)	Percentual (%)
Sexo		
Masculino	9	69
Feminino	4	31
Soma	13	100
Estado Civil		
Solteiro	7	54
Casado/União Estável	5	38
Divorciado	1	8
Soma	13	100
Escolaridade		
Até Ens. Médio	2	15
Sup. Incompleto	4	31
Sup. Completo	7	54
Soma	13	100
Idade		
30 a 39 anos	4	34
40 a 49 anos	3	25
50 a 59 anos	4	33
60 anos ou mais	1	8
Soma	13	100

Renda Familiar		
Até 2 salários mínimos.	9	69
2 a 4 salários mínimos	3	23
4 a 6 salários mínimos	1	8
Soma	13	100
Tempo residência/ comércio no bairro.		
5 a 9 anos	0	0
10 a 14 anos	2	15
15 a 19 anos	0	0
20 anos ou mais	11	85
Soma	13	100

Tabela 3 - Perfil dos representantes comunitários do Calabar

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Em relação à satisfação e percepção de segurança observada pela amostra comunitária (Tabela 4), revela-se índices aceitáveis em relação à prestação de serviço da BCS, pois, devido ao tempo de residência e de labor comercial dos representantes do Calabar, o discernimento dessas pessoas corresponde à realidade dos fatos. A totalidade da amostra confirma a diminuição da criminalidade no bairro, sustentado pelos 92% após a implantação da BCS naquele espaço social. Diante do cenário propiciado pela BCS, a representatividade comunitária local revela que, delitos não letais a vida, caracteriza aquele espaço territorial, tais como, furto à residência, furto à casa comercial, seguido de perturbação do sossego alheio e dano. Entretanto, algumas variáveis ainda incomodam a vida social no Calabar quando se verifica a presença do tráfico e usuários de drogas ilegais, o que, certamente, proporcionou um índice de satisfação de 68% na percepção comunitária além da pífia infraestrutura territorial existente no bairro:

Variável Pesquisada	Efetivo de Praças	
	Nº Absoluto (na)	Percentual (%)
Criminalidade no bairro		
Diminuiu	13	100
Continua do mesmo jeito	0	0
Aumentou um pouco	0	0
Aumentou sensivelmente	0	0
Soma	13	100

Vítima de delito ou conhecimento de outras pessoas nos últimos 12 meses		
Sim	4	31
Não	9	69
Soma	13	100
Tipicidade de delito nos últimos 12 meses		
Furto a residência	1	8
Furto a casa comercial	1	8
Perturbação do Sossego alheio	1	8
Dano	1	8
Sem registro	9	68
Soma	13	100
Satisfação com a atuação da BCS		
Sim	9	68
Não	2	16
Não soube responder	2	16
Soma	13	100
Após implantação da BCS		
Diminuiu a criminalidade	12	92
Não diminuiu a criminalidade	0	0
Não soube responder	1	8
Soma	13	100
Os 4 maiores problemas da comunidade		
Som alto	6	46
Tráfico de drogas	4	31
Usuário de drogas	2	15
Infraestrutura local	1	8
Soma	13	100

Tabela 4 - Percepção da Segurança Pública no Calabar

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Após a caracterização inicial do local do estudo, surge a necessidade de particularizar outros aspectos inerentes ao foco desse trabalho de pesquisa, quanto à coleta de dados, caracterização

da amostra e os resultados dos riscos psicossociais e suas tendências da BCS em estudo.

Essa etapa de coleta de dados foi realizada na sede da Base Comunitária de Segurança do Calabar, na data de 17/07/2015, mediante convocação do Comandante daquela BCS, o qual recomendou a participação de todos os policiais militares que se encontravam no serviço ativo e na folga regulamentar. Após explicação do pesquisador sobre o que motivou a sua presença naquela OPM, a participação voluntária, o objetivo da pesquisa e a conservação da identidade do pesquisado, foi distribuído às Praças o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART), ocorrendo a sua aplicação a partir das 08h52min e término às 10h28min em decorrência da chegada de outros policiais militares que estavam saindo do serviço operacional. Os participantes preencheram individualmente o referido Protocolo. A média de tempo para o preenchimento do PROART variou entre 45 a 55 minutos, ocorrendo a coleta do material pelo pesquisador na sua totalidade. Dos 59 Praças pertencentes àquele efetivo da BCS, 49 foram pesquisados e os demais não participaram da pesquisa devido ao critério de exclusão adotado pelo pesquisador que levou em consideração a situação de quatro policiais militares em férias, um policial militar apresentado na junta médica de saúde, um policial militar de licença prêmio e quatro policiais militares apresentados em outras OPM.

Observando a variável estado civil, nota-se uma frequência maior de profissionais de segurança da BCS classificados como solteiros, conforme Tabela 6, em relação aos casados/união estável. Analisando a escolaridade da referida amostra, percebe-se a qualificação dos integrantes da BCS quando se constata que mais de 75% possuem ascensão no curso superior, acompanhado de um índice de 12% daqueles policiais militares que já possuem curso de pós-graduação, indicando uma tropa com maioria de profissionais capazes de perceber e acompanhar o desenvolvimento científico e tecnológico que a atividade de segurança pública exigida para o bom desempenho.

Variável Pesquisada	Efetivo de Praças	
	Nº Absoluto (na)	Percentual (%)
Sexo		
Masculino	33	67
Feminino	13	27
Não respondeu	03	06
Soma	49	100
Estado Civil		
Solteiro	19	39
Casado/União Estável	13	26
Divorciado	00	00
Viúvo	00	00
Não respondeu	17	35
Soma	49	100
Escolaridade		
Até Ens. Médio	04	08

Sup. Incompleto	19	39
Sup. Completo	18	37
Pós-Graduação	06	12
Não respondeu	02	04
Soma	49	100

Tabela 5 - Variáveis segundo sexo, estado civil e escolaridade

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Em relação à idade e o tempo de serviço prestado na Corporação, a faixa etária entre 26 a 35 anos tem predominância na amostra, entretanto o tempo de serviço que prepondera dos policiais militares que integram a BCS corresponde a 5 anos de serviço, o que caracteriza a imaturidade profissional, pois não possuem experiência satisfatória para que tenha autonomia sustentável em decisões que necessitam da celeridade no seu posto de serviço, conforme exige a filosofia de polícia comunitária que requer habilidades técnicas e relacionais, mesmo com amostra elevada em sua escolaridade superior. Ainda se observa a exaustão da atividade laboral, pois 59% dos pesquisados confirmam que tiveram algum problema de saúde no último ano relacionado ao trabalho.

Variável Pesquisada	Efetivo de Praças	
	Nº Absoluto (na)	Percentual (%)
Idade		
18 a 21 anos	00	00
22 a 25 anos	03	6
26 a 30 anos	12	24
30 a 35 anos	27	56
Acima 36 anos	05	10
Não respondeu	02	4
Soma	49	100
Tempo / Serviço na PMBA		
1 a 5 anos	38	78
6 a 10 anos	07	14
11 a 15 anos	01	2
16 a 20 anos	00	0
21 a 25 anos	01	2
Não respondeu	02	4
Soma	49	100
Problema de Saúde		
Nenhum	18	37
1 ou 2	25	51

3 ou mais	04	08
Não respondeu	02	04
Soma	49	100

Tabela 6 - Variáveis por idade, tempo de serviço e problema de saúde

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Na variável segundo o cargo, a amostra se caracteriza com a preponderância de 88% de Sd PM em relação ao Sgt PM (Tabela 7) o que, evidentemente, corresponde em média à razão de 14:1.

Variável Pesquisada	Efetivo de Praças	
	Nº Absoluto (na)	Percentual (%)
Cargo		
Sgt PM	03	06
Sd PM	43	88
Não respondeu	03	06
Soma	49	100

Tabela 7 - Variáveis da amostra segundo cargo

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Diante da aplicabilidade do PROART e a leitura interpretativa dos seus fatores alinhados com os teóricos, seguem os resultados por Escalas receptivas pelo Protocolo.

A Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT) demanda, segundo Facas (2013), assimilar as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecida para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho.

Na BCS do Calabar, percebe-se no esquema (GRÁFICO 1) que o indicativo do desvio-padrão (1,06) sinaliza uma variação nas respostas apresentadas pelos pesquisados na relação sujeito-trabalho-saúde. Nessa variação a média aritmética (3,08) do fator mostra um risco médio que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais, pois o prazer no trabalho não está consolidado em decorrência das experiências das vivências na BCS quanto o estilo de gestão e a estratégia organizacional de intermediação do sofrimento no trabalho e dos danos psicossociais, sendo caracterizados a seguir.

Em relação à tendência, verifica-se uma quebra de finalização da tendência de alta (Topo 4,21 – Gráfico 1), notando-se uma fragilidade no crescimento da tendência de satisfação da BCS em estudo, o que certamente, propicia um parâmetro de risco de atenção na relação sujeito-trabalho-saúde.

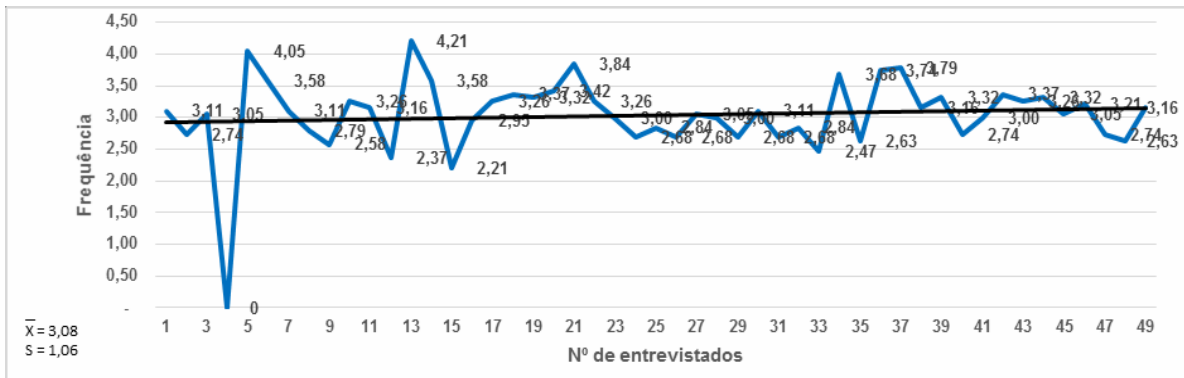


Gráfico 1 - BCS do Calabar: Organização Prescrita do Trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

A Escala de Estilo de Gestão (EEG) denota, conforme Facas (2013) os padrões de comportamento nas organizações que definem o modo com as relações sociais de trabalho se dão, as possibilidades e flexibilidades que o trabalhador tem em seu trabalho e as relações simbólicas estabelecidas entre o sujeito e sua organização. Os fatores que identificam os estilos de gestão são o individualista, normativo, coletivista e realizador. No esquema do estilo de **gestão individualista** (Gráfico 2), observa-se que o valor do desvio-padrão (0,68) representa que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos que responderam lançaram valores próximos ao da média apresentada. A média aritmética desse fator (1,92) revela que esse estilo de gestão individualista na BCS do Calabar tem uma pífia singularidade.

A tendência registrada no Gráfico 2 explica a fragilidade da presença desse estilo na BCS quando se caracteriza numa predominância de linha descendente abaixo de 2,50

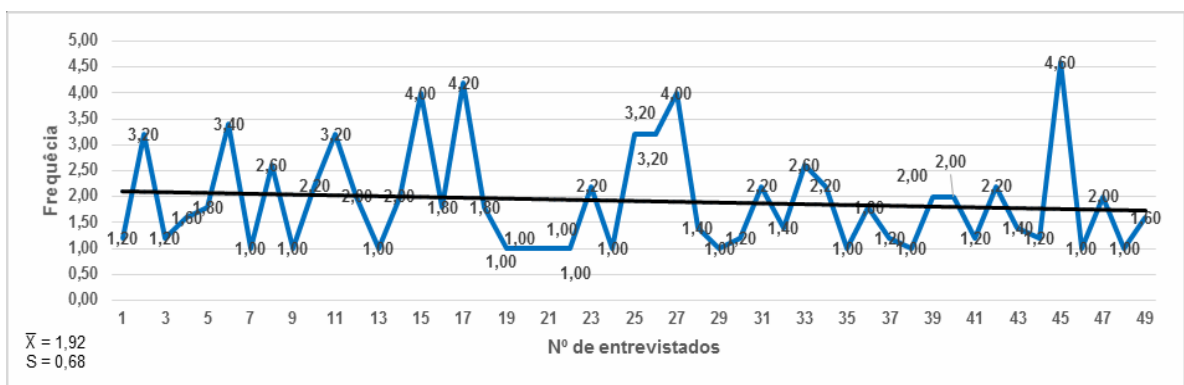


Gráfico 2 - BCS do Calabar: Estilo de Gestão Individualista

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

No aspecto do estilo de **gestão normativo** (Gráfico 3), o valor do desvio-padrão (1,03) simboliza

uma variação nas respostas apresentadas pelos pesquisados na percepção do estilo de gestão normativo. A média aritmética desse fator (3,18) revela que esse estilo de gestão na BCS do Calabar está presente, mas de forma moderada. Já a tendência revelada no Gráfico 3 confirma a moderação desse estilo quando se vê a predominância dos pontos de alta da linha de tendência próximo da frequência 3,00.

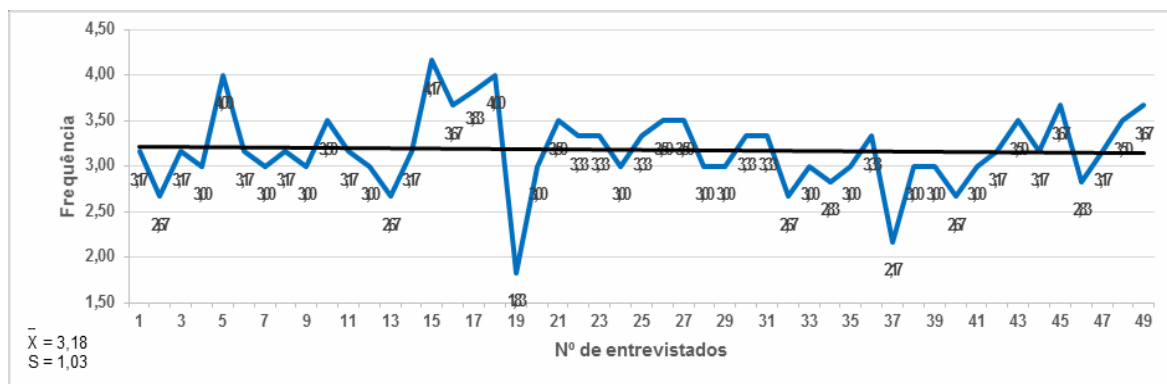


Gráfico 3 - BCS do Calabar: Estilo de Gestão Normativo

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

No aspecto da **gestão coletivista** (Gráfico 4), o valor do desvio-padrão (1,08) simboliza, também, uma variação nas respostas apresentadas pelos pesquisados na percepção desse estilo. A média aritmética desse fator (3,21) revela que esse estilo de gestão na BCS do Calabar está presente, mas de forma moderada. Em relação à tendência, verifica-se uma quebra de finalização da tendência de alta (Topo 4,83 – Gráfico 4), notando-se uma fragilidade no crescimento da tendência de estilo coletivista da BCS em estudo, o que certamente, propicia um parâmetro de atenção, principalmente em relação a manutenção dessa moderação de estilo na BCS, quanto ao item de compromisso dos integrantes mesmo quando não há retorno adequado.

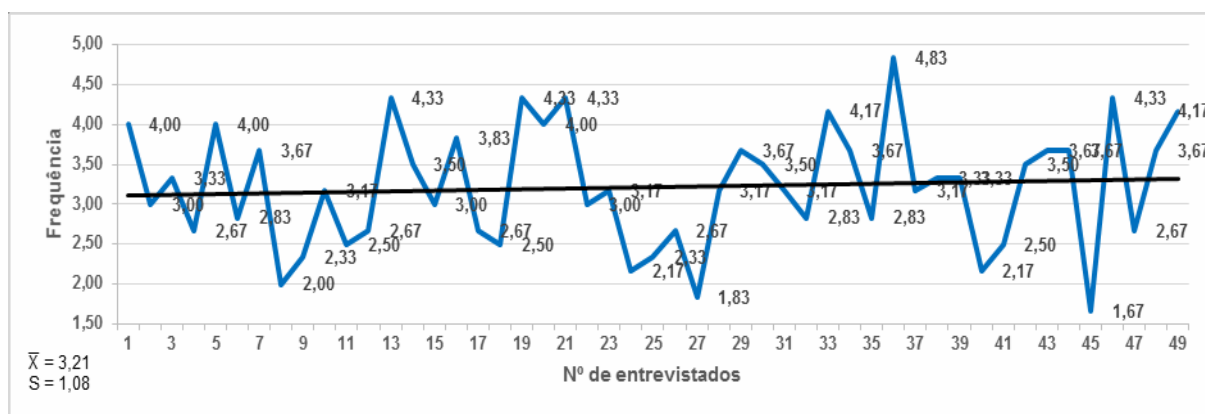


Gráfico 4 - BCS do Calabar: Estilo de Gestão Coletivista

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Quanto ao estilo de **gestão realizador** (Gráfico 5), o valor do desvio-padrão (0,71) representa que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos que responderam lançaram valores próximos ao da média apresentada. A média aritmética desse fator (3,23) revela que esse estilo

de gestão na BCS do Calabar está presente, mas de forma moderada. Em relação à tendência, verifica-se uma predominância da linha de tendência entre a frequência 3,00 e 3,50, sinalizando uma situação de crescimento da aceitação do estilo de gestão realizador, corroborando com a variação dos topos das linhas da representação gráfica que se encontra a cima do valor de frequência 3,50 sendo a caracterização de um estilo padronizado usual.

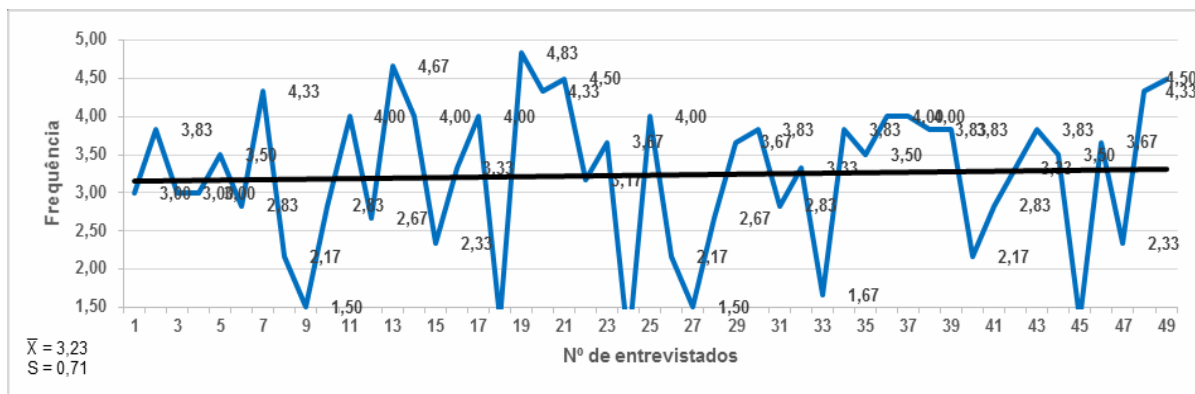


Gráfico 5 - BCS do Calabar: Estilo de Gestão Realizador

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

É notório que os integrantes da BCS do Calabar se identificam com a predominância do estilo de gestão realizador, seguido do coletivista, pois se apresentam como fatores de maiores percepção pelos seus participantes em decorrência da sua aproximação com o ponto médio da escala de frequência (3,00). Os aspectos da concentração na competitividade produtiva e na promoção profissional estão presentes na BCS em estudo, sendo os seus integrantes verdadeiros empreendedores que desafiam novos horizontes para atingir a excelência da organização policial militar. Também a vaidade profissional se identifica com admiração dos seus empreendimentos, numa busca incessante nesse ofício. A cultura organizacional se pauta através da promoção, a necessidade de existência de níveis hierárquicos e incrementa o reconhecimento através do prestígio.

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) é composta por três fatores, a saber: inutilidade, indignidade e desqualificação.

Na **inutilidade** (Gráfico 6) o valor do desvio-padrão (0,77) representa que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos que responderam lançaram valores próximos ao da média apresentada. A média aritmética desse fator (1,93) revela que fator na BCS do Calabar representa baixo risco psicossocial, ou seja, o policial militar tem a percepção que o seu trabalho é valorizado pela organização e pela comunidade em que convive no labor diário.

No tocante a tendência, a predominância dos fundos das linhas de tendência do Gráfico 6 revela uma decrescente tendência para o fator inutilidade.

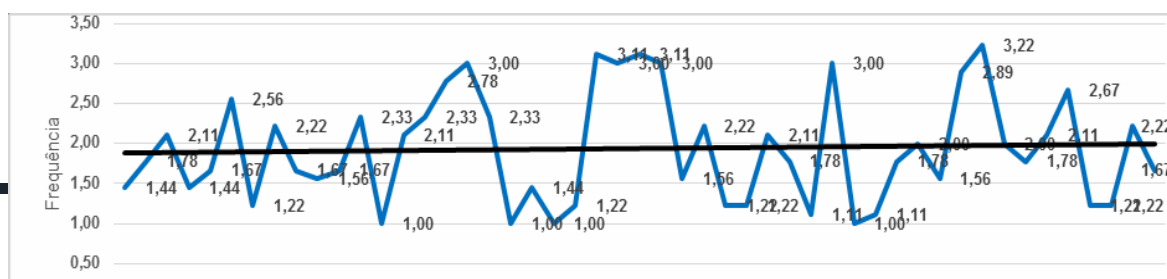


Gráfico 6 - BCS do Calabar: Fator Inutilidade da ESPT

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Em relação à **indignidade** (Gráfico 7) o desvio-padrão (0,97) corresponde que os PM não dispersaram nas suas respostas, sendo respostas próximas ao da média apresentada. Já média aritmética (2,76) indica que esse fator na BCS do Calabar representa um estado moderado e de alerta para risco psicossocial, ou seja, o policial militar tem a percepção de desânimo, injustiça e desgaste do seu trabalho e isso é confirmado pela predominância de topos das linhas de tendência do gráfico acima de 3,00, o que emerge a necessidade de intervenções a curto e em médio prazo para inibir a tendência de crescimento da indignidade.

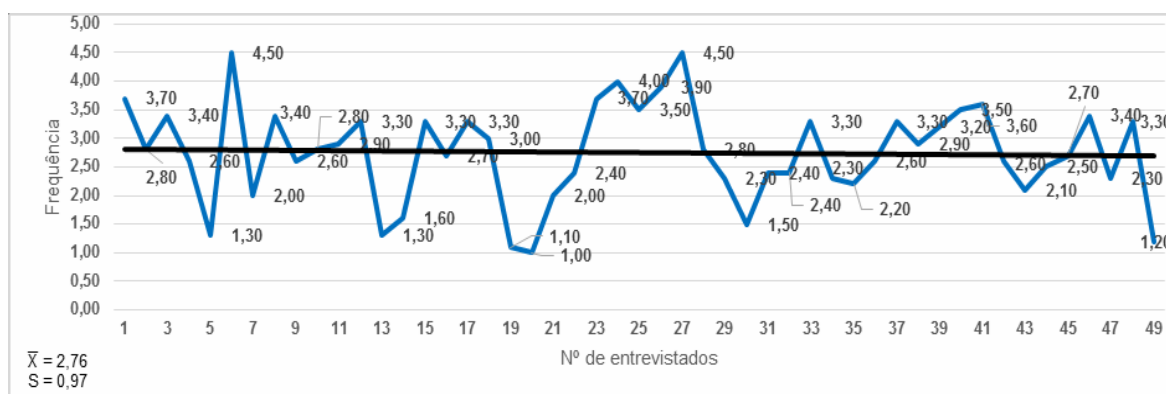


Gráfico 7 - BCS do Calabar: Fator Indignidade da ESPT

Fonte: Elaborado pelo autor / 2015.

Quanto ao fator da **desqualificação** (Gráfico 8), o valor do desvio-padrão (0,79) mostra que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, as respostas dos pesquisados estão próximas dos valores da média central. A média aritmética desse fator (1,83) revela que as características da desqualificação na BCS do Calabar têm baixo risco psicossocial, pois os policiais militares se sentem qualificados, aceitos e admirados tanto pelos colegas como pelo comandante, tendo a liberdade de se expressarem quanto ao que pensam e sente em relação ao trabalho. Nessa caracterização a predominância dos topos e fundos descendentes das linhas do gráfico descrevem e confirmam a tendência baixa da existência do fator da desqualificação.

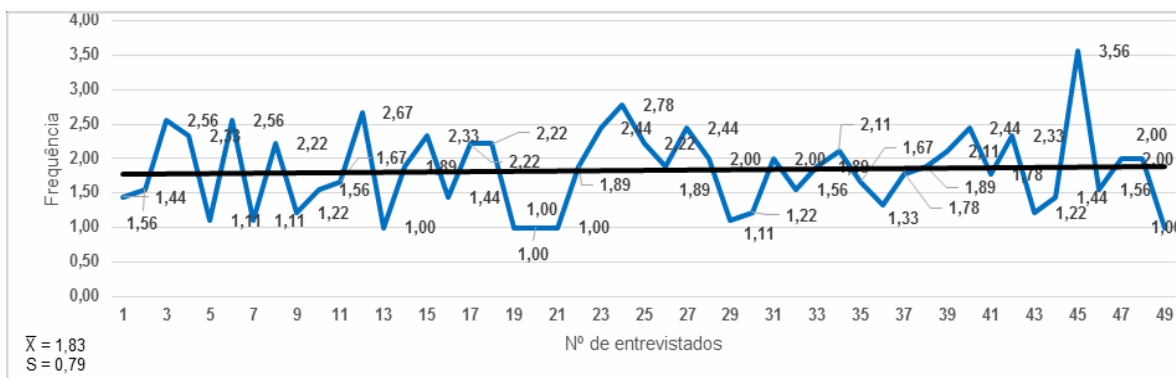


Gráfico 8 - BCS do Calabar: Fator Desqualificação da ESPT

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Na avaliação global dos riscos psicossociais em relação ao sofrimento patogênico no local de trabalho, na BCS do Calabar, este indicador é considerado como debilitado, pois a predominância da classificação de baixo risco (inutilidade e desqualificação) em dois dos três fatores credencia a BCS em estudo, associada ao estilo de gestão adotado na OPM, como ambiente de trabalho prazeroso, mesmo com espaço físico e equipamentos inadequados para a realização do trabalho. Entretanto, a facilitação para o exercício da criatividade, da mobilização e a busca da superação pelos policiais militares daquela BCS constrói uma estratégia defensiva daquilo que o faz sofrer para seguir trabalhando e cumprindo as suas obrigações constitucional e institucional em prol da paz e do equilíbrio do tecido social.

Os itens que caracterizam essa EADRT segundo Facas (2013) são observados através das disfunções físicas, psicológicas e sociais consequentes pelo enfrentamento relacionados com a organização do trabalho, bem como, com o seu estilo gerencial e vivência de sofrimento.

O fator **dano psicológico** (Gráfico 9) apresenta um desvio-padrão (0,58) que mostra que não ocorreu uma vasta dispersão nas respostas, significando que essas respostas estão próximas dos valores da média central da amostra. Já a média aritmética de 2,06 dissemina que os policiais militares da BCS do Calabar têm um baixo risco psicossocial, conforme parâmetro de avaliação da referida Escala. Não há predominância de sentimentos negativos em relação à existência e a vida em geral.

Nessa caracterização a predominância dos topos e fundos descendentes das linhas do gráfico descrevem e confirmam a tendência baixa da existência de dano psicológico na amostra.

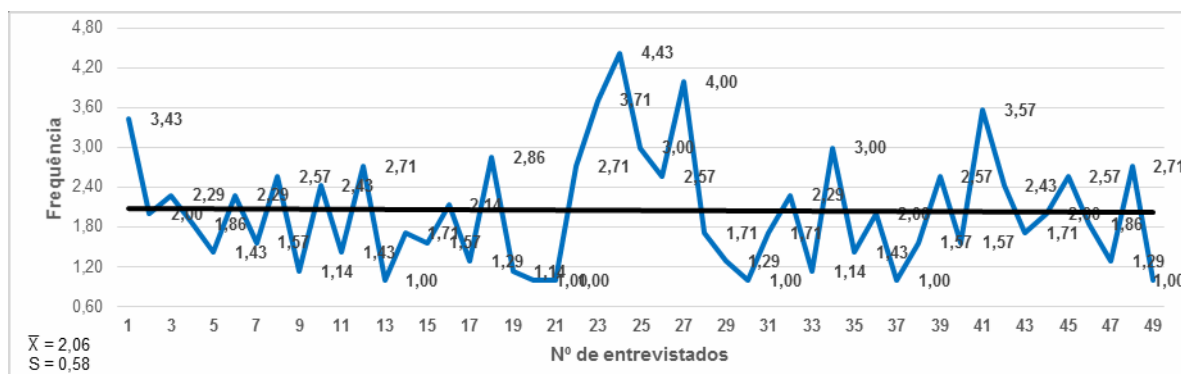


Gráfico 9 - BCS do Calabar: Dano Psicológico da EADRT

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

O esquema de **danos sociais** da amostra (Gráfico 10) propala um desvio-padrão (0,60) que confirma a concentração das respostas em relação aos valores próximos da média central. A média desse fator (1,85) também caracteriza a situação de baixo risco psicossocial, pois os policiais militares da BCS em questão não têm predominância nos aspectos do isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. A tendência apresentada na amostra revela que os movimentos de alta através dos seus topos e fundos estão numa descendência que se aproximam do parâmetro 1,00, significando proximidade da ausência de fator.

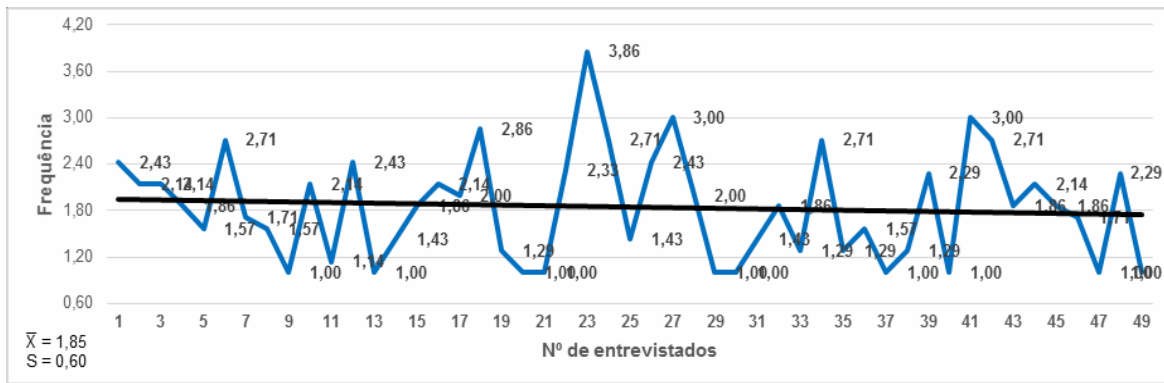


Gráfico 10 - BCS do Calabar: Dano Social da EADRT

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Por fim, em relação ao fator **dano físico** (Gráfico 11) o desvio-padrão (1,81) simboliza, também, uma variação nas respostas apresentadas pelos pesquisados na avaliação desse dano relacionado ao trabalho, contudo não pode ser desprezado. Apresenta uma média aritmética (2,60) que revela um resultado mediano, ou seja, uma situação limite para o risco psicossocial em estudo, demandando ações a curto e médio prazo a fim de inibir o dito fator patogênico, pois há a projeção de movimentos de tendência de alta na amostra direcionados para dores no corpo, nas costas e alterações no sono.

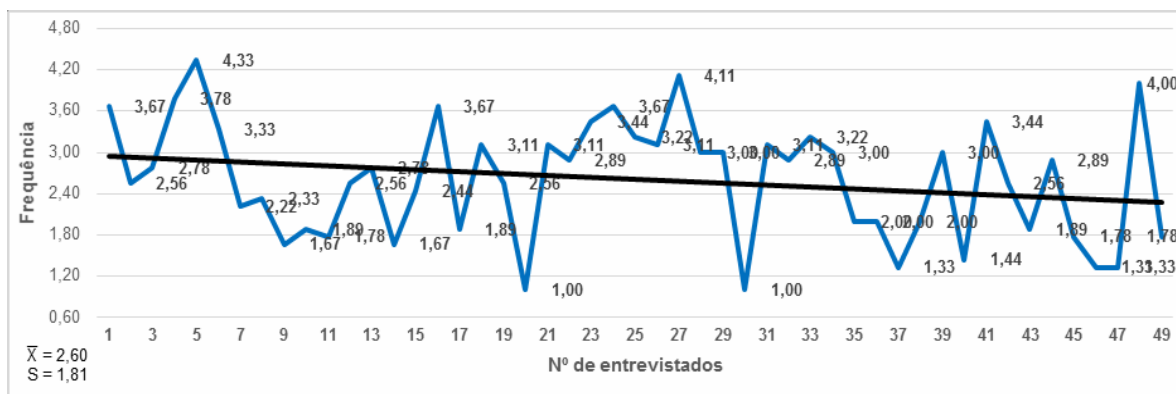


Gráfico 11 - BCS do Calabar: Dano Físico da EADRT

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

As entrevistas conferidas pelos Gestores da Polícia Militar da Bahia, particularmente o Exmº Sr. Cel PM Comandante Geral e o Ilmº Sr. Cel PM Superintendente da Prevenção à Violência, possibilitaram identificar as preocupações e os comprometimentos com a política estratégica de valorização do cidadão-policial militar.

O Exmº Sr. Cel PM Anselmo Alves Brandão, Comandante Geral da PMBA enfatizou que o policial militar na atividade de policiamento comunitário tem duplo papel na sociedade, sendo “ator” e “autor” do serviço de segurança pública que ele presta à comunidade e diante desse binômio do seu papel é de fundamental importância que ele possa conhecer o processo da dinâmica da exclusão e inclusão social no espaço social em que ele está inserido. Reforça a concepção da potencialização e

da construção positiva entre o policial militar e a sua organização, esclarecendo que o PM trabalha diariamente na solução de conflitos o que exige uma condição psicológica favorável e baixo nível de estresse desse policial militar. Acredita que só se torna possível o equilíbrio psíquico do PM se aquele profissional de segurança pública adquirir defesas contra aspectos que vulnerabilizam sua saúde psicoafetivas e psicossensoriais-motoras. Assim, no ambiente de trabalho o PM deve aprender a solidificar mecanismos de proteção que fortaleçam suas emoções e garantam sua saúde mental de forma a garantir sua excelência na prestação de serviço à sociedade. E essa preocupação de bem servir à comunidade está apresentada quando se analisa o slogan da Corporação Policial Militar, “PM e comunidade na corrente do bem”, expressando a preocupação da PMBA com a união do policial militar e a sociedade na busca da paz social.

Já o Cel PM Ademar Fontes, Superintendente da Prevenção à Violência, entende que os policiais militares carecem de conhecer o processo da dinâmica da exclusão e inclusão social no espaço social que eles atuam e desenvolvem às suas atividades laborais, uma vez que existe uma variação histórica, cultural, econômica e social daquele espaço, favorecendo o entendimento dos anseios da comunidade local. Quanto à valorização do policial militar o Superintendente entende que esses profissionais de segurança devam ser assistidos por órgãos técnicos governamentais a fim de aportar conhecimentos no enfrentamento do sofrimento laboral, fortalecendo as suas emoções e protegendo-se das anomalias, pois se forem internalizadas prejudicam a saúde mental desses PM e em consequência a força produtiva.

Expandindo os conhecimentos científicos quanto à subjetividade, aos riscos psicossociais e ao instrumento de mapeamento das organizações, com bases referenciais à Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, o Prof. Emílio Peres Facas, Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília, sintetizou os pensamentos, as concepções e os resultados apresentados nesse relatório de pesquisa, quando, categoricamente, afirmou que o PROART é um instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais nas organizações, sendo operacionalizado através de quatro dimensões: (1) dimensão da organização do trabalho, que implica regras, normas e ritmo do trabalho; (2) dimensão do estilo de gestão, verificando-se que papel o gestor ocupa dentro da organização; (3) dimensão do sofrimento patogênico do trabalho, ou seja, como os fatores interferem no desencadeamento para o adoecimento do trabalhador; e (4) dimensão do dano, já no estado provável de adoecimento do trabalhador ou preste a adoecer. Por isso, o PROART antecede a participação dos trabalhadores à Clínica de Psicodinâmica do Trabalho. O Prof. Dr. Emílio Facas, confirmou que as Organizações do Trabalho têm que se preocupar com a dimensão da subjetividade, pois está presente em todos os momentos na vida do trabalhador. Referindo-se, particularmente, a atividade do policial militar, asseverou que o labor é extremamente complexo, que envolve atendimento ao público, trabalho no ambiente interno, bem como circunscreve com situações de extrema violência, e, evidentemente, o policial militar será afetado, seja desenvolvendo uma síndrome do pânico, seja desenvolvendo uma paranoia ou qualquer outro tipo de doença. Assim, em algum momento da sua profissão, esse trabalhador irá descompensar, seja através de um ato extremo, cometendo suicídio, seja entrando numa depressão ou adentrando em outro tipo de estado patológico. Por fim, o Prof. Dr. Emílio Facas, confirmou que é preciso dá atenção à subjetividade do trabalhador, seja qual for à natureza da organização, pois as consequências danosas atingem a organização e a qualidade do trabalho

na sua excelência, na sua produtividade. Alertou, ainda, que a organização que se preocupa com o trabalhador, repassa para este a mensagem de reconhecimento dos seus esforços e que a organização está proporcionando meios para melhorar o seu desempenho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No labor dessa pesquisa, perquirimos compreender a possibilidade de interferência dos aspectos da subjetividade no desempenho do policiamento comunitário da Base Comunitária de Segurança (BCS) do Calabar, através do sistema de policiamento conhecido como Koban, considerando os resultados registrados em relação ao índice de Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI), no recorte temporal do ano de 2014.

Com o propósito de entender essas expectativas inicialmente, enfocamos a contextualização do surgimento do Plano Plurianual Participativo 2008-2011 do Governo do Estado que empreendeu esforço para a participação da sociedade na construção de políticas públicas, ensejando o Plano Estadual de Segurança Pública nas versões 2008-2011 e 2012-2015, cujo PLANESP se tornou o marco de visão governamental para o campo da política de Segurança Pública do Estado da Bahia, surgindo as Áreas Integradas da Segurança Pública (AISP), promovendo o policiamento comunitário, mediante projetos como o Ronda nos Bairros, Sistema de Ações Preventivas, da investigação e dos trabalhos periciais, que passaram atuar de forma integrada nas suas AISP. O avanço dessa estratégia governamental para o Sistema de Defesa Social do Estado emergiu com a implantação do Programa Pacto Pela Vida (PPV) cujo objetivo principal é a promoção da paz social, com ênfase na diminuição dos índices de CVLI e CVP no âmbito policial, mediante a política de articulação da sociedade e integração com o Poder Judiciário, Assembleia Legislativa, o Ministério Público, a Defensoria Pública, os Municípios e a União.

Nesse diapasão, a Polícia Militar da Bahia, através das premissas do PPV institucionalizou a instalação das Bases Comunitárias de Segurança (BCS) em bairros do Estado que apresentavam riscos de violência, caracterizados como espaço territoriais críticos, deteriorados, pois possuíam um aglomerado de pessoas com condutas anormais em comparação aos padrões de moralidade e legalidade estabelecidos por grupos dominantes e ordenamento jurídico que ditam normas para uma boa convivência social.

Em seguida, enfocamos os aspectos da cidadania, pobreza e exclusão social, esclarecendo os fenômenos espaços-sociais de convivência e aprendizado para o policial militar, nesses territórios de risco, evidenciando a cultura dos direitos humanos como novo conhecimento acolhido pelos segmentos da sociedade civil em ações coletivas que potencializam a agregação da democracia política com a democracia social através da ética de justiça social.

Os princípios, a origem e a dinâmica da filosofia de polícia comunitária, bem como os atributos do modelo de policiamento comunitário através do Sistema Koban instituído nas BCS do Estado da

Bahia, revelaram a importância do ativismo do policial comunitário que potencializa a sua visão para o enfrentamento das problemáticas sociais existentes no território espacial das suas ações laborais.

Já a escolha da referência teoria da psicodinâmica do trabalho com o propósito de identificar os aspectos da subjetividade da BCS do Calabar, contemplou as dimensões relacionados no trinômio sujeito-trabalho-saúde, mediante do trabalhador com a organização do trabalho, proporcionando a investigação dos riscos psicossociais na BCS em estudo. Contribuindo com as investigações desses riscos, delinearam-se as características da BCS pesquisada quanto aos índices de homicídios na área de atuação daquelas OPM no ano de 2014, os aspectos sociais da comunidade do Calabar e o índice de aceitação do policiamento comunitário desenvolvido na BCS, na visão dos representantes comunitários.

Edificando a perspectiva de resposta da problematização da pesquisa, revela-se que os pressupostos que conduzem ao trabalho saudável são aqueles que respeitam a identidade em sua construção plena pelos trabalhadores, através da prescrição ética nessas organizações, respeitando os limites e os potenciais da condição humana, cujos pressupostos, sendo atendidos, aclaram a criatividade e ao comprometimento dos trabalhadores com os resultados satisfatórios da força produtiva, para atender os desejos da própria organização e de seus clientes, contudo, preocupando-se em reduzir os impactos danosos à saúde e ao psíquico do trabalhador.

A enquete realizada junto aos representantes e líderes comunitários do bairro do Calabar disseminaram resultados positivos, quanto às atividades desenvolvidas pela BCS, na sua área de atuação, traduzindo em diminuição dos índices de violência e criminalidade, após as implantações da BCS em estudo, aumentando, desta forma, a percepção da sensação de segurança na comunidade.

Os dados apresentados nesta pesquisa têm reverência para o enfrentamento e a vivência dos policiais militares da BCS estudada quanto à percepção desses profissionais de segurança pública.

Nessa circunstância, a EOPT, combinada com a EEG, revelou que a sistematização do trabalho é essencial no processo.

Mesmo com uma situação de alerta para a consolidação da predominância do prazer no ambiente de trabalho da BCS do Calabar, o estilo de gestão predominante naquela OPM é o realizador, pois os seus integrantes estão concentrados na competitividade e na promoção profissional, tornando-os verdadeiros empreendedores que satisfazem com novos desafios com o propósito de alcançar a excelência do serviço prestado à comunidade que atuam. A organização, também, se pauta na flexibilidade e no reconhecimento dos seus policiais militares empreendedores, através do prestígio, contudo se completa com a existência de níveis hierárquicos.

A ESPT indicou, na avaliação global, que os riscos psicossociais em relação ao sofrimento patogênico são baixos, destacando-se como fator negativo a indignidade. Em relação a esse fator os itens em destaques são o espaço, a infraestrutura e os equipamentos da OPM inadequados, todavia a facilitação para o exercício da criatividade, da mobilização e a busca da superação pelos policiais militares da BCS constrói uma estratégia defensiva daquilo que o faz sofrer para seguir

trabalhando e cumprindo as suas obrigações prol da paz e do equilíbrio daquela comunidade.

Os resultados da EADRT revelaram que os danos psicológicos e sociais estão presentes na BCS em estudo, em consequência do enfrentamento relacionado com a sistematização do trabalho desenvolvida na BCS do Calabar, através do estilo gerencial e vivência de sofrimento, entretanto, essas disfunções estão classificadas como risco baixo. Em relação à disfunção física, a avaliação moderada já significa adoecimento do efetivo, esgotamento profissional, como dores nas costas, no corpo, nas pernas e alterações no sono, necessitando de uma avaliação clínica mais apurada para avaliar a presença da Síndrome de Burnout, pertencente ao Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), pois profissionais da área de segurança correm risco maior de desenvolver esse transtorno. Diante do quadro, há necessidade de medidas de médio e longo prazo, tais como, mapeamento dos sintomas para avaliar os estágios de Burnout, atividade física regular e exercícios de relaxamento laboral a fim de controlar os sintomas.

As percepções das autoridades gestoras dessa Corporação PM, mediante as informações colhidas nas entrevistas, estão alinhadas com os pensamentos dos teóricos que defendem a necessidade de prevenir os riscos psicossociais nas organizações de trabalho para uma construção de excelência dos resultados da força de trabalho, beneficiando o cidadão-cliente, reduzindo os sofrimentos dos policiais militares nas suas atividades e emergindo a sensação de prazer desses profissionais de segurança pública, no seu ambiente organizacional.

Nesse contexto, respondendo à propositura do problema dessa pesquisa, notou-se que os riscos psicossociais estão conectados à organização do trabalho, que, desprezando os aspectos da subjetividade dos trabalhadores, no caso concreto desta pesquisa os policiais militares, os riscos irão interferir no desempenho da filosofia de policiamento comunitário, praticada pelos PM da Base Comunitária de Segurança do bairro do Calabar.

Evidentemente, esta pesquisa reconhece a necessidade de aprofundar melhor as análises dos riscos psicossociais na unidade estudada e em outras unidades do município, pois já encontrou ressonância da aplicabilidade da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho para aportar conhecimentos aos instrumentos de avaliação da saúde mental do trabalhador, através do PROART, considerando a organização prescrita do trabalho, os estilos de gestão das organizações e vivências de sofrimentos.

REFERÊNCIAS

ATLAS BRASIL - **ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL**. Perfil. Apresenta dados sobre as cidades brasileiras. Disponível em: < http://atlasbrasil.org.br/2013/perfil/salvador_ba>. Acesso em: set. 2015.

ADORNO, Sérgio. **Exclusão socioeconômica e violência urbana**. Sociologias, Porto Alegre, ano 4, nº 8, jul/dez 2002.

BAHIA. **Portaria Conjunta nº SSP/SICM nº 001**: Criação de comissão para implantação das Bases Comunitárias de Segurança Pública/BCS. Salvador, BA, 2011.

BAHIA. **Programa Pacto pela Vida**. Disponível em <<http://www.pactopelavida.ba.gov.br/pacto-pela-vida/o-que-e/>>. Acesso em: jun.2015.

BAHIA. Constituição (1989). **Constituição Estadual da Bahia**. Salvador, BA: Assembleia Legislativa, 1989.

BAHIA. **Projeto Polícia Cidadão**. Polícia Militar da Bahia, 1997.

BAHIA. **Portaria nº 106-CG/12**. In: Boletim Geral Ostensivo nº 244, de 27 de dezembro de 2012, p. 7597-7611. Disponível em: <http://intranetpm.ba.gov.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=276&view=fnish&cid=4632&catid=17&m=0>. Acesso em set. 2015.

BAHIA. **Portaria nº 058-CG/15**. In. Suplemento LJNG nº 011, de 25 de junho de 2015. Disponível em

<http://intranetpm.ba.gov.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=276&view=fnish&cid=17358&catid=230&m=0>. Acesso em set.2015.

BAHIA. **Matéria jornalística intitulada “Judocas da BCS do Calabar conquistam campeonato”**, de 22 de setembro de 2015. Disponível em:

<http://www.pm.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7057&catid=251&Itemid=1041>. Acesso em set 2015.

BONDARUK, Roberson Luiz; SOUZA, César Alberto. **Polícia Comunitária**: polícia cidadã para um povo cidadão. Curitiba: Comunicare, 2012.

BORGES, Alberto Salles Paraíso e BOAVENTURA, Pedro Nascimento. **Sistema de Policiamento Integrado**. Salvador: PMBA, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário: **Referências para o desenvolvimento territorial sustentável**. Ministério do Desenvolvimento Agrário; Brasília: Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável/Condraf, Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural/NEAD, 2003. (Textos para Discussão, 4). Disponível em: http://ieham.org/html/docs/Referencias_para_desenvolvimento_rural_sustentavel.pdf Acesso em ago.2015.

BRASIL. Ministério da Interação Nacional. **Documento base para a definição da Política Nacional de Ordenamento Territorial** - PNOT (Versão preliminar), 2006, p. 4. Disponível em:

<http://www.fau.usp.br/docentes/deprojeto/c_deak/CD/5bd/2br/3plans/2006pnot/PNOT-v-preliminar.pdf>. Acesso em ago. 2015.

CABEZA, Ángel Massiris. **Ordenación del território en America Latina**. Scripta Nova. Revista eletrônica de geografia y ciencias sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, núm. 125, 1 de octubre de 2002. Disponível em: <<http://www.ub.es/geocrit/nova-ig.htm>>. Acesso em ago.2015.

CERQUEIRA, Antonia Lílian Santana de; e SANTOS, Dilson Antonio Rosário dos; SILVA, Deraldo Antonio Moraes da. **Manual de Metodologia Científica: desmistificando o método**. 2.ed. Salvador: Artset, 2013.

DJOURS, Christophe, ABDOUCHELE, Elisabeth e JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuição da escola djouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 2014.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

FACAS, Emílio Peres. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**: Dissertação ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília: UnB, 2013.

FERREIRA, Ignez Costa Barbosa e PENNA, Nelba Azevedo. **Território da violência: um olhar geográfico sobre a violência urbana**. Artigo_GEOUSP - Espaço e Tempo: São Paulo, nº 18, 2005.

FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília (DF): UnB, 2007.

FREITAS, Lêda Gonçalves de e FACAS, Emílio Peres. **Vivências de prazer- sofrimento no contexto de trabalho dos professores**. Artigo da revista de psicologia da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.revispsi.uerj.br/v13n1/artigos/html/v13n1a02.html>. Acesso em ago.2015.

KOGA, Dirce. **Medidas de cidades: entre territórios de vida e territórios vividos**. São Paulo: Cortez, 2011.

LEAL, Marcelo Ferreira. **Criminalidade urbana: uma análise dos índices de criminalidade de 2010 na Área Integrada de Segurança Pública - AISP 15: Bairros de Amaralina, Chapada do Rio Vermelho, Nordeste de Amaralina, Santa Cruz e Vale das Pedrinhas**. Salvador, 2013.

MARX, Ivan Cláudio. **Sociedade civil e sociedade civil organizada**: revista Jus Navigandi. Teresina, ano 11, nº 1019, 16 abr. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8257>>. Acesso em: abr.2015.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo e MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação**.

Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2009, vol. 12, n. 2. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002. Acesso em: set.2015.

PPV. Desenvolvido pelo Estado da Bahia, [2011]. **Pacto Pela Vida Bahia**.

Apresenta texto sobre definições a base comunitária de segurança. Disponível em:

<<http://www.pactopelavida.ba.gov.br/base-comunitaria-de-seguranca/>>. Acesso em: set. 2015.

PEREIRA, Angelina Paiva e MORAES, Rosângela Dutra de. **Transformação do Sofrimento e Conquista do Prazer no Trabalho**: contribuições da clínica do trabalho e da ação. ARPPEE. Amazônica – Revista de Psicopedagogia, Psicologia Escolar e Educação. Ano 6, Vol XI, número 2, 2013. UFAM. Disponível em: <http://ieaa.ufam.edu.br/revistas/amazonica/category/06-2013-volume-11/>. Acesso em: set.2015.

ROCHA, Antonio Sebastião dos Santos; KOGACHI, Edson Tetsuo; LEITE, Luciana de Oliveira. **Polícia Cidadã**: Uma Análise Crítica. Trabalho monográfico apresentado para aprovação no Curso de Especialização em Administração em Serviços. Salvador: UFBA, 2001.

SANTOS FILHO, Nelson Gomes dos. **O Projeto Polícia Cidadã**: Aplicação dos Conceitos da Administração Pública Gerencial no Nível Microorganizacional da Segurança Pública. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001/GPG/2001_GPG1183.pdf> Acesso em: set.2015.

SILVA JÚNIOR, Dequex Araújo. **A governança securitária em torno das bases comunitárias de segurança**: uma proposta de administração dos riscos a partir de intervenções preventivas. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Academia de Polícia Militar da Bahia. Universidade do Estado da Bahia. Salvador, 2013.

SKOLNICK, Jerome H.; BAYLEY, David H. **Policiamento Comunitário**: Questões e Práticas através do Mundo. Trad. Ana Luísa Amêndola Pinheiro. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002 (Série Polícia e Sociedade; nº 6).

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma. **A subjetividade no trabalho em questão**. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 23, n. 1. São Paulo, 2011.

SILVA, Maria Auxiliadora da; DIAS, Climaco; e CORDEIRO, Paula Regina de Oliveira. **Segurança Pública com Cidadania e a Base Comunitária de Segurança, do que se trata?**. Disponível em:

<http://www.lugarcomum.ufba.br/urbanismonabahia/arquivos/anais/ex3_seguranca-2012>. Acesso em: 15 set. 2015.

SSP/BA. Ofício nº 3823/2015/SIAP: **informações sobre estudos BCS**. Superintendência de Gestão Integrada da Ação Policial (SIAP). Salvador (BA), 2015.

TROJANOWICZ, Robert; BUCQUEROUX, Bonnie. **Policiamento Comunitário**: como começar. Trad. Mina Seinfeld de Carakushansky. Rio de Janeiro: Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, 1994.

XAVIER, Francisco Cândido. **Coleção Fonte Viva; 4**. 1.ed. 6 imp. – Brasília: FEB, 2013.