

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Marcelo Mendes Arigony

***DECENT WORK: UM PARADIGMA DE TRABALHO PARA A POLÍCIA
CIVIL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL***

Santa Maria, RS
2021

Marcelo Mendes Arigony

***DECENT WORK: UM PARADIGMA DE TRABALHO PARA A POLÍCIA CIVIL DO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL***

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Doutor em Administração.**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

Santa Maria, RS
2021

Arigony, Marcelo Mendes

DECENT WORK: UM PARADIGMA DE TRABALHO PARA A POLÍCIA
CIVIL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL / Marcelo Mendes
Arigony.- 2021.

156 p.; 30 cm

Orientadora: Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Administração, RS, 2021

1. Decent work 2. Polícia Civil 3. Sustentabilidade I
I. Madruga, Lúcia Rejane da Rosa Gama II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

Declaro, MARCELO MENDES ARIGONY, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Tese) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

Marcelo Mendes Arigony

***DECENT WORK: UM PARADIGMA DE TRABALHO PARA A POLÍCIA CIVIL DO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL***

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Linha Estratégia em Organizações, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Doutor em Administração.**

Aprovado em 13 de Dezembro de 2021:

Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, Dra. (UFSM)
(Presidente/ Orientadora)

Clandia Maffini Gomes, PhD (UFSM)

Karen de Oliveira Guinot, Dra. (ULBRA)

Lucas Veiga Ávila, Dr. (UFSM)

Olinda Barcellos, Dra. (FAPAS)

Santa Maria, RS
2021

Dedico esta tese a todos os policiais, homens e mulheres, do nosso Rio Grande do Sul.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora e a todas as pessoas que contribuíram para que eu chegasse ao final desta caminhada. Descobri no Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria um ambiente colaborativo de fazer inveja. Nunca teria conseguido sozinho. Gratidão por tudo!

RESUMO

DECENT WORK: UM PARADIGMA DE TRABALHO PARA A POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

AUTOR: Marcelo Mendes Arigony

ORIENTADORA: Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

Esta tese trata do trabalho dos policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul, analisados pela perspectiva do conceito de trabalho que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) denominou Decent Work. O reconhecimento da importância do trabalho e do trabalhador, em contexto de sustentabilidade e responsabilidade social, levou a OIT a construir o conceito central deste estudo. Considerada a relevância da temática na contemporaneidade, o trabalho decente da OIT foi incluído entre os 8 (oito) Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que foram estipulados pelos países-membros da ONU no ano 2000, e entre os 17 (dezessete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), como prioridades até 2030. Mostra-se assim relevante e oportuno estudar o ambiente de trabalho nas organizações policiais, pela ótica da OIT, definindo-se como problema central desta pesquisa a existência de convergência entre a percepção do contexto do trabalho policial, pelos policiais civis do RS, Brasil, e os indicadores que perfazem o conceito de trabalho decente da OIT. A pesquisa tem como objetivo analisar a convergência entre a percepção de trabalho dos policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul e os indicadores do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sendo elencados como objetivos específicos analisar a percepção dos policiais civis do RS sobre o seu trabalho, pelos critérios do conceito de trabalho decente definido pela OIT; analisar a percepção de Gestores da Polícia Civil RS acerca de suas atribuições, sob a ótica do conceito de trabalho decente definido pela OIT; mensurar os principais indicadores que influenciam o trabalho dos servidores da polícia civil identificando as convergências entre seu trabalho e os indicadores de trabalho decente da OIT; propor um Framework dos indicadores do trabalho decente dos servidores da polícia Civil, apresentando também recomendações para a organização. Quanto ao método, a pesquisa classifica-se duas fases: a) pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas com os principais gestores da organização; b) pesquisa quantitativa aplicada com a participação de 706 policiais civis do Estado do RS. As evidências qualitativas foram tratadas por meio de análise de conteúdo e as quantitativas foram analisadas por meio de procedimentos estatísticos informatizados, técnica multivariada, cluster analysis, análise de confiabilidade alfa de Cronbach, dendograma, análise de correspondência. Como principais resultados destacam-se: equilíbrio na distribuição por sexo, cargos e idades nos quadros da polícia civil, com predominância do sexo masculino. Atendimento parcial aos indicadores do trabalho decente, com destaque negativo para o ambiente de trabalho, que é percebido como inseguro, seguido da evidência de baixa preocupação da instituição com os colaboradores.

Palavras-chave: *Decent work*. Polícia Civil. Estado do Rio Grande do Sul.

ABSTRACT

DECENT WORK: A PARADIGM OF WORK FOR THE CIVIL POLICE OF THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL

AUTHOR: Marcelo Mendes Arigony
ADVISOR: Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

This thesis deals with the work of civil police officers in the State of Rio Grande do Sul, analyzed from the perspective of the concept of work that the International Labor Organization (ILO) named Decent work. Recognition of the importance of work and the worker, in a context of sustainability and social responsibility, led the ILO to build the central concept of this study. Considering the relevance of the theme nowadays, the ILO's decent work was included among the 8 (eight) Millennium Development Goals (MDG), which were stipulated by the UN member countries in the year 2000, and among the 17 (seventeen) Sustainable Development Goals (SDGs), as priorities until 2030. It is therefore relevant and opportune to study the work environment in police organizations, from the perspective of the ILO, defining as the central problem of this research the existence of convergence between the perception of context of police work, by the civil police officers of RS, Brazil, and the indicators that make up the ILO's concept of decent work. The research aims to analyze the convergence between the perception of work of civil police officers in the State of Rio Grande do Sul and the indicators of decent work of the International Labor Organization – ILO, being listed as specific objectives to analyze the perception of civil police officers in RS on their work, according to the criteria of the concept of decent work defined by the ILO; analyze the perception of RS Civil Police Managers about their attributions, from the perspective of the concept of decent work defined by the ILO; measure the main indicators that influence the work of civil police officers, identifying the convergences between their work and the ILO's decent work indicators; to propose a framework of indicators of decent work by civil police officers, also presenting recommendations for the organization. As for the method, the research is classified into two phases: a) qualitative research carried out through interviews with the main managers of the organization; b) applied quantitative research with the participation of 706 civil police officers from the State of RS. Qualitative evidence was treated through content analysis and quantitative evidence was analyzed through computerized statistical procedures, multivariate technique, cluster analysis, Cronbach's alpha reliability analysis, dendrogram, correspondence analysis. The main results are: balanced distribution by sex, positions and ages in the civil police, with a predominance of males. Partial compliance with decent work indicators, with a negative emphasis on the work environment, which is perceived as unsafe, followed by evidence of the institution's low concern with employees.

Keywords: Decent work. Civil police. State of Rio Grande do Sul.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais eventos internacionais sobre trabalho.....	23
Quadro 2 – Áreas Temáticas dos indicadores de trabalho decente	33
Quadro 3 – Atividades da pesquisa.....	67
Quadro 4 – Áreas temáticas da OIT.....	68
Quadro 5 – Pressuposições do modelo de mensuração.....	126
Quadro 6 – Critérios para avaliação do modelo estrutural.....	131

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Áreas temáticas de publicações	38
Figura 2 – Tipos de documentos relacionados com as publicações	39
Figura 3 – Principais fontes.....	40
Figura 4 – Principais países.....	40
Figura 5 – Principais linguagens.....	41
Figura 6 – Objetivos do Milênio.....	46
Figura 7 – Fluxograma do processo e construção da agenda	49
Figura 8 – Principais eventos associados à data histórica.....	57
Figura 9 – Antecedentes históricos da Polícia Civil do RS.....	61
Figura 10 – Atribuições da polícia Civil.....	64
Figura 11 – Organograma da Polícia Civil, extraído do anuário 2020	65
Figura 12 – Estrutura Organizacional, extraída do anuário 2020.....	66
Figura 13 – Modelo de caminho das áreas temáticas	124
Figura 14 – Modelo de mensuração inicial	130
Figura 15 – Modelo de mensuração final.....	134

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de publicações por ano	39
Gráfico 2 – Classificação da Oportunidade de Emprego	107
Gráfico 3 – Classificação da temática rendimentos adequados e trabalho produtivo	108
Gráfico 4 – Classificação da Jornada de trabalho decente	109
Gráfico 5 – Classificação da Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar.....	110
Gráfico 6 – Classificação da Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego	112
Gráfico 7 – Classificação do ambiente de trabalho seguro	114
Gráfico 8 – Classificação do diálogo social e representação de trabalhadores e empregados	115
Gráfico 9 – Síntese das temáticas pesquisadas junto aos policiais civis.....	115
Gráfico 10 – Distâncias de ligação para as áreas temáticas	116
Gráfico 11 – Dendograma das áreas temáticas.....	117
Gráfico 12 – Distâncias de ligação para as variáveis sócio demográficas	117
Gráfico 13 – Dendograma das áreas temáticas.....	118
Gráfico 14 – IOT e ATS x Faixa de idade	118
Gráfico 15 – IOT e ATS x Estado civil.....	119
Gráfico 16 – IOT e ATS x Sexo	120
Gráfico 17 – IOT e ATS x Cor	120
Gráfico 18 – CTV e JTD x Faixa de idade.....	121
Gráfico 19 – CTV e JTD x Estado civil.....	122
Gráfico 20 – CTV e JTD x Cor	122
Gráfico 21 – CTV e JTD x Sexo	123

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Fiabilidade dos valores do alfa de Cronbach	70
Tabela 2 – Faixa de idade dos respondentes	98
Tabela 3 – Distribuição dos respondentes conforme o sexo	98
Tabela 4 – Cor de pele declarada pelos participantes	99
Tabela 5 – Estado civil dos participantes	99
Tabela 6 – Existência de filhos dos respondentes e o número de filhos	100
Tabela 7 – Graduação dos respondentes	100
Tabela 8 – Apresenta fonte de renda cumulativa.....	101
Tabela 9 – Contribuição na renda familiar pelo cônjuge ou companheiro(a).....	101
Tabela 10 – Cargo/função desempenhada na Polícia Civil.....	102
Tabela 11 – Classe na carreira dos respondentes.....	102
Tabela 12 – Setor de lotação	103
Tabela 13 – Tempo de serviço na Polícia Civil do RS	103
Tabela 14 – Distribuição por região de lotação dos respondentes.....	104
Tabela 15 – Número de policiais lotados no órgão do respondente	105
Tabela 16 – Fiabilidade dos valores do <i>alfa de Cronbach</i>	106
Tabela 17 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “A” – “Oportunidades de emprego – OE”	106
Tabela 18 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “B” – “Rendimentos adequados e trabalho produtivo – RA”	107
Tabela 19 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “C” – “Jornada de trabalho decente – JTD”	108
Tabela 20 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “D” – “Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar – CTV”	109
Tabela 21 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “E” – “Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego – IOT”.	111
Tabela 22 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “F” – “Ambiente de trabalho seguro – ATS”	112
Tabela 23 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “G” – “Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados – DSRT”	114
Tabela 24 – Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e VME	127
Tabela 25 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas com as variáveis latentes ..	128
Tabela 26 – Critérios Fornell-Larker e HTMT.....	129
Tabela 27 – Valores das VIF entre as temáticas.....	132
Tabela 28 – Valores de f^2 e R^2	132
Tabela 29 – Relações entre as temáticas do modelo e a confirmação das hipóteses.....	133

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CONASP	Conselho Nacional de Segurança Pública
DPDFT	Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
MAPA	Memória da Administração Pública Brasileira
MJSP	Ministério da Justiça e da Segurança
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPGA	Programa de Pós-Graduação em Administração
RS	Rio Grande do Sul
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SEPLANSEG	Secretaria de Planejamento de Ações Nacionais de Segurança Pública (antiga)
SUSP	Sistema Único de Segurança Pública
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
WOS	Web of Science

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	OBJETIVOS	17
1.2	JUSTIFICATIVA.....	18
2	BASE TEÓRICA	21
2.1	A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	21
2.2	DECENT WORK.....	27
2.2.1	Revisão bibliométrica sobre trabalho decente	38
2.3	A OIT BRASIL E A AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE.....	41
2.4	A SEGURANÇA PÚBLICA	50
2.5	ATIVIDADE DE POLÍCIA	54
2.6	A POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL	59
3	MÉTODO	67
3.1	PRIMEIRA FASE DA PESQUISA-QUALITATIVA.....	68
3.2	SEGUNDA FASE DA PESQUISA – QUANTITATIVA	69
3.2.1	Análise dos dados	70
4	RESULTADOS E ANÁLISES	73
4.1	RESULTADOS DA FASE QUALITATIVA.....	73
4.2	RESULTADOS DA FASE QUANTITATIVA.....	98
4.2.1	Análise do perfil dos respondentes	98
4.2.2	Análise das dimensões temáticas do perfil dos policiais	106
4.2.3	Relação qualitativa entre as variáveis sócio demográficas e as áreas temáticas .	116
4.2.4	Relação quantitativa entre as áreas temáticas	123
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	135
	REFERÊNCIAS	137
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA	147

1 INTRODUÇÃO

Esta tese trata do trabalho dos policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul, analisados pela perspectiva do conceito de trabalho que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) denominou *Decent Work*, que, em tradução livre, significa um trabalho decente. O conceito de trabalho pretendido pela OIT considera o panorama laborativo, suas conexões e reflexos no sistema biopsicossocial dos trabalhadores e de suas famílias.

O reconhecimento da importância do trabalho e do trabalhador, em contexto moderno e ampliado de sustentabilidade e responsabilidade social por parte das mais diversas organizações, levou a OIT a construir o conceito central deste estudo, que pretende fomentar prática laborativa em condições de dignidade para o trabalhador e seu núcleo familiar, adequadas ao atual estágio civilizatório.

Atenta à sua missão essencial, e preocupada com essas questões, a OIT vem há muito discutindo e elaborando a temática deste estudo, e passou a uma postura mais ativa em 1998 e 1999, quando estabeleceu o conceito *decent work*, o qual reúne diversos indicadores a serem considerados para se garantir um patamar mínimo de dignidade no trabalho, com repercussão na vida pessoal e familiar do trabalhador.

A OIT vem assim protagonizando ações estratégicas com vista ao progresso social sustentável. Nesse ponto, definiu critérios que traduzem um paradigma de trabalho que deve ser observado e promovido pelos países-membros da Organização, como estratégia para garantia de um piso de direitos fundamentais: igualdade de oportunidades, erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática e geração de mais e melhores empregos (OIT, 2015).

Ainda, considerada a relevância da temática na contemporaneidade, o trabalho decente da OIT foi incluído entre os oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que foram estipulados pelos países-membros da ONU no ano 2000, e entre os 17 (dezessete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos no ano de 2015, os quais traduzem a tônica da prioridade nas políticas públicas internacionais pretendidas até 2030 (ONU, 2015).

Em nítido avanço, os ODS consagram um espectro ampliado da pretensão dos ODM, englobando outras necessidades básicas e complementares, e visando não só erradicar a pobreza, mas proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem paz e prosperidade. Dentre

essas ambições mundiais está inserido o trabalho decente – elencado como ODS número 8 – que pretende "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos" (ONU, 2015).

Quanto ao trabalho dos servidores e das organizações policiais, deve-se destacar que as polícias fazem parte de um grande sistema de segurança pública, o qual, por sua vez, situa-se no âmbito de políticas públicas de segurança que vêm delineadas a partir da Ordem Constitucional até as leis ordinárias, decretos e regulamentos. Nesse campo mais abrangente, encontram-se instituições relacionadas à saúde, educação, habitação, lazer e outras que reflexamente influenciam na paz e no bem estar social.

O atual contexto em que os policiais estão inseridos, quanto à sua atividade laborativa e aos reflexos em suas vidas pessoais, desperta especial interesse na contemporaneidade, quando a sociedade vem sendo afetada por grandes mudanças, inclusive decorrentes das novas relações advindas da sociedade da informação, que praticamente redefinem o paradigma de relações sociais que imperava até o final do século passado, com reflexos no trabalho policial na criminalidade.

Nesse passo, verifica-se uma criminalidade crescente, muitas vezes fruto de problemas sociais ainda não enfrentados com a força pretendida pela ordem constitucional. Podem ser aqui referidas a grande concentração de renda, a desigualdade social e todas as facetas da miséria humana, por conta da falta de efetividade em políticas públicas que enfrentem verdadeiramente questões de base, visando à capacitação e ao empoderamento de todos, para integrar a engrenagem social de forma produtiva, garantindo a paz, o bem comum e o desenvolvimento com qualidade de vida.

Deve-se destacar que o trabalho humano foi muito impactado em todas as fases do desenvolvimento, podendo ser traçado um panorama histórico em que se observam alguns marcos temporais na evolução do seu conteúdo e do seu conceito, quais sejam a antiguidade, a idade média com as sociedades escravocratas, as sociedades feudais, a revolução industrial, e por fim, a grande revolução vivida atualmente na era digital.

Modernamente a atividade laborativa é considerada instrumento de realização do indivíduo, além de meio necessário à sua própria manutenção. Essa função coloca o trabalho em patamar de grande importância, individual e socialmente, como fator de dignidade humana, demandando reforço nas garantias ao trabalhador e a sua família, em todos os aspectos do contexto laboral e suas externalidades.

A dignidade ganhou alto relevo no Brasil após a Constituição Federal (CF) de 1988, que colocou o indivíduo como centro, razão e fim, a partir de princípios constitucionais com grande densidade normativa, entre os quais despontam a igualdade e a cidadania, ao lado do valor social do trabalho, da livre iniciativa e da erradicação da pobreza, tudo para garantir desenvolvimento e construir uma sociedade justa, livre e solidária, com vista à paz e ao bem comum (BRASIL, 1988).

O amadurecido conceito de sustentabilidade, por seu turno, enaltece a vida e o meio ambiente, consideradas todas as suas relações – sejam políticas, econômicas, jurídicas, sociais, entre outras dimensões – que precisam ser necessariamente articuladas de acordo com as peculiaridades do caso que se pretende analisar. Nesse passo, o trabalho e o trabalhador encontram-se abrangidos por esse moderno conceito de sustentabilidade, mais especificamente na vertente social, que trata da responsabilidade das organizações com os seus colaboradores.

Buscando-se relacionar os conceitos acima com o âmbito da linha de pesquisa deste Programa de Pós-Graduação, deve-se referir que a gestão estratégica por parte de uma organização impõe considerar seus objetivos, interesses e ações, em linha com a missão institucional, os quais, a par de estarem direcionados ao seu progresso e desenvolvimento de longo prazo, precisam atender a questões éticas relacionadas ao desenvolvimento sustentável, inclusive no que tange à relação interna com os seus colaboradores.

Mostra-se, assim, relevante e oportuno estudar o ambiente de trabalho nas organizações policiais, pela ótica da OIT, a partir da visão dos trabalhadores e gestores, definindo-se como problema central desta pesquisa: *existe convergência entre a percepção do contexto do trabalho policial, pelos policiais civis do RS, Brasil, e os indicadores que perfazem o conceito de trabalho decente da OIT?*

1.1 OBJETIVOS

Como objetivo geral da pesquisa, tem-se: analisar a percepção de trabalho dos policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul (RS) quanto aos indicadores do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Como objetivos específicos, propõe-se:

- a) Analisar o perfil sócio demográfico dos policiais civis do RS;

b) Analisar a percepção de Gestores da Polícia Civil RS acerca de suas atribuições, sob a ótica do conceito de trabalho decente definido pela OIT;

c) Analisar a percepção dos policiais civis do RS acerca de suas atribuições, sob a ótica do conceito de trabalho decente definido pela OIT;

d) Mensurar os principais indicadores que influenciam no trabalho dos servidores da polícia civil identificando as convergências entre seu trabalho e os indicadores de trabalho decente da OIT;

1.2 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa se justifica como instrumento de análise do trabalho policial desenvolvido na Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul, por uma perspectiva ainda não estudada – ressalvada a pesquisa qualitativa de Mestrado, no âmbito deste mesmo Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), por este pesquisador, que foi o ponto de partida nesta caminhada. Naquela ocasião, iniciou-se o estudo sobre o trabalho das mulheres na Polícia Civil do RS pelo prisma do *decent work*.

Academicamente, o trabalho policial apresenta grandes lacunas a serem preenchidas, havendo rara literatura que aborde o tema com foco na atividade desempenhada no dia a dia pelos trabalhadores da Segurança Pública. Além disso, o novo paradigma de relações que surgiu na sociedade da era da informação trouxe implicações na vida desses trabalhadores, no contexto do seu trabalho, com o enfrentamento uma criminalidade crescente.

Deve-se registrar que esse objeto de estudo foi escolhido, desde a pesquisa de mestrado, e agora em continuidade no doutoramento, pela familiaridade do pesquisador com a área policial e pela possibilidade de acesso a conteúdo e informações agregando, além da ótica científico-acadêmica de pesquisador, também a visão empírica de quem labora na área policial há mais de 20 anos.

Ressalte-se que a atividade policial era historicamente ligada ao masculino, mas o panorama foi profundamente modificado ao longo dos tempos, permitindo-se, além do escopo central desta pesquisa, analisar algumas questões relacionadas à inserção das mulheres no trabalho, a partir dos vetores do trabalho decente, especialmente considerando a igualdade de oportunidades entre os sexos, que é um importante critério do conceito de trabalho da OIT.

Pretende-se assim, em um estudo abrangente – agregando os vieses quantitativo e qualitativo – descortinar o trabalho policial e contribuir para o preenchimento de uma lacuna científica, com a criação de teorias sobre esse trabalho peculiar, realizado servidores policiais, tanto no ambiente da corporação, como quanto aos reflexos em suas vidas pessoais, considerando o moderno contexto de sustentabilidade, que impõe responsabilidade social das organizações com seus colaboradores.

Pode-se referir que a pesquisa também se justifica como instrumento de análise da percepção que os policiais têm da maneira como as suas atividades são desempenhadas, como forma de proporcionar maior motivação e satisfação pessoal. Nesse aspecto, o estudo pode ter como público alvo os gestores atuais e futuros da organização, pretendendo servir de subsídio para o conhecimento do trabalho policial por uma nova ótica, possibilitando a reavaliação de critérios e a atualização de protocolos e estratégias, norteadas por uma prática social responsável.

Destaque-se a contribuição teórica e empírica pretendida com este estudo sobre trabalho policial, em área ainda pouco explorada, que transita em diversas áreas do conhecimento. Partindo-se de um paradigma internacional de direitos humanos no trabalho, situa-se na linha de pesquisa estratégia em organizações do PPGA da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) – campo da Administração – mas com forte inserção na área social e nos campos da História e do Direito.

O trabalho é analisado histórica e juridicamente, no âmbito de um tipo peculiar de organização, o que possibilita e demanda a intersecção e o diálogo de diferentes fontes, e a construção de conhecimento científico em todas as áreas referidas, no campo das ciências sociais e humanas.

O estudo está estruturado em cinco seções: introdução, a qual apresenta o tema com breve desenvolvimento visando à construção do problema de pesquisa enfrentado, os objetivos e a justificativa; base teórica, a qual contempla a revisão teórica sobre organização internacional do trabalho, trabalho decente, segurança pública, trabalho na polícia civil e objetivos para o desenvolvimento sustentável; método, que apresenta os procedimentos e as fases de coletas de dados, as etapas de análises, dentre outras variáveis; resultados da pesquisa; e considerações finais com evidências e contribuições para os estudos futuros.

2 BASE TEÓRICA

Esta seção se destina a apresentar uma abordagem teórica e conceitual a respeito das temáticas subjacentes ao presente estudo, em duas partes: a primeira tratando de Organização Internacional do Trabalho, Trabalho Decente e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030; e a segunda tratando sobre polícia civil no contexto da segurança pública.

2.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve origem como afiliada à Organização das Nações Unidas ao final da Segunda Grande Guerra, no corpo do Tratado de Versalhes (BELTRAMELLI NETO; VOLTANI, 2019), derivado da conferência de Paz que selou o armistício em 1919, vindo em seguida a se tornar a pioneira dentre as Agências Especializadas da ONU, no ano de 1946. Observa-se que, não obstante a origem comum, a OIT tem atualmente personalidade jurídica própria, distinta da Sociedade das Nações, o que lhe garante parcela de autonomia.

A Constituição da OIT de 1919 passou por diversas emendas nos anos de 1922, 1934, 1945 e 1946 até chegar à atual configuração. O texto final que define os fins e objetivos da Organização foi aprovado na 29ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho no ano de 1946, e incluiu como anexo um documento aprovado dois anos antes, na 26ª Reunião da Conferência realizada na cidade de Filadélfia, Estados Unidos da América.

A OIT é uma agência com estrutura tripartite formada por representação de trabalhadores, empregadores e Governos, que reúne 187 Estados-Membros, em torno da consagração de estratégias e ações voltada à promoção de trabalho digno para homens e mulheres, com vista ao desenvolvimento sustentável, considerado em sua acepção ampliada. Consagra-se como agência das Nações Unidas que tem como objetivo oferecer possibilidades de acesso ao trabalho decente e produtivo para homens e mulheres sob condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, 2021a).

A Organização foi criada por haver reconhecimento da necessidade de se proteger o trabalho e o trabalhador, visando promover justiça social. Sua composição plural tem por fim assegurar paridade de representação com consideração de diversos pontos de vista, de governos, patrões e empregados dos 187 Estados-membros em todas as instâncias da Organização.

Nesse mesmo contexto de promoção de direitos e oportunidades aos homens e mulheres, merece destacar que a OIT nasceu também sob o amparo da Liga das Nações ou Sociedade das Nações (1919), criada no seio do Tratado de Versalhes. Essa Organização Internacional objetivava reunir todas as nações em nível mundial, promovendo a arbitragem e mediação, de maneira a coibir novos conflitos, negociar um acordo de paz, frente ao recente término da Primeira Grande Guerra.

A Liga das Nações possuía organização bastante semelhante à da atual ONU, contando com um Secretariado, uma Assembleia Geral e um Conselho Executivo. O primeiro era composto por um grupo de especialistas sobre diversos assuntos e um Secretário Geral; a segunda, por representantes de cada estado membro que se reuniam anualmente, com direito a voto; ao passo que o último era formado pelas potências vitoriosas da Primeira Guerra Mundial: Grã Bretanha, Itália, França, Japão, e posteriormente Alemanha e União Soviética.

Em decorrência da deflagração da Segunda Grande Guerra, a Liga das Nações foi dissolvida, em 1939, eis que já não conseguia seguir os princípios que a norteavam e algumas potências estavam oneradas pelas exigências do Tratado de Versalhes, além do nazismo estar em ascensão. Após a Segunda Guerra Mundial, a ONU assumiu o papel da Sociedade das Nações (OIT, 2018).

Com o término da Segunda Guerra Mundial, mais de cinquenta países se reuniram com o intuito de resgatar a paz mundial, estabelecendo a Organização das Nações Unidas em 1945. Pretendia-se eliminar causas que ameaçavam a paz, como a opressão, pobreza e injustiça, através da vinculação dos estados membros e mecanismos para efetividade dos direitos humanos (FURLAN; SILVA, 2018). Pode-se inferir que a ONU busca garantir a paz mundial e combater violações aos direitos humanos em contexto de conflitos armados.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), importante contribuição da ONU, foi um grande marco para as mudanças paradigmáticas interestaduais de busca pela paz mundial (UNHR, 1948). A seguir, somente em 1966, a ONU conseguiu promulgar outros pactos significativos sobre direitos humanos, como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (BRASIL, 1992).

Para Beltramelli Neto e Voltani (2019), a Conferência Internacional do Trabalho funciona como parlamento mundial do Trabalho, com representantes de organizações patronais, obreiras e governos dos Estados-membros que se reúnem pelo menos uma vez por ano em Genebra para tratar de assuntos pertinentes ao âmbito do trabalho a nível nacional e global.

Observa-se que a origem da OIT é contemporânea ao fim da Segunda Grande Guerra, tendo sua Constituição elaborada por uma Comissão Trabalhista – composta por nove Estados: Estados Unidos, Bélgica, Cuba, Checoslováquia, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido – entre os meses de abril e janeiro do ano de 1919. A Agência nasceu efetivamente no conjunto normativo do Tratado de Versalhes, como instrumento para Justiça social e paz universal, com vista no desenvolvimento sustentável para todos.

Destaca-se que o cenário que antecedeu a criação de tal Organização era de grande exploração de trabalhadores assalariados e de alienação da mão de obra com relação aos seus meios de produção, tudo em virtude da Revolução Industrial. Isso porque, conforme sustentado por Alvarenga (2008), a revolução industrial aumentou o poder e a riqueza dos burgueses, porém para os operários, aumentou as desigualdades, o desemprego e a alienação aos meios de produção, fazendo com que o empresário capitalista se tornasse o detentor dos meios de produção, e os, assalariados, por sua vez, passaram a operar máquinas em série, e isso dispensou a necessidade de habilidades individuais.

Além disso, Süssekind (2000, p. 85) destaca eventos anteriores à Constituição da OIT de 1919, que denotam o movimento da comunidade internacional com vista ao trabalhador e ao trabalho digno, a iniciar pela Primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Berlim no ano de 1890, tratando sobre trabalho de mulheres e adolescentes, repouso remunerado e outros temas:

Quadro 1 – Principais eventos internacionais sobre trabalho

Ano	Evento
1890	Primeira Conferência Internacional do Trabalho – Berlim
1897	Organização Cristã do Trabalho – Zurique
1897	Criação da Comissão para Organizar um Organismo Internacional do Trabalho – Bruxelas
1900	Congresso de Paris – Fundação Internacional para Proteção dos Trabalhadores
1901	Criação da Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores – Brasileira
1915	Congresso da Filadélfia
1916	Recomendação para criação do Tratado de Paz – Inglaterra
1918	Requerimento para participação dos trabalhadores na Conferência da Paz – abril de 1919

Fonte: elaborado pelo autor (2021).

A Constituição da OIT reuniu ideais que já embasavam a Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores (OIT, 2007), a qual havia sido fundada em Basiléia no ano de 1901, dado que o movimento internacional visando à instituição de uma agenda internacional sobre as relações de trabalho iniciara no alvorecer do século 19, tendo por expoentes referidos

historicamente os empresários Robert Owen (1771-1853) do País de Gales e Daniel Legrand (1783-1859) da França (COSTA, 2019).

Aliado a isso, insta referir que as ideias pregadas por Karl Marx, em especial estampadas no Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848), contribuía para que movimento de proteção ao trabalhador fosse internacionalizado. Nesse contexto, a célebre frase “Proletários de todos os países, uni-vos” ecoou para fazer frente ao poderio econômico do capital (DE MISAILIDIS, 2017, p. 66). Ademais, a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), publicada pelo do Papa Leão XIII, expôs quais os princípios e fundamentos que deveriam ser aplicados em relação ao Estado, aos trabalhadores, às classes e à propriedade, fazendo expressa referência às obrigações de patrões e empregados e à dignidade no trabalho, que é o núcleo do *decent work*.

Retomando a constituição da Organização, deve-se destacar que já no preâmbulo são sintetizados valores que passam a limitar a exploração do trabalho e os interesses puramente econômicos, ao preconizar uma intersecção daqueles com a ética humanitária. Assim, o introito da Carta já anunciava que as Altas Partes Contratantes foram motivadas por sentimentos de justiça e humanidade, bem como pelo desejo de assegurar a paz permanente no mundo (DGERT, 2020). Nesse ponto, pode-se observar que, na mesma linha, a sustentabilidade modernamente é alcançada quando há a articulação de diversas dimensões, entre as quais a econômica, mas sempre balizada pela social e ambiental.

A Justiça Social passou assim a constar na agenda mundial como instrumento para a conquista da paz, rechaçando a exploração dos trabalhadores que caracterizou o momento histórico da revolução industrial e ainda se encontrava muito presente nos países industrializados. No mesmo passo, pode-se inferir que os valores constantes do Preâmbulo e da Constituição da OIT reconheciam o movimento de globalização e a necessidade de cooperação, em vista da crescente interdependência entre as nações.

A OIT acabou firmou-se como agência multilateral afiliada à ONU, especializada em questões sobre trabalho, tendo por missão promover oportunidades com vista ao trabalho digno e produtivo, encerrando conceitualmente um paradigma laboral criado em 1999 sob a denominação trabalho decente, hoje perfeitamente alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Cumprir destacar a forte vertente social que caracterizou a constituição da OIT, já percebida em seu preâmbulo, eis que o indivíduo trabalhador foi o centro de proteção dessa Organização. Nesse contexto, pode-se perceber vinculação com o que hoje se denomina Sustentabilidade. Para Juarez Freitas (2011), a Sustentabilidade é um princípio constitucional

que independe de regulamentações legais e que preza pela responsabilidade do Estado e da sociedade com relação ao desenvolvimento social inclusivo, durável e igualitário, bem como um ambiente limpo, inovador, ético e eficiente, que garanta a todas as gerações o direito ao bem-estar para todos.

Esse viés de sustentabilidade que está relacionado à constituição da OIT também coloca o indivíduo no centro de proteção, não mais visto como um objeto, pois é ele quem irá promover desenvolvimento e executar medidas para obtenção da Sustentabilidade em sentido amplo, Cultural, Econômica, Social e Ambiental, entre outras dimensões.

Em continuidade, para além do aspecto puramente econômico, observa-se o movimento da comunidade internacional, no sentido da necessária articulação das outras dimensões ligadas ao desenvolvimento, no caminho do progresso sustentável, o qual é buscado pela articulação de muitos fatores em torno da plenitude da vida no Planeta, considerado o meio ambiente em todos os seus aspectos.

O Preâmbulo da Constituição da OIT de 1919 aponta: a importância da paz universal e da justiça social; a necessidade de condições de trabalho adequadas às pessoas com quantidade de tempo e salários adequados, proteção, garantia dos interesses dos trabalhadores, liberdade sindical, entre outros; e a necessidade de todas as nações se empenharem em garantir o futuro dos trabalhadores de cada país e adotarem regimes humanos de trabalho (OIT, 1919).

Veja-se que, passados mais de cem anos, praticamente todos os valores preconizados no Preâmbulo da Carta da OIT ainda demandam políticas que visem à sua garantia e efetividade. Podem ser assim referidos: jornada e horário de trabalho, contratação, desemprego, salário adequado, proteção contra infortúnios, atenção com a igualdade e com as condições de trabalho adequadas para mulheres, jovens e idosos, educação profissional, dentre outros que emanam direta ou indiretamente do corpo normativo da Constituição.

A partir da Constituição da OIT, todavia, verificam-se significativas influências no mundo do trabalho, decorrentes de seus programas e ações, que a consagraram como um grande agente de transformação para o estabelecimento de um paradigma mundial de trabalho digno. Com efeito, desde a realização de sua primeira Conferência, na cidade de Washington, em 1919, a Organização realizou Acordos Internacionais de Trabalho, com normas protetivas a mulheres e crianças, com relação ao trabalho noturno, na indústria e período de maternidade (OIT, 2021b).

Já no ano de 1920, a OIT estabeleceu-se em Genebra na Suíça, tendo como primeiro presidente de sua Secretaria Permanente o francês Albert Thomas. Seguiu-se um período de

grande atividade, com a expedição de diversos acordos e recomendações à comunidade internacional até 1925, quando foi criado um Comitê de Especialistas, formado por juristas independentes com a função de analisar as atividades e relatórios, fazendo suas proposições a serem submetidas anualmente às Conferências da Organização.

O período histórico seguinte, marcado como Grande Depressão, ocorrida na década de 1930, foi caracterizado pelo desemprego em massa, demandando grande atenção por parte da OIT quanto a repercussões em direitos trabalhistas, especialmente quanto à proteção social dos trabalhadores, muito impactados por constituírem o lado mais frágil da cadeia do trabalho.

Os Estados Unidos da América apenas foram integrar a OIT em 1934, embora ainda não fizessem parte da Liga das Nações. Isso ocorreu em virtude do desenvolvimento militar do país, que até a data não tinha interesse em se adequar aos princípios e ao contexto de promoção de paz entre as nações.

Como já mencionado, a Sociedade das Nações havia sido idealizada no mês de abril de 1919, por ocasião da reunião das potências vencedoras da Primeira Grande Guerra, na cidade de Versalhes, arredores de Paris, e prevista na primeira parte do Tratado de Versalhes.

Contudo, a última reunião da Liga ocorreu em 1946, sendo reconhecido o seu fracasso quanto a sua finalidade principal: evitar a Segunda Grande Guerra e manter a paz. Como resultado da ausência de algumas potências na integração da Sociedade das Nações, rapidamente esvaziou-se o seu propósito de manutenção da paz mundial, com a redução de sua capacidade de intervenção, aliado ao avanço dos regimes nazifascistas e eclosão da Segunda Guerra Mundial.

Nesse cenário de conflito, no decorrer da Organização, em maio de 1940, a sede da OIT foi transferida temporariamente para Montreal no Canadá, por motivos de segurança, no contexto da Segunda Grande Guerra, que envolveu quase todas as nações do mundo (OIT, 2019).

Todavia, a necessidade de manter a paz continuava como anseio geral da comunidade internacional. Piovesan (2017) ressalta que a reconstrução dos direitos humanos após a guerra, com a emergência do direito internacional dos direitos humanos e da nova configuração do Direito constitucional ocidental, abrange a perspectiva do valor da dignidade humana.

Assim, como forma de resgatar a proteção antes conferida pela Liga das Nações e de manter a paz entre os Estados, no ano de 1942, foi reiterada por representantes de 26 países, documento de grande relevância: a Carta das Nações Unidas, cujo nome fora concebido pelo presidente Franklin Roosevelt, dos Estados Unidos da América.

Logo a seguir, com o final da Segunda Guerra Mundial, no ano de 1946 foi realizada uma das mais importantes Reuniões da Conferência Internacional do Trabalho (26^a), na cidade de Filadélfia, reunindo representação tripartite – Governos, empregadores e trabalhadores – de 41 nações, a qual foi encerrada com a aprovação de uma Declaração que incorporou na Constituição de 1919 uma Carta de Propósitos e Objetivos.

Em âmbito brasileiro, a Organização Internacional do Trabalho assumiu seus contornos a partir de 1950. A partir dessa integração, todas as convenções internacionais e tratados ratificados pelo Brasil integraram a legislação interna, com status de lei federal, a exceção das normas que tratam de direitos humanos, que possuem status de emenda constitucional. Ainda, após a formalização do conceito de Trabalho Decente pela OIT em 1999, o Brasil adotou, também, essa proteção. A próxima seção irá abordar o tema *decente work*.

2.2 DECENT WORK

A história do trabalho e a evolução de seu significado são temas que ainda despertam muito interesse e controvérsias, avançando *pari passu* com a história da humanidade. São diversas as conotações ao longo dos tempos, que vêm desde a degradância ao enobrecedor. Contudo, o trabalho sempre ocupou lugar de destaque, em torno do qual as pessoas organizam suas vidas (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Oliveira (1995) destaca que o trabalho na pré-história era realizado de forma comunitária, restrito a recolher os produtos de consumo que a natureza oferecia. Na sequência histórica, a maioria das sociedades era escravagista, e o trabalho era realizado por escravos e povos vencidos em guerras. Jorge Neto e Cavalcante (2005) ressaltam que o ócio era o ideal do povo rico e culto da antiguidade.

Verifica-se, assim, que na origem a significação claramente relacionava trabalho a uma experiência dolorosa, castigo, cativeiro e padecimento (BUENO, 1998). A origem semântica está no latim *tripalium* – três paus – instrumento de tortura; *tripaliare*, trabalhar e *tripalium*, martirizar (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995). O ser humano era ferramenta de trabalho, objeto de direitos alheios, equiparado às coisas e aos animais (PEIXOTO, 1955).

Com a Idade Média, a economia escravagista perdeu fôlego e o trabalho escravo foi paulatinamente sendo substituído pelo labor servil. Nesse novo contexto, os senhores feudais eram os proprietários da terra e os servos seus dependentes. Estes trabalhavam pagando altos

tributos, que lhes consumiam praticamente toda a produção, restando pouco que era suficiente apenas à sobrevivência – alimentação e vestuário próprio e da família (VIANNA, 1991).

Soibelman (1981) informa que o período de servidão teria se estendido pelos séculos X a XIII, pouco diferindo da economia escravagista quando é analisado por uma perspectiva de direitos do trabalhador. Trata-se de um período de transição, intermediário em relação ao contexto de trabalho na idade contemporânea. O trabalhador não era mais considerado escravo, contudo, sofria sérias restrições, inclusive quanto à sua locomoção (VIANNA, 1991).

Observa-se, do panorama traçado acima, que nesse quarto da história não havia trabalho com liberdade, o que é devidamente apontado por Melgar (1995, p. 50) quando refere que "o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço".

No final da idade média, houve migração da vida rural para os centros urbanos e a sociedade feudal deu lugar a um novo contexto de relações de trabalho, tendo o comércio como ponto central nas cidades que geravam empregos e atraíam cada vez mais trabalhadores. Surgem, então, as Corporações de Ofício.

Pode-se afirmar que essas Corporações eram formadas por grupos de comerciantes, mercadores e artífices, que se uniam em solidariedade e ajuda mútuas para o desenvolvimento e expansão do comércio e da sociedade (PELLIN; ENGELLMANN, 2016, p. 374). Além disso, merece destaque a proteção mútua entre os responsáveis pelas Corporações de Ofício, pois, como não dispunham de ajuda institucional, uniam-se em prol dos seus interesses.

A estrutura dessas Corporações era composta por mestres, companheiros e aprendizes, servindo estes dois últimos ao mestre. Essa forma de organização operava de maneira diferente da capitalista de produção, visto que separava as etapas da produção que economizassem tempo e esforço, mas sem criar tarefas repetitivas destituídas de sentido.

Conforme ressalta Viviane Zerlotini da Silva (2019), a defesa das corporações contra o capital era facilitada por aspectos como a limitada quantidade de aprendizes para cada mestre, a venda de produtos e não do trabalho como mercadoria e ainda a propriedade dos meios de produção. Com o surgimento de tais Corporações compostas de mercadores e artesãos, o trabalho passa a ter alguma regulamentação, ainda que muito rudimentar. Pela primeira vez, as relações trabalhistas passam a contar com alguma normatização, relativa aos horários de trabalho e às regras de mercado.

Desde a formação das Corporações de Ofício, os pequenos burgueses – artesãos e comerciantes – tinham o domínio econômico do setor e impossibilitavam que os demais trabalhadores assalariados explorassem determinado ramo autonomamente. Desse modo, da mesma forma que crescia a pequena burguesia, crescia um proletariado. Com o passar do tempo e com a ascensão da grande burguesia e com o desenvolvimento da manufatura e da industrialização, a pequena burguesia enfraqueceu. Porém, durante a Revolução Francesa foi a pequena burguesia que liderou o movimento, ainda que ao final tivesse de ceder à grande burguesia.

Seguiu-se o período da Revolução Francesa, e as Corporações foram extintas já em um contexto de revolução industrial, ocorrido entre os séculos XVI e XVIII, e incipiente processo de globalização da economia, com o modelo capitalista, a ascensão da classe burguesa e o surgimento do trabalho assalariado, nos moldes do que existe hoje na sociedade moderna. Nesse contexto da Revolução Francesa, pode-se evidenciar o surgimento do ideal de liberdade do homem, em atenção ao que hoje é o direito do trabalho.

O período da Revolução Industrial se mostra emblemático no contexto deste trabalho. Explica-se o cenário: com suas máquinas e tecnologia, a Revolução Industrial retirou das mãos burguesas a capacidade de domínio do comércio e produção, passando a utilizar a mão de obra do proletário assalariado. Como consequência do enorme rol de trabalhadores e das exaustivas jornadas de trabalho, conflitos trabalhistas começaram a ser revelados. Ainda, os trabalhadores iniciaram o que hoje se denominam sindicatos, reunindo-se para tratar dos seus direitos e exigir melhores condições de trabalho.

Cintia Alves da Silva Pinto destaca que uma das contribuições da Revolução Industrial no âmbito trabalhista foi a organização de sindicatos, considerados pela autora como “produtos da sociedade capitalista” e que nasceram quando os trabalhadores perceberam que a luta coletiva poderia somar forças e possibilidades de conseguir melhores condições para o trabalho, para o salário e para suas vidas.

Apesar dos diversos esforços dos trabalhadores e sindicatos, que buscavam os seus direitos, ainda não se tinha noção de trabalho digno e que representasse orgulho. Apenas na modernidade o trabalho ganhou conotação positiva ainda que, por vezes, relacionado a esforço, mas agora como empenho, esmero, em marcha para o alcance de algum objetivo. Nessa perspectiva, Aranha (1996, p.15) observa que “o trabalho é a ação transformadora do homem sobre a natureza (...) pelo trabalho o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura”.

Avançando quanto à significação e sentido do trabalho, como tema central desta pesquisa, Borges e Tamayo (2001) destacam o papel nuclear do labor humano na organização social ao longo da história, como reconhecido agente de construção da identidade e personalidade dos indivíduos, proporcionando, além de sua subsistência a construção de riqueza social.

Azevedo Neto (2015) destaca que, não obstante as diversas concepções e interpretações possíveis para a palavra trabalho, frente às peculiaridades das mais diversas línguas e culturas, não pode ser negada uma evolução universal do conceito que, na contemporaneidade, não representa mais fardo, castigo e encargo, sendo agora visto como fonte de libertação, fator de cultura e dignidade humana.

Nesse mesmo caminho, Antônio Alvares da Silva, prefaciando a obra de Azevedo Neto (2015), destaca a completude do trabalho, visto modernamente como fator de progresso, realização e pertencimento a uma comunidade: “o trabalho é uma realidade completa, um autêntico motor da sociedade humana, a força diretriz que rege as engrenagens de sua história (op. cit. p.20)”. É de se ressaltar, contudo, que ter trabalho não é suficiente, se não houver um piso mínimo de dignidade, estabelecendo garantia de requisitos mínimos.

Nesse passo, voltando à OIT, o conceito de trabalho pretendido foi formalizado em 1999, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2021c). Esta Reunião foi realizada pela Organização em Genebra, a partir de uma Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (DPDFT), firmada no ano anterior, por ocasião da 86ª Reunião da Conferência, que fora realizada na mesma cidade Suíça (OIT, 1998).

Juan Somavia, Diretor-Geral da OIT, em suas memórias que deram origem à DPDFT de 1999, já destacava a necessidade de um olhar para a responsabilidade social, articulando necessidades econômicas com as necessidades das vidas dos seres humanos como fator de proteção, em um mundo globalizado que tem causado grandes desigualdades. Esse padrão encontra-se hoje perfeitamente alinhado com o que se pretende de sustentabilidade.

Oportuno destacar que ao mesmo tempo em que a globalização promoveu prosperidade, trouxe desigualdades no campo social e coletivo. Numa perspectiva otimista, segundo a OIT, as mudanças provocadas pela globalização têm um impacto muito amplo e são forças que, além de alterar as configurações da velha ordem, são capazes de proporcionar novas oportunidades sociais (OIT, 1999).

A DPDFT de 1998 demarca uma mudança de posição da OIT, que passou à ofensiva, numa estratégia global de fomento ao trabalho digno. Nesse ponto, Azevedo Neto (2015)

observa que “a OIT passou de uma atitude reativa – visando ao longo de décadas, desde a sua origem, a proteger os trabalhadores de práticas abusivas – a uma postura proativa, buscando um ideal de trabalho nivelador das condições globais”. O mesmo autor ressalta que a DPDFT se tornou um “divisor de águas” já que busca combater as mazelas da exploração humana no trabalho e também cobrar dos Estados-membros medidas para os empregos como salários adequados e proteção física de maneira a reduzir desigualdades e garantir o desenvolvimento sustentável (AZEVEDO NETO, 2015, p.21).

Seguindo o mesmo entendimento, Barzotto (2007) informa que o ativismo da OIT impulsionou uma grande rede de proteção social, abarcando todas as relações de emprego, formais e informais. No apontamento da referida autora,

a OIT foi o primeiro regime internacional disposto funcionalmente em matéria de direitos humanos. A ação da OIT foi considerada pioneira ao internacionalizar e ao universalizar os direitos humanos. Por isso, o sistema da OIT é o mais desenvolvido na proteção dos direitos humanos (BARZOTTO, 2007).

Releva destacar, do corpo normativo da DPDFT, a recomendação de número 2 (dois), que impõe obediência à principiologia garantidora de direitos fundamentais no trabalho a todos os países-membros, não obstante a falta de ratificação por eles das convenções respectivas. A imposição deriva do simples fato de pertencerem à OIT, cujo foco é essencialmente um paradigma de trabalho digno.

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (DPDFT, OIT, 1998).

Ao reconhecer o trabalho como direito humano fundamental, verifica-se que a postura adotada pelo OIT, a partir da DPDFT, encontra-se alinhada com as melhores doutrinas de direitos fundamentais, podendo-se referir Ronald Dworking, (2005) no sentido de interpretar os objetivos da OIT como “mandados de otimização” com vista à garantia de plenitude de direitos.

Oportunamente deve-se registrar que a preocupação com a garantia de liberdade e dignidade no trabalho – traduzida em condições justas e favoráveis – remonta ao ano de 1948,

com a edição da Declaração Universal dos Direitos Humanos (UNHR, 1948). Ela rechaça o trabalho escravo e consagra diversas normas protetivas da Justiça, liberdade, igualdade, segurança, e outros direitos com vista ao desenvolvimento e à paz social, tendo o labor como tema subjacente.

Veja-se que o trabalho atualmente é considerado instrumento de realização do indivíduo, além de necessário para sua própria manutenção, o que por si já o colocaria em patamar de grande importância como fator de dignidade, demandando garantia de proteção ao trabalhador e a sua família, em todos os aspectos do contexto laboral e suas decorrências.

Nesse ponto, Brito Filho (2016, p. 12) destaca que o trabalho humano, mesmo sendo considerado uma necessidade para a sobrevivência das pessoas, deveria ser um mecanismo de realização individual. No mesmo passo, Barzotto (2021, p.11) destaca que “a existência do homem é pelo trabalho. É o trabalho que, arrancando o homem das necessidades e determinações externas, transporta-o do plano da necessidade para o plano da liberdade.”

Quanto ao trabalho, especificamente, a DUDH foi categórica no Artigo 23º, onde inseriu diversas garantias que vieram dar corpo ao construto “*decent work*”, estabelecido em 1999, a partir da Declaração de 1998 antes referida: direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições igualitárias e satisfatórias no trabalho, à proteção contra o desemprego, a não discriminação, ao salário igual por trabalho igual que garanta a dignidade humana e a proteção social, à associação e filiação com sindicatos que defendam os interesses do trabalho e dos trabalhadores (UNHR, 1948).

Além disso, pode-se inferir que, a partir de 1948, houve paulatina sedimentação e amadurecimento, consagrando os vetores ligados aos direitos humanos, perfazendo um conceito de trabalho digno da maneira como a OIT os apresenta.

Em continuidade dessa análise, sobre o caráter de dignidade, Rosenfield (2012) pondera que admita-se uma concepção de dignidade como um conceito historicamente elaborado e culturalmente diferenciado. Se não é uma qualidade intrínseca à natureza humana, é, sim, um princípio e um valor que perpassa o direito, a política, a sociabilidade e se contrapõe abstratamente aos atos degradantes e “desumanos”.

Isso refere que o trabalho digno busca coibir quaisquer formas de trabalhos desumanos e que não estejam em consonância com os atuais direitos fundamentais positivos no ordenamento jurídico. Ainda, a mencionada autora refere que o trabalho digno perpassa noção de reconhecimento, relacionado à esfera do direito e da solidariedade social (ROSENFELD, 2012).

Progredindo ao conceito de trabalho decente, reitera-se, que a OIT reúne sob esse conceito critérios do direito fundamental no trabalho, procurando sintetizar a missão histórica da Organização, no sentido de proporcionar um patamar de trabalho digno, com oportunidade para o desempenho de labor produtivo e de qualidade, com liberdade, equidade e segurança, adequado ao atual estágio civilizatório.

Dessa forma, o conceito *decente work* revela os quatro objetivos estratégicos da OIT:

- Respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
- Promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- Ampliação da proteção social;
- Fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021c).

A seguir são apresentadas áreas temáticas dos indicadores de trabalho decente da OIT.

Quadro 2 – Áreas Temáticas dos indicadores de trabalho decente

Oportunidades de emprego
Rendimentos adequados e trabalho produtivo
Jornada de Trabalho Decente
Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar
Trabalho a ser abolido
Estabilidade e segurança no trabalho
Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
Ambiente de trabalho seguro
Seguridade social
Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores

Fonte: OIT (2008).

Seguindo a proposta deste estudo, deve-se destacar que a OIT define o trabalho decente como "aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada, e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana" (OIT, 2021). Observa-se que os elementos desse conceito estão ligados ao vetor que o encerra e reforça: a dignidade humana.

Nessa perspectiva, as discussões sobre a formulação de indicadores de trabalho decente duraram bastante tempo e chegaram ao Conselho de Administração da OIT. Com isso, o assunto entrou na pauta da Conferência de Estatísticos do Trabalho da OIT, de 2008. Os indicadores resultam de oficinas que ocorreram naquele ano e que consideraram, entre outros aspectos, os indicadores utilizados no Plano Plurianual, utilizando os resultados da reunião de especialistas sobre indicadores de trabalho decente que aconteceu na Suíça no mesmo ano (MTE, 2010).

Em continuidade à análise sobre dignidade, agora na ordem normativa nacional, verifica-se que a dignidade humana foi alocada como elemento central na Constituição da República, figurando como princípio e fundamento. A Carta Constitucional inaugurada em 1988 redefiniu o eixo motriz da Ordem Nacional, colocando o ser humano como figura central, meio e fim em torno do qual gravitam todos os elementos que dão corpo constitucional ao Estado Brasileiro.

Reforçando esse aspecto, Piovesan (2008) destaca que a dignidade da pessoa humana ocupa lugar central, como verdadeiro super princípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local e global, dotando-lhe de especial racionalidade, unidade e sentido. Em obra mais atual, segue a mesma autora: “no ordenamento jurídico brasileiro, os direitos fundamentais foram consolidados com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, que deu aos princípios o atributo de normas que embasam e informam toda a ordem constitucional” (PIOVESAN, 2021).

No mesmo sentido, a Constituição Federal consagra o Direito ao Trabalho entre seus Direitos Fundamentais no art. 6º: “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988) e no art. 7º: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

Merece destaque, pela ligação estreita com o escopo deste estudo, que o trabalho recebe amparo do artigo 6ª da Carta Magna, na forma de direito social. Para Moraes (2004), os direitos sociais são fundamentais para o homem, e são liberdades positivas que devem ser observadas obrigatoriamente pelo Estado Social de Direito, já que têm como objetivo final melhores condições de vida aos hipossuficientes e, conseqüentemente, a igualdade social.

Já no artigo 7ª do texto constitucional, a Carta elucida quais são os direitos dos trabalhadores, como salário, condições de despedida, garantias de férias, maternidade,

proibição de diferenças de gêneros, dentre outros. Além disso, o artigo 8^a trouxe previsão sobre direito coletivo do trabalho: “é livre a associação profissional ou sindical” (BRASIL,1988).

Nesse contexto, destacam Ferreira e Bastos (2018, p. 43) que, apesar da previsão do direito coletivo, o direito individual do trabalhador ainda se sobressai, embora o Direito Sindical seja um mecanismo de grande importância para as transformações das condições gerais de trabalho.

Compete mencionar, também, que tendo em vista que o trabalho dignifica o homem e a mulher, a Constituição Federal o coloca no rol de direitos fundamentais e como prerrogativa de dignidade humana. Assim, no âmbito do trabalho como direito fundamental, a busca pelo pleno emprego e a valorização do trabalho humano, previstos no artigo 170 da Constituição Federal, são princípios igualmente fundamentais, ainda que inseridos ao lado dos princípios gerais da atividade econômica e função social da propriedade.

Posto isto, de um lado tem-se a dignidade da pessoa humana como princípio basilar de direitos humanos e fundamentais, e de outro, tudo que se relaciona ao indivíduo também possui caráter fundamental, no seu aspecto ambiental, econômico, cultural e social – como já referido, pilares do conceito de Sustentabilidade.

Nesse cenário, atualmente a perspectiva de sustentabilidade tem permeado todas as relações contemporâneas, devendo-se destacar que o tema tornou-se pauta mundial a partir dos trabalhos da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, estabelecida em 1983 pela ONU, a qual publicou em 1987 o relatório Nosso Futuro Comum, conhecido como Relatório Brundtland, em alusão à médica Gro Harlem Brundtland, mestre em saúde pública e ex-Primeira Ministra da Noruega, que presidiu a Comissão (CMMAD, 1991).

Esse Relatório é reconhecidamente pioneiro em alguns conceitos ligados à moderna construção de sustentabilidade, com foco em uma perspectiva intergeracional, referindo que: “o desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento que encontra as necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades” (CMMAD, 1991).

Veja-se ainda que, para além da questão ambiental relacionada estritamente à biota, a Comissão Brundtland avança bastante ao mostrar preocupação com as necessidades humanas, com a oportunidade, igualdade e pobreza reconhecendo-as como fatores determinantes para eclosão de crises mundiais. Os matizes de sustentabilidade social e econômica encontram-se muito claros no Relatório, na medida em que um mundo onde a pobreza e a desigualdade são endêmicas estará sempre propenso a crises ecológicas, entre outras.

O desenvolvimento sustentável requer que as sociedades atendam às necessidades humanas tanto pelo aumento do potencial produtivo como pela garantia de oportunidades iguais para todos. Na sua essência, o desenvolvimento sustentável é um processo de mudança no qual a exploração dos recursos, o direcionamento dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional estão em harmonia e reforçam o atual e futuro potencial para satisfazer as aspirações e necessidades humanas.” (CMMAD, 1991).

Salienta-se que, no mesmo ritmo de desenvolvimento desde a Constituição Federal de 1988, na comunidade internacional houve grande evolução científica, legislativa e jurisprudencial, influenciada pela oxigenação de valores ligados à doutrina da sustentabilidade, os quais vêm fortalecendo a posição do meio ambiente como valor fundamental, crescendo em importância frente à dignidade humana.

O ser humano não está sozinho no planeta, e a biota necessita especial atenção na contemporaneidade. Assim é o texto da Carta Constitucional: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

Para além da fauna e flora, deve-se retomar que a concepção de ambiente também evoluiu, englobando não só os bens ambientais ligados à biota, mas sim o meio considerado em sentido amplo, englobando toda a complexidade da vida de relação, em linha com os conceitos contemporâneos de sustentabilidade, que articulam diversas dimensões.

Nesse caminho, Veiga (2010) observa que a sustentabilidade é um novo valor, similar ao seu mais nobre antepassado, a justiça social, que começou a firmar-se meio século depois da adoção pela Organização das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948.

Oportunamente, vertendo da sustentabilidade estrita para essa faceta mais ampla, que ligada ao escopo desta pesquisa, pode-se trazer *en passant* Fraser (2020) que vem a tempos destacando a preocupação com a questão social, referindo a ameaça à justiça social na globalização, como resultado da transição da redistribuição para o reconhecimento, que está a ocorrer apesar, ou por causa, da aceleração da globalização econômica. Além disso, a autora salienta que é necessária uma perspectiva bifocal para englobar o contexto diversificado de trabalhadores simbólicos, de serviços, manuais, temporários ou com tempo parcial e também trabalhadores excluídos socialmente (FRASER, 2002).

Retomando o trabalho e o trabalhador, é necessário reforçar que o direito fundamental ao trabalho é base do modelo *decent work*, paradigma em torno do qual gravitam e se entremeiam seus principais elementos, quais sejam a proteção, diálogo social e o emprego de qualidade para todos. E tudo visa à garantia de um patamar mínimo de dignidade laboral, como instrumento para erradicação da pobreza, progresso econômico e desenvolvimento social.

Verifica-se de plano que o conceito de trabalho da OIT encontra-se alinhado com a visão ampla e moderna de sustentabilidade, quando preconiza que o atendimento aos critérios do trabalho decente são condição fundamental para a redução das desigualdades sociais, a superação da pobreza, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2020).

Oportuno referir sobre a responsabilidade regulatória e fiscalizatória governamental no Brasil, os apontamentos de Pamplona (2021) o qual vem há muito destacando que, sob as normas da Constituição e da legislação infraconstitucional, o Estado Brasileiro deve dirigir a atuação estatal para garantir a proteção do trabalhador, sob a pena de desvio de finalidade e de fragilizar a própria soberania nacional. Ainda nessa linha de percepção sobre a necessidade de proteger o trabalho e o trabalhador, o mesmo autor

Verifica-se, ainda, o trabalho como um verdadeiro integrante do conjunto de direitos humanos, na medida em que a Organização Internacional do Trabalho objetiva, incessantemente, promover o exercício do direito ao trabalho da melhor forma possível, a partir de convenções internacionais. O Direito Internacional do Trabalho tem como finalidade a regulamentação dos direitos e obrigações no que se refere a empregados e empregadores no âmbito das relações laborais, fixando parâmetros mínimos e básicos no direito do trabalho aplicados pelos Estados. Objetiva, ademais, promover a dignidade da pessoa humana e o bem estar social (PAMPLONA; ROCHA, 2019).

Concluindo esta seção sobre trabalho decente, deve-se reforçar que os indicadores consagrados nas áreas temáticas referidas no Quadro 2 têm influenciado políticas públicas visando ao fomento e proteção do trabalho ao trabalhador. Pode-se referir como o exemplo o sistema de indicadores municipais adotados pelo Brasil (OIT, 2014).

Com vista a aprofundar a análise teórica do trabalho decente, a próxima subseção apresenta uma revisão bibliométrica sobre trabalho decente na Polícia Civil.

2.2.1 Revisão bibliométrica sobre trabalho decente

Para compreender os avanços científicos sobre a temática, foi realizado um estudo de 238 publicações da última década (2011-2020) na base de dados *Web of Science* (WOS), sobre os temas – trabalho decente e sustentabilidade. As variáveis analisadas foram: áreas temáticas das publicações; tipos de publicações; anos de publicações; autores; *journals* (revistas) que mais publica; instituições de pesquisas; países; e idiomas dos trabalhos publicados. Destaca-se que às de pesquisas relacionada com trabalho policial, não foram encontrados estudos.

A Figura 1 apresenta as dez áreas temáticas do estudo com maior número de publicações.

Figura 1 – Áreas temáticas de publicações



Fonte: WOS (2020).

Percebe-se que as áreas de ciências ambientais e tecnologia de ciências sustentáveis verdes são as que mais publicam, seguidas de estudos ambientais, economia, gestão, entre outras.

A Figura 2 mostra os tipos de publicações relacionadas com os documentos na base de dados WOS.

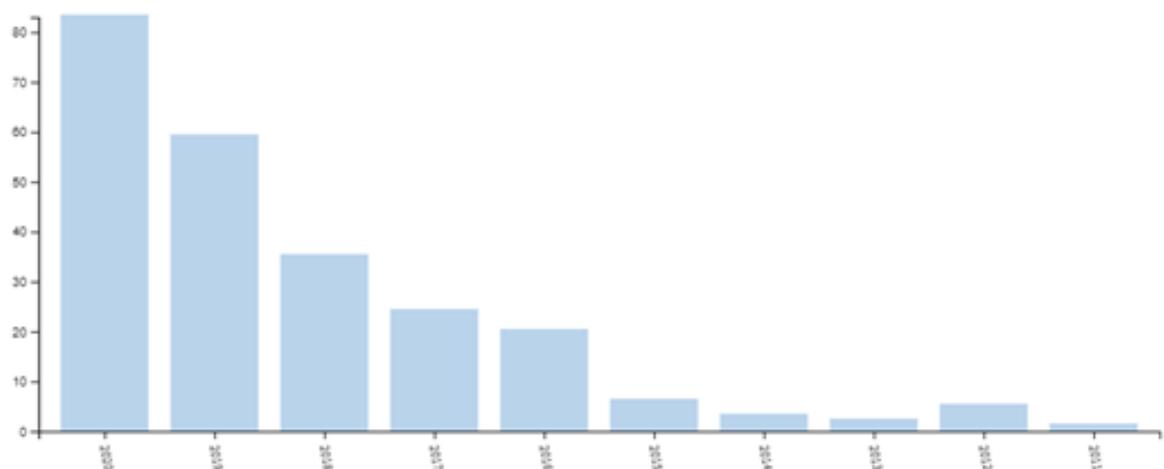
Figura 2 – Tipos de documentos relacionados com as publicações



Fonte: WOS (2020).

Os *papers* são os formatos mais aceites pelos *Journals*. A seguir apresentam-se o número de publicações no período analisado.

Gráfico 1 – Número de publicações por ano



Fonte: WOS (2020).

Na Figura 3, são apresentadas as principais fontes de publicações dos trabalhos analisados.

Figura 3 – Principais fontes



Fonte: WOS (2020).

Na Figura 4, são apresentados os países com maior número de publicações sobre o tema.

Figura 4 – Principais países



Fonte: WOS (2020).

A Figura 5 demonstra que as publicações por idiomas.

Figura 5 – Principais linguagens



Fonte: WOS (2020).

Verifica-se que a maior parte das publicações são em língua inglesa, seguido da língua espanhola, portuguesa e francesa. Pode-se observar que a pesquisa sobre a temática tem como principais áreas as ciências ambientais, ciências tecnológicas e sustentabilidade verde, estudos ambientais, economia e gestão. Observa-se também que após a Rio + 20, com o lançamento da agenda 2030, o número de trabalhos vem crescendo ano a ano.

Cabe ainda salientar que estudos em administração são importante tema e o Brasil apresenta-se na 10ª colocação, entre mais de uma centena de importantes países que pesquisam na temática. Esta tese pode assim ser considerada inovadora por contribuir para o crescimento da produção científica em vários campos do conhecimento, entre eles o trabalho decente que é o tema central do estudo.

2.3 A OIT BRASIL E A AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE

A representação da OIT está estabelecida no Brasil desde a década de 1950, buscando estabelecer ações e programas voltados ao implemento dos objetivos da Organização, que modernamente vieram a compor o conceito do trabalho decente. A Organização disponibiliza

diversos observatórios digitais em atividades, como: trabalho escravo no Brasil, saúde e segurança no trabalho, trabalho decente em municípios brasileiros, prevenção e erradicação do trabalho infantil, diversidade e igualdade de oportunidades, indicadores municipais de trabalho decente e diagnósticos intersetoriais municipais de trabalho infantil. (OIT, 2021).

A Agenda do Trabalho Decente da OIT objetiva conquistar melhores condições econômicas e de trabalho a todos os trabalhadores, empregadores e governos, sob uma perspectiva de paz, prosperidade e progresso. Essa agenda possui quatro objetivos estratégicos: definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho; criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens; melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; e fortalecer o tripartismo e o diálogo social (OIT, 2021a).

Cabe salientar também que a Agenda Nacional do Trabalho Decente deriva de um compromisso assumido pelo Brasil em diversas Reuniões e Conferências internacionais realizadas com a participação de delegações tripartites, visando estabelecer e fortalecer políticas regionais e nacionais para concretização da estratégia de fomento ao trabalho digno, com vista à melhoria das condições de vida dos trabalhadores e fortalecimento da governabilidade democrática. Nessa linha, Abramo discorre que a formulação desta agenda vem sendo discutida nos últimos anos, e que compromissos foram sendo assumidos em quatro reuniões no ano de 2005, demonstrando a importância deste assunto nas agendas políticas (ABRAMO, 2015).

Nessa seara, o Brasil deu início ao processo de construção da Agenda Nacional, em junho de 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento entre a Presidência da República e o diretor-geral da OIT, prevendo um programa de cooperação para o desenvolvimento da Agenda do Trabalho Decente no Brasil, com base em quatro pontos, em consonância com os princípios que regem a OIT: geração de empregos, micro finanças e capacitação de recursos humanos; viabilização do sistema de seguridade social; fortalecimento da coparticipação e do diálogo social; e combate ao trabalho infantil e à exploração sexual e comercial de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE, 2006).

A partir da cooperação técnica, foi lançada a Agenda Nacional no ano de 2006, seguida da criação de um comitê Executivo encarregado da responsabilidade de formular projetos relacionados às áreas prioritárias de cooperação, bem como fazer a gestão dos recursos técnicos e financeiros relacionados à implementação dos pontos estabelecidos na Agenda, e, ainda, o constante monitoramento e avaliação das ações realizadas (BRASIL, 2006).

Observa-se que o Brasil passou a considerar a temática constante da Agenda como prioridade política no âmbito do trabalho, seguindo-se com a formulação de agendas subnacionais e um Plano Nacional de Trabalho Decente (MTE, 2010). Conforme a OIT Brasil, o país é pioneiro em estabelecer agendas para o trabalho decente; a primeira agenda foi lançada em 2007, e em 2010 foi lançado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente com indicadores que possibilitam analisar o andamento das políticas. Ainda, a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude foi lançada em 2011, mesmo ano em que o país estava se preparando para a sua I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, que foi no ano seguinte (OIT, 2021d).

Seguiram-se diversas ações no sentido da promoção do trabalho decente, podendo-se referir, além da agenda subnacional Bahia de 2007, o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente lançado em 2010 (MTE, 2010), a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDPJ), lançada em 2011 e a 1ª. Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, realizada em 2012 (OIT, 2011, 2012).

Em 2014, o escritório da OIT no Brasil implementou um sistema de indicadores municipais de trabalho decente, identificando grandes oportunidades e desafios para promoção do trabalho decente, demonstrando a importância do fortalecimento de políticas públicas atendendo às peculiaridades locais e regionais, como o desenvolvimento de fontes sustentáveis de emprego e renda (OIT, 2014).

Também podem ser referidas, no âmbito da estratégia nacional, a estruturação do Programa de Parceria entre a OIT e o governo brasileiro para a Promoção da Cooperação Sul-Sul, a Iniciativa Regional América Latina e Caribe Livres de Trabalho Infantil, e um projeto implementado em parceria entre o Escritório da OIT no Brasil e o Ministério de Desenvolvimento Social, para realizar diagnósticos intersetoriais municipais, permitindo a elaboração de ações territorializadas e intersetoriais de prevenção e erradicação do trabalho infantil (OIT, 2013).

Ainda há que se mencionar iniciativas para reinserção de trabalhadores resgatados e vulneráveis ao trabalho forçado, assim como a diminuição de suas vulnerabilidades, ligadas à implementação, no ano de 2017, do Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil e o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Devem também ser referidas atuações com foco na igualdade para o trabalho de grupos LGBTs, e pessoas com deficiência, e uma série de diálogos (OIT, 2021), primando sempre pela

representação tripartite de estudiosos e especialistas, realizados entre os anos 2016 e 2017, visando problematizar a temática e apontar um panorama para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, criada pela OIT em agosto de 2017. Essa comissão tem como objetivo investigar a relação entre trabalho e sociedade de forma profunda para garantir a concretização da justiça social no século 21 por meio da geração de emprego decente para todos, da organização do trabalho e da produção e governança do trabalho (OIT, 2017).

Ainda, destaca-se que o Relatório do Futuro do Trabalho no Brasil foi publicado em 26 de abril de 2018, trazendo um compilado das quatro rodas de Diálogos Nacionais Tripartites referidas acima. Com base nesse Relatório, os responsáveis trouxeram reflexões sobre a organização do trabalho, os seus desafios para a capacitação de novos modelos, o papel do Estado na promoção do trabalho decente e desenvolvimento sustentável, além de considerações sobre o futuro do trabalho, o desemprego e trabalho decente (OIT, 2018).

Em especial no tocante ao papel do Estado, o mencionado Relatório refere que a sua missão é não só institucional, mas também voltada à mediação para implantar os instrumentos adequados e as políticas públicas para a promoção do trabalho decente. Essa busca pelo fortalecimento das políticas sociais deve ser contínua e prioritária, na mesma medida em que a criação de Agendas seja a estratégia de integração e fortalecimento dos atores sociais.

Contudo, aliado à atuação estatal, Pamplona e Branco (2014) observam a importância de haver uma concertação internacional para a garantia do patamar de direitos mínimos dos trabalhadores, pois nenhum Estado consegue essa proteção atuando sozinho. Sobrelevam, assim, o papel da OIT nesse protagonismo, o que a coloca na vanguarda como agente de transformação, deixando no passado a postura apenas programática e reativa.

Uma ação internacional de garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores pode afastar fenômenos de concorrência desleal ou mesmo a formação de monopólios ou oligopólios que firam a livre-iniciativa e o livre-comércio. Logo, a finalidade da OIT é responder, com maior eficácia, às realidades de um mundo em processo econômico dinâmico de mudanças, tanto no que diz respeito às relações internacionais quanto no que tange às necessidades econômicas e sociais (PAMPLONA, 2018).

Ademais, o Relatório sobre o futuro do trabalho também traz desenvolvimento sustentável, desafios e oportunidades para o futuro do trabalho, como um dos pontos em discussão. Essa pauta, incluída no documento, aborda desde a geração de emprego oriunda das energias renováveis, instalação e construção dos equipamentos, demanda maior mão de obra,

até a falta de conexão entre os trabalhadores, empregadores e governo, visando fortalecer a representatividade.

O mencionado Relatório não traz uma solução certa para resgatar essa conectividade, mas alerta que passa pela criação de debates e espaços abertos e inclusivos para a interlocução, os quais hoje exigem adequado grau de preparo e mediação. Além do mais, temas mais sensíveis devem ser tratados, como direitos dignos do trabalhador.

Retomando o trabalho na visão da OIT, verifica-se que o reconhecimento da necessidade de um patamar mínimo de dignidade laboral levou o trabalho decente a figurar como Objetivo de Desenvolvimento do Milênio, firmado no documento final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável – Rio+20. (BRASIL, 2012).

A Rio 92, Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, reuniu mais de 100 chefes de Estado, para discutir o desenvolvimento por uma perspectiva baseada no Relatório Brundtland – direito ao desenvolvimento presente sem comprometer as futuras gerações. Da conferência, surgiu a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e a adoção da Agenda 21, que é vista como “primeira carta de intenções para promover, em escala planetária, um novo padrão de desenvolvimento para o século XXI” (Movimento ODS, 2020).

Após a denominada Década de Conferências e Encontros da ONU (FUNAG, 2018), com realização de diversas cúpulas multilaterais, as lideranças mundiais vinculadas à Organização reuniram-se na cidade de Nova Iorque em setembro do ano 2000, no evento denominado Cúpula Milênio, e firmaram a Declaração do Milênio, consistente em um compromisso de encetar uma parceria global para redução da pobreza extrema como instrumento de desenvolvimento (ONU, 2000).

Por ocasião da Cúpula, os 191 Estados membros então integrantes da ONU e cerca de 22 organizações internacionais comprometeram-se a trabalhar pelos 8 Objetivos – com suas 22 metas e 48 indicadores – de desenvolvimento do milênio abaixo referidos, que pretendiam ser atingidos até o ano de 2015:

- Erradicar a pobreza extrema e a fome;
- Alcançar o ensino primário universal;
- Promover a igualdade de gênero e empoderar as mulheres;
- Reduzir a mortalidade infantil;
- Melhorar a saúde materna;
- Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças;
- Garantir a sustentabilidade ambiental;
- Desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento.

Os ODMs foram construídos por especialistas renomados na área, sendo acompanhados de um sistema de indicadores, possibilitando o acompanhamento de sua implementação e dos avanços, de maneira que os resultados de atendimento do compromisso podiam ser cobrados dos representantes – Governos e Organizações – servindo de estratégia base para outras políticas e ações nas áreas relacionadas. O foco principal era a redução da pobreza.

Figura 6 – Objetivos do Milênio



Fonte: ONU (2015).

Os ODM estabeleceram as bases de uma nova política global para o desenvolvimento, dos níveis internacionais o local, por quinze anos, contemplando não mais a visão econômica estrita, mas sim diversas circunstâncias que consideram a dignidade humana e a capacidade dos recursos do planeta, articulando diferentes dimensões da sustentabilidade.

A busca pela efetividade dos ODM foi apoiada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) – carro-chefe da ONU no combate à pobreza – que se encontra estabelecido no Brasil desde a década de 1960 e tem foco em áreas no campo de políticas sociais, governança democrática, segurança pública e justiça, meio ambiente. O PNUD é a agência líder da rede global para o desenvolvimento da ONU e está presente em 166 países trabalhando com governos, iniciativa privada e sociedade civil a fim de construir a possibilidade de vida mais digna a todos. Destacam-se ações prioritárias na saúde, educação, esportes, cultura, turismo e desenvolvimento social (ONU, 2020).

O trabalho decente da OIT encontra-se subjacente, no âmbito dos ODM, mais especificamente nos indicadores de número 1, 3, 7 e 8. Após ter sido reconhecido em importância pela comunidade internacional, sua influência é claramente sentida na formação dos ODM, como importante eventos da agenda desenvolvimentista.

Com a proximidade do final do período pretendido para a implementação dos ODM, foi realizada no ano 2010 em Nova Iorque uma Cúpula das Nações Unidas voltada à análise da implementação dos ODM, concluindo-se pela necessidade de acelerar a efetivação dos Objetivos. Dessa cúpula, emanou uma solicitação ao Secretário-Geral da Nações Unidas, Ban Ki-moon, para que elaborasse recomendações para o período pós 2015 (UNODC, 2010).

Foi então lançado no âmbito de um Grupo de Desenvolvimento das Nações Unidas, um processo de consultas visando à confecção de uma nova agenda de desenvolvimento, culminando em um relatório intitulado “Uma Vida Digna para Todos” que apresenta o desenvolvimento sustentável como baliza orientadora do crescimento econômico (ONU, 2013).

A partir das ações e resultados da Declaração do Milênio, foi reforçado o consenso no sentido de que a pobreza extrema, bem como todas as formas e dimensões de pobreza, são o maior desafio global a ser superado para um desenvolvimento sustentável de base multidimensional, que considere as pessoas e o Planeta, com foco na prosperidade global de todos e paz universal.

Nesse caminho, 20 anos após o estabelecimento dos ODM, reconhecendo-se avanços e obstáculos, representantes de 193 Estados-membros da ONU reuniram-se novamente em Nova York para renovar a agenda global do desenvolvimento sustentável. Firmaram assim um compromisso ousado visando promover o desenvolvimento nos quinze anos que seguiriam: “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, cujo preâmbulo já deixa clara a tônica pretendida de ser um plano de ação para as pessoas, o Planeta e a prosperidade com vista à paz universal, erradicação da pobreza e desenvolvimento sustentável, e que todos os interessados devem trabalhar para a proteção do Planeta por meio de um caminho sustentável e resiliente (ONU, 2015).

Após ter constado entre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, o *decent work* encontra-se agora entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, meta da Agenda 2030 (ONU, 2015). Por essa agenda, reconheceu-se que a pobreza extrema é o maior desafio global e requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Ela se propõe a alcançar aquilo que os Objetivos do Milênio não conseguiram, com vista a atingir a igualdade de gênero, o empoderamento das mulheres e meninas e concretização dos direitos humanos.

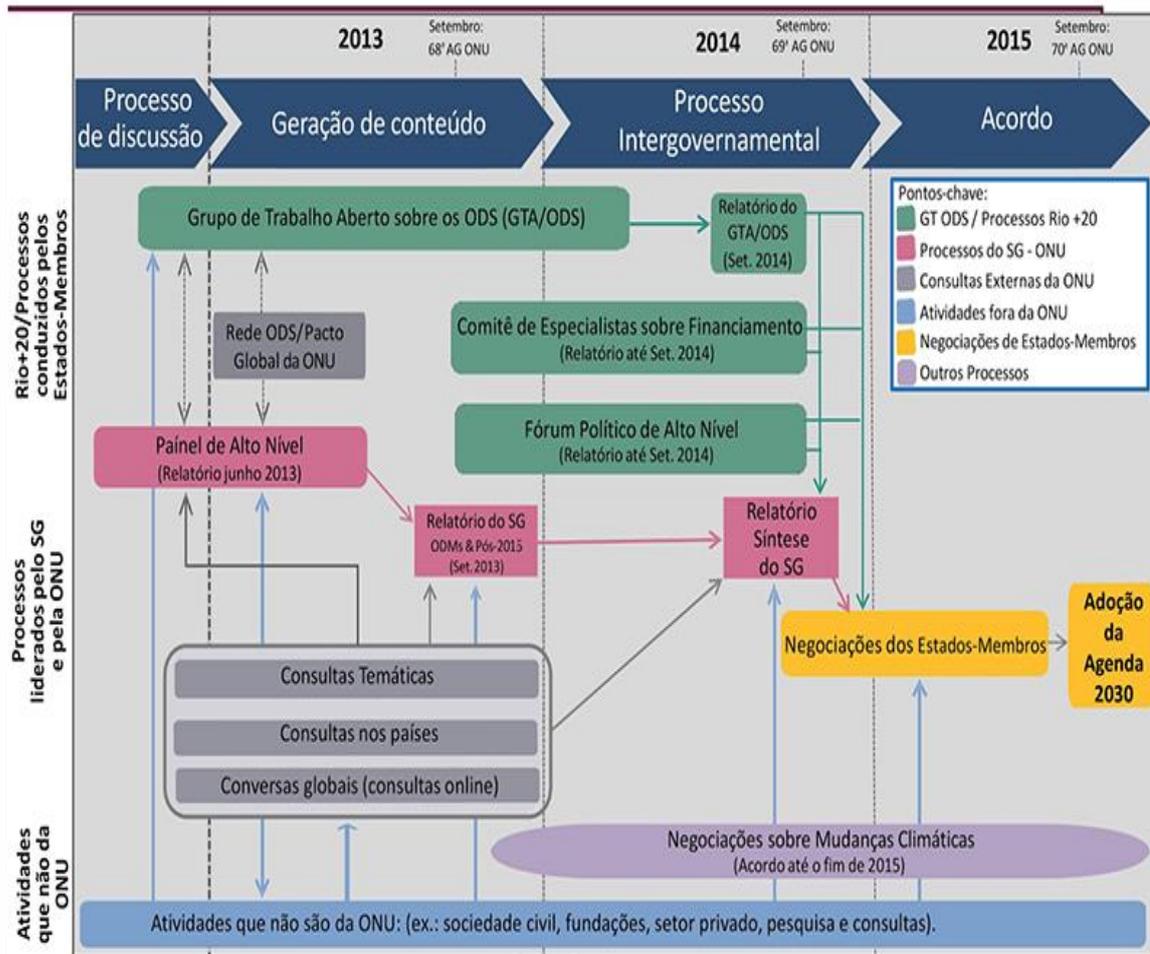
Esses 17 Objetivos são tratados pela Agenda mencionada como indivisíveis e integrados, para equilibrar as três dimensões de sustentabilidade: econômica, social e ambiental. Para isso, dentre as previsões de proteção estão o emprego pleno e produtivo e trabalho decente, conforme discorrido no Objetivo 8 da Agenda: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. (ONU, 2015).

Assim, o que se busca é promover políticas orientadas à atividade produtiva, geração de emprego produtivo, trabalho decente, empreendedorismo, inovação, além de estimular a criação de empresas. Também, a Agenda demonstra preocupação na equidade das mulheres e pessoas com deficiência, bem como o uso de recursos sustentáveis para a geração de emprego. Outra preocupação é com a redução do desemprego e das formas de trabalho forçado.

Em apoio a isso, visando à construção da ideia de trabalho digno conforme a OIT, na busca pelos ODS, em especial ao ODS 8, o tema do trabalho decente foi incluído em várias metas da Agenda 2030. Essa Agenda amplia consideravelmente o espectro dos objetivos da Cúpula do Milênio, definindo agora 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas claras, procurando garantir a dignidade de todos em processo de desenvolvimento que não comprometa a capacidade dos recursos ambientais do Planeta, respeitadas as prioridades e peculiaridades de cada país. Segundo Guterres, Secretário Geral da ONU: "A Agenda 2030 é a nossa Declaração Global de Interdependência" (MOVIMENTO NACIONAL, 2015).

A seguir, é apresentado um fluxograma extraído do sítio da ONU, que representa o processo e construção da nova agenda.

Figura 7 – Fluxograma do processo e construção da agenda



Fonte: ONU (2015).

Verifica-se que a sustentabilidade vem ganhando importância e corpo em todas as suas vertentes, interessando a este estudo a vertente social, relacionada à responsabilidade social com os colaboradores, que tem repercussões em diversas outras dimensões que perfazem o grande guarda-chuva da sustentabilidade.

2.4 A SEGURANÇA PÚBLICA

Falar em Segurança Pública, é referir em atividades que vão desde a atividade legislativa que cria legislação para a política de segurança estrita, até o sistema prisional que funciona como derradeiro instrumento repressivo no sistema de segurança. Todavia, não se pode olvidar que entre essas duas atividades existem diversas outras sob o grande guarda-chuva da segurança. Podem assim ser citadas, além das atividades de polícia e judicial estrita, diversas outras que tem reflexos na segurança, como todas as políticas públicas ligadas ao combate à vulnerabilidade social.

No provérbio latino *securus* encontra-se uma origem etimológica da palavra segurança, que sugere ficar fora de perigo e sem preocupação, exprimindo uma ideia de ausência de risco, certeza sobre o futuro. Todavia, Rodrigues (2009) refere que qualquer conduta humana implica riscos, a vida em si mesma é um risco, e até omissões em tomar decisões são condutas que geram riscos. Prova de que toda atividade humana cria riscos, é o direito Penal Moderno que analisa se as condutas em julgamento criaram juízos permitidos ou riscos proibidos.

A observação sobre riscos permitidos e proibidos, trazida no parágrafo acima – derivada da complexidade de relações na vida em sociedade desde o início dos tempos – serve de introito a esta seção sobre segurança pública, expressão que engloba a preservação da ordem pública, segurança individual, garantia ao exercício de direitos e cumprimento de obrigações. Assim, pode-se inferir que designa, a um só tempo: pretensão, atividade, estado de harmonia, direito responsabilidade e mandamento constitucional.

Em se tratando de uma pretensão de segurança para uma coletividade, agrega-se o termo público, ou pública, que no entendimento de Schimidt (2014) origina-se de povo – *populus*, *populicus*, *publicus*. A expressão Segurança Pública agregaria, assim, um caráter universal, coletivo de determinada nação ou grupo de indivíduos pertencentes a um determinado Estado, em seu plexo de relações decorrentes da dinâmica social.

As regras de conduta são inerentes à própria noção de Estado, que existe para garantir um piso mínimo de convivência capaz de garantir e proporcionar direitos e deveres, bem assim proporcionar a fruição de interesses indispensáveis à vida em sociedade, como liberdade, dignidade, patrimônio, vida, saúde e segurança, entre diversos outros objetos jurídicos constitucionalmente protegidos, explícita ou implicitamente no arcabouço legislativo.

Nesse passo, Cabette (2016) aponta que alguns bens jurídicos estão relacionados à pessoa, como vida, liberdade, patrimônio, honra entre outros. Porém, há bens jurídicos difusos, que não se concretizam individualmente, devendo ser considerados de forma ideal, como segurança pública, meio ambiente, saúde pública. Estes são fluídos, se diluem em um coletivo indeterminando, no que doutrina modernamente chama de espiritualização do bem jurídico.

O reconhecimento da importância da Segurança para o Estado brasileiro fez com que o legislador constituinte a previsse em diversos artigos da atual Constituição Federal (1988): como direito individual (artigo 5º), como direito social (artigo 6º), como dever do Estado e responsabilidade de todos no capítulo da defesa do Estado e das instituições democráticas (Art. 144), além de implicitamente vir relacionada a diversos institutos e instituições no corpo normativo da Carta.

Nesse aspecto, Marcineiro (2009, p. 75) destaca que, a partir do mandamento constitucional, todos os cidadãos passam a ter responsabilidade na construção de uma sociedade mais segura, que viva em harmonia e em busca do desenvolvimento. Da mesma forma, o antigo site do Ministério da Justiça destacava essa perspectiva da Segurança Pública mais focada na função “atividade que cabe aos órgãos estatais e à comunidade, visando à prevenção, proteção e o exercício pleno da cidadania” (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2019).

Na mesma linha, Carvalho (2010) ressalta essa necessária sinergia entre atores estatais e outras organizações da sociedade para a efetivação de ações voltadas à segurança, que não se restringe à atividade policial, justiça earceragem, já que a segurança pública é um direito de todos e uma demanda social que precisa das estruturas estatais e das organizações da sociedade para seja efetivada, o chamado sistema de segurança pública: instituições ou órgãos estatais responsáveis por ações que garantam a segurança individual e coletiva da sociedade.

Em perspectiva um pouco diversa, desfocando da atividade de segurança para o estado de harmonia, Lazzarini (1999, p. 21) traz um conceito bastante referido em trabalhos acadêmicos, informando que segurança pública é “o estado antidelitual que resulta da observância das leis criminais, resultado da ação de polícia repressiva ou preventiva que afasta todo o perigo que possa afetar a ordem pública”. Nesse ponto, e para fins deste estudo sobre trabalho policial, é necessário pontuar, distinguindo sobre segurança e ordem de forma científica.

A par das definições acima, interessa ao escopo deste trabalho demonstrar que segurança pública é muito mais abrangente do que atividade policial estrita. O combate à criminalidade é um importante faceta da segurança, mas não pode ser confundido com esta última, em que

pesem interpretações equivocadas por parte de governos e da própria sociedade, funciona como coadjuvante e perfaz apenas uma das dimensões do processo sistêmico e otimizado da segurança pública (ARIGONY, 2016).

A ordem pública está conceituada no Decreto Federal n. 88.777, de 1983, ainda que de forma um pouco ambígua como um conjunto de regras que buscam regular as relações sociais com base no interesse público, promovendo a convivência em harmonia e paz, com fiscalização pelo poder de polícia, e sendo uma condição para o bem comum (BRASIL, 1983).

Verifica-se que o decreto inicia referindo que a ordem pública é o conjunto de regras que visam regular as relações sociais. Parece que o diploma legal inicialmente confunde a ordem pública, que seria o próprio *status* – o clima de convivência social harmoniosa e pacífica – com o conjunto das normas que balizam e dão suporte ao poder de polícia para garantir e tornar efetivo esse panorama de convivência voltado ao bem comum.

Em Arigony (2016, p. 39), já havia sido apontado que “a locução denomina, a um só tempo, o estado de tranquilidade e a regulação das relações que proporcionam esse estado voltado ao bem comum, tendo o interesse público como principal fundamento e o poder de polícia como instrumento”. Enfim, além de designar o conjunto de normas, a ordem pública é a pretendida situação de segurança e paz, derivada da obediência das regras. Além disso, conforme o autor, a segurança pessoal e patrimonial das pessoas e do coletivo estão relacionadas com a ordem pública, sendo a segurança um elemento que a compõe com significação e distinto. Ainda, para garantir os direitos e o cumprimento dos deveres para haver harmonia, paz e produtividade na sociedade, é preciso que haja um estado de segurança.

Conforme observado, os conceitos de ordem pública e segurança pública são próximos e muitas vezes confundidos pelos leigos, pelo legislador e até pelos doutrinadores, que tomam por vezes os instrumentos, os atores sociais ou o próprio estado de bem-estar pretendido, na construção das definições e conteúdo. Bengochea (2004, p. 120) retrata que a segurança pública é um processo dinâmico e sistêmico constituído por ações públicas e comunitárias que buscam proteger as pessoas e a coletividade e aplicar a justiça nas punições e recuperar quem viola a lei, promovendo os direitos e a cidadania. Esse processo envolve conhecimentos, competências e ferramentas dos poderes e se otimiza por meio de decisões e resultados rápidos.

Superadas as questões conceituais sobre a Segurança e a distinção com Ordem Pública, deve-se direcionar a temática para os objetivos deste estudo, relacionados ao trabalho policial, trazendo o capítulo específico da Carta Constitucional que logo após atribuir dever, titularidade

e responsabilidade, elenca de forma taxativa os órgãos estatais a quem incumbe a missão da Segurança Pública, voltada à garantia da Ordem.

Capítulo III – Da Segurança Pública

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

I – polícia federal;

II – polícia rodoviária federal;

III – polícia ferroviária federal;

IV – polícias civis;

V – polícias militares e corpos de bombeiros militares.

VI – polícias penais federal, estaduais e distrital.

§ 8º Os Municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei (BRASIL, 1988).

Pode-se ver que o Estado é o principal responsável pela segurança, como garantidor maior dos direitos e deveres que são o conteúdo da cidadania. Todavia, a participação da sociedade é exigida, seja individual por cada um dos seus membros, ou coletiva por parte de conselhos e organizações. É o que se pretende em um Estado Democrático de Direito em que: “Todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988).

Nesse ponto, Marcineiro (2009) salienta que a Constituição promove a ampliação da democracia por meio da criação de espaços públicos e da participação da sociedade civil nos debates e discussões e nas decisões em relação a questões de políticas públicas. Além da Constituição Federal, deve-se referir alguns diplomas legais que definem outras estruturas relacionadas à segurança no ambiente nacional.

A Secretaria Nacional de Segurança Pública – SENASP, foi criada pelo Decreto nº 2.315, de 4 de setembro de 1997, já revogado, decorrente de transformação da antiga Secretaria de Planejamento de Ações Nacionais de Segurança Pública – SEPLANSEG. Atualmente, a lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, e o Decreto nº 9.662, de 1º de janeiro de 2019 definem a estrutura e atribuição atual do Ministério da Justiça e da Segurança (MJSP) como órgão da administração pública federal direta com competências voltadas para a defesa da ordem jurídica, dos direitos políticos e das garantias constitucionais (MJSP, 2021a).

Subordinado ao MJSP, entre outros órgãos, encontra-se o Conselho Nacional de Segurança Pública (CONASP), órgão tripartite com a função precípua de formular a Política Nacional de Segurança Pública. O CONASP é um órgão colegiado, subordinado ao Ministério

da Justiça, que visa à cooperação técnica entre os entes federativos buscando combater a criminalidade (MJSP, 2021b).

A Lei 13.675, sancionada em 11 de junho de 2018, instituiu o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), sendo a seguir criado um Plano e Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social previsto para o decênio 2018 – 2028 (MJSP, 2018). O SUSP é um mecanismo uniforme para a segurança pública nacional, com base em compartilhamento de dados, operações integradas e colaborações nas estruturas de segurança pública nas esferas federal, estadual e municipal. É de compromisso da União a criação de diretrizes para todo o país, e aos estados e municípios compete a segurança pública (MJSP, 2021c).

Também subordinada ao MJSP encontra-se a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), a quem compete assessorar o Ministro de Estado na definição, implementação e acompanhamento da Política Nacional de Segurança Pública e dos Programas Federais de Prevenção Social e Controle da Violência e Criminalidade, entre diversas outras funções (MJSP, 2021d).

Como referido acima, a partir da previsão constitucional, as polícias, e especialmente a Polícia Civil do RS e seus colaboradores são parte essencial do sistema de segurança pública. Assim, passa-se a uma breve análise da atividade de polícia em sentido amplo, seguida da apresentação do histórico e do atual momento da instituição no RS.

2.5 ATIVIDADE DE POLÍCIA

O Poder de Polícia é inerente à própria ideia de Estado, e evoluiu *pari passu* com o crescimento das cidades, pela necessidade de regulação do convívio coletivo nesses grandes aglomerados urbanos, bem como decorrência da expansão dos direitos individuais e sociais, visando preservar a estrutura social dos povos e a existência do Estado (MEIRELLES, 2017).

Em essência o poder de polícia é a atividade da Administração Pública que impõe limites a direitos e liberdades individuais em prol do interesse da coletividade. Medauar (1996) observa que o estudo do poder de polícia demanda análise da evolução do termo polícia ao longo dos tempos, desde o latim *politia* e do grego *politeo*, relacionados ao vocábulo *polis*. Na antiguidade, polícia estava relacionada ao ordenamento político, à própria constituição do Estado ou da cidade, além de já ser designativa do exercício de um poder pelos administradores das comunas europeias.

O conceito de Poder de Polícia amplamente reconhecido pela doutrina nacional se encontra no artigo 78 do Código Tributário Nacional. Ainda que o diploma legal referido acima não tivesse por função precípua definir a atividade de polícia, o interesse estatal arrecadatário na cobrança de taxa de polícia levou ao detalhamento da atividade na legislação tributarista, conforme informado por reconhecida doutrina nacional.

O artigo do CTN referido acima explicita poder de polícia como uma atividade da administração pública que limita ou disciplina direitos, interesses e liberdades, regulando atos ou abstenção de fatos, levando em conta o interesse público, a segurança, a higiene, a ordem, os costumes, a produção e o mercado, o exercício de atividades econômicas que depende de concessão ou autorização do Poder Público, a tranquilidade pública e o respeito à propriedade e aos direitos (BRASIL, 1966).

Sobre poder de polícia preventivo, Alexandrino e Paulo (2017) evidenciam que o poder público cria normas para limitar ou condicionar a utilização de bens ou o exercício de atividades que possam impactar no coletivo, demandando ao particular que a administração pública tenha conhecimento prévio da utilização desses bens ou da atividade exercida.

O poder de polícia repressivo seria o exercido quando da aplicação de sanções, consoante doutrina de Carvalho Filho (2015, p. 93). O autor evidencia que a sanção de polícia é resultante do exercício do poder de polícia, e é necessário que seja seguido o princípio da legalidade, ou seja, apenas se estiver indicado na lei essas sanções podem ser instituídas indicando infrações administrativas. Além disso, os atos administrativos são meios que possibilitam a execução das normas sancionatórias, mas não originam, por si só, as apenações.

Para Moreira Neto (2014), a polícia administrativa é diferente da polícia judiciária. Esta última está voltada a elucidar delitos e perseguir delinquentes, ou seja, atua com foco nas pessoas, buscando garantir a liberdade de ir e vir. Já a polícia administrativa atua frente às atividades das pessoas, visando aos valores sociais, à liberdade e aos direitos fundamentais.

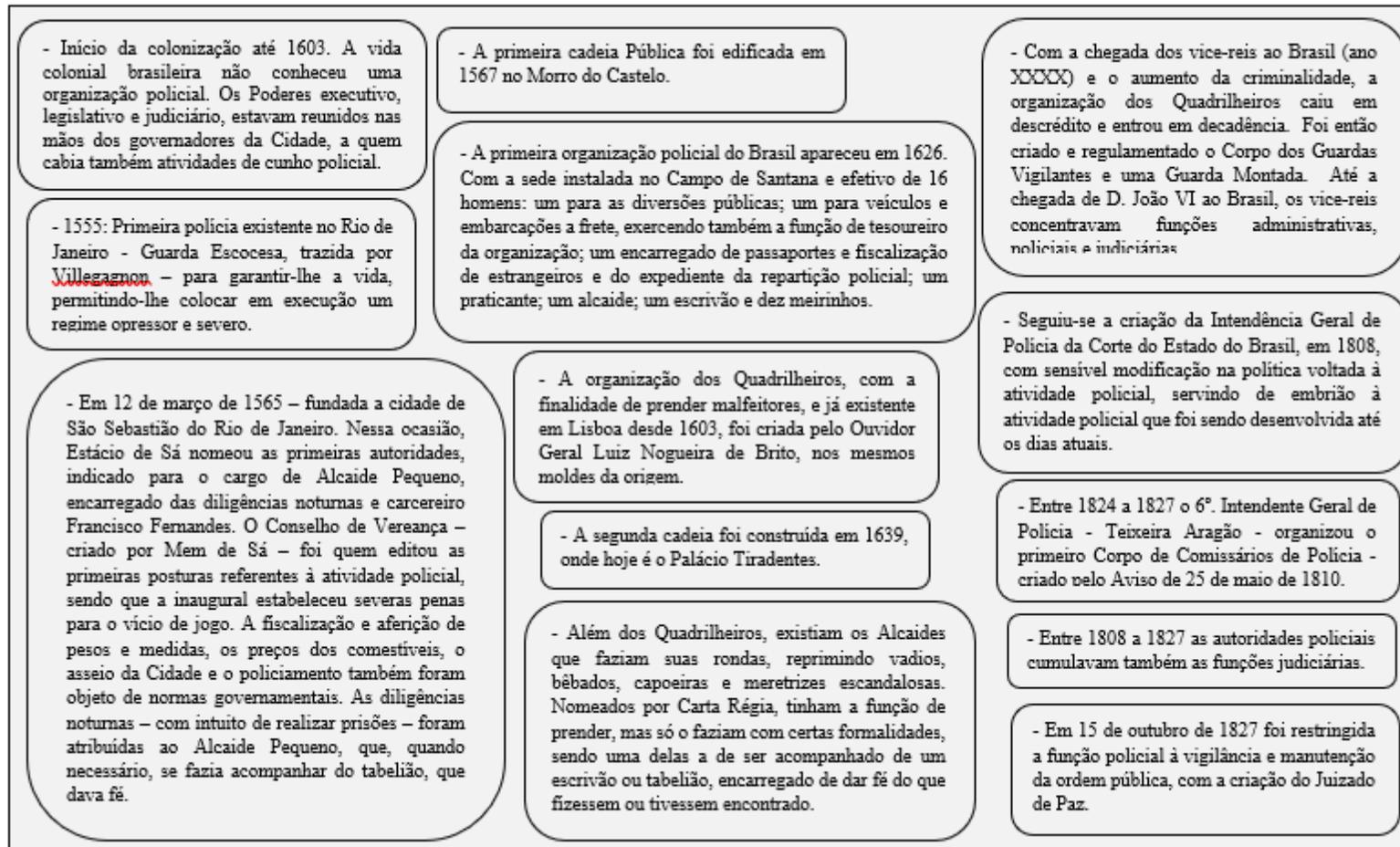
Marinela (2016) salienta que o objetivo da polícia administrativa é impedir ou deter atividades antissociais que impactem em bens, direitos ou atividades de particulares. A polícia administrativa está ligada ao ilícito puramente administrativo e, conseqüentemente, ao Direito Administrativo. Atua como fiscalizadora, preventiva ou repressiva e não remete à aplicação de penalidades do Poder Judiciário. Já a polícia judiciária tem como objetivo a garantir da ordem pública e a responsabilização de violadores. Está relacionada com o ilícito penal, com a legislação penal e processual penal e com as disposições constitucionais inerentes a este contexto.

Di Pietro (2017) conceitua poder de polícia como atividade do Estado consistente em limitar o exercício dos direitos individuais em benefício do interesse público, que se refere à vida, saúde, segurança, moral, meio ambiente, propriedade entre outros entre outros interesses que transcendem a órbita individual.

No mesmo passo, Sampaio (2019) destaca que o poder de polícia é a capacidade do Estado em confrontar direitos dos cidadãos e interesse público, sendo um poder da administração pública para aplicar a lei, restringindo e/ou condicionando os direitos individuais para garantir a melhor convivência em sociedade e os direitos dos demais cidadãos.

A justificativa do Projeto de Resolução n. 10/2007, visando à instituição do Dia da Polícia Civil no Estado do Rio de Janeiro é bastante elucidativa ao traçar um histórico da atividade de polícia no Brasil (ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, 2007). Com base na justificativa, elaborou-se a Figura 8, a seguir, destaca os principais eventos associados à data histórica.

Figura 8 – Principais eventos associados à data histórica



Fonte: (ALERJ, 2007).

Conforme o arquivo Memória da Administração Pública Brasileira (MAPA, 2016) no arquivo nacional, o cargo de intendente-geral da Polícia da Corte e Estado do Brasil foi criado pelo Alvará de 10 de maio de 1808, com a mesma jurisdição do intendente de Portugal, criado em 25 de junho de 1760.

A intendência fora criada no mês anterior, por Alvará de 05 de abril de 1808 (LEMOS, 2012, e seguia o modelo Europeu, separando as funções de polícia e justiça, decorrência da doutrina Iluminista de Montesquieu, que em seu O Espírito das Leis preconizava a separação do poder absolutista em três segmentos, os quais operam em sincronia num sistema de freios e contrapesos (MONSTESQUIEU, 2005).

O primeiro Intendente-geral de Polícia da Corte e do Estado do Brasil foi Paulo Fernandes Viana, que veio de Portugal acompanhando a comitiva de Dom João, quando da transferência da Corte para o Brasil. Formado em direito pela Universidade de Coimbra, foi designado para o cargo pelo príncipe regente em 10 de maio de 1808, agregando funções de prefeito e secretário de Segurança Pública (GOMES, 2007).

Ao intendente competia uma diversificada gama de atribuições ligadas à ordem pública. De fato, no final do século XVIII, questões como o controle das cidades e da coletividade exigiam novas demandas em termos de políticas governamentais. Em decorrência disso, o Estado assumiu novas funções, entre elas o controle e a administração do bem-estar físico da população, observadas na preocupação com a natalidade, mortalidade, higiene e condições sanitárias das cidades, além da disciplinarização do espaço urbano e segurança pública.

Verifica-se que a intendência foi instituída como espécie de Polícia Real, vindo a definir os futuros contornos da estrutura da segurança e polícia do Rio de Janeiro e do Brasil. Lemos (2012) destaca que, até então, essas funções, agora concentradas nessa Polícia da Corte, hierarquicamente superior, eram atribuídas de forma pulverizada a diferentes autoridades, como alcaides, ouvidor-geral, quadrilheiros e capitães-mores, na missão de zelar pela segurança e bem público.

O Arquivo Nacional, por sua vez, registra o surgimento da Guarda Real de Polícia da Corte em 1809 e sua extinção em 1831, ilustrada como força policial permanente, recrutada entre os soldados da cavalaria e da infantaria, para auxiliar o intendente geral de polícia e, ao mesmo tempo, poupar o exército das ações policiais que sobre ele recaíam. Seu primeiro comandante foi o coronel José Maria Rabelo de Andrade Vasconcelos e Sousa, auxiliado pelo major Miguel Vidigal, que realizou um amplo trabalho de repressão à marginalidade da época.

Em 1831, a Guarda Real de Polícia foi abolida, sendo criado em seu lugar o Corpo de Guardas Municipais (SOARES; DUARTE, 2018).

Pode-se fechar esta seção com Serrano (2010), para quem o policial deve estar preparado para agir em conformidade com os princípios de cidadania, com vista a atender à demanda do contexto sócio-político vigente com a atual Carta Magna. Entretanto, é preciso compreender que o policial é, antes de tudo, um cidadão, e seus direitos fundamentais devem ser respeitados nas relações intramuros.

2.6 A POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Introduzindo esta seção, deve-se destacar a escassa literatura sobre estrutura e atividade de polícia judiciária e especialmente sobre a Polícia Civil do RS. Assim, esta seção foi desenvolvida tendo por base informações constantes do sítio da Polícia Civil do RS na internet e legislação que prevê a estrutura da polícia civil.

Esclareça-se, todavia, que, além do que as fontes buscadas possibilitam trazer a este estudo, foi necessário ilustrar um breve panorama sobre o funcionamento dos órgãos policiais e os cargos, a partir da experiência empírica do pesquisador que realiza este estudo, que conta com mais de 20 anos de trabalho policial, além de ter nascido e ter sido criado no meio policial, pois filho de policial civil.

O trabalho policial tem sido pauta diuturna na sociedade contemporânea, que acompanha atônita a violência que nas cidades brasileiras e de outros países do mundo. No Brasil, há uma onda de crimes violentos, rebeliões em presídios, assaltos a bancos e carros fortes, latrocínios e homicídios. Em outros locais do mundo, além dessas mazelas, há guerras civis, terrorismo e outras facetas da violência, derivadas de suas peculiaridades geográficas, econômicas, sociais e culturais.

O estado de insegurança e a falência das políticas e instituições estatais no Brasil chegaram ao patamar extremo, a motivar intervenções federais nos Estados, o que constitui síncope extraordinária, sob a qual se restringem os direitos fundamentais e autoriza-se o uso das forças armadas para estabilização constitucional, só justificada pela sucumbência de Estado em grave momento de anormalidade interna.

Nesse contexto, despontam as forças policiais da contemporaneidade, forçadas ao protagonismo no combate paliativo a uma criminalidade de causas estranhas à criminologia

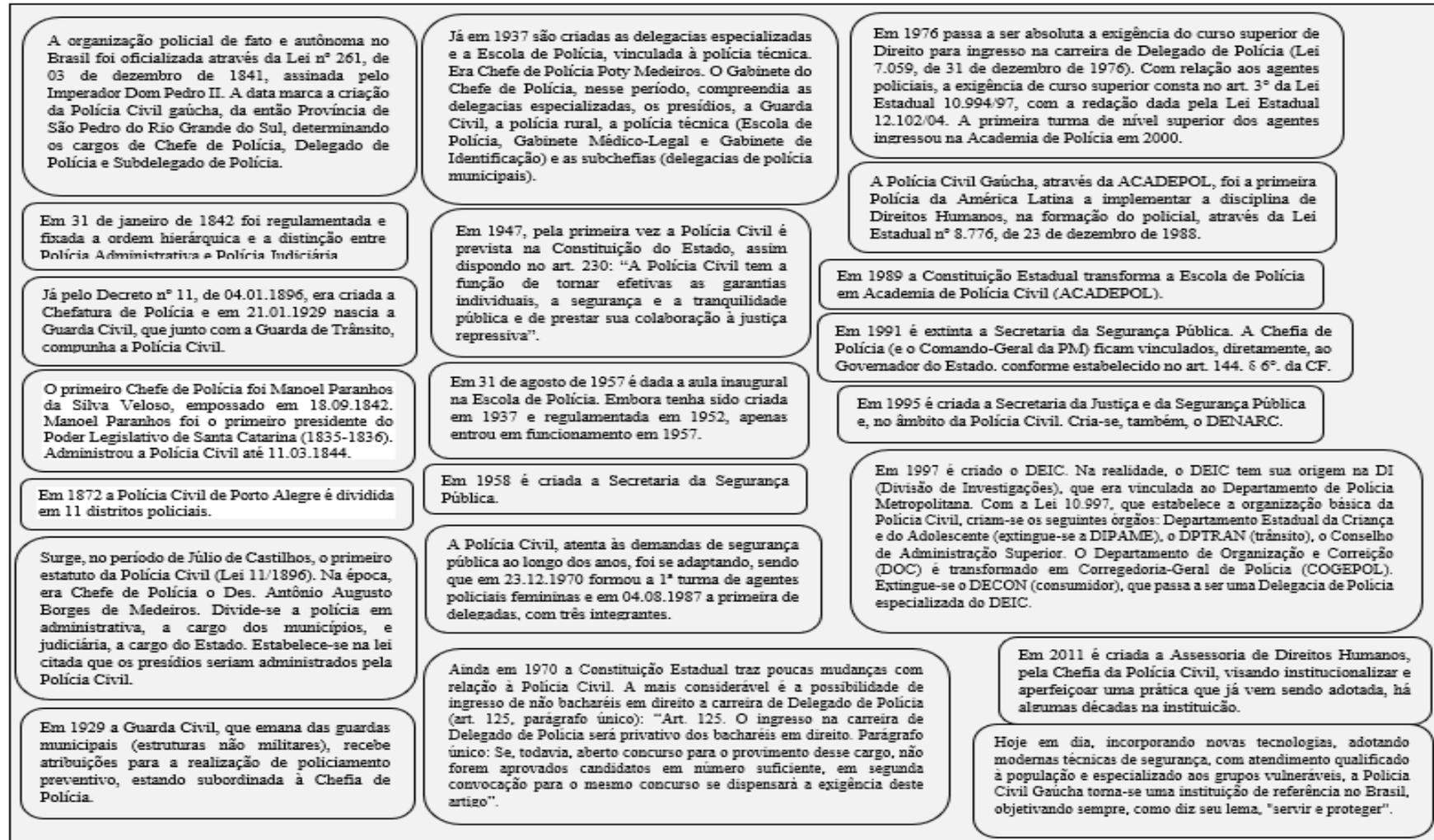
tradicional, com fundo político e social. No mesmo passo, observa-se que as respostas do Estado-policial nunca estiveram tão vivas, a partir da estruturação das polícias e dos controles possibilitados pelas novas tecnologias, que põem grandes operações policiais na capa diuturna de nossos telejornais e outras mídias de massa.

Nessa linha de desenvolvimento, é importante mencionar que as polícias, tanto quanto outras organizações públicas e privadas, vêm sendo aprimoradas num processo constante de adaptação, visando suprir os anseios da contemporaneidade. As instituições policiais, embora constituam espécie peculiar de organização, não fogem a essa regra, devendo estruturar suas ações, práticas e a própria filosofia institucional em direção ao atendimento das exigências da sociedade moderna.

O atual modelo das forças policiais no Brasil encontra sua gênese no início do século XIX, com a criação da Intendência e da Guarda Real de Polícia, seguindo o modelo da polícia de Lisboa, Portugal, o qual por sua vez é oriundo da polícia de Paris. Desde então, as forças policiais vêm se desenvolvendo em termos de pessoal, missão e estratégia, no mais das vezes a reboque das necessidades sociais e das mudanças na legislação.

A Figura 9, a seguir, retrata os antecedentes históricos da Polícia Civil do RS, tendo sido elaborado com conteúdo extraídos do site oficial da instituição na internet.

Figura 9 – Antecedentes históricos da Polícia Civil do RS



Fonte: Elaborado pelo autor com base no conteúdo disponível no site da Polícia Civil RS (2021).

A apresentação da Polícia Civil do RS passa necessariamente pela análise da legislação que a organiza e disciplina, sendo regida primordialmente pelas leis 10.098/94 – Organização Básica da instituição, 7366/1994 – Estatuto dos Servidores da Polícia Civil, e 10.994/97 Estatuto dos Servidores Públicos do Estado do RS. Deve-se mencionar ainda a Lei Federal 12.830/2013 que dispõe sobre a investigação criminal conduzida pelo delegado de polícia, servindo como norma geral nacional às polícias civis de todos os Estados e à polícia federal, que também é uma polícia civil.

A Lei 12.830/2013 destaca que as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais exercidas são de natureza jurídica, essenciais e exclusivas de Estado, cabendo ao delegado de polícia durante o inquérito policial – ou outro procedimento previsto em lei – a requisição de perícias, informações, documentos e dados que interessem à apuração dos fatos investigados.

A Lei 10.098/94 – Organização Básica no Estado do RS – também estabelece que a polícia civil é uma instituição permanente do Estado, a quem cabe exercer com exclusividade as funções de polícia judiciária e apuração de infrações penais, excetuando-se as infrações militares, que serão apuradas pelas polícias judiciárias respectivas de cada unidade militar (RS/Lei 10.098/1994).

Analisando-se a Constituição Federal (CF) e o Código de Processo Penal (CPP), além das legislações referidas no parágrafo anterior, verifica-se que a polícia é o principal órgão encarregado da persecução penal, que tem duas fases no sistema processual brasileiro: uma investigação criminal realizada em regra pela polícia civil e a fase processual da investigação criminal propriamente dita, realizada junto ao Poder Judiciário, com intervenção do Ministério Público e de outras partes interessadas. (BRASIL, 1941).

Quanto à composição dos seus quadros, a polícia civil do Rio Grande do Sul é composta por autoridades policiais, que são delegados e delegadas e por agentes da autoridade, comissários, escrivães e inspetores. Todos os cargos apresentam como requisito para exercício a colação de grau em curso superior. Para o cargo de delegados de polícia é requisito ainda a formação específica em Direito, tendo em vista a necessária análise técnico-jurídica dos fatos investigados, para proceder ao indiciamento criminal, com indicação fundamentada de autoria, materialidade e todas as circunstâncias relacionadas. Observe-se ainda que, no Estado do Rio Grande do Sul, desde 2018 são necessários 03 anos de atividade jurídica ou policial prévia, para ingresso na Carreira de Delegado, consoante Lei nº 15.101/2018 RS.

Além da função técnico-jurídica de polícia judiciária referida acima, cabe ao delegado também a direção do órgão policial no aspecto administrativo, como gestor maior de todas as atividades na delegacia de polícia. Observe-se que o Comissário de Polícia, que é o cargo alcançado como último degrau na carreira dos agentes policiais – escrivães e inspetores – tem entre duas funções auxiliar na coordenação das atividades do órgão policial, podendo inclusive responder pelo expediente de Delegacias de Polícia, ressalvado a prática de atos privativos de Delegado de Polícia. (BRASIL, LEI 10.994/97).

As delegacias de polícia são estruturadas em quatro setores principais: secretaria, cartórios, seção de investigação e gabinete. A secretaria é o centro administrativo do órgão policial, sendo responsável pelo trâmite burocrático relativo aos recursos humanos, viaturas, prédio, documentos, etc. O secretário ou secretária desempenha importante função, sendo necessária a lotação de servidores bastante qualificados nesse setor, preferencialmente comissários de polícia, pela experiência adquirida ao longo da carreira.

Os cartórios são coordenados a partir de um setor central, que é chamado de cartório distribuidor, onde é lotado um servidor responsável pelo controle e trâmite de todos os documentos relacionados às investigações policiais em andamento ou já findas. O distribuidor atende aos despachos do delegado de polícia, encaminhando os registros de ocorrência policial, solicitações e retornos de perícias, ofícios e outros documentos que tramitam no órgão policial.

Além do cartório distribuidor, as delegacias contam com diversos outros cartórios, onde são realizadas as oitivas de vítimas, testemunhas e pessoas investigadas. Nesses setores, cada escrivão tem em carga os inquéritos policiais que foram destinados ao seu cartório, os quais vão sendo movimentados pelos escrivães, sob a coordenação do delegado de polícia.

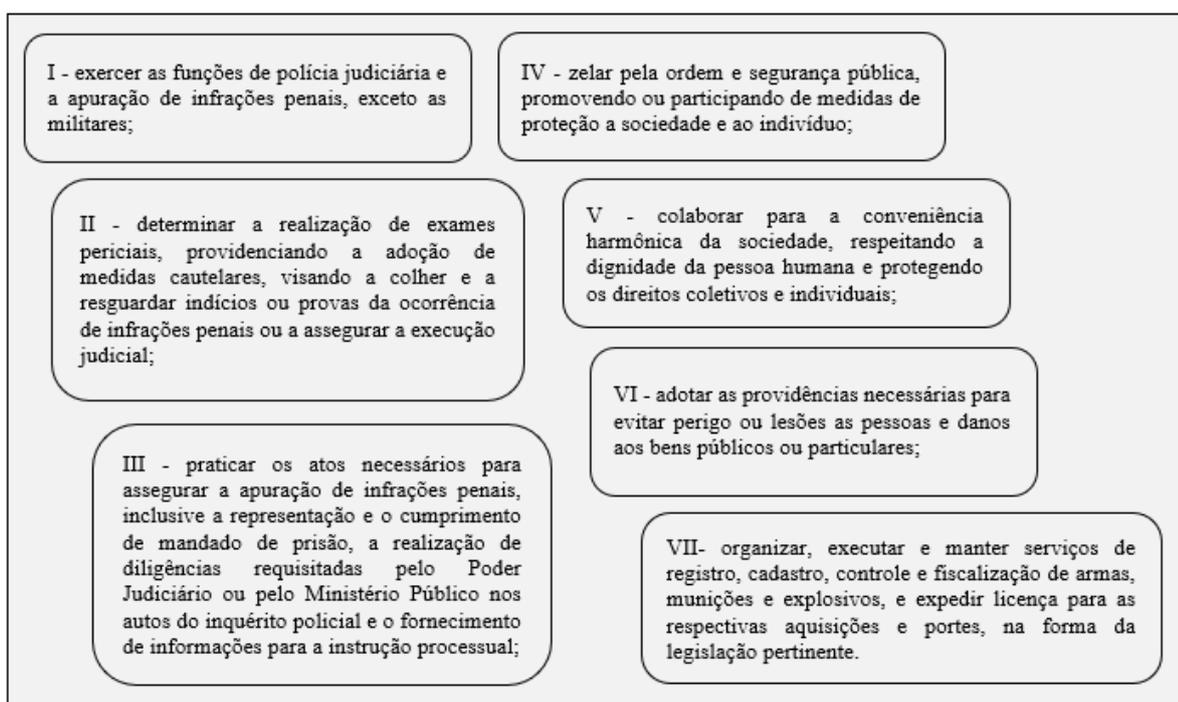
O setor de investigação é o responsável por atividades investigatórias oriundas das necessidades dos cartórios ou de ocorrências policiais que demandam uma investigação prévia, para confirmar um mínimo de autoria, antes de ser instaurado um inquérito policial. Esse setor é o responsável por cumprimento de ordens de serviço que demandam diligências investigatórias, as quais depois são documentadas nos autos dos inquéritos policiais, podendo ser referidos mandados de busca e apreensão, ordens de prisão e intimações que são realizadas pessoalmente junto às pessoas que devem atender aos chamados para o inquérito policial.

Embora as atividades de escrivães e inspetores sejam um pouco distintas e definidas em lei, na prática ambos os cargos desempenham quaisquer das funções, a depender da demanda e necessidades do órgão policial. Essa realidade é muito encontrada em delegacia com menor

número de servidores, e especialmente em diversas delegacias que tem lotado apenas um servidor policial, em delegacias do interior do nosso Estado.

No sítio oficial da polícia civil, na internet são encontradas as atribuições:

Figura 10 – Atribuições da polícia Civil

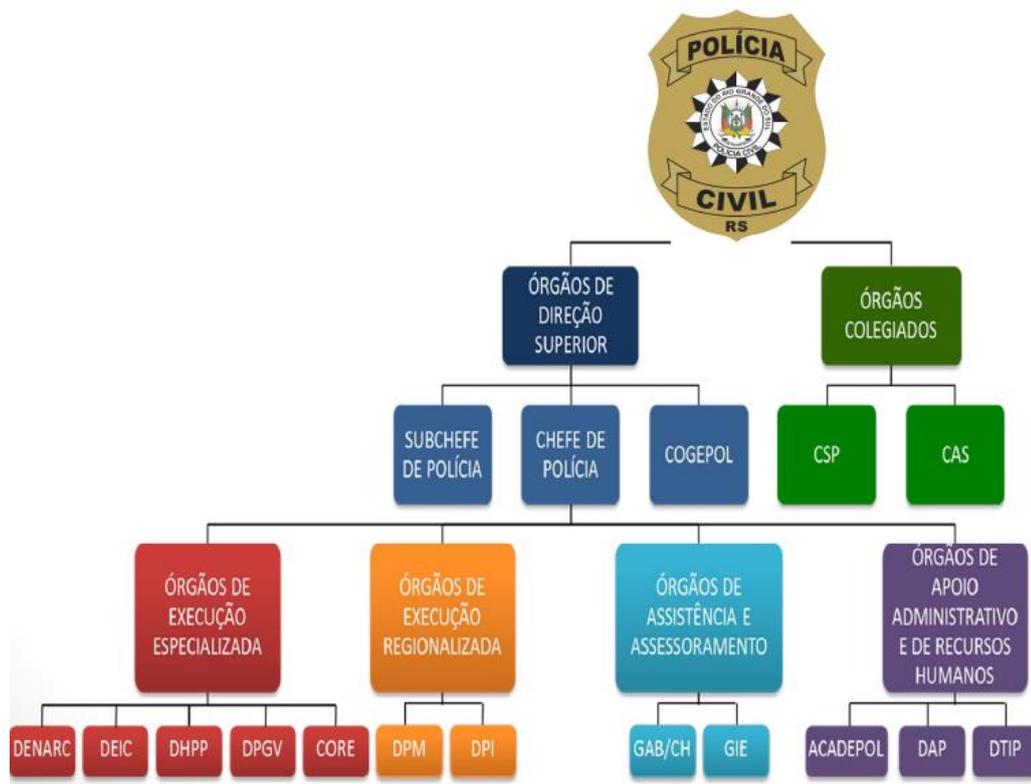


Fonte: Site da Polícia Civil (2021).

Além dos cargos e funções acima referidos, deve ser mencionado que a Polícia Civil do RS conta com diversos Departamentos e Divisões Administrativas em sua estrutura. Nesses setores há servidores policiais alocados em inúmeras funções atípicas, distantes da atividade policial estrita. Podem ser citados servidores policiais que trabalham como administradores, dentistas, psicólogos, engenheiros, jornalistas, mecânicos e outros, atendendo as necessidades internas da instituição.

Os Departamentos da Polícia Civil podem ser vistos no organograma abaixo, conforme site oficial da instituição.

Figura 11 – Organograma da Polícia Civil, extraído do anuário 2020



Fonte: Anuário Polícia Civil (2020).

Ainda em consulta aos documentos institucionais, encontrou-se os dados na Figura a seguir sobre a estrutura organizacional.

Figura 12 – Estrutura Organizacional, extraída do anuário 2020



Fonte: Anuário Polícia Civil (2020).

O efetivo da Polícia Civil do RS, constante do site oficial da instituição, conta atualmente com 5.242 Policiais Civis, entre Agentes e Delegados, o que corresponde a 53,32% do efetivo previsto pelo Departamento de Administração Policial (DAP), que é de 9.828 policiais. Há 469 Delegados de Polícia, 554 Comissários de Polícia, 2.032 Escrivães de Polícia, 2.187 Inspetores de Polícia, sendo: 3.222 Policiais Homens e 2.020 Policiais Mulheres (ANUÁRIO PC/RS, 2020).

3 MÉTODO

Nesta seção passam a ser apresentados os procedimentos utilizados durante a pesquisa, quanto ao tipo, fases, evidências extraídas da coleta de dados, bem assim seu tratamento e análise, a partir do delineamento deste trabalho, que encontra a sustentabilidade e suas relações com a vida como tema transversal, trazendo conexões com a área das Ciências Sociais, em especial a Administração.

As atividades realizadas durante a pesquisa encontram-se detalhadas no quadro 6, possibilitando uma visão panorâmica do estudo.

Quadro 3 – Atividades da pesquisa

FASE	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
1 ^a	Estudo sobre o Trabalho Decente, Sustentabilidade e Polícia Civil, por meio de uma revisão bibliográfica;
2 ^a	Discussões realizadas pelo pesquisador em âmbito interno da Polícia Civil, com agentes e delegados (gestores) sobre o objeto da pesquisa;
3 ^o	Estudo bibliométrico sobre a temática: <i>Decent work and Sustainability</i>
4 ^a	Realização da 1 ^a fase da pesquisa com o apoio em duas entrevistas com especialistas/operadores da polícia civil.
5 ^a	Desenvolvimento do instrumento quantitativo, com objetivo de obter um panorama geral sobre o tema;
6	Pré-teste do instrumento quantitativo com especialistas;
7	Aplicação da pesquisa quantitativa;
8	Operacionalização e análise do estudo quantitativo;
9	Análise dos resultados e conclusão do estudo.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O estudo foi iniciado por uma fase qualitativa que deu suporte à elaboração do instrumento de pesquisa utilizado na fase quantitativa, conforme descrito nas seções que seguem.

3.1 PRIMEIRA FASE DA PESQUISA-QUALITATIVA

A primeira fase da pesquisa – qualitativa, teve por objetivo investigar as circunstâncias do trabalho policial e seus reflexos na vida do trabalhador, partindo-se da visão de gestores na temática.

Nesta fase, a coleta de dados, foi instrumentalizada por análise de um roteiro semiestruturado a partir dos dez indicadores do Trabalho Decente da OIT, bem como por questões referentes ao contexto histórico e de desenvolvimento da organização, conforme apresentado na Quadro 4.

Quadro 4 – Áreas temáticas da OIT

A – Oportunidades de emprego
B – Rendimentos adequados e trabalho produtivo
C – Jornada de trabalho decente
D – Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar
E – Trabalho a ser abolido
F – Estabilidade e segurança no trabalho
G – Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
H – Ambiente de trabalho seguro
I – Seguridade social
J – Dialogo social e representação de trabalhadores e empregados

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

As entrevistas foram realizadas com a Chefe de Polícia do Estado do RS e com o Vice-Governador, que acumula a função de Secretário de Segurança Pública e já foi chefe de polícia em gestões passadas.

O tratamento das evidências, nesta fase, teve por base a análise de conteúdo de Bardin (2011), visando ler e interpretar o conteúdo de qualquer material oriundo de comunicação verbal ou não-verbal. A análise seguiu Moraes (1999), constituindo-se em processo de sistematização progressivo, analógico e interpretativo, com abordagem indutivo-construtiva para categorização dos dados (VERGARA, 2005).

O resultado desta interpretação serviu de suporte para a criação de um instrumento quantitativo que possibilitou o aprofundamento deste tema no âmbito da polícia civil. Tal direcionamento foi buscado pelo pesquisador tomando como referência a Dissertação de Mestrado, realizada no ano de 2016. Naquele estudo ficou evidenciado que diversos critérios poderiam não estar sendo atendidos, motivando a realização deste novo estudo no âmbito da polícia civil como um todo.

3.2 SEGUNDA FASE DA PESQUISA – QUANTITATIVA

A segunda fase desta pesquisa – quantitativa, foi realizada por meio de uma *survey* com policiais dos quadros da Polícia Civil do Estado do RS, conforme prelecionam Hair et. al. (2014). Foi aplicado questionário (Apêndice A), o qual foi enviado via tecnologias sociais e *Internet*, entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020. O instrumento foi viabilizado via formulário no *Google Forms*® e pré-testado com especialistas.

O instrumento apresentou duas partes, sendo a primeira com 15 perguntas relacionadas a dados referentes ao respondente e a segunda com 30 perguntas derivadas dos indicadores de trabalho decente, solicitando resposta mediante apontamento em escala de *Likert* de 5 pontos (MALHOTRA, 2006), com os seguintes parâmetros: 1 (concordo totalmente), 2 (concordo moderadamente), 3 (não concordo nem discordo), 4 (discordo moderadamente), 5 (discordo totalmente). O instrumento de pesquisa foi dividido em áreas temáticas, conforme os indicadores de Trabalho Decente da OIT.

A população investigada totalizou 5.280 participantes, conforme contabilização interna da Polícia Civil do RS até 31 de novembro de 2019, para a qual se obteve um retorno de 706 questionários respondidos, acima do tamanho estipulado pelo método de estimação de amostra utilizado, apresentado a seguir.

A fórmula adotada para determinar o tamanho da amostra foi extraída de Rea e Parker (2000). Para testar a significância da amostra, levou-se em conta o nível de confiança desejado e a margem de erro admitida. O intervalo de confiança desejável foi de 96,58% e a margem de erro máxima admitida de $\pm 3,42\%$. O resultado para n foi 704,45 ou, arredondando, 704 respondentes.

Para classificar cada uma das temáticas do estudo, foi utilizada uma técnica de padronização de escalas propostas por Lopes (2018, p. 18). Essa padronização transforma os dados dispostos em escala ordinal em escala de razão de 0 a 100%, os quais são convencionados nas três categorias (Baixa, Moderada e Alta). Logo, a padronização ocorreu da seguinte forma: Alta, para os valores de 66,67% a 100%; média, para os valores entre 33,33% e 66,67% e Baixa para os valores de 0 a 33,33%, de acordo com a seguinte fórmula:

$$Ep_i = 100 \left(\frac{SOMA - MÍNIMO}{MÁXIMO - MÍNIMO} \right), i = 1, 2, \dots, n. \quad (\text{X.1})$$

Onde:

Epi = Escore padronizado;

i = número das dimensões;

SOMA = Somatório das respostas válidas;

MÍNIMO = menor soma possível das respostas válidas;

-MÁXIMO = maior soma possível das respostas válidas.

Para testar a significância da amostra, levou-se em conta o nível de confiança desejado e a margem de erro admitida. O intervalo de confiança desejável foi de 96,58% e a margem de erro máxima admitida de $\pm 3,42\%$, resolvendo a equação (1) para $C = 3,42\%$, $Z = 1,95$, $P = 50\%$ (percentual conservador que resulta na maior taxa de respostas possível) e $N = 5.280$. O resultado para n foi 704,45 ou, arredondando, 704 respondentes.

3.2.1 Análise dos dados

Os dados quantitativos foram analisados com apoio de procedimentos estatísticos começando pela análise descritiva dos dados de perfil e dos dados específicos.

Inicialmente foi aplicada uma técnica multivariada, *cluster analysis*, que tem por finalidade classificar em grupos as áreas temáticas, visualizados pelo dendograma, de forma que as áreas temáticas dentro de um mesmo cluster se tornam associados, esses agrupamentos são realizados pelo cálculo das distâncias euclidianas determinadas pelo método hierárquico (HAIR et al., 2009). O método hierárquico tem como principal característica um algoritmo capaz de fornecer mais de um tipo de partição dos dados. Ele gera vários agrupamentos possíveis, onde um cluster pode ser mesclado a outro em determinado passo do algoritmo.

Nas análises estatísticas inferenciais foram utilizadas as técnicas de análise de confiabilidade via alfa de Cronbach (HAIR et al., 2014). Para analisar o alfa de Cronbach foi utilizada a Tabela 1 com suas respectivas fiabilidades (LOPES, 2018):

Tabela 1 – Fiabilidade dos valores do alfa de Cronbach

Valor de α	Fiabilidade
< 0,60	Inaceitável
> 0,61	Aceitável
0,61 a 0,79	Fraco
0,80 a 0,90	Moderado
0,91 a 0,95	Forte

Fonte: Lopes (2018, p. 225).

Na sequência, foi realizado um dendograma para associar as variáveis sócio demográficas entre elas e tirar as mais relevantes em função das distâncias euclidianas. A partir dessa associação foi realizada uma análise de correspondência para cada um dos pares de áreas temáticas com cada uma das variáveis escolhidas. A análise de correspondência é uma técnica de estatística multivariada que tem por finalidade estudar as relações entre os níveis das variáveis categóricas e medir o grau de associação entre elas por meio de um gráfico denominado mapa percentual (dimensões) (HAIR et al., 2009).

Para finalizar o processo de análise foi desenvolvido um modelo de equações estruturais utilizando o software estatístico SmartPLS® Versão 3.3.2 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015). O método utilizado tem a denominação de mínimos quadrados parciais, que se mostra adequado para modelar complexas relações com múltiplos relacionamentos de dependência e independência entre VL's (NASCIMENTO; MACEDO, 2016).

Para estimar o modelo de mensuração *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, utilizou-se do algoritmo do *software* Smart PLS®, configurado para 7 critérios de finalização. Utilizou-se da ponderação parametrizada com base no modelo de caminho, pois tem por finalidade proporcionar valores mais elevados para os coeficientes de explicação (R²) para as temáticas definidas como endógenas (dependentes). O número de iterações foi definido para 300 e os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos igual a 1,0. O modelo se estabilizou após 7 iteração (HAIR et al., 2017).

No processamento dos dados e das análises foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, Versão 25.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

Este capítulo apresenta os resultados da fase qualitativa da pesquisa, que contou com a participação de gestores de alto escalão da Polícia Civil do Rio Grande do Sul e da fase quantitativa, que trouxe a percepção dos profissionais que atuam em seus quadros.

4.1 RESULTADOS DA FASE QUALITATIVA

Esta seção traz duas entrevistas com os gestores maiores da Polícia Civil do Rio Grande do Sul. A primeira delas realizada com a Delegada Alfa, Chefe de Polícia do Estado do Rio Grande do Sul, primeira mulher a galgar este posto, que no ano de 2019. A Delegada Alfa ingressou na Polícia aos 27 anos, depois de ter exercido advocacia e de ter trabalhado por dois anos como serventuária do Ministério Público na cidade de Porto Alegre. É considerada pioneira não só pela função que ocupa, mas também por ter sido a primeira mulher eleita presidente da Associação dos Delegados de Polícia do Estado do RS na Gestão 2014 a 2015.

Contando com 15 anos de polícia no momento da entrevista, entre outras funções, titularizou a Delegacia de Polícia para a Mulher de Porto Alegre (DEAM) por sete anos, onde teve seu trabalho reconhecido, especialmente pelo êxito nas práticas policiais relacionadas à mulher a partir do ano de 2006, quando entrava em vigor a Lei Maria da Penha, que inaugurou um novo paradigma penal e processual protetivo para as mulheres, com grandes influências em outras áreas, especialmente no contexto da violência familiar.

A segunda entrevista foi realizada com o Delegado de Carreira B, que ocupa alto posto no Governo do Estado do RS. A exemplo da Delegada A, o Delegado B é reconhecido pelo seu trabalho na área da Segurança Pública. Antes de ser policial, entre outras atividades, também foi serventuário da Justiça. Ingressou na Polícia Civil em 1998 e ocupou importantes cargos na instituição, até chegar ao posto de Chefe de Polícia em 2011, função exercida até 2014, quando se licenciou para concorrer a Deputado Estadual, fazendo expressiva votação alcançando a suplência como deputado.

Na sequência foi cedido para a Assembleia Legislativa, onde por dois anos exerceu liderança de bancada. A seguir foi Secretário de Segurança do município de Canoas e no ano de 2018 foi eleito vice-governador do Estado, tendo iniciado a gestão em janeiro de 2019,

acumulando a pasta da Segurança Pública. Quando foi chefe de polícia inaugurou um novo modelo de gestão, pautado por grandes operações policiais e foi responsável por um processo de valorização salarial dos policiais civis. Na gestão atual foi responsável pela implantação de um programa denominado RS Seguro que reduziu sensivelmente todos os indicadores de criminalidade no nosso Estado.

A seção está dividida em duas partes, estruturada a partir de um quadro com os dez indicadores de trabalho decente da OIT, quadros contendo os trechos mais significativos da primeira entrevista. A segunda entrevista está apresentada na forma de um relato, confeccionado pelo pesquisador, contendo os aspectos mais relevantes.

a) Primeira entrevista – Delegada Alfa

A partir dos indicadores destacados no Quadro 2, elencando os dez indicadores do Trabalho Decente da OIT, é apresentada a primeira entrevista, seguida de breve análise. Reitere-se, todavia, que os indicadores não são estanques, articulam-se em torno de um modelo de trabalho digno, pelo que muitos dos conteúdos dizem respeito a mais de um indicador ou à intersecção entre eles.

a.1) Oportunidades para o emprego

“Eu fiz vestibular para direito, meu avô já é falecido... em vez de me cumprimentar, ele me olhou com uma cara, e me disse, olha, meus parabéns, mas vou te dizer uma coisa, não sei porque tu escolheu Direito, porque isso não é um a profissão para mulher... imagina se estivesse vivo para me ver aprovar no concurso para delegada de polícia... tinha aquela visão bem machista ... que advogado era o advogado porta de cadeia.” (DA)

Ao narrar sua trajetória, de início a entrevistada refere que ao comunicar ao avô a aprovação no vestibular em Direito, recebeu os parabéns, mas com séria ressalva por parte do patriarca, no sentido de que essa profissão não era para ser exercida por mulheres. A entrevistada ainda intui que a reação seria ainda pior se o avô tivesse vivido para vê-la aprovada no concurso para delegada de polícia. O trecho do conteúdo transcrito denota forte implicação nos vetores relacionados a oportunidades e igualdade, notadamente quanto à perspectiva de gênero, que historicamente rotulou homens e mulheres, relacionando-os a determinadas atividades e profissões.

Por outro lado, pode-se fazer uma análise positiva, no sentido de que a sociedade vem evoluindo a passos largos, e as mulheres vêm a cada dia conquistando mais e mais espaços que até pouco tempo eram exclusivos do masculino. A história da própria entrevistada ilustra e reforça esse argumento ao demonstrar que na sociedade moderna as mulheres podem sim galgar os mais importantes espaços da vida de relação e exercê-los em pé de igualdade, senão até melhor, que os homens.

“Fui estagiária no ministério público por dois anos, na promotoria da infância e juventude em passo fundo... sempre fui apaixonada pela área penal.” (DA)

“A figura do meu pai... ele foi muito importante, ele disse vai faz eu vou te pagar estudo, pode fazer o que tu quiser na tua vida, agora tu tem que ter o seu dinheiro... ..então ele me guiou para o concurso, talvez por que eles eram ambos concursados do Estado, funcionários públicos... a gente tem que ter o dinheiro o dinheiro fixo, o dinheiro certo no final do mês.” (DA)

“Fui advogada dentro da fase e atendia lá dentro os adolescentes infratores e principalmente o EJA que é que a parte dos maiores, que tem 18 anos, mas que permanecem internados. Eu acabava defendendo eles, como advogada ... por 8 meses, e essa experiência lá dentro também contou muito.” (DA)

“Quando eu assumi no ministério público foi ali que conheci meu atual marido, ele também fazendo concurso... aí surgiu um policial, o pai dele, comissário de polícia já aposentado. Foi o primeiro policial no âmbito familiar que eu tive contato.” (DA)

“Era uma menina do interior, que tinha vindo para Porto Alegre, que precisava me sustentar de alguma forma, os meus pais já não me sustentavam mais. Eu visualizava que eu tinha que passar num concurso melhor. E aí me surpreendeu, porque eu fui me inscrever no concurso para delegado de polícia, e meu marido não se inscreveu, ele disse: a única coisa que eu não quero é ser policial. Ele é o maior defensor da polícia, mas talvez as ausências do pai, o convívio, as dificuldades da polícia, ele vivenciou. Ele fazia concurso para tudo, mas não policial. Quando eu fui fazer o concurso para delegado, eles não me disseram não, mas eu vi aquele olhar de desconfiança... mas eles nunca disseram não faz. Meu grande mestre ... hoje procurador era promotor de justiça, era meu professor e quando eu passei no concurso do ministério público ele me disse: tu vai trabalhar comigo na vara do júri e me puxou para trabalhar, ser assessora dele na vara do júri. Os inquéritos policiais... lembro como se fosse hoje os nomes dos delegados, vários delegados, me chamava atenção o trabalho feito pela Polícia Civil, tanto o bom trabalho como o trabalho que deixava a desejar... analisar os inquéritos policiais e procurar ver se tinha alguma requisição a fazer para os policiais. Então ... coloquei o pé na polícia.” (DA)

“Os próprios promotores que trabalhavam comigo me diziam ... a tua veia, o teu brilho no olho é quando pega o inquérito policial. Eu não gostava da denúncia, eu não gostava das audiências, eu não gostava do depois, eu gostava do antes, e lá realmente foi o que me abriu o caminho. Me lembro como se fosse hoje meu mestre dizendo: tu tem que fazer o concurso para delegado de polícia.” (DA)

Fazendo análise quanto à oportunidade para o emprego na polícia civil, mais especificamente quanto aos fatores e condições que levaram a entrevistada à carreira de delegada de polícia, destaca-se já de início que não havia familiares ou pessoas próximas na

carreira policial, o que a entrevistada refere ter ocorrido apenas quando conheceu seu esposo, filho de policial que não quis seguir essa carreira por achar que não tinha o perfil adequado.

Observa-se que os contatos da entrevistada com a área criminal ocorreram a partir de estágio realizado no Ministério Público, na cidade de Passo Fundo, quando ainda cursava Direito, seguindo-se ao exercício da advocacia por breve período junto a adultos jovens que estavam internos da FASE (Fundação Assistência Sócio Educativa), depois aprovado em concurso para Assistente de Promotoria no Ministério Público e por fim sendo galgada à Assessora junto a um renomado professor e promotor da Vara do Júri na cidade de Porto Alegre.

De parte da família, a figura do pai foi mencionada por ser um grande incentivador do concurso público e da independência financeira. Revelam-se importantes implicações em vetoriais do trabalho decente, não apenas quanto a oportunidade para o emprego, mas também com relação à igualdade, segurança, estabilidade, jornada de trabalho e rendimentos adequados, entre outros, que são impactados de forma reflexa.

Do diálogo verifica-se que os pais, servidores públicos, pretendiam que a filha fosse independente, casasse com quem quisesse, mas provesse o próprio sustento, o que desvela o vetor igualdade entre homens e mulheres, atendidas as peculiaridades de cada sexo, como pretendido pela OIT. A busca do emprego público revela ainda a preocupação com estabilidade e segurança, com o salário fixo destacado pela entrevistada, e com a perspectiva de uma jornada de trabalho justa, que possibilite conciliação com a vida familiar e pessoal.

A oportunidade para a área criminal foi sendo reforçada pela trajetória, desde estagiária, advogada e depois assessora do Ministério Público, onde a entrevistada teve direcionamento e incentivo para a área policial. Referiu, nesse passo, que tinha grande interesse pelos inquéritos policiais, em detrimento das atividades realizadas pelos promotores de Justiça – denúncias e outras peças processuais confeccionadas em gabinete.

Ainda no trato da oportunidade para o emprego, destaca-se a questão remuneratória, ligada ao vetor salário adequado, justo, que possibilite prover à própria manutenção e da família. Nesse ponto a entrevistada referiu que era uma "menina do interior" que os pais não mais sustentavam e, não obstante já ter um emprego público, ela precisava passar em um concurso melhor para se sustentar em Porto Alegre.

Nesse ponto, verificam-se alguns obstáculos ao trabalho na polícia civil, evidenciados na postura dos pais, que eram incentivadores do concurso público, não diziam não para o trabalho policial, mas mantinham-se em eloquente silêncio, não incentivando a pretensão ao concurso para delegada de polícia. Na mesma linha, a postura do então companheiro era ainda

mais incisiva, filho de comissário de polícia, conhecia as agruras da profissão e era categórico na posição de não pretender ser delegado, embora também estivesse fazendo concurso público em diversas áreas. E mais, chegou a dizer que não queria aquela vida para ele, que não tinha o perfil. Seria o trabalho policial visto como um trabalho indecente (?!).

a.2) Oportunidades dentro do emprego

“A gente transformou... como policiais sempre tivemos oportunidades, mas antes elas surgiam e as oportunidades eram sempre vistas com outro olhar, era o policial truculento, era o policial corrupto, eu vou citar dois exemplos: aqui hoje não se ouve mais falar dos “ratos” e dos “porcos”, que eram os termos utilizados pro policial civil e pro brigadiano.” (DA)

“Acho que de uns anos pra cá a gente passou a demonstrar um trabalho mais independente e isso é a confiança, as oportunidades sempre nós tivemos ... independente que eu quero dizer politicamente, a gente sabe que a política está aí e isso foi algo que me chocou muito quando eu ingressei na Instituição porque eu não tinha ideia da influência política que tentavam fazer nos nossos trabalhos.” (DA)

Em análise das oportunidades dentro do emprego, a entrevistada refere que elas existem e que sempre existiram, mas hoje os policiais estão mais preparados para aproveitá-las, a partir de um novo perfil de polícia, acompanhado de um novo olhar externo sobre as forças policiais. Antes as polícias eram vistas como corruptas e truculentas, e os policiais chamados por apelidos depreciativos, mas na última década houve uma grande transformação, que gerou confiança, a partir da demonstração de um trabalho independente por parte das forças policiais.

“E vou dizer onde é que aconteceu essa virada de chave... quando eu cheguei na delegacia da mulher eu vi a principal oportunidade da minha vida... que foi... pára (!), tu tá agindo de forma errada, a política existe e vai sempre existir... ou eu vou aprender a trabalhar a minha profissão de delegada de polícia andando em paralelo com a política, que é quem governa, que é quem determina as diretrizes, que é quem faz as leis ou eu vou ficar sofrendo esse paralelo de ser policial e não querer encostar nessa questão política. Então ele foi a minha maior oportunidade ... eu vi que eu precisava fazer o meu trabalho mas que ele tinha que ter apoio político para poder mudar a vida daquelas pessoas que eu queria mudar como delegada de polícia... a minha chegada na Delegacia da Mulher em contato político que eu criei dentro da delegacia da mulher.” (DA)

Destaca-se nesse trecho da entrevista a menção a influências políticas na instituição policial, polícia de Estado, subordinada ao Governador, subordinada à força política, que é quem faz as leis e traça as diretrizes para as polícias agirem. Nesse passo, a entrevistada referiu que no início ficou chocada com esse processo, tinha aversão à política e aos políticos, mas

logo em seguida mudou de postura, vendo isso como oportunidade para fazer o trabalho policial amparada pela força política.

Assim, já na Delegacia da Mulher (DEAM) de Porto Alegre, aliou-se à força política, buscando as condições para promover as transformações que eram necessárias para o exercício de sua missão, especialmente na área da violência contra a mulher que estava sendo sobrelevada com a nova Lei Maria da Penha, que passava a vigorar exatamente no momento em que a entrevistada assumia a titularidade da DEAM.

“As oportunidades para os policiais são bem difíceis e para as mulheres mais ainda, a gente tem que fazer todos os dias com que essas oportunidades aconteçam, e a gente tem que se jogar de cabeça... é o meu sentimento... foi o que eu sempre fiz.” (DA)

Desponta a percepção de que as oportunidades para as mulheres são mais difíceis. Todavia é reforçado o reconhecimento de que há como fazer as oportunidades acontecerem, revelando-se implicação com os vetores oportunidade e igualdade, ambos muito próximos quando se leva em conta a relação homem-mulher nas oportunidades de emprego, para o emprego e no emprego.

“Fiquei dois anos no plantão e comecei atender mulheres vítimas de violência fui para uma clínica geral na DPPA e o que mais me chocava ali era o número de ocorrências policiais em que as mulheres eram vítimas de violência que eu não tinha nada para fazer, porque era um Termo Circunstanciado, eu me lembro de mulheres que passavam a quinta vez no meu plantão: a senhora de novo delegada. Lembro como se fosse hoje uma mulher que disse hoje a senhora vai ter que prender ele, porque hoje doeu muito.” (DA)

“Oportunidades pessoais que foram surgindo e que em nenhum momento eu disse não, as oportunidades acontecem, mas acontecem para quem ousa arriscar. A polícia dá oportunidades de se destacar, mas tu tem que te arriscar, a gente só vê a oportunidade de se jogar de cabeça. Para as mulheres talvez seja mais difícil.” (DA)

“Como eu era a única mulher, casada mas não tinha filho ainda, tinha hora suficiente nos meus três dias de folga, lembro que o delegado regional me pediu... olha tem um evento sobre mulheres, pode me representar? e eu fui, comecei a dar palestras... oportunidades... só que eu era delegada plantonista, eu não era titular de uma delegacia e aí veio uma oportunidade de aplicar justamente a Lei Maria da Penha em 2006.” (DA)

A entrevistada identifica e ilustra sua percepção com uma situação pessoal em que ela como mulher policial viu a oportunidade surgindo e aproveitou, a custo de suas horas de folga no plantão e talvez em detrimento de sua vida pessoal. Passou a dar palestras, representado a polícia em eventos relacionados à violência familiar e contra a mulher, mas observa-se a

expressa referência de que essas atividades foram realizadas em sua folga regulamentar, e que só foram possíveis porque embora já fosse casada, ainda não tinha filhos.

Verifica-se, do contexto acima implicação em diversos critérios do trabalho decente, com a intersecção entre oportunidade no trabalho, jornada de trabalho decente e conciliação entre vida familiar e pessoal. Some-se ainda a isso que não há referência à remuneração por esses trabalhos extraordinários, o que impacta no indicador relacionado aos rendimentos adequados e trabalho produtivo, que será analisado adiante.

“Isso fez com que o delegado regional... precisava de uma delegada para assumir a delegacia da mulher de Porto Alegre... ele me ligou e disse: preciso de uma delegada para a delegacia da mulher... mas para mim a delegacia da mulher era para a última classe da carreira, e eu estava há três anos na polícia. E a missão era árdua porque estava entrando em vigor a lei Maria da Penha... e a gente não sabe como vai ser”.
(DA)

A oportunidade surgiu e foi aproveitada, mas a partir da precarização do atendimento dos outros vetores mencionados, o que “no sentir” da entrevistada parece não ter sido problema, dada sua percepção pessoal de que tem mesmo que ousar e se “jogar de cabeça”, construir e aproveitar as oportunidades – no que teve sucesso – pois a partir dali conquistou a titularidade de uma importante delegacia, a DEAM de Porto Alegre, no ano em que passava a vigorar a Lei 11340/2006, conhecida como Maria da Penha.

“Por que vieram as mulheres para a polícia civil, para cuidar de outras mulheres, para cuidar das crianças, para cuidar dos idosos, a gente ingressou com essa missão. Mas isso nunca foi feito para mim.” (DA)

Ainda falando em oportunidades, surge a matiz do preconceito, que muitas vezes se traduz no preconceito que diminui a mulher na sociedade enquanto indivíduo capaz – tão capaz quanto o homem – de ocupar espaços e realizar os trabalhos mais importantes para a sociedade. A entrevistada refere que as mulheres vieram para a polícia para cuidar de outras mulheres, das crianças e dos idosos.

Na Polícia, historicamente, os policiais com maior *status* e valorização são aqueles que operam na linha de frente de delegacias que têm por atribuição investigar os crimes mais violentos e o tráfico de drogas, em departamentos como o DEIC e o DENARC e delegacias de homicídios. Todavia, a entrevistada encontrou seu espaço e construiu sua oportunidade e sucesso profissional cuidando de outras mulheres e da violência familiar, o que representa

grande mérito, se considerarmos que chegou ao ápice da carreira por uma via não tradicional, muitas vezes desmerecida e negligenciada pela maioria dos policiais.

a.3) Rendimentos adequados e trabalho produtivo

“Adequados! Hoje eu acredito que sim. Chegamos a um patamar que necessariamente precisa ser mantido. Quando eu entrei na instituição eu ganhava mais com como assessora do MP do que como delegada, eu era quem mais ganhava na minha turma na academia, porque eu optei pelo meu salário em vez da bolsa, e eu entrei ganhando menos do que eu ganhava no ministério público... fui chamada de louca por dois delegados de polícia que trabalham conosco até hoje.” (DA)

“Não podemos admitir nenhuma redução no patamar em que a gente chegou. Houve um movimento em março em 2011, quando fizemos um movimento pelo subsídio, isso deu a virada de chave, hoje nós ganhamos bem. Em 2011 eu era coordenadora de todas as DEAMs do Estado e vi que estávamos no limite, colegas querendo sair, eu pensei em voltar a estudar, mas eu não queria, mas pensei que temos que fazer alguma coisa.” (DA)

“O nosso salário é bom, mas se for colocar o salário com tudo aquilo que a gente efetivamente trabalha, como delegado, como policial, todos os sobreavisos, todas as palestras, o telefone e hoje isso mudou, tu tá 24 horas mesmo com o celular ligado e com o whatsapp te demandando.” (DA)

A percepção da entrevistada é no sentido de que o salário hoje está adequado para o serviço que é desempenhado pelos policiais civis, mas isso nem sempre foi assim. Cita inclusive sua situação pessoal antes de ingressar na carreira como delegada de polícia. Era servidora pública subalterna no ministério público e ainda assim recebia mais do que passou a receber como delegada. Trocou de carreira por um salário menor e foi criticada pelos colegas.

Ainda há referência a um movimento realizado no ano de 2011, quando os policiais tiveram grande valorização salarial, a partir da conquista da remuneração por subsídio, o que na época equiparou às outras carreiras jurídicas do Estado. Todavia, é forte seu posicionamento no sentido de que não é admissível qualquer depreciação salarial ao patamar atual, inclusive porque a carreira policial demanda tempo integral de dedicação. O Policial está à disposição 24 horas por dia e isso implica novamente na interseção do vetor rendimentos com áreas relacionadas à jornada de trabalho e conciliação com vida pessoal e familiar.

“Acho que chegamos num patamar digno, o dinheiro é importante sim, mas o que nos move não é o dinheiro, não há dinheiro que pague a recompensa é o reconhecimento, vale o reconhecimento da instituição, o reconhecimento do trabalho.” (DA)

“Eu tenho certeza que eu não teria, não seria a mesma Alfa, não seria feliz como eu sou hoje se eu estivesse dentro do ministério público, que eu carregue dentro do meu

coração, que foi a minha primeira casa foi que me colocou para entrar na polícia.” (DA)

“Eu me encantei com a profissão acho que passando os seis meses seis meses que realmente foram os mais difíceis eu até pensei em voltar para fazer concurso eu continuava estudando só que eu não enxergava nada que eu pudesse fazer porque cada vez a cada dia que eu entrava na delegacia me apaixonar... mais ainda apaixonada ,principalmente pelos policiais, que aí começaram a se irmanar comigo... ela veio, ela veio pra ficar... a gente vai ter que pegar todo mundo junto... a gente vê que é uma grande família a instituição Polícia Civil.” (DA)

“A importância que a gente tem na vida das pessoas... que tu atende alguém e atende bem, e aquele alguém chega... e lá no sinal diz sim muito obrigado... eu senti que não ia ter outra profissão que pudesse... acho que meu papel foi esse aqui... aqui que eu vou ficar, vai ser bom, vai ser ruim, aqui que eu vou ficar me diz uma coisa de rotina diária e a família eu vou voltar.” (DA)

A entrevistada externaliza sua realização com o trabalho na polícia civil, referindo que o dinheiro é importante, mas os policiais são movidos por algo mais. A polícia civil é uma grande família e importa muito para os policiais o reconhecimento da instituição e da sociedade pelos serviços realizados. Isso foi percebido e considerado como determinante para a certeza de ter escolhido a carreira certa.

Nesse ponto o critério rendimentos adequados, parece estar devidamente reforçado pelo trabalho produtivo e de qualidade, trazendo ao trabalhador o sentimento de realização e felicidade pelo seu trabalho.

a.4) Jornada de trabalho decente

“A gente tem sempre um nome a mais né ..., depois que a gente entrar na academia e “a delegada” Alfa é algo que realmente nos marca, então a gente tem o nome mas tem esse “delegado” que a gente carrega com muito orgulho.” (DA)

A entrevistada observa que ao entrar na academia de polícia os delegados praticamente ganham um prenome, que vai ser somado ao antigo prenome, a partir de agora por toda a vida: trata-se do nome do cargo e função que passam a ocupar: “delegado ou delegada”. Alfa de outrora dá lugar à delegada Alfa, o que para o estudo dos critérios de atendimento do trabalho decente dos policiais se mostra muito relevante.

No momento em que um indivíduo passa a ser identificado pelo título da função que desempenha, as implicações em sua vida pessoal e familiar são claras, especialmente quando se avaliam áreas relacionadas aos critérios jornada de trabalho e conciliação com vida pessoal, entre outras repercussões no paradigma de trabalho decente. O policial civil é policial 24 horas

por dia, podendo ser demandado a qualquer momento, e não podendo se eximir de atender ao chamado, sob pena de incorrer em infração disciplinar.

Não obstante o peso que o título delegado (a) traz, a delegada Alfa refere que tal denominação lhe traz orgulho: “então a gente tem o nome, mas tem esse “delegado” que a gente carrega com muito orgulho. Tenho 42 anos, vou fazer 43 anos daqui a 10 dias, sou casada, tenho um filho de 9 anos de idade e posso te dizer que o maior orgulho é dizer que sou policial civil”.

Essa observação mencionada pela entrevistada revela forte correlação entre os indicadores atinentes à jornada de trabalho e a conciliação com a vida pessoal e familiar, cuja possível precarização mostra-se compensada pelo sentimento de orgulho referido, que denota trabalho de qualidade, no sentido de ser e se sentir valorizado, pessoal, familiar e socialmente pelo labor realizado.

“A jornada é exaustiva, mas por outro lado eu acho que não tem como ser diferente a gente precisa estar à disposição. A gente precisa ser recompensado por isso, com salário... com um reconhecimento de forma diferenciada das demais carreiras, porque não tem como dizer assim eu quero ser policial das 8 horas às 6 horas.” (DA)

“A gente não pode nem seríamos bons policiais se tivesse uma jornada de trabalho normal, então eu acho que a nossa jornada exaustiva, mas por outro lado ela é necessária. Para isso a gente precisa de algumas recompensas, pelo sacrifício pessoal e principalmente da família.” (DA)

“Eu acho que quem nos cerca talvez sejam os que mais sofrem, porque a gente é apaixonado pelo que a gente faz, a gente cansa mas a gente dá uma dormida e levanta de novo querendo fazer tudo de novo no outro dia né... se jogar pra dentro de uma viatura querendo fazer tudo de novo... virar a noite... porque a gente faz porque a gente gosta. Não interessa se tiver que vir à noite, a gente vai fazer porque a gente gosta, mas a família sofre.” (DA)

A jornada de trabalho é considerada exaustiva pela entrevistada, todavia há percepção no sentido de que não haveria como ser diferente, dadas as peculiaridades da função policial, que impõe a disponibilidade e prontidão a qualquer momento. O contraponto vem na sugestão de contraprestação e reconhecimento, pelo sacrifício pessoal e familiar. Nesse último aspecto há observação de que o policial até gosta desse regime de trabalho, mas a família acaba sofrendo bastante, sendo sacrificada pelas ausências.

Novamente verifica-se o impacto e a intersecção dos vetores rendimentos, jornada de trabalho e conciliação. O último será tratado a seguir sob menção de que está bastante influenciado pelos anteriores, de acordo com o pretendido no paradigma do trabalho decente, que procura articular várias áreas em torno do que pode ser resumido como trabalho digno para

o trabalhador e aqueles que o cercam. Assim, várias das observações realizadas em outras dimensões, deixando de serem reprisadas para evitar redundância.

a.5) Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar

“A nossa profissão faz com que a gente não fique tão junto, mas quando a gente tá dentro de casa a gente tenta de alguma forma, eu tenho que ser aquela mãe aquela mãe presente acompanhando um tema, nem seja às 11 horas da noite à meia-noite, faço questão de estar ali, sempre que dá uma brecha eu tento ir no colégio dele, buscar ele... uma vez por semana pelo menos.” (DA)

“Acho que isso é o maior desafio para as mulheres principalmente, porque a gente não pode deixar de ser esposa, nem mãe... cuida da casa, cuida de tudo, da saúde tudo.” (DA)

Quando se trata de conciliação com vida familiar, imediatamente vem à tona a questão do feminino, do papel que historicamente as mulheres desempenharam ao longo dos tempos, muito restrito à reprodução social. O cuidar da casa e da família sempre foi responsabilidade da mulher e, ainda que modernamente tenham conquistado praticamente todos os espaços na sociedade, ainda são sobrecarregadas pela responsabilidade no lar.

O critério conciliação se mostra impactado para os policiais de qualquer gênero, mas as mulheres têm maior prejuízo, pelo protagonismo que tem em casa. A entrevistada, contudo, relata ter muita sorte em ter encontrado um companheiro que entende, apoia, estimula, apoia e respalda. Pode-se inferir, assim, que quando a entrevistada fala em sorte, está reconhecendo seu modelo de exceção na relação marido-mulher. Não obstante os avanços da sociedade moderna, em regra ainda a mulher ainda encontra-se em posição de submissão, mais ligada a profissões de menor importância e responsável pelas tarefas domésticas.

“Então na verdade eu tenho muita sorte, por ter um verdadeiro parceiro, porque eu não tenho marido, tenho um sócio, que é meu sócio no bom e o ruim, alguém que sempre me estimulou, estimulou para fazer concurso, estimulou a assumir todos os cargos. Eu dizia agora eu vou, ele ok vai, eu vou estar contigo, um cara que é extremamente compreensivo comigo e me apoia, e é muito importante que eu tenha esse suporte dentro de casa, na figura do meu marido, e isso me dá uma tranquilidade de fazer com que eu realmente me jogue nas coisas e entre de cabeça em tudo, tendo esse respaldo e casa, mas é claro que quando bateu a porta de casa aí entra a Nadine mãe, a Nadine esposa, a Nadine.” (DA)

“Quando eu fui convidada para assumir a chefia de polícia... eu vou, e eu vou dizer que sim e eu não pensei nem 5 minutos, dizer sim eu tô aqui me diz o que que eu tenho que fazer e onde é que eu assino, mas eu olhei para os dois tanto o doutor Ranolfo como o Eduardo e disse para eles que precisava ir para casa comunicar ao meu marido e ao meu filho essa minha decisão.” (DA)

“E essa minha segurança de saber que eu poderia voltar para casa e não consultá-los, mas sim comunicá-los, acho que isso faz uma grande diferença na vida, principalmente na vida das mulheres, ter esse apoio, ter essa tranquilidade de poder dizer vou fazer, vou assumir porque é uma coisa que eu quero, e sei que vão vir comigo, isso é muito bom, então acho que eu tenho muita sorte de ter um filho compreensivo filho, que sempre me viu, desde os primeiros meses super envolvida em palestras, em ausências.” (DA)

“O meu combinado agora é não deixar de ser a Nadine mulher, a esposa né, que gosta que abra uma porta, por mais feminista que eu seja, isso também é algo que me marcou, porque eu vejo muito movimento feminista se confundindo, eu quero ser feliz eu quero ter o meu espaço, eu quero ser feminista, mas eu não quero deixar de ser feminina, que é muitas vezes querer um colo do pai, querendo um carinho do marido, querendo que abra a porta do carro pra mim, então em me enxergo muito assim, acho que esse equilíbrio faz com que eu tenha certeza, me da segurança e principalmente me dá tranquilidade com a família.” (DA)

O feminino e o feminismo são referidos pela entrevistada, ao afirmar que as pessoas confundem as coisas, que o movimento feminista por vezes está se confundindo. Acha que tem que ser feminista, sem deixar de ser feminina, de ser mulher, esposa, mãe e filha.

“E com meu marido é a mesma coisa, então é difícil é árduo conciliar, muitas vezes a gente se culpa, porque a gente não pode estar presente em tudo que gostaria.” (DA)

“Eu nunca vou me esquecer quando eu voltei da licença-maternidade e a desembargadora Gama...ela me disse não te culpa, vai, vai em frente porque quando tu tiver os teus filhos crescidos, como ela no caso ela já tinha, eles vão se encher de orgulho por tudo que fizeste, as ausências vão ser compensadas por aquelas outras vidas e aquela contribuição que a gente como mulher deu para a sociedade, e o orgulho de dizer bah aquela ali é a minha mãe, a minha mãe fez isso. E hoje eu já vejo isso em algumas falas do Cadu... mãe tu é a chefe de polícia, tu é a primeira mulher chefe de polícia...a responsabilidade ao mesmo tempo que a gente tem também trabalhar com os nossos filhos para dizer para ele que eu não acertei sempre, eu errei para chegar lá também.” (DA)

A entrevistada cita uma passagem de sua vida em que foi incentivada por uma desembargadora que foi pioneira na carreira de Magistrada e é reconhecida como grande referência na luta das mulheres. A Desembargadora Gama aconselhou a entrevistada que fosse em frente, ocupando os espaços e realizando sua missão, pois no futuro as ausências seriam reconhecidas pelos familiares e o sucesso compensaria eventuais perdas.

A entrevistada demonstra concordar com os aconselhamentos recebidos e inclusive refere que hoje já sente o reconhecimento compensando suas ausências, todavia não há como se deixar de observar novamente o prejuízo no atendimento do veto relacionado à conciliação com a vida familiar e jornada de trabalho, que caminham invariavelmente juntos.

a.6) Trabalho a ser abolido

“Não deveria mais fazer talvez seja forte né, o dizer não dever, mas eu queria uma polícia voltada para investigação policial, hoje 46% das nossas ocorrências registradas nos balcões das delegacias são o que... fato em tese atípico, é perda de documento... só que eu não diria que não devemos mais fazer, porque muitas vezes esse é o único contato que a pessoa tem com a instituição, é a única porta buscar que ainda atende e não cobra.” (DA)

“Eu gostaria de ver uma polícia voltada especificamente para quem realmente precisa de trabalho de investigação ... se nós tivéssemos mais policiais, com investimento... A gente faz chover, hoje temos 5300, mas na verdade esses 300 já tem muitos... hoje a gente faz o que faz, imagina se a gente tivesse um pouquinho a mais, eu não diria nem o dobro... eu tenho certeza de que indicador de criminalidade só é reduzido a partir de uma boa investigação e de uma punição lá na frente. O trabalho de polícia preventiva é fundamental, o ter a sensação de segurança, a visibilidade de uma polícia na rua é fundamental, mas o que reduz indicador de criminalidade é a investigação policial. E aí eu vejo a polícia civil como um balcão, que recebe todo mundo porque não há um outro local para se receber, acho e vou ousar dizer isso e não sei como é que nós vamos trabalhar isso, mas eu já tenho uma posição pessoal.” (DA)

“A gente tem que ultrapassar aquela velha briga de quem é que faz ocorrência policial, se a brigada militar ou civil... tu vais em qualquer lugar e tu declara...mas tem que ter um banco único e de quem é a missão de investigar depois, é da polícia civil. Eu não vejo problema em ter um balcão com cinco estagiários que façam os registros de ocorrências, que não sejam nem ligados à polícia civil, mas que depois essas ocorrências venham para a polícia civil.” (DA)

Quando indagada sobre o trabalho que deve ser abolido a entrevistada revela seu sentimento de que a polícia precisa focar mais na investigação criminal, em ocorrências criminais, e chega a trazer uma significativa estatística relativa a fatos não criminais que são registrados em delegacia. Ainda há alusão à divisão do trabalho com a Polícia Militar, às atribuições de cada uma das polícias.

Esses dados, relativos a ocorrências não criminais que poderiam ser realizadas por outros órgãos, e à divisão de tarefas com a polícia ostensiva importam mais à organização administrativa, à gestão policial – e talvez demandem aprimoramento legislativo sobre as atribuições dos órgãos Estatais – do que ao contexto do trabalho decente em estudo, que demandaria deixar de fazer algum tipo de trabalho indigno.

“Não deveria fazer sobreaviso... talvez o sobreaviso faça parte da nossa missão e do nosso compromisso como policiais. Eu acho que nós devemos fazer, mas de uma forma mais organizada, de uma forma mais regionalizada, de uma forma que tenha alguma contrapartida ou uma contraprestação, de uma forma que assinala, olha vocês são diferenciados e por isso é que vocês têm determinados direitos que os outros não tem.” (DA)

“Então isso é da essência do policial, fazer sobreaviso, fazer campana, na minha concepção, eu não diria não devemos fazer. Acho que não teria nada que você não

deve mais fazer... eu diria diferente a polícia deveria se voltar mais para a investigação, que é nossa missão. E menos burocracia na polícia.” (DA)

Na sequência, agora no âmbito trabalho decente, a entrevistada traz a questão do sobreaviso permanente, que historicamente vem sendo motivo de reclamações pelos policiais e pelo sindicato. A percepção, todavia, é de que o sobreaviso é inerente ao trabalho policial, faz parte da atribuição do policial, estando inclusive previsto no Estatuto, que o policial civil não pode se eximir de atender ocorrência policial, mesmo estando de folga.

A entrevistada aborda o sobreaviso pelo entendimento que não deve ser extinto, que não há como deixar de fazê-lo, mas sim melhor regulamentá-lo, de maneira que o policial possa ser compensado, reconhecido e distinguido por isso. De parte do pesquisador, observa-se clara implicação nos vetores relacionados à jornada de trabalho e conciliação com a vida pessoal e familiar, especialmente nos pequenos municípios do interior, onde embora não haja muitas ocorrências policiais, o sobreaviso é permanente e diuturno.

Nesse ponto deve-se ainda referir a vetorial da remuneração adequada, pois esses sobreavisos não são remunerados em pecúnia. As verbas para pagamento de horas-extras são mínimas, absolutamente insuficientes para suprir esses trabalhos. Ocorre a compensação com algumas folgas, o que traz prejuízo ao policial e ao serviço. O policial não consegue tirar tantas folgas quanto às horas em que fica à disposição e os órgãos policiais chegam a ficar fechados em algumas cidades do interior nos dias em que os policiais gozam folgas compensatórias.

Neste ponto deve ser referido que como contraprestação à jornada exaustiva e outros prejuízos relacionados às agruras da função, as carreiras policiais tem previsão legal de aposentadoria especial – menor tempo de serviço, paridade e integralidade – regulada inicialmente em 1985 pela Lei Complementar Federal 51/85[2], que foi agora renovada por recente Emenda Constitucional 103, promulgada em 12 de outubro de 2019[3], regulamentada recentemente no âmbito do RS pelo PL.509/2019[4], aprovado pela Assembleia Legislativa em Janeiro de 2020.

a.7) Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego

“Ali talvez tenha sido o meu primeiro teste, porque esse policial conhecia o local e poderia ter me dito que o local era assim. Se eu não tivesse descido, né... talvez. Foi meu primeiro desafio, se tu não descer tu não podes ser delegado de polícia. Se tu não vestir essa camiseta, seja com a roupa que tu estiver, do jeito que for, vai. Sempre tentei ir assim. Em santo Antônio da patrulha eu quase desisti de ser delegada de Polícia lá, eu tive outros complicadores, eu tive outros, dentro da delegacia, uma

delegacia em que nós tínhamos mais servidores da caixa do que servidores policiais. Eram cedidos, então eu entrei numa delegacia que nunca tinha sido comandada por uma mulher, uma delegacia que vinha quase quatro anos em regime de substituição, sem a figura de um delegado titular, e aí veio o meu primeiro embate, com os policiais, também ali com os próprios servidores da caixa, que se sentiam policiais e que agiam como policiais.” (DA)

“Então a mudança de comportamento, de estrutura, de horário, até colocar as coisas em dia eu tive vários enfrentamentos, ali, questões de gênero sim, nessa primeira delegacia, e a partir dali eu me lembro que em trinta dias eu apresentei um funcionário, porque ele me desafiou e eu me lembro que eu fui parar na capa de jornal da UGEIRM. Que tinha voltado a era da chibata. Não deram o meu nome, mas disseram que a delegada querendo botar ordem na casa tinha voltado a era da chibata.” (DA)

“Eu estou tentando me impor, mas as coisas são muito mais complicadas do que eu imaginava que fossem. Aí vem aquela figura mais experiente, o delegado regional mais experiente, que te chama, que aí eu fiz sindicância contra os servidores, tudo que eu vi de errado eu coloquei no papel. E eu tive um delegado regional que me disse calma, não desiste, é difícil, faz o que tu achas que tem que fazer, eu vou estar aqui para te apoiar, e foi aí que eu não desisti delegada de polícia, porque eu tive respaldo. O Regional disse ao mesmo tempo, assim, eu não vou fazer por ti, tu quer fazer isso, é esse o caminho que você tá escolhendo né de fazer sindicância, de querer, Ok, mas a nossa realidade aqui também requer um pouquinho de jogo de cintura, e eu entrei rachando. Hoje acho que faria a mesma coisa, porque eu cresci com aquilo, mas hoje a gente tem mais jogo de cintura.” (DA)

“Lembro como se fosse hoje meu primeiro local de crime, eu tinha quatro dias de polícia, as 4h da tarde um policial entrou na minha sala e disse: delegada temos um suicídio. E eu de salto alto e uma calça preta boca larga, de sino, bem faceira dentro da delegacia. Eu botei a arma na cintura e fui, só eu e o policial. Só que era no interior do Cará. Um município que não tem delegacia, que pertence à Santo Antônio da patrulha, e que é só mato.” (DA)

“Nós dois, e andamos, andamos, e a gente não chegava ao local do crime. E quando chegamos ele me disse, delegada a partir daqui a viatura não vai mais, temos que ir a pé. A sorte que meu salto era baixinho, não era um salto 15. E ele me olhou e ele me disse assim delegada, a senhora quer que eu vá, quer ficar aqui na viatura. Aquele dia eu senti assim, que ele pensou: ela não vai subir. Porque era um lamaçal, uma casinha lá em cima, e não tinha outro jeito, era pé no barro, e eu olhei para ele e disse é óbvio que eu vou fazer o local e tu vem comigo, que eu vou fazer o local.” (DA)

“Quando eu descí, era um lamaçal, atolei a calça até o joelho de lama, mas fui, fiz local, fiz a casa, e quando nós descemos a dona da funerária disse: a senhora me surpreendeu eu posso tirar uma foto? Por isso que eu tenho essa foto, eu, ela e o brigadiano. Então aquele primeiro, realmente a gente se depara com a falta de estrutura.” (DA)

Em relação à igualdade de oportunidades, não houve no relato da entrevistada grandes circunstâncias que evidenciem distinção nos quadros da instituição. Todavia, foram narradas passagens do início de sua carreira, sobre as dificuldades encontradas, especialmente para se afirmar com delegada, e redefinir o estado das coisas em um órgão policial do interior, com estrutura precária, e que há muito estava sem um delegado titular.

a.8) Ambiente de trabalho seguro

“Por dois anos eu não vivia no mundo real. Eu achava que eu vivia no mundo real quando eu estava dentro do Ministério Público.” (DA)

“Quando eu assumi em Santo Antônio da Patrulha, que foi a minha primeira lotação, em outubro de 2004, na primeira semana eu me deparei com a falta de estrutura que me chamou a atenção.” (DA)

“A viatura estragou e um policial chegou e falou que o carro tinha estragado. Eu disse para levar para consertar, está bem, manda para o conserto. E aí ele ficou me olhando e eu olhando para ele. Perguntei se que não tem uma oficina em Porto Alegre conserta todos os veículos? Não delegada, não tem nem gasolina para ir até Porto Alegre, tem que se virar.” (DA)

“A impressora estragou eu tive que começar a fazer parcerias para consertar a impressora; não tinha papel a gente tem que buscar o papel e assim em 15 dias eu caí no mundo real.

Acho que todos nós passamos por isso, mas eu tive um choque ainda maior porque eu estava dentro de uma instituição, por dois anos, que tinha autonomia financeira e administrativa, e como assessora eu nunca precisei me preocupar com o toner da impressora do ministério público.” (DA)

“E como delegada de polícia eu tinha que cuidar desde o papel higiênico até uma investigação mais complexa. Então realmente os primeiros 15 dias foram um choque.” (DA)

“Realmente quando eu entrei na polícia eu vi que tudo aquilo que eu pedia, o outro lado da moeda, e que o mundo real é bem diferente. Então foi muito interessante essa virada de balcão, porque lá eu estava dentro de um gabinete, eu era assessora.” (DA)

“E muitas coisas que lá eu questionava, porque não fizeram isso, por que não fizeram aquilo, como é que não investigaram, não ouviram as pessoas, mais testemunhas, depois na prática eu fui ver que a nossa realidade nosso dia a dia é bem mais complicado.” (DA)

A entrevistada relata que quando trabalhava no Ministério Público tinha grande interesse pelos inquéritos que eram enviados pelas delegacias de polícia. Sua função era analisar os procedimentos policiais em busca de alguma falha, para o Ministério Público requisitar diligências com a finalidade de robustecer o supedâneo da futura ação penal. Nesse ponto é interessante seu relato no sentido de que depois, quando já delegada de polícia – “do outro lado do balcão” – passou a entender o porquê de algumas falhas de inquéritos que deixavam a desejar, que antes pareciam inexplicáveis.

“Agora tinha a visão real da estrutura policial, com suas mazelas, na grande maioria relacionadas à falta de recursos, que vão desde a carência de combustível para a viatura até a falta de papel higiênico. Toda a gestão do órgão é realizada pelo delegado de polícia, a despeito da exigência de formação jurídica, a gestão pública da carência precisa ser aprendida na prática do dia-a-dia. Enquanto outros órgãos da engrenagem da justiça têm recursos e material abundante, nos órgãos policiais muitas vezes não há

recursos sequer para limpeza e manutenção dos prédios. Verifica-se clara implicação com o indicador “ambiente de trabalho seguro”; essa precariedade denota desatendimento desse indicador.” (DA)

“Eu acho que a gente tem que melhorar muito, hoje depende hoje a gente depende muito mais do comprometimento de cada um, acho que falta muito dentro da nossa instituição e isso eu tô tentando de alguma forma fazer um pouquinho diferente, porque hoje a gente não é obrigado a voltar, fazer treinamentos a pensar na segurança individual de cada um. Então é sim uma profissão de risco.” (DA)

“Eu em 15 anos de profissão não fui convocada nenhuma vez para retornar para academia... vários cursos tiveram, eu participei por livre espontânea vontade, ou muitas vezes convocada porque não se não completava o número de vagas, mas assim como a gente convoca para fazer as operações policiais, eu acho que a gente tem dever institucional de fazer com que se crie uma rotina dos policiais, no sentido de que se não estiver trabalhando, e trabalhando é dentro de uma delegacia de polícia, fazendo escuta telefônica, interceptação telefônica, uma oitiva e eu estiver treinando, eu estiver cuidando da minha saúde, eu também estou contribuir com a segurança, com um lugar seguro, com a segurança da instituição.” (DA)

“Então os momentos mais felizes, nesses nove meses como chefe de polícia, foi quando a gente lá no início a gente já tinha pensado em fazer, obrigar os policiais a voltar para academia, tanto eu como o subchefe Fábio, a gente precisa achar uma forma de embutir na cultura da Polícia Civil o treinamento e aí é muito difícil, porque muitas vezes... por exemplo o treinamento de tiro, a gente esbarra na falta de recurso, e agora eu sentei aqui nessa cadeira e vi que não tem recurso para isso, então a gente critica mas tem que saber a realidade.” (DA)

“Por outro lado a gente vinha falando isso desde o início do ano, não tinha como fazer porque tinha 412 alunos dentro da academia. Quando terminou a academia, ocorreu um fato, que foi realmente o fato mais chocante... se eu dissesse assim, o dia em que assumi como chefe de polícia, qual foi a única coisa que eu pedi, e eu me lembro que no segundo dia que eu tava aqui eu pensei assim a única coisa se tiver que pedir eu não gostaria de enterrar nenhum policial civil.” (DA)

A entrevistada reconhece que há muito a melhorar com relação ao ambiente de trabalho na polícia, refere que a segurança pessoal depende muito do comprometimento de cada policial individualmente do que da instituição, pela falta de uma política duradoura que tenha por foco o treinamento para segurança no exercício das atividades. Relata ainda que ela própria, em 15 anos como policial, nunca (!) foi convocada para retornar aos bancos da ACADEPOL e realizar atualização e treinamento. Disse que já esteve em cursos na academia de polícia, mas por interesse próprio, não por convocação. Observa, todavia, que muitas das questões relacionadas ao treinamento esbarram na falta de recursos, principalmente o treinamento de tiro, que é essencial para o policial civil.

“E ai em junto que a gente teve a morte de uma colega... num enfrentamento, justamente cumprindo mandado de busca... naquele dia eu acordei e é muito engraçado porque todos os episódios desde que eu tô na chefia de polícia, acho que todos os chefes tem essa sensação... tu sabe que tá acontecendo uma operação policial, por mais que não esteja lá, tu tá ligado, tu ta no telefone, tá envolvido mesmo que não

com a presença física, mas pensando, fazendo pensamento positivo para que dê tudo certo e esperando ansiosamente o retorno para saber que foi cumprido e deu tudo certo, com várias variáveis incontroláveis e tu está aqui, e que não tem o que fazer.” (DA)

“Naquele dia eu acordei no horário do briefing, e isso que acontece muito seguido, quando tem grandes operações, e mandei um WhatsApp deitada na cama ainda para o diretor do DPI e perguntei Ok tudo certo e ele tudo certo, as equipes estão saindo, e eu não consegui mais dormir e isso, não deu 20 minutos ele mandou um WhatsApp de volta dizendo tem um policial baleado, e aí já imediatamente eu levantei, em seguida o policial faleceu e eu pensei, o que que eu fiz de errado, porque a única coisa que eu pedi era justamente que a gente não passasse por isso.” (DA)

“E aí a gente ao mesmo tempo começa a se culpar... esse é o nosso trabalho, isso é o serviço, esse é o nosso risco, agora eu vou como chefe de polícia, eu preciso pensar assim, não posso deixar que isso aconteça de novo sem fazer alguma coisa, ou eu não vou conseguir impedir, mas eu vou poder minimizar né.” (DA)

“Eu voltei, me encontrei com o Fábio, sabe aquela ideia de janeiro que a gente não podia fazer porque não tinha como, as turmas estavam ocupando a academia, deu, acendeu a luz vermelha, a gente tem que começar pra amanhã.” (DA)

“Então alguns dos dias mais felizes como chefe de polícia, foram todas as manhãs até a última a última segunda-feira, em que a gente fez 12 edições com 30 policiais da região, para estarem dentro da academia. E aí todos os dias às 8h30 da manhã eu estava lá com os 30 policiais, eu recebia e pedia que todos eles se apresentassem e disse olha aqui nos somos a instituição policial civil, o que que vocês querem, o que vocês na ponta estão enfrentando e como é que a gente vai ficar discutindo só entradas em edificações. Eu quero que vocês nos digam e eu ouvi um por um, e isso segunda, quarta e sexta, segunda, quarta e sexta, doze edições.” (DA)

“Ali na primeira edição eu cheguei em casa e pensei, tô fazendo alguma coisa diferente, que é convocar para treinamento e mais, me colocar no mesmo nível, mesmo estando chefe de polícia, para ouvir, porque muitas vezes a gente fala umas coisas aqui em cima e acha que tá fazendo muita coisa boa e vai olhar lá na ponta não é assim que funciona. Então essa troca de informações dentro de uma sala de aula, por duas horas, mais ou menos o tempo que a gente ficou, e os dias que eu não fui o delegado Fábio foi, tanto eu como ele a gente disse que isso foi fundamental, só que isso não pode se estancar nessas doze edições.” (DA)

A entrevistada narra um episódio triste em que houve a morte de um policial civil em uma operação policial na qual eram cumpridos mandados de busca e apreensão e isso foi um divisor de águas. Nesse momento a academia de polícia estava disponível – havia terminado a formação de turmas de policiais – e foi possível realizar 12 edições de cursos de atualização, nos quais a gestão policial participou – inclusive a própria entrevistada – ouvindo os policiais participantes sobre suas necessidades e o que achavam importante ser abordado. Verifica-se aqui a preocupação com o atendimento da vetorial do ambiente de trabalho seguro, otimizada pela ligação com a área do diálogo social.

“Temos que evoluir em tudo, acho que fato é que o Estado está efetivamente quebrado, a crise está aí, precisamos modernizar a polícia... nós temos infelizmente muitas portas

abertas. é ótimo eu queria ter delegacia em todos os municípios do Estado, mas eu acho que nós chegamos a um ponto que a gente vai ter que aprender a trabalhar de forma integrada, mas regionalizada, e em locais específicos, com um número maior de servidores. Não adianta eu ter cinco portas com dois policiais em cada lugar. Até pouco tempo havia vários locais com delegacias abertas sem nenhum policial lotado... e politicamente discutir, porque hoje muitas vezes é a questão política, porque nenhum Prefeito vai querer perder uma delegacia e nem eu gostaria de perder uma delegacia no município onde não tem brigada... eu quero dar mais efetividade, eu acho que assim como a gente discutiu essa questão de treinamento dentro da academia, vai fazer isso... a gente vai ter que achar alternativas para evoluir... discutir de forma séria e honesta entre nós o que que a gente quer da Polícia Civil.” (DA)

“Acho que a polícia civil hoje chegou num patamar altíssimo de reconhecimento, excelente de elucidações de investigações, de grandes investigações, mas estamos no divisor de águas que muitas vezes o nosso sistema de gestão... a gente não pode perder o foco da investigação criminal, qual a nossa missão, é elucidar delitos, então nós vamos ter que trabalhar um foco muito mais, do que produtividade, do que remessa ao poder judiciário... a gente precisa modernizar... sob pena de virar uma polícia papeleira.” (DA)

Por fim a entrevistada reitera a questão da estrutura deficitária pela falta de recursos, refere que são necessárias alternativas na gestão, dada a situação de penúria financeira por que passa o Estado e observa há muitos obstáculos e muito o que avançar, mas que a polícia chegou a um patamar muito alto de reconhecimento pelo trabalho de elucidação de crimes em grandes investigações.

a.9) Estabilidade e segurança no trabalho

“Para os policiais é fundamental, tu és o braço armado do Estado. A gente tem o risco, e a anda sempre no fio da navalha. Não pode ocorrer a perda da estabilidade. O policial é a barreira que existe hoje, que representa a força do Estado. Somos o braço armado de um Estado e de todos os governos, independente do governo, nós estamos lá, a gente está lá para representar o Estado.” (DA)

“Então a gente tem que ter um tratamento diferenciado, tem que ter estabilidade. Ah, mas aí se tem estabilidade se acomoda, mas então tem que ter outros mecanismos, tem que começar a para melhorar os processos internos e as cobranças internas, seja promoções então, que se cobre isso para poder ascender na carreira, se cobre produtividade, ou até para demitir, se não rende, não trabalha. Tem que ter mecanismos para demitir, mas não pode tirar a estabilidade.” (DA)

a.10) Seguridade social

“Novamente é necessário um olhar diferenciado do Estado porque ele tá colocando a própria vida em risco para defender os outros. Se a gente não tiver essa segurança, quem é que vai querer ser policial. Aposentadoria é fundamental, negociamos tudo, tempo de serviço policial tem que ter algo diferenciado. Não há mais como dizer que pode ter um policial aposentado com 50 anos, hoje que eu tenho uma perspectiva viver 90. Então se negocia, idade se negocia, alíquotas se negociam, agora na minha concepção a seguridade e principalmente o que é um direito nosso hoje, a

integralidade e a paridade integralidade, mais a integralidade até do que a paridade, porque eu vejo que a paridade é algo que tu tem que conquistar. Os avanços e os reajustes são dados através de lei, que a lei estende aos inativos.” (DA)

“A integralidade é aquele reconhecimento, por todo o risco que tu também viveu, por ter representado o Estado, por ter colocado em risco a vida, por ter feito com que a tua família também sofresse todo aquele tempo as tuas ausências e todos os riscos inerentes à profissão. A integralidade para mim é inegociável.” (DA)

Sobre seguridade, estabilidade e segurança no trabalho a entrevistada refere que são absolutamente necessários, em razão da atividade de risco que o policial desempenha. Indagada sobre a possibilidade de os servidores perderem a estabilidade no contexto das reformas constitucionais que vem ocorrendo, a entrevistada reafirma seu entendimento de que as polícias são órgãos diferenciados e que talvez seja necessário aprimorar mecanismos de controle e até flexibilizar demissão, mas a estabilidade é fundamental para o exercício da atividade policial com independência.

a.11) Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados

“Em 2011 eu me rebelei e disse que as delegadas da mulher não iriam mais dar palestras e fui chamada no gabinete do chefe de polícia, lembro... aqui... sentada nesta mesa, ele disse: assim tu me deixas mal... porque eu queria me engajar naquele movimento, precisamos ganhar melhor e resolvi dizer que com aquilo que a gente ganha não dá mais, que não é possível, a gente não está se sustentando. Ali foi um marco para mim, saber que as mulheres dentro da delegacia da mulher puderam fazer um movimento pra contribuir de alguma forma para ganhar mais e ter reconhecimento.” (DA)

“Eu acho, na minha concepção que nós somos responsáveis pelo sucesso ou insucesso dos Governos. Basta abrir o jornal ou ligar a televisão. Quando é que a gente assistiu o jornal sem que alguém da Polícia Civil dê uma entrevista? Nunca. Então nós temos uma representatividade muito forte, um compromisso muito forte, e eu não tenho dúvida de que a gente tem muita influência.” (DA)

“O governo nos ouve? Depende do Governo, eu acho que a gente vem numa linha de que os Governos tem nos escutado mais e nos respeitados mais, por reconhecer justamente essa importância da área da Segurança Pública. Mas isso aconteceu quando? de uns tempos para cá, nessa linha dos 10 anos, porque antigamente os próprios delegados mais antigos, os policiais mais antigos diziam, olha, tem que olhar para a segurança pública, segurança pública é fundamental. E se olhou muito para outras áreas, e hoje eu tenho dito que o problema da insegurança é o problema mais democrático de todos, porque ele atinge todo mundo. Se eu tiver dinheiro, eu coloco meu filho no colégio particular, se eu tiver dinheiro para o médico particular eu pago um hospital particular, agora segurança pública, quando tu colocou o pé para fora de casa, pode até ter segurança privada dentro da tua casa e dentro daquele teu Condomínio, agora que colocou o pé para fora, é segurança pública e parece que nos últimos anos tivemos que chegar no caos para se dar conta de que, opa, a polícia é fundamental, a polícia faz falta, se a polícia parar nada mais adianta, ano adiante ter segurança, não adianta ter educação.” (DA)

No indicador diálogo social a entrevistada inicia referindo ocasião em que era coordenadora das delegacias da mulher do Estado e se engajou num movimento por melhores salários, sendo chamada e advertida pelo chefe de polícia da época para explicar sua posição. Na oportunidade a polícia estava com o salário muito defasado, quase insuficiente para o sustento. Essa passagem revela implicação em diversos indicadores, desde o diálogo social e liberdade sindical até os direitos fundamentais no trabalho, de forma ampla. Não se pode deixar de reconhecer que esses enfrentamentos são inerentes a qualquer movimento classista, e da essência das disputas no contexto do jogo democrático.

A seguir destacam-se alguns trechos da entrevista sobre a posição da entrevistada com relação a novas tecnologias, futuro do trabalho policial, integração entre policias e ciclo completo. O conteúdo abaixo transcrito não apresenta pertinência direta com os indicadores de trabalho decente, mas acaba por reflexamente ter pontos de contato, dada a amplitude e transversalidade de todos os temas que perfaz o conceito de trabalho decente.

a.12) Tecnologia da Informação

“São fundamentais as novas tecnologias, porque nós não temos homens suficientes né, não vejo uma polícia que sobreviva só com tecnologia, porque a polícia não sobrevive sem o homem e a mulher que vão investigar, só que se eu não consigo mais ter cinco servidores onde eu tinha, eu tenho que ter dois com todas as tecnologias possíveis para a investigação. Só que eu preciso de investimento. Segurança pública precisa de dinheiro, não tem como fazer Segurança pública sem dinheiro. Então a gente pode falar em modernização e fechamento de algumas delegacias, mas eu vou precisar de investimento. Se não, vou mais ter aquela porta aberta aqui na esquina, se eu vou ter a 20 Km, é preciso de investimento, preciso de um cercamento eletrônico, se não vou estar presente, preciso estar enxergando... tecnologia não tem mais como... o coração da polícia é inteligência e a tecnologia, mas para isso precisa de dinheiro.”
(DA)

a.13) Integração

“Particularmente eu sou extremamente favorável à polícia única e sou completamente avessa ao ciclo completo com duas polícias. Isso não vai resolver nada. Se eu tô querendo uma polícia menos burocratizada, menos papelreira, se eu for favorável ao ciclo completo com duas polícias, eu tô dizendo que a outra polícia que tem a missão de prevenir tá virando papelreira também e ninguém mais vai ficar na rua. Para mim é esquizofrênico duas polícias com ciclo completo.” (DA)]

“Agora, se me disser quero uma polícia única, sou favorável, embora eu acho que a gente está conseguindo, depois de muito ranço, uma integração efetiva e não fictícia.”
(DA)

“Me parece que se a gente souber trabalhar integrado, trocar informações, mas respeitar as suas atribuições, a gente pode trocar informações, ter setores de

inteligência unidos, a inteligência tem que estar unida, mas na hora de executar as tarefas tem que ser a polícia preventiva e a polícia investigativa.” (DA)

“A polícia única eu acredito que ajudaria muito, mas tenho um pouco de dúvida porque apesar dessa integração, nós somos fiscalizadores um dos outros, bem ou mal a gente também é fiscalizado por esse co-irmão... há também um certo controle quando a gente tem duas forças de segurança, mas esse medo eu arriscaria, eu arriscaria a dizer, somos o mesmo, só que tu vai para rua e eu vou investigar. E tudo que tu colhas na rua tu vai trazer para mim, sem sombra de dúvida assinaria na mesma hora.” (DA)

Pergunta aberta perspectiva de futuro para o trabalho policial

“Eu acredito que a polícia tem que continuar fundada na hierarquia e disciplina, mas de forma mais integrada, isso seria um sonho, mas na minha concepção seria algo que poderia talvez fazer diferença. Acho que no âmbito da Polícia Civil, uma polícia que já é humanizada, se torna cada vez mais humanizada com o mais credibilidade, tentando voltar mais para as grandes operações, que a gente não esqueça aqueles pequenos furtos e pequenos roubos, que no meu ponto de vista são fundamentais que sejam investigados ele continue na mão da Polícia Civil, mas que a gente cresça como instituição no combate à corrupção, principalmente não esquecendo a descapitalização das organizações criminosas, que senão a gente não vai conseguir mudar nada. Então uma Polícia Civil forte nesse sentido e que tenha principalmente autonomia, se a gente não tiver uma autonomia financeira e administrativa, a gente sabe que é, que somos braço armado do Estado... O Estado não vai querer nos dar autonomia total porque que nós somos esse braço armado do Estado, mas garantias... não garantias individuais para os cargos né, mas garantia para instituição, mandato para o chefe de polícia, escolheu tá escolhido, então são dois anos. Já fui e hoje eu já estou com outra essa questão da lista tríplice, mas acho que a gente que a gente tem que evoluir na instituição... que o cargo maior tenha mandato e que tenha meios para se destituir também e autonomia administrativa e financeira, meus dois sonhos... que a gente tenha um quinhão e é isso que tem para administrar, investe no que realmente acha que é fundamental.” (DA)

b) Segunda entrevista – Delegado B

O delegado B inicia sua fala a partir de apresentação pessoal, em que narra ser casado desde 1996 com uma servidora pública com quem tem três filhos. Sua trajetória profissional desde os 16 anos de idade, tendo trabalhado em cartório de registros, como bancário, áreas de vendas e como serventuário da Justiça Estadual do RS, antes de ingressar como delegado de polícia no ano de 1998.

Na Polícia Civil desempenhou importantes funções, a partir da primeira lotação que se deu na cidade de Rio Grande. Logo a seguir, com menos de um ano nos quadros da Polícia Civil, foi convidado a assumir uma das equipes do plantão na Área Judiciária em Porto Alegre, tendo atendido ao chamado. Seguiram-se importantes funções como titular da DEFREC de

Canoas, Diretor Regional da 3a. Delegacia Regional Metropolitana, em São Leopoldo, como Diretor do Departamento Estadual de Investigações Criminais (DEIC) e Chefe de Polícia.

Assumiu como chefe de Polícia em 2011, permanecendo na função por quase todo o mandato do Governo do Estado da época. Saiu da função em março de 2014, devido à necessidade de desincompatibilizar-se para concorrer a deputado estadual naquele ano. Fez expressiva votação sendo classificado como suplente de deputado na sua coligação. A seguir foi cedido para a Assembleia Legislativa, onde trabalhou como líder de bancada. Depois foi secretário de Segurança de Canoas. Em 2019 concorreu na chapa vencedora ao Governo do Estado, como Vice-Governador, função que ocupa atualmente, acumulando ainda a pasta da Segurança Pública.

Sobre as duas últimas décadas na Polícia Civil do RS, o entrevistado (B) observa uma grande evolução, fazendo referência ao curso superior que foi incluído como requisito para ingresso em qualquer cargo dos quadros da instituição desde 1996, o que tem por determinante em termos de qualificação profissional. Nesse caminho, hoje caracteriza a Polícia Civil como órgão técnico e investigativo, a partir do uso de novas tecnologias como instrumento para uma investigação criminal qualificada.

No campo das modernas tecnologias que são utilizadas pela instituição, cita o laboratório de lavagem de dinheiro e o indicador balístico, este último sendo implementado no final do mês de janeiro de 2021, que passou a ser utilizado visando formar um banco de dados a partir da classificação dos projetis recolhidos em locais de Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI), visando à vinculação de armas e indivíduos com outras futuras ações criminosas.

Quanto à questão salarial dos servidores, o entrevistado (B) observa um período de grande valorização, na gestão em que foi Chefe de Polícia – 2011 a 2014 – praticamente reproduzindo o modelo da polícia judiciária da União (Polícia Federal), o que reflete no recrutamento de profissionais com um perfil qualificado e ao final na prestação de um serviço de mais qualidade na área da segurança pública.

Em termos de estrutura o entrevistado (B) também destaca grandes transformações, fazendo menções referentes ao período que trabalhou como delegado de polícia no município de Rio Grande no ano de 1998. Sobre esse período referiu que a precariedade do prédio da delegacia era tão grande que em uma ocasião choveu e tiveram que espalhar baldes por todas as peças do órgão policial. Referiu também o avanço em termos de informatização, pois na época os registros de ocorrências eram feitos à máquina, datilografados em cinco ou seis vias. Nesse

aspecto, lembrou que o processo de informatização elencou algumas delegacias num projeto piloto e Rio Grande foi uma das cidades escolhidas. Hoje as ocorrências policiais contêm inclusive o georreferenciamento.

O avanço quanto ao armamento utilizado pela polícia civil do Estado também foi referido na entrevista, lembrando de ter saído da academia de polícia com um revólver calibre .38 em carga. Em seguida, começaram a distribuir as pistolas Taurus .40, que representaram grande avanço em termos de incremento no poder de fogo. As pistolas Taurus .40 passaram a ser a regra na polícia civil, na primeira década dos anos 2000 e hoje muitas delegacias já estão aparelhadas com fuzis semiautomáticos para fazer frente à criminalidade crescente.

Quanto às viaturas policiais o entrevistado (B) informa que ingressou na polícia em um momento que havia sido realizada uma grande compra de veículo, possibilitada pela venda de ativos do Estado em um movimento de privatizações que havia ocorrido no Governo anterior. Colhe-se o ensejo para registrar que a referência retrata um dos diversos momentos em que o Estado vendeu patrimônio público para gastar em custeio, situação que historicamente se repete no cenário da gestão pública.

O entrevistado (B) segue referindo o novo panorama de cumprimento de mandados de busca e apreensão e prisões em grandes operações policiais, e o zelo pela segurança, o cuidado muito maior que existe hoje, quando se reúne centenas de policiais para ações pontuais com grandes índices de resultado em termos de produtividade.

Nesse ponto, novamente há referência às novas tecnologias, que mudam muito depressa, a polícia está sempre se qualificando e tem utilizado a interceptação telefônica e as TICs como instrumentos de aprimoramento da investigação criminal. O entrevistado enfoca muito a investigação criminal qualificada, observando-se que é um dos pontos centrais na sua percepção sobre o trabalho da polícia judiciária, sob sua gestão.

O projeto central na atual gestão é denominado RS Seguro, inspirado no *CompStat* [5] da década de 1990 em Nova Iorque, que é fundamentado em três premissas de gestão: integração, inteligência e investimento qualificado. O entrevistado (B) destaca o êxito em qualquer área depende de integração com a sociedade civil organizada. Observa ainda que o planejamento se faz a partir do trabalho de coleta de evidências científicas, realizado pelo setor de inteligência, e que a partir daí se pode fazer investimentos de forma qualificada, executando-se as ações mais importantes nas áreas prioritárias.

O RS Seguro é relatado pelo entrevistado (B) como um programa transversal e estruturante de segurança pública e defesa social, focado em 3 eixos: qualificação do

atendimento ao cidadão, prevenção da criminalidade e sistema prisional. O atendimento de boa qualidade à população é fundamental, além de ser o ponto de partida para a atividade de investigação criminal. No segundo eixo impõe-se a presença da polícia na rua, ostensivamente, como braço fardado do Estado que está lá para prevenir e evitar que os crimes ocorram. A alocação de recursos deve ser feita a partir do estudo dos índices de crimes e das áreas e locais de maior frequência, com planejamento apoiado na inteligência.

O último eixo, o qual se revela como o grande gargalo da segurança pública no Brasil – o sistema prisional. As polícias prendem e reprimem, mas o Estado não consegue executar a pena, em razão da precariedade das casas prisionais, onde impera o comando das facções criminosas. Cada pequeno criminoso que cai no sistema prisional acaba por ser aliciado e se torna mais um soldado a serviço do crime.

Assim, para além do investimento em presídios, para melhorar as condições carcerárias e suprir um *déficit* superior a 17.000 vagas no Estado do RS, é necessária a articulação entre os eixos referidos pelo entrevistado. A prevenção se faz necessária, lançando mão de políticas públicas aptas a reduzir a condição de vulnerabilidade de crianças e adultos jovens que são praticamente jogados nas mãos das facções criminosas por absoluta falta de alternativas que lhes deem uma perspectiva de futuro dentro da sociedade organizada.

Nesse ponto, deve-se destacar que a prevenção se faz com medidas fora da área de segurança pública estrita. A segurança pública é apenas um dos atores no grande leque de ações de um gênero maior, as políticas públicas de segurança, onde se pode elencar habitação com moradia digna, convivência familiar e comunitária, lazer, educação, saúde, justiça, direitos humanos, renda, entre outros que podem ser resumidos no conceito amplo de cidadania, consoante preconizado pela Constituição da República.

O entrevistado (B) conclui informando que o RS Seguro é a grande aposta da sua gestão na segurança pública e que o programa foi muito exitoso já no ano de 2019, com a redução de praticamente todos os indicadores de criminalidade nas cidades mais violentas. Exemplifica com números que seriam a evidencia científica do acerto do programa, que logrou queda no número de furtos e roubos de veículos, bem assim reduzir os homicídios e latrocínios para os menores índices da última década.

4.2 RESULTADOS DA FASE QUANTITATIVA

Nesta seção estão sendo apresentados os resultados da fase quantitativa que contou com a participação de 706 integrantes da Polícia Civil do Estado do RS.

4.2.1 Análise do perfil dos respondentes

Nesta seção estão apresentados os resultados relativos às 15 questões referentes à caracterização dos respondentes, sua atuação junto à organização, bem como características relacionadas ao trabalho decente.

Tabela 2 – Faixa de idade dos respondentes

Idade (anos)	Frequência	Porcentagem
Até 30	45	6,37
31 a 40	271	38,38
41 a 50	248	35,13
51 a 60	126	17,85
61 e mais	16	2,27

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Na Tabela 2 os resultados evidenciam que 73,51% dos participantes da pesquisa possuem entre 31 e 50 anos de idade, e que 79,88% estão na faixa etária abaixo dos 50 anos. Tais resultados denotam relativa maturidade do quadro de servidores participantes da pesquisa. Na Tabela 3 será apresentada a distribuição dos participantes pelo sexo.

Tabela 3 – Distribuição dos respondentes conforme o sexo

Sexo	Frequência	Porcentagem
Masculino	437	61,90
Feminino	269	38,10

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os dados da Tabela 3 evidenciam que a maioria dos participantes da pesquisa é do sexo masculino (61,9%). Todavia o número de mulheres se revela bastante significativo, demonstrando importante tomada de espaço em profissão que historicamente foi ligada ao sexo masculino.

Na Tabela 4 os participantes da pesquisa são classificados a partir de autodeclaração relativamente à cor da sua pele.

Tabela 4 – Cor de pele declarada pelos participantes

Cor	Frequência	Porcentagem
Branca	641	90,79
Parda	47	6,66
Negra	13	1,84
Outra	5	0,71

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A partir dos dados da Tabela 4, revela-se muito significativo que o contingente de autodeclarados negros não chega a 2% na organização policial em estudo, o que mesmo somado aos pardos (6,7%) não contabiliza 10% do quadro de respondentes. Isso se caracteriza pela predominância da cor branca em função da colonização europeia do Rio Grande do Sul, ou seja, colonizados principalmente por portugueses, espanhóis, italianos, alemães, holandeses, com um percentual expressivo de africanos (LUVIZOTTO, 2009).

Tabela 5 – Estado civil dos participantes

Estado Civil	Frequência	Porcentagem
Casado	504	71,40
Solteiro	137	19,40
Divorciado	57	8,07
Separado	5	0,71
Viúvo	3	0,42

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Na Tabela 5 os participantes da pesquisa são classificados de acordo com seu estado civil. Neste indicador surge também um dado bastante significativo, ao observar-se que 71,4% dos respondentes se declararam casados e 19,4% solteiros.

Na Tabela 6 os participantes da pesquisa são classificados a partir da existência ou não de filhos.

Tabela 6 – Existência de filhos dos respondentes e o número de filhos

Filhos	Frequência	Porcentagem
Não	240	33,99
Sim	466	66,01
1	226	37,29
2	178	29,37
3	45	7,43
4 ou mais	17	2,81

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Verifica-se que a grande maioria dos respondentes possui filhos (66,01%), cuja quantidade predomina ter um filho (37,29%) e dois filhos (29,37%). Na Tabela 7 os participantes da pesquisa são classificados a partir da sua formação acadêmica.

Tabela 7 – Graduação dos respondentes

Formação	Frequência	Porcentagem
Ensino Médio	37	5,24
Ensino Superior	387	54,82
Especialização	244	34,56
Mestrado	33	4,67
Doutorado	5	0,71

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A Tabela 7 revela que a grande maioria dos respondentes têm formação superior (54,82%), o que vem ao encontro dos requisitos mínimos para a carreira policial civil no Estado

do Rio Grande do Sul, que exige essa formação desde 1996. Todavia ainda há uma pequena parcela (5,24%) que não tem formação superior. O número de doutores é significativamente baixo entre os respondentes (0,71%).

A Tabela 8 classifica os participantes da pesquisa a partir da existência ou não de fonte de renda além do salário recebido como policial civil.

Tabela 8 – Apresenta fonte de renda cumulativa

Renda Extra	Frequência	Porcentagem
Não	618	87,54
Sim	88	12,46

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os dados revelam que a grande maioria (87,54%) não tem fonte de renda além do salário recebido como policial civil. Todavia há uma parcela que relata fonte de renda extra (12,46%). A Tabela 9 classifica os participantes da pesquisa a partir da contribuição do cônjuge/companheiro na econômica familiar.

Tabela 9 – Contribuição na renda familiar pelo cônjuge ou companheiro(a)

Contribuição	Frequência	Porcentagem
Não possuo cônjuge/companheiro(a)	168	23,80
Meu cônjuge/companheiro(a) não contribui na renda familiar	75	10,62
Meu cônjuge/companheiro(a) contribui com menos de 30% da renda familiar	126	17,85
Meu cônjuge/companheiro(a) contribui de 31% a 70% da renda familiar	291	41,21
Meu cônjuge/companheiro(a) contribui com mais de 70% da renda familiar	46	6,52

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A partir dos dados da Tabela 9 observa-se que, dentre os respondentes que declaram ter cônjuge/companheiro(a), 41,21% contribui de 31% a 70% da renda. E para apenas 10,62%, o cônjuge/companheiro(a) não contribui para a renda familiar.

A Tabela 10 classifica os participantes da pesquisa de acordo com o cargo/função desempenhado na Polícia Civil.

Tabela 10 – Cargo/função desempenhada na Polícia Civil

Categoria	Frequência	Porcentagem
Inspetor	233	33,00
Escrivão	232	32,86
Comissário	133	18,84
Delegado	98	13,88
Outros	10	1,42

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os dados registrados na Tabela 10 revelam um contingente muito bem distribuído, a partir do vértice da hierarquia, com os delegados e comissários em número menor (32,72%) e os escrivães e inspetores com participação praticamente igualitária somando 65,86%. Os que se declararam outros cargos não representam contingente significativo, apenas 1,42%.

A Tabela 11 classifica os servidores respondentes de acordo com a classe em que se encontram na carreira.

Tabela 11 – Classe na carreira dos respondentes

Categoria	Frequência	Porcentagem
1ª Classe	85	12,04
2ª Classe	134	18,98
3ª Classe	185	26,20
4ª Classe	160	22,66
Não se aplica	142	20,11

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os dados registrados na Tabela 11 revelam um contingente bem distribuído, quando se observa as classes internas de cada cargo. Esclareça-se que o comissário de polícia seria uma quinta classe na carreira dos inspetores e escrivães, mas de fato acaba sendo um outro cargo, em razão das atribuições que lhe são deferidas, de coordenação e supervisão do órgão policial, como coadjuvante na gestão, realizada pelo delegado de polícia.

Assim, infere-se que os comissários de polícia e os que se consideram outros cargos na instituição – servidores cedidos de outros órgãos, servidores administrativos e outros do quadro geral – estão representados no campo dos que declararam não se aplicar ao seu cargo à divisão em classes (20,11%).

A Tabela 12 classifica os participantes da pesquisa de acordo com o setor em que trabalha na Polícia Civil.

Tabela 12 – Setor de lotação

Categoria	Frequência	Porcentagem
Investigação	184	26,07
Cartório	179	23,35
Gabinete	88	12,46
Secretário	53	7,51
Outros	202	28,61

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A distribuição interna dos respondentes entre as áreas principais dos órgãos policiais parece estar bem equalizada, com praticamente o mesmo percentual nos segmentos de investigação e cartório. Entretanto, o segmento "outros" é o mais volumoso (28,61%). Assim, tem-se apenas metade do efetivo (49,42%) na atividade fim, o que leva a pensar se não deveria haver um estudo visando redistribuição da força de trabalho. A Tabela 13 classifica os participantes da pesquisa de acordo com o tempo de serviço na Polícia Civil.

Tabela 13 – Tempo de serviço na Polícia Civil do RS

Tempo (anos)	Frequência	Porcentagem
Até 3	88	12,46
4 a 10	272	38,53
11 a 20	212	30,03
21 a 30	108	15,30
Mais de 30	26	3,68

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Observa-se que, o maior número de policiais, entre os respondentes, tem entre quatro e dez anos de serviço na carreira policial (38,53%). Afastando-se a lente, em busca de uma análise panorâmica, pode-se dizer que quase 70% dos servidores têm entre quatro e vinte anos de atividade policial.

A Tabela 14 classifica os participantes da pesquisa de acordo com o a região de lotação no Estado do RS, considerada a classificação territorial utilizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Tabela 14 – Distribuição por região de lotação dos respondentes

Mesorregião	Frequência	Porcentagem
Noroeste Rio-Grandense	126	17,84
Nordeste Rio-Grandense	26	3,68
Centro Ocidental Rio-Grandense	153	21,67
Centro Oriental Rio-Grandense	51	7,22
Metropolitana de Porto Alegre	254	35,99
Sudoeste Rio-Grandense	60	8,50
Sudeste Rio-Grandense	36	5,10

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Observa-se que o maior número de policiais participantes da pesquisa está lotado na região metropolitana (35,99%) e o menor contingente nas regiões sudeste (5,10%) e nordeste (3,68%). Atente-se que esse dado não retrata a distribuição dos policiais no RS, mas sim apenas os locais de lotação dos respondentes. A tabela 15 classifica o respondente pelo número de policiais lotados no órgão onde trabalha.

Tabela 15 – Número de policiais lotados no órgão do respondente

Quantidade	Frequência	Porcentagem
Até 5	152	21,53
6 a 10	182	25,78
11 a 15	166	23,51
16 a 20	90	12,75
Acima de 21	97	13,74
Não respondeu	19	2,69

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os dados evidenciam que a maioria dos respondentes trabalha em órgãos policiais com número menor de servidores lotados, o que de certa forma retrata o quadro geral das delegacias do Estado. A grande maioria tem poucos servidores policiais. Assim, 70,82% dos respondentes trabalham em órgãos policiais com até 15 servidores na lotação.

Diante do exposto, as principais evidências demonstram que:

- 79,88% do contingente de policiais amostrados têm idade de até 50 anos, evidenciando um certo envelhecimento;
- 61,9% são do sexo masculino, revelando que as mulheres passam a ocupar importante espaço na profissão, que historicamente foi conduzida exclusivamente por homens;
- 90,79% se autodeclararam brancos;
- 71,39% se declararam casados; 66% têm filhos, dos quais 66,66% têm 1 ou 2 filhos; 94,6% têm formação de nível superior, porém o número de mestres e doutores é ainda limitado (5,37%).
- 87,54% não têm fonte de renda além do salário recebido como policial civil. Todavia 12,46% relatam ter fonte de renda extra;
- 76,8% dos respondentes declararam ter cônjuge/companheiro(a), dos quais 47,76% contribuem com mais de 31% na formação da renda familiar;
- 32,71% são delegados e comissários e 65,86% são escrivães e inspetores;
- 18,84% são comissários e servidores cedidos de outros órgãos, servidores administrativos e outros do quadro geral. Os demais estão bem distribuídos entre as 4 classes da carreira;
- 51,4% do efetivo estão na atividade fim de investigação e cartório;
- 68,54% dos servidores têm entre quatro e vinte anos de polícia;
- 35,98% estão lotados na Mesorregião Metropolitana de Porto Alegre e os menores contingentes nas mesorregiões sudeste (5,09%) e nordeste (3,68%); e
- 70,82% trabalham em órgãos policiais com até 15 servidores lotados.

Os dados trazem as características da atividade policial no Estado do RS e demonstram as especificidades do ambiente de trabalho que impactam os indicadores do trabalho decente.

4.2.2 Análise das dimensões temáticas do perfil dos policiais

Esta seção apresenta os resultados das análises por área temática, os policiais civis responderam as questões a seguir em uma escala Likert de 5 pontos variando de 1 = “Concordo totalmente”; 2 = “Concordo moderadamente; 3 = Não concordo e nem discordo”; 4 = “Discordo moderadamente” e 5 = “Discordo totalmente”.

Para analisar o *alfa de Cronbach* foi utilizada a Tabela 16 com suas respectivas fiabilidades (LOPES, 2018):

Tabela 16 – Fiabilidade dos valores do *alfa de Cronbach*

Valor de α	Fiabilidade
< 0,60	Inaceitável
> 0,61	Aceitável
0,61 a 0,79	Fraco
0,80 a 0,90	Moderado
0,91 a 0,95	Forte

Fonte: Lopes (2018, p. 225).

Tabela 17 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “A” – “Oportunidades de emprego – OE”

Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S
O meu trabalho proporciona oportunidades de crescimento e progressão na carreira	121 (17,14)	340 (48,16)	69 (9,77)	102 (10,48)	74 (10,48)	2,53	1,23
As oportunidades de crescimento na minha carreira estão ligadas ao mérito do servidor(a) policial	48 (6,80)	251 (35,55)	49 (6,94)	200 (28,22)	158 (22,38)	3,24	1,32
Oportunidades de emprego						2,88	1,32
						α	0,740

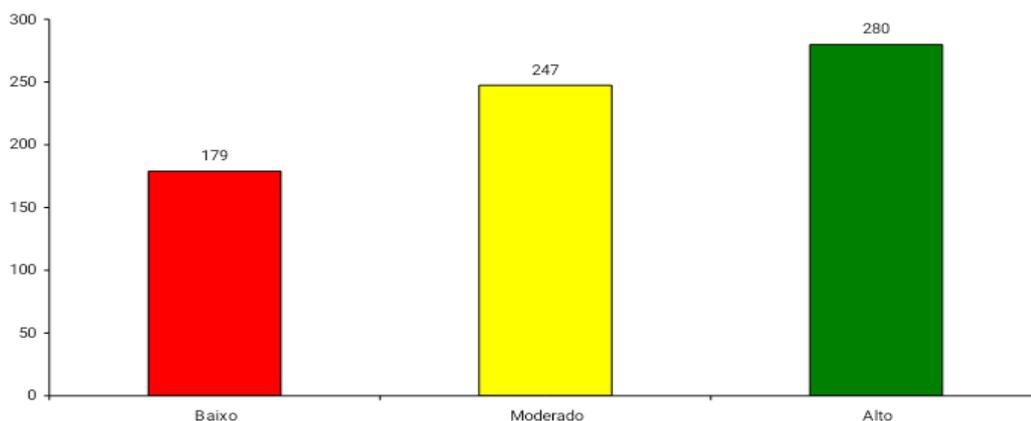
\bar{x} = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 17 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ($\alpha = 0,740$), mas um valor aceitável, a maior intensidade positiva “concordo moderadamente” para ambos indicadores, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que o trabalho proporciona

oportunidades de crescimento (48,16%), bem como esse crescimento esteja relacionado ao mérito do servidor policial (35,55%). O gráfico 2 mostra a intensidade de classificação da temática “Oportunidade de emprego”.

Gráfico 2 – Classificação da Oportunidade de Emprego



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O gráfico 2 mostra o que já foi apresentado e discutido na Tabela 17, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como baixa (39,66%) a oportunidade de emprego e 25,35% como alta a oportunidade de emprego na carreira policial. A Tabela 18 apresenta a análise da temática “rendimentos adequados e trabalho produtivo”:

Tabela 18 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “B” – “**Rendimentos adequados e trabalho produtivo – RA**”

Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S
O meu salário é justo/adequado ao tipo de trabalho que realizo atualmente	158 (22,38)	332 (47,03)	45 (6,37)	109 (15,44)	62 (8,78)	2,41	1,24
O meu salário atende (é suficiente para) minhas despesas pessoais e familiares	195 (27,62)	321 (45,47)	42 (5,95)	107 (15,16)	41 (5,81)	2,26	1,18
O meu trabalho é valorizado pela sociedade	29 (4,11)	260 (36,83)	74 (10,48)	241 (34,14)	102 (14,45)	3,18	1,19
Rendimentos adequados e trabalho produtivo						2,62	1,27
						α	0,712

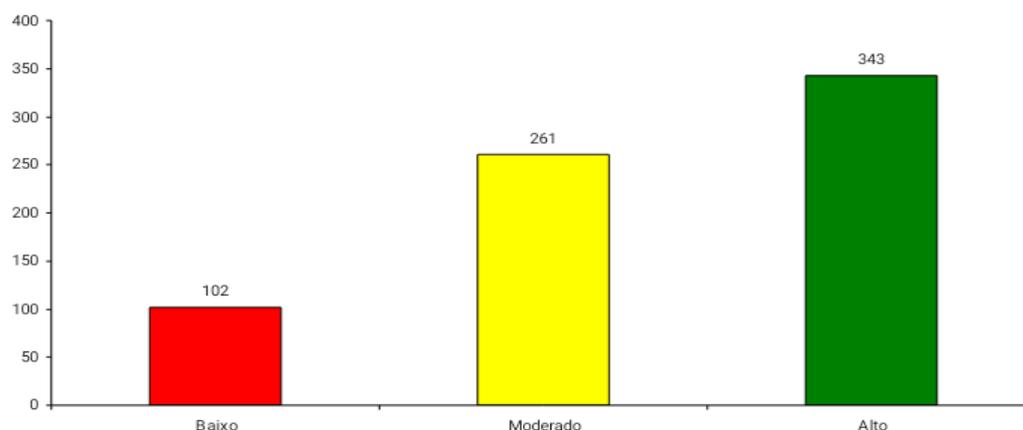
\bar{x} = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 18 observa-se também confiabilidade nas respostas ($\alpha = 0,712$), a maior intensidade positiva “concordo moderadamente” para os dois primeiros indicadores, ou

seja, a maioria dos respondentes concordam que o salário é justo/adequado (47,03%) e que seja suficiente para as despesas pessoais e familiares (45,47%), mas apresentam um indicador negativo, “discordam moderadamente” que a sociedade valoriza o trabalho do policial civil (34,14%). O gráfico 3 mostra a intensidade de classificação da temática “Rendimentos adequados e trabalho produtivo”.

Gráfico 3 – Classificação da temática rendimentos adequados e trabalho produtivo



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O gráfico 3 corrobora com o que já foi apresentado e discutido na Tabela 18, ou seja, os servidores classificaram, na sua grande maioria, como alto (48,58%) os rendimentos adequados e trabalho produtivo e apenas 14,45% como baixo rendimentos adequados e trabalho produtivo. A Tabela 19 apresenta a análise da temática “jornada de trabalho decente”:

Tabela 19 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “C” – “Jornada de trabalho decente – JTD”

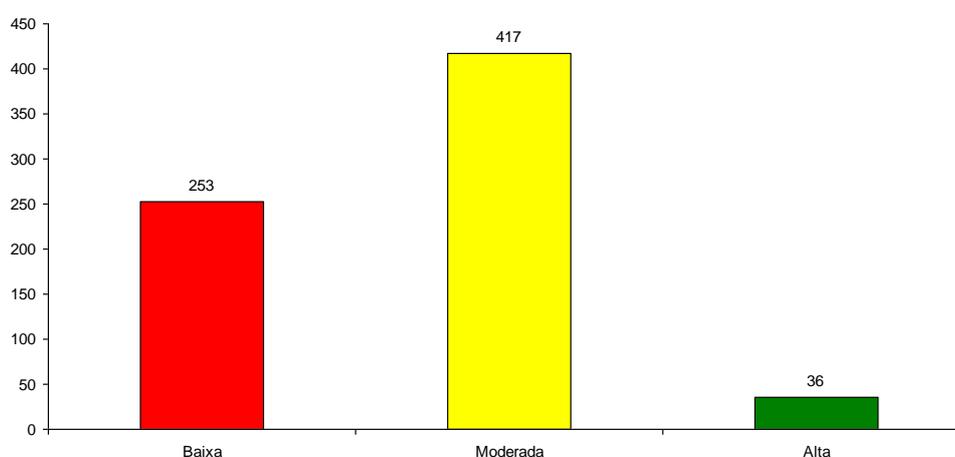
Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S
A minha jornada de trabalho é adequada para as tarefas que tenho que realizar no serviço	121 (17,14)	225 (31,87)	63 (8,92)	165 (23,37)	132 (18,70)	2,95	1,41
A minha jornada de trabalho é exaustiva/desgastante	225 (31,87)	286 (40,51)	71 (10,06)	98 (13,88)	26 (3,68)	2,17	1,13
Jornada de trabalho decente						2,56	1,33
						α	0,777

\bar{x} = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 19 observa-se uma moderada confiabilidade nas respostas ($\alpha = 0,777$) e que ambos os indicadores apresentaram intensidade positiva “concordo moderadamente”, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que a jornada de trabalho é adequada para suas tarefas (31,87%) e que a jornada de trabalho não é exaustiva e desgastante (40,51%). O gráfico 4 mostra a intensidade de classificação da dimensão “Jornada de trabalho decente”.

Gráfico 4 – Classificação da Jornada de trabalho decente



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O gráfico 4 não vai ao encontro do que foi apresentado na Tabela 19, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como moderada (48,58%) a jornada de trabalho decente, e que apenas 5,10% classificaram como alta a jornada de trabalho decente. A Tabela 20 apresenta a análise da temática “conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar”:

Tabela 20 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “D” – “**Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar – CTV**”

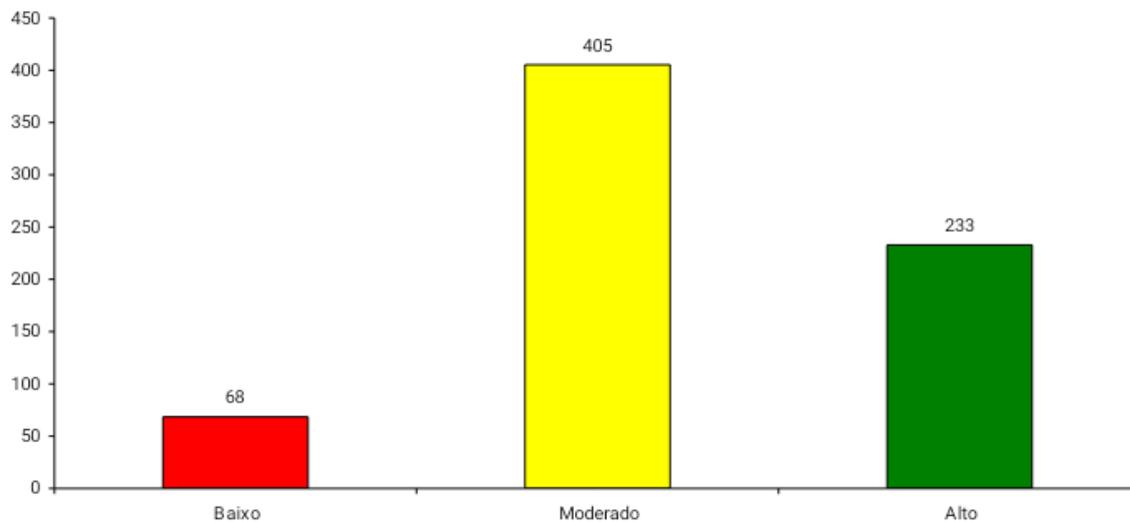
Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S
A minha jornada de trabalho permite conciliação com as atividades da minha vida pessoal	111 (15,72)	290 (41,08)	42 (5,95)	183 (25,92)	80 (11,13)	2,76	1,30
As mulheres tem grau maior de dificuldade para conciliar o trabalho policial com a vida pessoal e familiar	134 (18,98)	239 (33,85)	153 (21,67)	101 (14,31)	79 (11,19)	2,65	1,25
Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar						2,70	1,28
						α	0,706

\bar{x} = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 20 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ($\alpha = 0,706$) e que os indicadores apresentaram intensidade positiva “concordo moderadamente”, ou seja, a maioria dos respondentes concorda que a jornada de trabalho permite conciliação com as atividades pessoais (41,08%) e que as mulheres não tem grau maior de dificuldade para conciliar o trabalho policial com a vida pessoal (33,85%). O gráfico 5 mostra a intensidade de classificação da temática “Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar”.

Gráfico 5 – Classificação da Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O gráfico 5 não vai ao encontro do que foi destacado na Tabela 20, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como moderada (33,00%) a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, e que apenas 9,63% classificaram como baixa a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar. A Tabela 21 apresenta a análise da temática “igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego”:

Tabela 21 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “E” – “Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego – IOT”

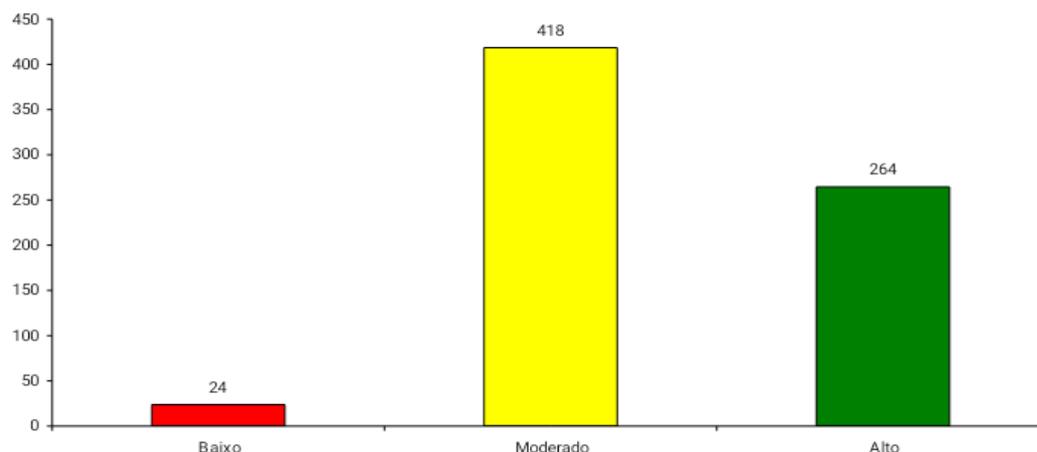
Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S
No meu trabalho existe igualdade de oportunidades, tanto para mulheres como para homens	219 (31,02)	216 (30,59)	45 (6,37)	154 (21,81)	72 (10,20)	2,50	1,38
Mulheres e homens podem desempenhar qualquer atividade em igualdade de condições na Polícia Civil	209 (29,60)	258 (36,54)	23 (3,26)	153 (21,67)	63 (8,92)	2,44	1,34
No meu trabalho existe igualdade de oportunidades, independentemente da cor da pele (raça, etnia) do servidor(a) policial	476 (67,42)	133 (18,84)	43 (6,09)	39 (5,52)	15 (2,12)	1,56	0,98
O trabalho na Polícia Civil é mais difícil para as mulheres	82 (11,61)	292 (41,36)	110 (15,58)	128 (18,13)	94 (13,31)	2,80	1,25
Considero que o contingente da Polícia Civil deveria ser composto na maioria por integrantes do sexo masculino	87 (12,32)	168 (23,80)	82 (11,61)	123 (17,42)	246 (34,84)	3,39	1,47
Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego						2,54	1,42
						α	0,640

\bar{x} = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 21 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ($\alpha = 0,640$) e que quatro indicadores apresentaram intensidade positiva, dois “concordo totalmente”, ou seja, 31,02% dos policiais afirmam concordar que no trabalho existe igualdade de oportunidade e 67,42 afirmam que isso é independentemente da cor da pele (raça, etnia) do policial, dois indicadores “concordo moderadamente” que as mulheres e homens podem desempenhar qualquer atividade em igualdade de condições (36,54%) e que o trabalho policial é mais difícil para as mulheres (41,36%) e por fim nesta temática temos o destaque do indicador “que a polícia civil deveria ser composta na maioria por integrantes do sexo masculino” apresentou uma intensidade negativa “discordo totalmente” (34,84%) dos pesquisados. O gráfico 6 mostra a intensidade de classificação da temática “Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego”.

Gráfico 6 – Classificação da Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O gráfico 6 não vai ao encontro do que foi destacado na Tabela 21, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como moderada (59,21%) a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, e que apenas 3,40% classificaram como baixa a igualdade e oportunidade e 37,39% classificaram como alta. A Tabela 22 apresenta a análise da temática “ambiente de trabalho seguro”:

Tabela 22 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “F” – “Ambiente de trabalho seguro – ATS”

(continua)

Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S
Eu considero as minhas condições de trabalho adequadas	36 (5,10)	245 (34,70)	39 (5,52)	245 (34,70)	141 (19,97)	3,30	1,27
O meu ambiente de trabalho permite desempenhar minhas atividades com segurança (prédio, celas, viaturas, armas, coletes, outros equipamentos)	49 (6,94)	216 (30,59)	37 (5,24)	227 (32,15)	177 (25,07)	3,38	1,17
O número de policiais disponíveis para cada tipo de atividade proporciona execução em condições de segurança	19 (2,69)	135 (19,12)	34 (4,82)	280 (39,66)	238 (22,66)	3,83	1,17
A maneira geral como as ações policiais de rua é desenvolvida, prima pela segurança dos servidores(as) policiais	17 (2,41)	199 (28,19)	58 (8,22)	272 (38,53)	160 (22,66)	3,51	1,19
A Polícia Civil oferece treinamento adequado e periódico para eu poder realizar as minhas tarefas de forma técnica e segura	6 (0,85)	77 (10,91)	28 (3,97)	230 (32,58)	365 (51,70)	4,23	1,01

Tabela 22 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “F” – “Ambiente de trabalho seguro – ATS”

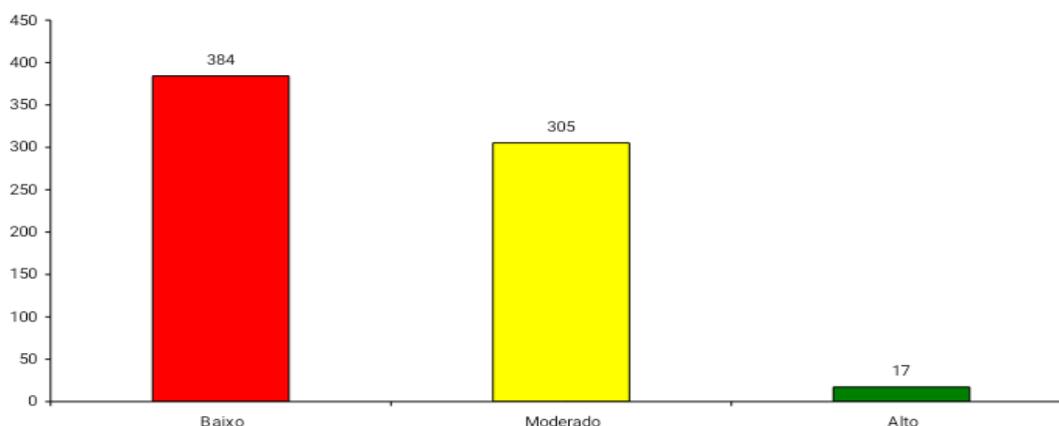
							(conclusão)	
Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S	
Em geral o meu trabalho é seguro, considerados os riscos inerentes à profissão policial	25 (3,54)	240 (33,99)	68 (9,63)	248 (35,13)	125 (17,71)	3,29	1,21	
Eu já sofri assédio sexual no meu trabalho	48 (6,80)	36 (5,10)	54 (7,65)	38 (5,38)	530 (75,07)	4,37	1,23	
Eu já sofri assédio moral no meu trabalho	162 (22,95)	146 (20,68)	65 (9,21)	87 (12,32)	246 (34,84)	3,15	1,62	
A Polícia Civil demonstra cuidado com a saúde e bem-estar dos servidores(as) policiais	16 (2,27)	124 (17,56)	63 (8,92)	233 (33,00)	270 (38,24)	3,87	1,17	
A Polícia Civil demonstra cuidado com a promoção de educação, capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores(as)	12 (1,70)	163 (23,09)	69 (9,77)	252 (35,69)	210 (29,75)	3,69	1,17	
Ambiente de trabalho seguro						3,66	1,30	
						α	0,770	

\bar{x} = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 22 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ($\alpha = 0,770$). Apenas um indicador apresentou intensidade positiva, “concordo moderadamente”, ou seja, 34,70%, dos policiais consideram que as condições de trabalho não são adequadas, mas esse mesmo indicador apresentou também intensidade negativa com “discordância moderada” com 34,70%. Nove indicadores apresentaram intensidade negativa, sendo 5 “discordo moderadamente” e 4 “discordam totalmente”. Dos que discordam moderadamente 32,15% afirmam que o ambiente de trabalho não permite desempenhar as atividades com segurança, 39,66% afirmam que o número de policiais disponíveis para cada tipo de atividade não proporciona execução em condições de segurança, 35,13% dizem que o trabalho é inseguro, mesmo considerados os riscos inerentes à profissão policial e 35,69% dizem que a polícia civil não demonstra cuidado com a promoção de educação, capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores. E dos que discordam totalmente, 51,70% afirmam que não recebem treinamento adequado e periódico para poder realizar as tarefas de forma técnica e segura, 34,84% que a instituição não demonstra cuidado com a saúde e bem-estar dos colaboradores, 38,24% que não demonstra cuidado com a promoção de educação, capacitação e desenvolvimento profissional e o destaque dessa temática é que 75,07% referem nunca ter sofrido assédio sexual no trabalho. O gráfico 7 mostra a intensidade de classificação da temática “Ambiente de trabalho seguro”.

Gráfico 7 – Classificação do ambiente de trabalho seguro



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O gráfico 7 vai ao encontro do que foi destacado na Tabela 22, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como baixo (59,39%), que o ambiente de trabalho é inseguro, e pouquíssimos 2,41%, classificaram como alto o ambiente de trabalho, sendo seguro. A Tabela 23 apresenta a análise da temática “diálogo social e representação de trabalhadores e empregados”:

Tabela 23 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente por questão para a Área Temática “G” – “Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados – DSRT”

Questões	1	2	3	4	5	\bar{x}	S
No meu trabalho eu posso falar o que penso sem medo de ser repreendido(a)	55 (7,79)	227 (32,15)	59 (8,36)	217 (30,74)	148 (20,96)	3,25	1,31
Eu percebo que as minhas manifestações no trabalho são levadas em consideração (efetivamente tenho voz)	95 (13,46)	329 (46,60)	79 (11,19)	141 (19,97)	62 (8,78)	2,64	1,19
O meu sindicato representa adequadamente os meus interesses como servidor(a) policial	128 (18,13)	263 (37,25)	107 (15,16)	128 (18,13)	80 (11,33)	2,67	1,28
Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados						2,85	1,29
						α	0,726

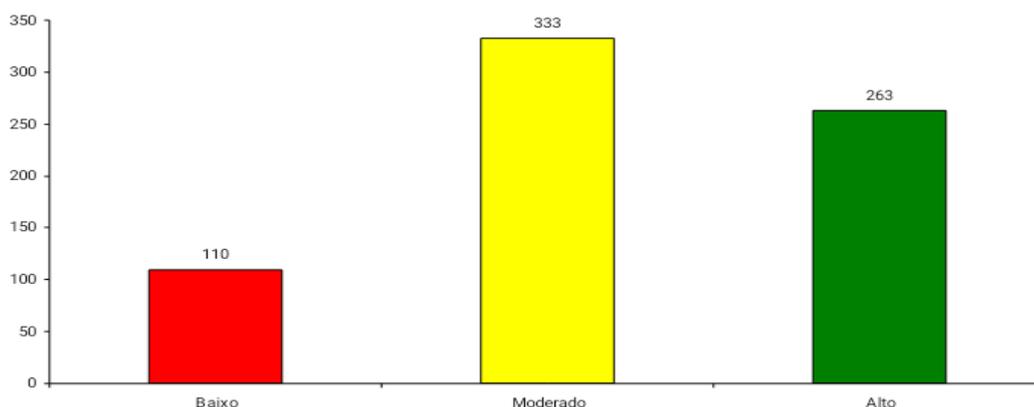
\bar{x} = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 23 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ($\alpha = 0,726$) e que os 3 indicadores apresentaram intensidade positiva “concordo moderadamente”, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que no trabalho podem falar o que pensam sem medo de ser repreendido (32,15%), percebe que as suas manifestações no trabalho são levadas em

consideração (efetivamente tenho voz) (46,60%) e que o sindicato representa adequadamente os meus interesses como servidor(a) policia (37,25%). O gráfico 8 mostra a intensidade de classificação da dimensão “Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados”.

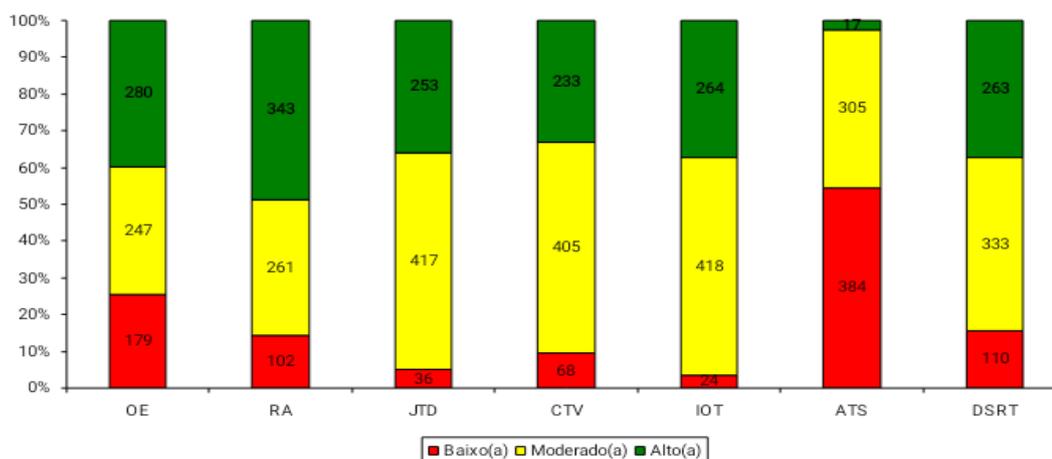
Gráfico 8 – Classificação do diálogo social e representação de trabalhadores e empregados



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O gráfico 8 expressa muito bem o que foi apresentado na Tabela 23, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como moderada (47,17%) o diálogo social e representação de trabalhadores e empregados, e que apenas 5,10% classificaram como alta a dimensão Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados. A seguir está apresentada uma síntese das temáticas (Gráfico 9):

Gráfico 9 – Síntese das temáticas pesquisadas junto aos policiais civis



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

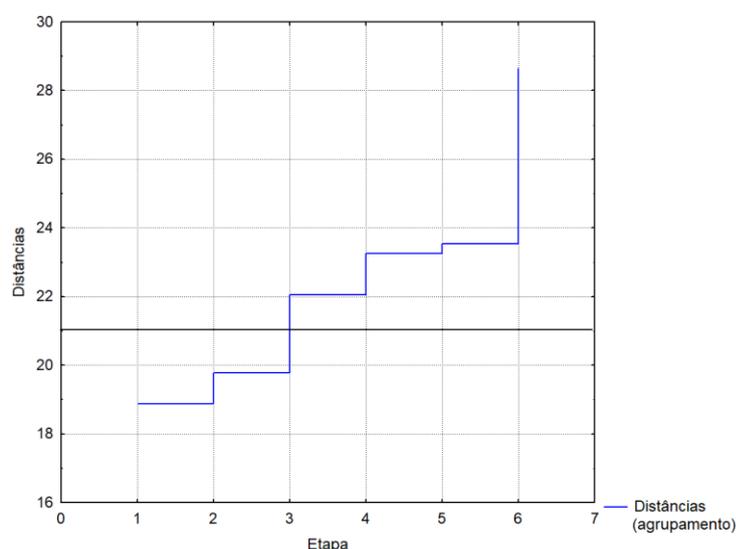
O gráfico 9 apresenta a intensidade e classificação das áreas temáticas, destacando que a oportunidades de emprego (OE) e os rendimentos adequados e trabalho produtivo (RA) foram avaliados na grande maioria de forma positiva pelos policiais civis, ou seja, de alta para moderada. As temáticas: jornada de trabalho decente (JTD), conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar (CTV), igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (IOT) e diálogo social e representação de trabalhadores e empregados (DSRT) tiveram uma avaliação positiva, ou seja, de um cenário moderado para alto enquanto que o ambiente de trabalho seguro (ATS) foi a temática avaliada negativamente, com uma intensidade de moderada para alta.

4.2.3 Relação qualitativa entre as variáveis sócio demográficas e as áreas temáticas

Inicialmente foi aplicada uma técnica multivariada, *cluster analysis*, que tem por finalidade classificar em grupos as áreas temáticas, visualizados pelo dendograma, de forma que as áreas temáticas dentro de um mesmo cluster se tornam associados, esses agrupamentos são realizados pelo cálculo das distâncias euclidianas determinadas pelo método hierárquico (HAIR et al., 2009). O método hierárquico tem como principal característica um algoritmo capaz de fornecer mais de um tipo de partição dos dados. Ele gera vários agrupamentos possíveis, onde um cluster pode ser mesclado a outro em determinado passo do algoritmo.

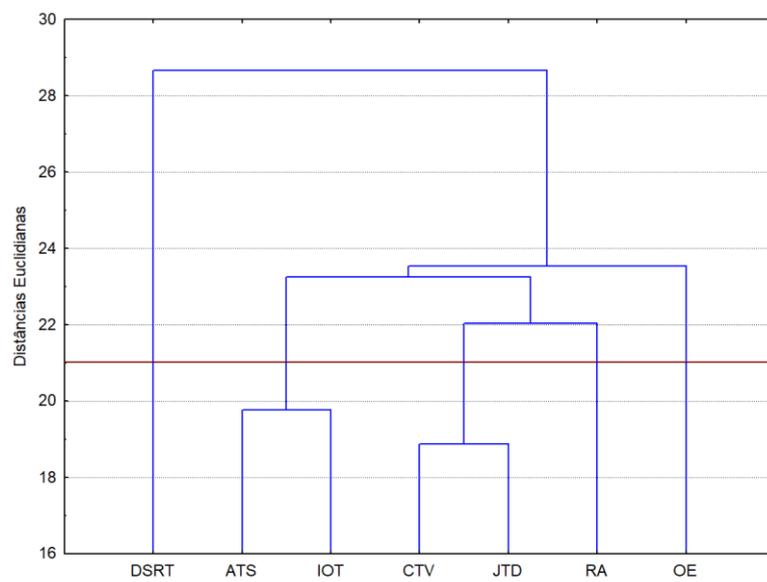
Para definir o ponto de corte foi utilizado um gráfico de distâncias de ligação, no qual é definida a linha de agrupamento das áreas temáticas. Pelo gráfico o melhor ponto de corte está na distância 21.

Gráfico 10 – Distâncias de ligação para as áreas temáticas



Fonte: Statistica (versão 8.0).

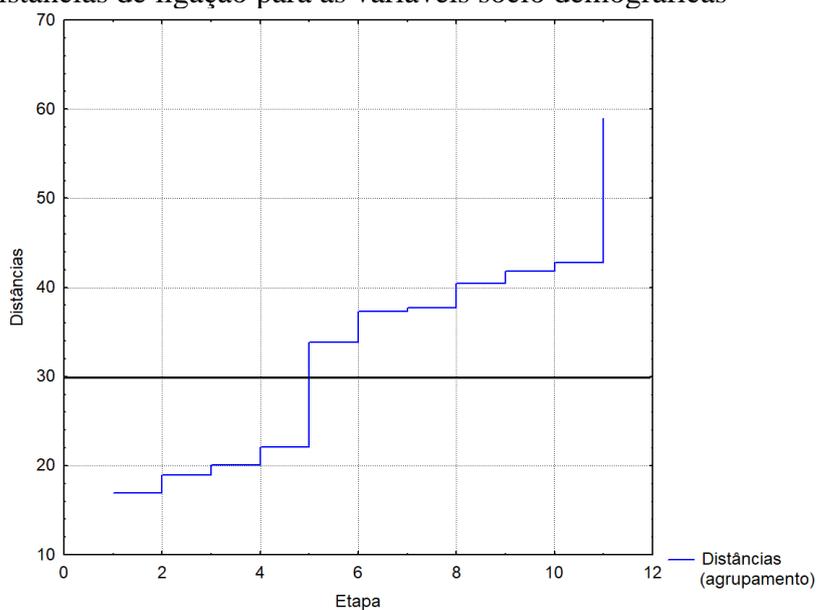
Gráfico 11 – Dendograma das áreas temáticas



Fonte: Statistica (versão 8.0).

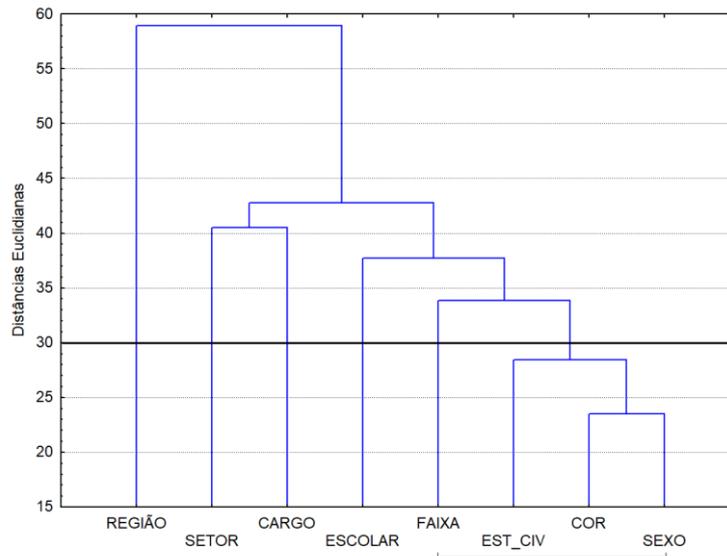
Analisando o dendrograma, as dimensões que apresentaram associação foram a ATS com IOT e a CTV com JTD, esses pares de dimensões foram associados com as variáveis sócio demográficas. Primeiramente foi realizado um dendrograma para associar as variáveis sócio demográficas entre eles e tirar as mais relevantes em função das distâncias euclidianas. Pelo gráfico o melhor ponto de corte está na distância 31.

Gráfico 12 – Distâncias de ligação para as variáveis sócio demográficas



Fonte: Statistica (versão 8.0).

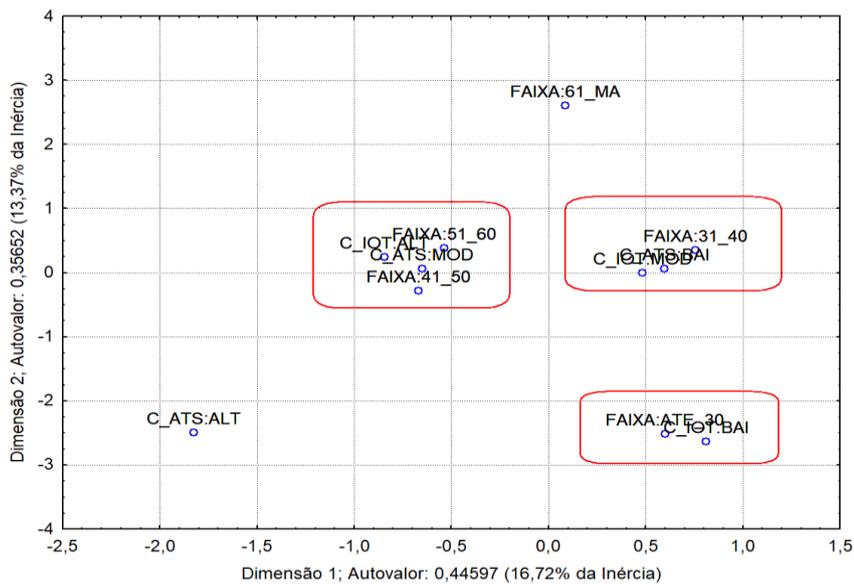
Gráfico 13 – Dendograma das áreas temáticas



Fonte: Statistica (versão 8.0).

As variáveis sócio demográficas com maior associação foram a faixa de idade, o estado civil, a cor e o sexo. A partir dessa associação foi realizada uma análise de correspondência para cada um dos pares de áreas temáticas com cada uma das variáveis escolhidas. A análise de correspondência é uma técnica de estatística multivariada que tem por finalidade estudar as relações entre os níveis das variáveis categóricas e medir o grau de associação entre elas por meio de um gráfico denominado mapa percentual (dimensões) (HAIR et al., 2009).

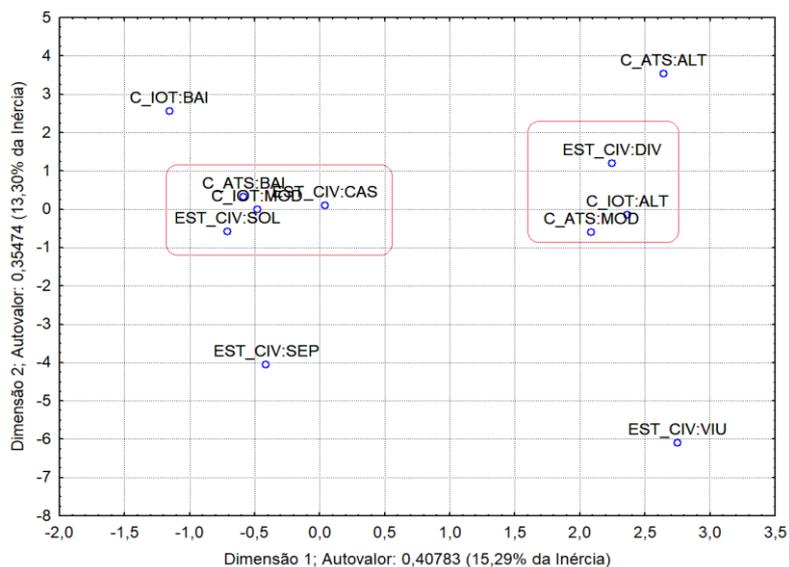
Gráfico 14 – IOT e ATS x Faixa de idade



Fonte: Statistica (versão 8.0).

Analisando os cruzamentos observou-se que os policiais civis até 30 anos de idade apresentam baixa igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, já os policiais de 31 a 40 anos apresentam a igualdade e oportunidades de forma moderada e um baixo ambiente de trabalho seguro. Já os policiais de 41 a 60 anos apresentam alta igualdade de oportunidade e tratamento e moderado ambiente de trabalho seguro.

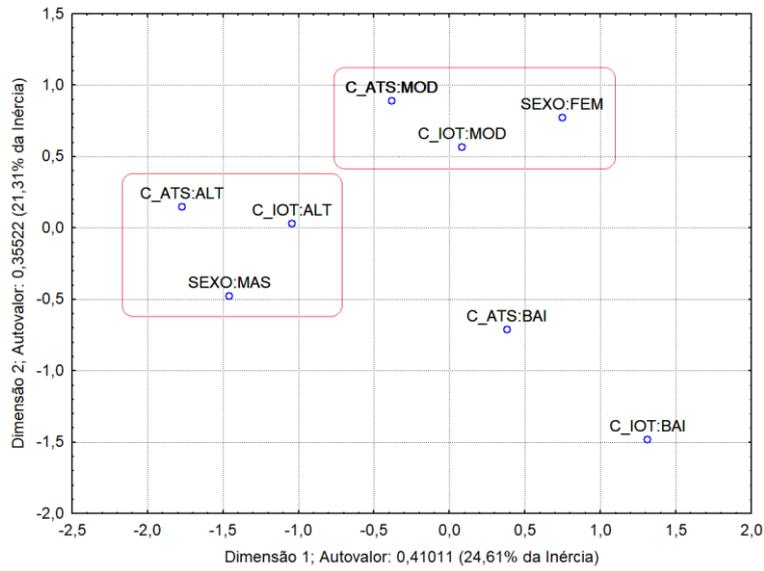
Gráfico 15 – IOT e ATS x Estado civil



Fonte: Statistica (versão 8.0).

Analisando as associações observa-se que os solteiros e casados se associam com moderada igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e baixo ambiente de trabalho seguro, enquanto que os divorciados alta igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e moderado ambiente de trabalho seguro.

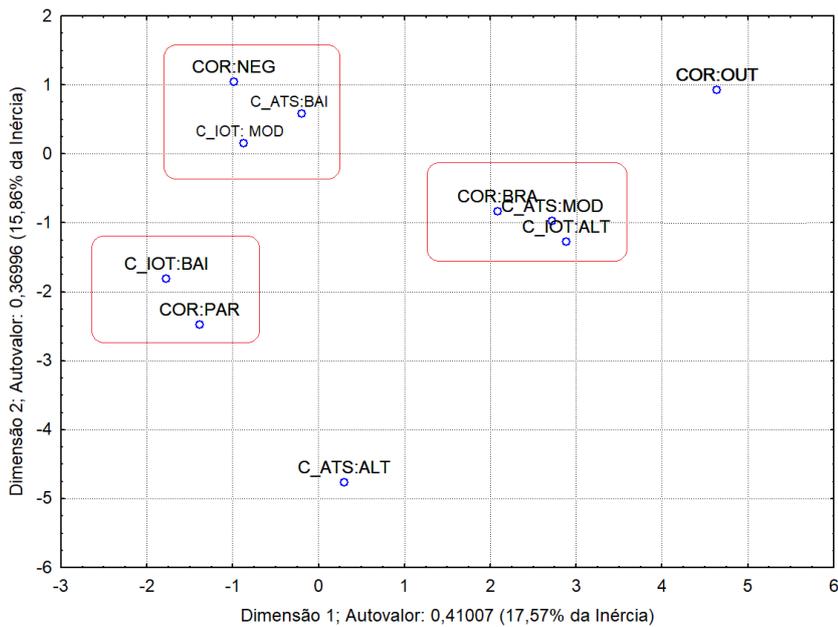
Gráfico 16 – IOT e ATS x Sexo



Fonte: Statistica (versão 8.0)

Analisando as associações observa-se que os homens têm alta associação com a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e alto ambiente de trabalho seguro, enquanto que as mulheres apresentam moderada igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e moderado ambiente de trabalho seguro.

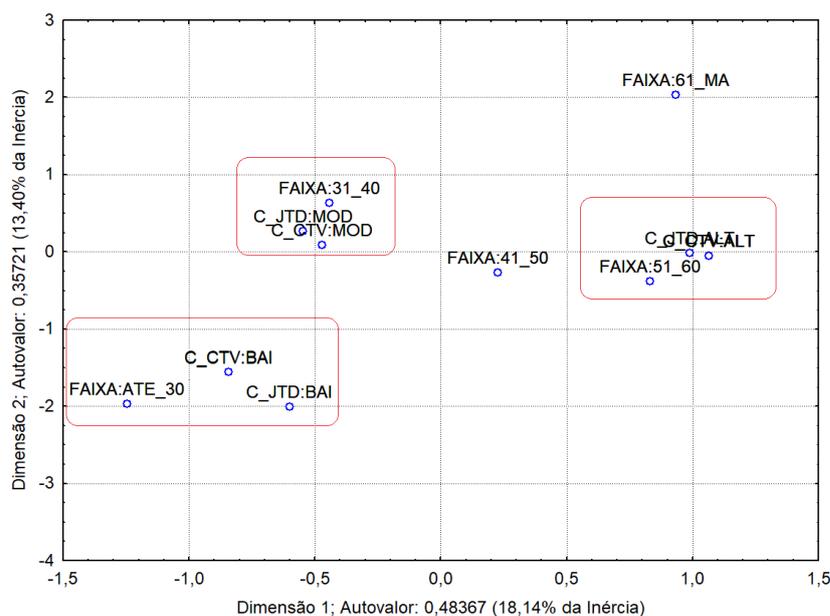
Gráfico 17 – IOT e ATS x Cor



Fonte: Statistica (versão 8.0).

Analisando o gráfico 17, observa-se uma associação entre a cor negra e moderada igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e baixo ambiente de trabalho seguro, já a cor branca está associada à alta igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e moderado ambiente de trabalho seguro e a cor parda uma associação com a baixa igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

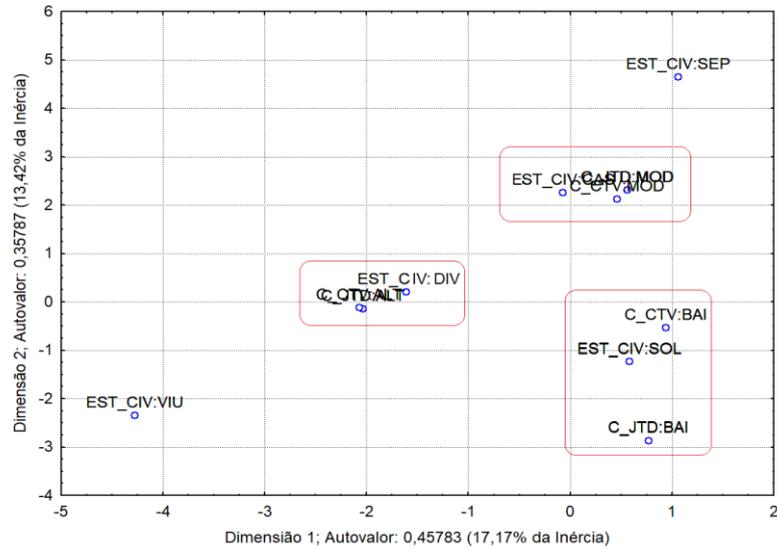
Gráfico 18 – CTV e JTD x Faixa de idade



Fonte: Statistica (versão 8.0).

Analisando o gráfico 18, observou-se uma associação da faixa de idade de 31 a 40 anos com a jornada de trabalho decente moderada e conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar moderada, já a faixa de idade de 51 a 60 anos se associa com alta jornada de trabalho decente e alta conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar e os policiais até 30 anos se associam com baixa jornada de trabalho decente e baixa conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar.

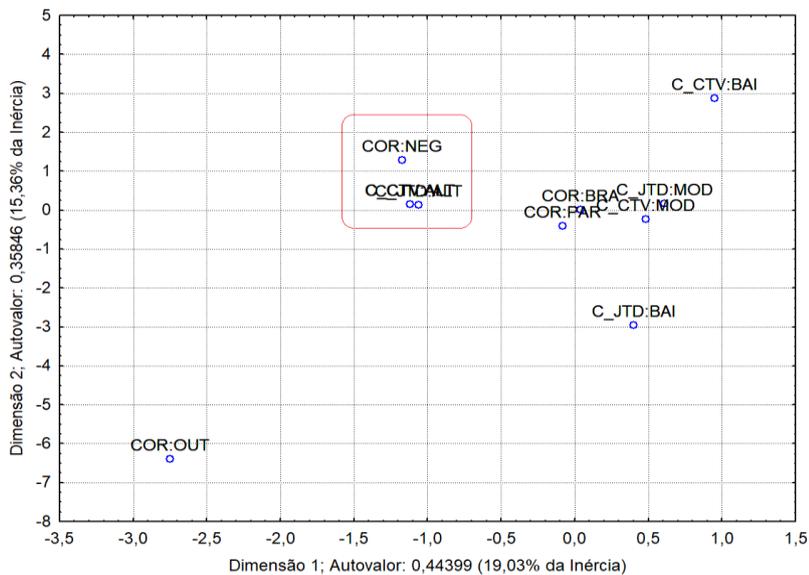
Gráfico 19 – CTV e JTD x Estado civil



Fonte: Statistica (versão 8.0).

Observa-se no gráfico 19 que os divorciados se associam com alta jornada de trabalho decente e alta conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, já os casados com moderada jornada de trabalho decente e moderada conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar e os solteiros com baixa jornada de trabalho decente e baixa conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar.

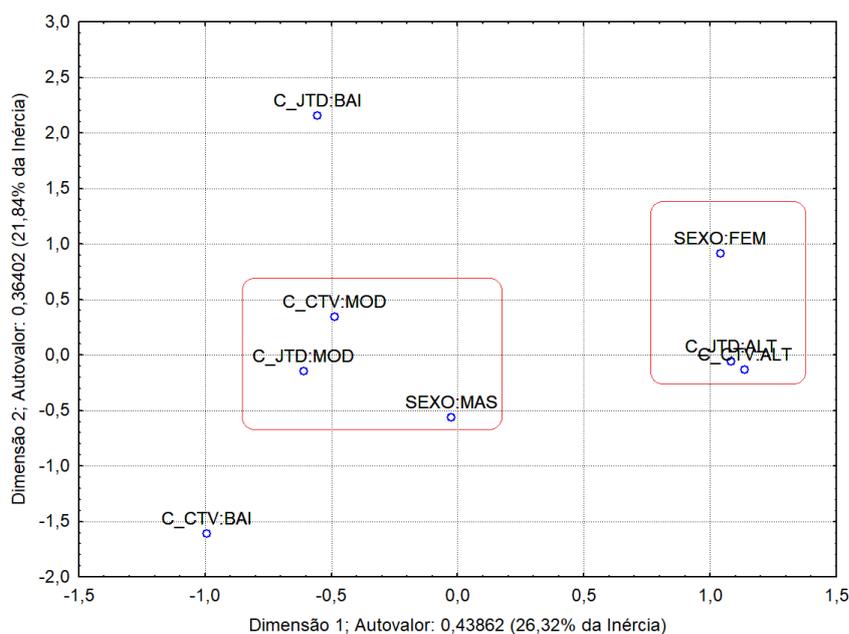
Gráfico 20 – CTV e JTD x Cor



Fonte: Statistica (versão 8.0).

Na gráfico 20, observa-se uma associação da cor branca e parda com moderada jornada de trabalho decente e moderada conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar e a cor negra com baixa jornada de trabalho decente e baixa conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar.

Gráfico 21 – CTV e JTD x Sexo



Fonte: Statistica (versão 8.0).

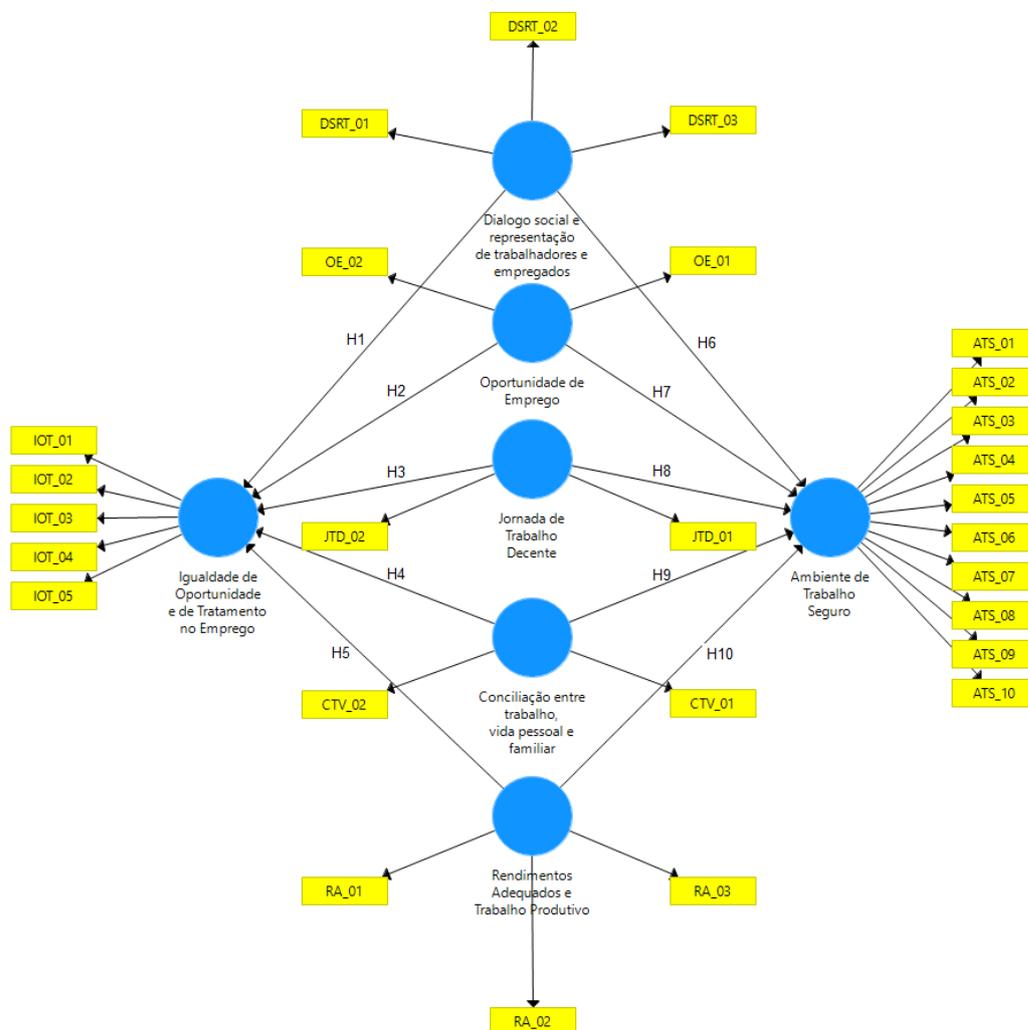
No gráfico 21, observa-se uma associação do sexo masculino com moderada jornada de trabalho decente e moderada conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar e o sexo feminino com alta jornada de trabalho decente e alta conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar.

4.2.4 Relação quantitativa entre as áreas temáticas

Neste item estão apresentadas algumas hipóteses relacionando as áreas temáticas (Variáveis Latentes – VL's), para isso foi desenvolvido um modelo de equações estruturais utilizando o software estatístico SmartPLS® Versão 3.3.2 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015), o método utilizado tem a denominação de mínimos quadrados parciais, que se mostra adequado para modelar complexas relações com múltiplos relacionamentos de dependência e independência entre VL's (NASCIMENTO; MACEDO, 2016).

Para estimar o modelo de mensuração *PartialLeastSquaresStructuralEquationModeling* (PLS-SEM), utilizou-se do algoritmo do *softwareSmartPLS®*, configurado para 7 critérios de finalização. Utilizou-se da ponderação parametrizada com base no modelo de caminho, pois tem por finalidade proporcionar valores mais elevados para os coeficientes de explicação (R²) para as temáticas definidas como endógenas (dependentes). O número de iterações foi definido para 300 e os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos igual a 1,0. O modelo se estabilizou após 7 iterações (HAIR et al., 2017). A Figura 13 apresenta o modelo de caminho com as hipóteses propostas:

Figura 13 – Modelo de caminho das áreas temáticas



Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.3.

A Figura 13 mostra as relação entre os indicadores (Variáveis Observadas – VO's) com as suas respectivas VL's, bem como, a relação entre as VL's exógenas (independentes) com as VL's endógenas (dependentes). A seguir apresenta-se as descrições das hipóteses propostas para o modelo estrutural:

H1: O Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados se relaciona com a Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;

H2: A Oportunidades de emprego se relaciona com a Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;

H3: A Jornada de trabalho decente se relaciona com a Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;

H4: A Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar se relaciona com a Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;

H5: O Rendimentos adequados e trabalho produtivo se relaciona com a Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;

H6: O Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados se relaciona com o Ambiente de trabalho seguro;

H7: A Oportunidades de emprego se relaciona com o Ambiente de trabalho seguro;

H8: A Jornada de trabalho decente se relaciona com o Ambiente de trabalho seguro;

H9: A Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar se relaciona com o Ambiente de trabalho seguro;

H10: O Rendimentos adequados e trabalho produtivo se relaciona com o Ambiente de trabalho seguro.

As hipóteses foram desenvolvidas pelo autor com base na literatura, bem assim na pesquisa qualitativa anteriormente realizada para o desenvolvimento da dissertação de mestrado, considerando ainda o conhecimento empírico do pesquisador que conta com mais de 20 anos de trabalho policial e cerca de 15 anos na docência no campo do Direito.

A partir das hipóteses propostas, parte-se para a avaliação do modelo de mensuração proposto na Figura 13, esse modelo é estimado pelo algoritmo PLS-SEM (equações estruturais com mínimos quadrados parciais) e é composto por algumas pressuposições a seguir (Quadro 5):

Quadro 5 – Pressuposições do modelo de mensuração

Teste	Crítérios	Conceito
Consistência Interna		
Alfa de <i>Cronbach</i> (α)	$0,7 < \alpha < 0,95$	É a estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas. (HAIR Jr. et al., 2014)
Confiabilidade Composta (ρ_c)	$0,7 < \rho_c < 0,95$	É a verificação de as VL's são “não viesadas”. (HAIR Jr. et al., 2014)
Validade Convergente		
Variância Média Extraída – VME	$VME > 0,5$	É a porção que os dados são explicados pelas VL's. (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014)
Validade Discriminante		
Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC)	$CF_{original} > CF_{demais}$	É a correlação das VO's com as VL's. (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014)
Crítério Fornell-Larcker.	$\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$	É a comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson. (FORNELL; LARCKER, 1981)
Crítério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT). Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$HTMT < 0,9$ $LS97,5\% (HTMT) < 1,0$	É um critério mais eficiente que o de Fornell-Larcker, vem a ser uma estima da correlação entre as VL's. (NETEMEYER; BEARDER; SHARMA, 2003)

Fonte: Lopes et al. (2020).

Para avaliar o modelo de mensuração avaliou-se a consistência interna do modelo pelo (Alfa de *Cronbach*(α); Confiabilidade Composta (ρ_c) e pela validade convergente (VME). Observou-se que alguns indicadores apresentaram cargas fatoriais (λ) abaixo do esperado ($\lambda <$

0,6), portanto esses indicadores foram excluídos do modelo a fim de cumprir com as pressuposições da consistência interna ($\alpha > 0,7$) e validade convergente do modelo (VME $> 0,5$). Os indicadores excluídos foram: ATS_07 ($\lambda = 0,224$), ATS_08 ($\lambda = 0,0,28$), IOT_04 ($\lambda = 0,208$), IOT_05 ($\lambda = 0,395$) e IOT_10 ($\lambda = 0,525$). Na tabela 24 apresentam-se os valores finais do alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída (VME).

Tabela 24 – Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e VME

Dimensões	Alfa de Cronbach (α)	Confiabilidade Composta (ρ_c)	Variância Média Extraída (VME)
Ambiente de Trabalho Seguro (ATS)	0,840	0,879	0,511
Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar (CTV)	0,706	0,689	0,559
Dialogo social e representação de trabalhadores e empregados (DSRT)	0,726	0,757	0,530
Igualdade de Oportunidade e de Tratamento no Emprego (IOT)	0,770	0,773	0,536
Jornada de Trabalho Decente (JTD)	0,777	0,763	0,629
Oportunidade de Emprego (OE)	0,740	0,883	0,791
Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo (RA)	0,712	0,840	0,637

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3.*

Analisando a Tabela 24 observa-se os valores de alfa de *Cronbach* e Confiabilidade os valores ficaram superior a 0,7 e inferior a 0,95, portanto o modelo apresenta consistência interna e os valores da VME ficaram superior a 0,5, portanto o modelo apresenta validade convergente.

Quanto à validade discriminante entendida como um indicador que mostra quanto a dimensão é verdadeiramente distinta das demais dimensões em função dos padrões empíricos (HAIR Jr. et al., 2014), esses testes envolvem as cargas fatoriais cruzadas, Critério de Fornell-Larkere o critério *Heterotrait-MonotraitRatio* (HTMT) (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). As medidas são apresentadas a seguir:

Tabela 25 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas com as variáveis latentes

Indicadores	Áreas Temáticas						
	ATS	CTV	DSRT	IOT	JTD	OE	RA
ATS_01	0,793	0,322	0,317	0,301	0,408	0,287	0,349
ATS_02	0,790	0,246	0,322	0,269	0,341	0,293	0,328
ATS_03	0,740	0,228	0,252	0,285	0,316	0,228	0,313
ATS_04	0,727	0,238	0,285	0,308	0,244	0,319	0,353
ATS_05	0,634	0,074	0,272	0,234	0,165	0,291	0,198
ATS_06	0,685	0,239	0,246	0,243	0,303	0,259	0,336
ATS_09	0,617	0,115	0,225	0,239	0,173	0,297	0,233
CTV_01	0,313	0,965	0,200	0,226	0,634	0,156	0,354
CTV_02	0,070	0,433	-0,046	0,094	0,128	-0,010	0,003
DSRT_01	0,350	0,153	0,862	0,312	0,193	0,362	0,320
DSRT_02	0,297	0,108	0,828	0,297	0,131	0,399	0,278
DSRT_03	0,157	0,124	0,403	0,136	0,077	0,167	0,196
IOT_01	0,342	0,219	0,326	0,860	0,169	0,415	0,297
IOT_02	0,228	0,124	0,191	0,612	0,096	0,268	0,177
IOT_03	0,237	0,151	0,250	0,703	0,131	0,212	0,167
JTD_01	0,404	0,587	0,208	0,209	0,948	0,171	0,309
JTD_02	0,186	0,358	0,052	0,026	0,598	0,011	0,106
OE_01	0,296	0,089	0,371	0,336	0,091	0,861	0,296
OE_02	0,390	0,154	0,418	0,416	0,164	0,917	0,354
RA_01	0,354	0,279	0,267	0,258	0,283	0,272	0,846
RA_02	0,299	0,307	0,280	0,207	0,264	0,250	0,830
RA_03	0,359	0,197	0,327	0,254	0,164	0,346	0,712

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3.*

Analisando as cargas fatoriais cruzadas observa-se que ao comparar os valores em negrito com os demais valores por linha, esses valores são superiores aos demais, portanto o critério da carga fatorial cruzada foi atendido, ou seja, a correlação das VO's originais com a VL original deverá ser superior que as correlações com as demais VL's, conforme Ringle, Silva e Bido (2014). A Tabela 26 apresenta o critério Fornell-Larker e o Critério HTMT (*Heterotrait-MonotraitRatio*) calculado pelo método *bootstrapping* utilizando 5.000 subamostras.

Tabela 26 – Critérios Fornell-Larker e HTMT

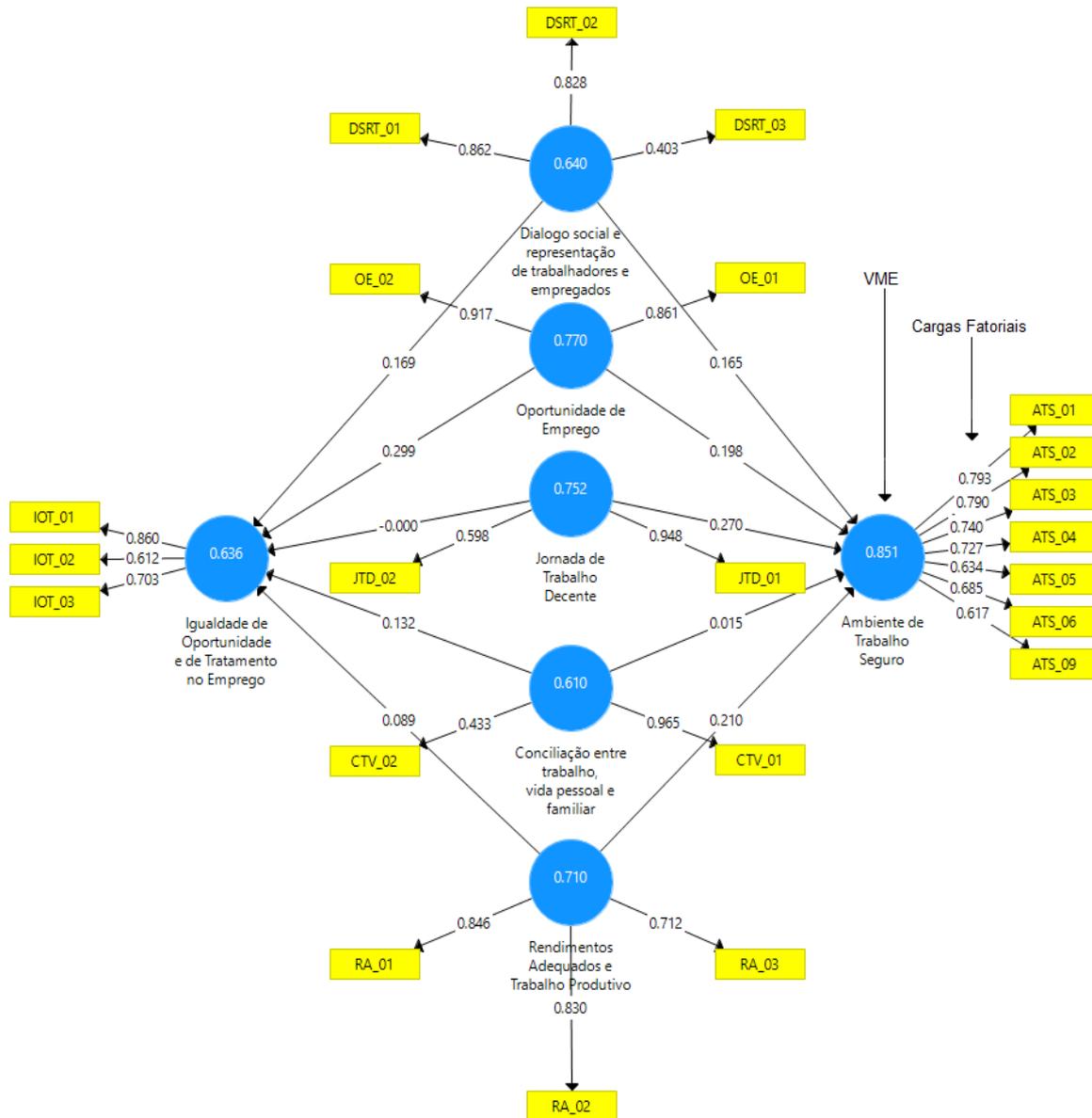
Temáticas	$\sqrt{\text{VME}}$	Matriz de Correlação de Pearson						
		ATS	CTV	DSRT	IOT	JTD	OE	RA
ATS	0,715	1,000						
CTV	0,748	0,305	1,000					
DSRT	0,728	0,385	0,171	1,000				
IOT	0,732	0,377	0,232	0,358	1,000			
JTD	0,793	0,403	0,615	0,193	0,185	1,000		
OE	0,890	0,391	0,141	0,445	0,426	0,148	1,000	
RA	0,798	0,428	0,326	0,368	0,305	0,296	0,368	1,000
		LS (HTMT)97,5%						
CTV		0,657						
DSRT		0,651	0,766					
IOT		0,622	0,702	0,738				
JTD		0,661	0,650	0,497	0,422			
OE		0,569	0,421	0,789	0,719	0,309		
RA		0,608	0,788	0,704	0,562	0,571	0,586	

Fonte: *Software Smart PLS®* v, 3,3,3.

Analisando-se a Tabela 26 observa-se que as raízes quadradas das VME's estão acima de 0,715, e a maior correlação é $r = 0,615$ (JTD x CTV), portanto a segunda pressuposição da validade discriminante foi confirmada. O terceiro critério é o critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), que para Netemeyer, Bearder e Sharma (2003) os valores do Limite Superior (LS) do intervalo de 95% de confiança deverá ser inferior a 1,0 utilizando 5.000 subamostras.

A Figura 14 mostra o modelo de mensuração inicial após as pressuposições serem validadas:

Figura 14 – Modelo de mensuração inicial



Fonte: *Software Smart PLS® v, 3,3,3.*

A etapa a seguir refere-se a avaliação do modelo estrutural que tem por finalidade avaliar a capacidade preditiva do modelo e as relações (hipóteses) entre as temáticas. A abordagem sistemática para a avaliação do modelo estrutural de moderação, segundo Hair et al. (2017), é desenvolvida a partir dos seguintes passos (Quadro 6):

Quadro 6 – Critérios para avaliação do modelo estrutural

Teste	Critérios	Conceito
Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	$VIF < 5$	A existência de fortes correlações entre as VL's, indica problemas de colinearidade. (HAIR Jr. et al., 2017)
Tamanho do efeito (f^2); Confirmado pelo método Boostrapping.	$0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ (pequeno efeito); $0,075 < f^2 \leq 0,225$ (médio efeito); e $f^2 > 0,225$ (grande efeito)	Avalia a utilidade de cada VL's endógenas para o ajuste do modelo. (COHEN, 1988; HAIR Jr. et al., 2014; LOPES et al., 2020).
Coefficiente de Explicação (R^2); Confirmado pelo método Boostrapping.	$0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte)	Avalia a porção da variabilidade das VL's preditoras (endógenas). (COHEN, 1988; LOPES et al., 2020)
Validade do coeficiente estrutural (β); Confirmado pelo método Boostrapping.	$H1: \beta \neq 0$ $t.c. > 1,96$ ($p < 0,05$)	Avalia a significância do valor do coeficiente estrutural (confirmação da hipótese ou não). (HAIR Jr. et al., 2017).
Relevância preditiva (Q^2); Confirmado pelo método Blindfolding.	$Q^2 > 0$ $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,25$ (grau forte)	Avalia o grau de acurácia do modelo final. (CHIN, 2010; HAIR Jr. et al., 2017; LOPES et al., 2020).

Fonte: Lopes et al. (2020).

A avaliação da colineariedade, conforme Hair et al. (2017), é calculada pela *Variance Inflation Factor* (VIF) entre as VL's exógenas com as VL's endógenas e esse valor deverá ser inferior a 5,0. A seguir é avaliada a situação estrutural do modelo, onde inicialmente se analisa a colineariedade do modelo. (Tabela 27).

Tabela 27 – Valores das VIF entre as temáticas

Temáticas Exógenas	Temáticas Endógenas	
	ATS	IOT
CTV	1,669	1,669
DSRT	1,337	1,337
JTD	1,645	1,645
OE	1,327	1,327
RA	1,345	1,345

Fonte: *Software Smart PLS® v, 3,3,3.*

Na Tabela 27 observa-se que nenhum valor da *VIF* se aproxima de 5,0 logo o modelo não apresenta problemas de altas correlações entre as dimensões (colineariedade).

Para avaliar a qualidade dos modelos estruturais pelo PLS-SEM as medidas utilizadas serão: tamanho do efeito (f^2), o coeficiente de explicação (R^2) e a relevância preditiva (Q^2) e logo após será avaliada a significância dos coeficientes do caminho estrutural (confirmação das hipóteses propostas). Os valores de f^2 , R^2 e os coeficientes estruturais serão confirmados pelo método *bootstrapping* e os valores de Q^2 serão determinados pelo método *blindfolding*.

Tabela 28 – Valores de f^2 e R^2

Temáticas Exógenas	Temáticas Endógenas (f^2)	
	ATS	IOT
CTV	0,003 (0,943)	0,014 (0,132)
DSRT	0,031 (0,030)	0,028 (0,048)
JTD	0,068 (0,002)	0,002 (0,975)
OE	0,045 (0,008)	0,090 (0,001)
RA	0,050 (0,003)	0,008 (0,309)
R^2	0,344 (0,000)	0,246 (0,000)
Q^2	0,171	0,124

Fonte: *Software Smart PLS® v, 3,3,3.*

Analisando a Tabela 28 observa-se que alguns efeitos não foram significativos, $CTV \rightarrow ATS$, $CTV \rightarrow IOT$, $JTD \rightarrow IOT$ e $RA \rightarrow IOT$ ($p > 0,05$), mas isso não impede que as hipóteses não sejam confirmadas em função da falta de efeitos significativos. Quanto aos coeficientes de explicação das temáticas preditivas (endógenas), ambos são efeitos fortes e significativos ($R^2 > 0,19$). Quanto aos valores de Q^2 o modelo os valores são maiores que 1 e são classificados com

grau moderado. A Tabela 29 apresenta as relações entre as temáticas exógenas com as temáticas endógenas propostas:

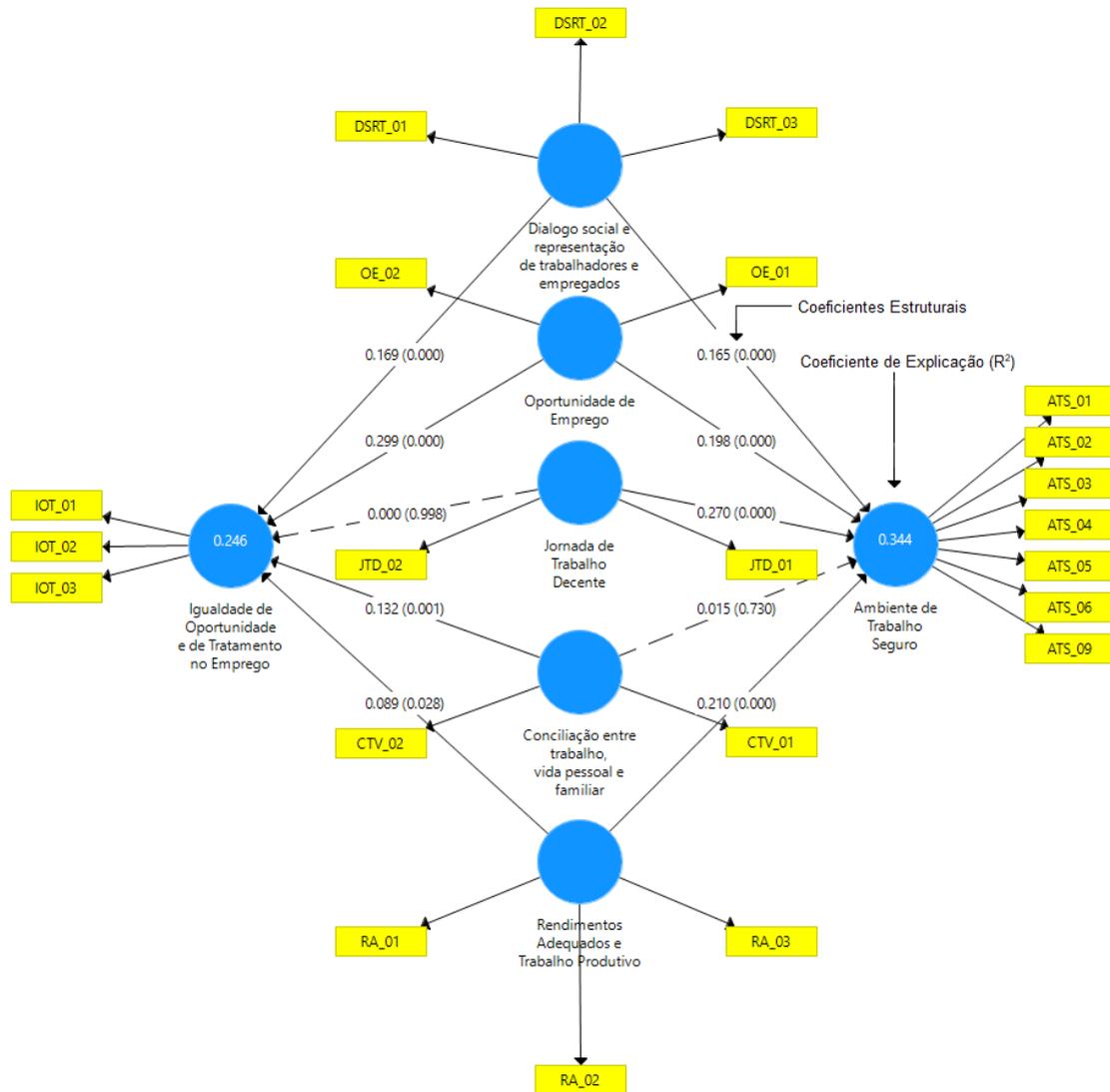
Tabela 29 – Relações entre as temáticas do modelo e a confirmação das hipóteses

Hipóteses	Temáticas Exógenas	→	Temáticas Endógenas	β	Desvio Padrão	Estatística T β / D. P.	Valor de p
H1	DSRT	→	IOT	0,169	0,044	3,815	0,000
H2	OE	→		0,299	0,041	7,369	0,000
H3	JTD	→		0,000	0,040	0,002	0,998
H4	CTV	→		0,132	0,042	3,187	0,001
H5	RA	→		0,089	0,041	2,199	0,028
H6	DSRT	→	ATS	0,165	0,036	4,526	0,000
H7	OE	→		0,198	0,036	5,454	0,000
H8	JTD	→		0,270	0,040	6,681	0,000
H9	CTV	→		0,015	0,044	0,346	0,730
H10	RA	→		0,210	0,033	6,296	0,000

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3.*

Ao analisar a Tabela 29, observa-se que apenas 2 hipóteses não se confirmaram, ou seja, JTD → IOT e CTV → ATS não são significativas ($p > 0,05$), portanto essas temáticas não apresentam relação conforme o modelo proposto. A Figura 15 exemplifica a Tabela 29:

Figura 15 – Modelo de mensuração final



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3*

O modelo de mensuração, demonstra que o ambiente de trabalho seguro foi a dimensão que obteve o maior número de conexões. Apresenta ligação com diálogo social, oportunidade de emprego, jornada de trabalho decente, conciliação entre trabalho e vida pessoal e com rendimentos adequados. Após o ambiente de trabalho seguro, a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego também revela importantes conexões com os mesmos indicadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este trabalho de pesquisa, deve-se necessariamente retomar o ponto de partida, centrado na percepção que os policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul têm sobre seu trabalho, analisado pelos indicadores de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho, relacionados a direitos no trabalho, promoção de emprego digno, proteção e diálogo social.

Após o desenvolvimento do referencial, com revisão bibliográfica que contemplou as origens da OIT e a construção do conceito Trabalho Decente, passou-se a breve ilustração sobre segurança pública e polícia civil, do Brasil e do Estado do Rio Grande do Sul. Observa-se que o trabalho policial foi analisado primando por um dos vieses da sustentabilidade, a qual tem a responsabilidade com os colaboradores integrando a sua dimensão social.

O trabalho foi desenvolvido em base qualitativa e quantitativa, a primeira realizada a partir de entrevistas com dois gestores da polícia do RS e a segunda com o envio de formulário contendo questões sobre trabalho policial a todos os policiais civis do Estado do RS tendo retornado 706 respostas que foram analisadas e explicadas nas seções anteriores.

Foram ainda desenvolvidas algumas importantes figuras de medição, que demonstram influências e interações entre perfis, dimensões e variáveis pesquisadas, acompanhadas das respectivas tabelas contendo os dados que as embasam, hipóteses, critérios, testes e temáticas.

Sobre o conteúdo especificamente, verificou-se um equilíbrio na distribuição por sexo, cargos e idades nos quadros da polícia civil, com predominância do sexo masculino. As mulheres, todavia, já ocupam grande espaço na instituição, a qual historicamente era ligada ao masculino. Observe-se que atualmente a principal liderança na polícia civil é uma mulher, a qual já foi presidente da associação de classe. Destaca-se no panorama encontrado que quase não há negros no contingente da polícia civil do RS, o que deve ser ponto de atenção para um Estado que se pretende democrático e pluralista.

Quanto aos indicadores que perfazem o construto *decent work*, questão central da pesquisa, pode-se concluir com a percepção de que há adequação do trabalho policial, com atendimento na maioria dos critérios pesquisados. Como destaque positivo, pode-se apontar os achados evidenciados na figura 18, relativa à análise quantitativa, que demonstra oportunidades de emprego e rendimentos adequados e trabalho produtivo, os quais foram avaliados na grande

maioria de forma positiva pelos policiais civis. Da mesma forma, na pesquisa qualitativa foi evidenciada grande evolução nessas áreas.

Ainda, deve-se observar que na etapa quantitativa houve avaliação positiva quanto às temáticas: jornada de trabalho decente, conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e diálogo social e representação de trabalhadores e empregados.

O destaque negativo foi em ambiente de trabalho seguro, temática avaliada muito negativamente, ainda circunstanciada pela falta de preocupação da instituição com os colaboradores. A própria chefe de polícia, quando entrevistada, como parte do estudo qualitativo, aponta a necessidade de evoluir nesse quesito, apontando sua experiência pessoal de ter ficado por cerca de quinze anos sem ser chamada para atualização na Academia de Polícia.

Os achados sobre insegurança no trabalho despontam fortemente nos resultados do estudo, ressaltando-se que a figura 33, de mensuração final ainda demonstra a importância dessa dimensão do trabalho decente, por ser a apresenta o maior número de conexões com as outras dimensões estudadas.

Como limitação do estudo deve ser referida a grande escassez de literatura na área pesquisada, o que reforça a grande lacuna existente quanto à produção de conhecimento científico na área do trabalho policial.

Pode-se sugerir para estudos futuros, considerando outros Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – ODS, uma aplicação de pesquisa na polícia civil, visando mensurar os comportamentos para a sustentabilidade. As características individuais podem impactar de forma benéfica ou ameaçadora as futuras gerações. Conhecer esses comportamentos na área policial é fundamental para a implementação de práticas para o desenvolvimento do trabalho, políticas públicas e gerenciais que visem a garantia do respeito aos recursos naturais e à vida do trabalhador. Estudos como o desenvolvido por Garlet et al (2021), sobre construção e validação da escala de comportamentos para a sustentabilidade, a partir de um estudo em 509 membros da comunidade acadêmica, demonstram a importância de ligar os vetores da sustentabilidade com a responsabilidade social.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra, CH: Organização Internacional do Trabalho [OIT]. 2015. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf (2015), acesso em 20/10/2021
- AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE. **Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília. 2006.
- AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE PARA A JUVENTUDE. **Agenda nacional de trabalho decente para a juventude**. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_302678.pdf, acesso em: 04/09/2021.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO RIO DE JANEIRO. **Justificativa**. 2007. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/scpro0711.nsf/699e7584c2b8d1d983256cee005890ef/39a3763c21bb9128832572780053e8d0?OpenDocument> acesso em 29/11/2021.
- ALEXANDRINO, M.; PAULO, V. **Direito administrativo**: descomplicado. São Paulo: Método. 2017.
- ALEXY, R. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed. 5ª tir., São Paulo: Malheiros Editores, 2017 DWORKIN, Ronald. Uma questão de princípio. Trad. Luis Carlos Borges. 2ª. ed. São Paulo: Martins Fontes. 2005.
- ALVARENGA, R. Z. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. Tese de Doutorado. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS Programa de Pós-Graduação em Direito. 2008. http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AlvarengaRZa_1.pdf, acesso em 15/10/2021.
- ARIGONY, M. M. **Trabalho Decente das Mulheres da Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul**. 2016. Dissertação de Mestrado. Universidade FEDERAL DE SANTA MARIA Programa de Pós Graduação em Administração. 2016. <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4790/ARIGONY%2C%20MARCELO%20MENDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y> acesso em 20/10/2021.
- ARANHA, M. L. A. **Filosofia moderna; racionalismo e empirismo**. in: Aranha, Maria Lúcia Arruda. História da educação. 2 ed. São Paulo: Moderna. 1996.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. (1980). **LEI Nº 7.366, DE 29 DE MARÇO DE 1980**: Disponível em http://www.al.rs.gov.br/legis/m010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=50086&hTexto=&Hid_IDNorma=50086, acesso em 23/11/2021.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. (1994). **LEI COMPLEMENTAR Nº 10.098, DE 03 DE FEVEREIRO DE 1994**. Disponível em <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/replegis/arquivos/10.098.pdf>, acesso em 23/11/2021.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. (2018). **Lei n.º 15.120, de 11 de janeiro de 2018**. Disponível em <http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lei%20n%C2%BA%2010.994.pdf>, acesso em 23/11/2021.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. (2013). **LEI Nº 12.830, DE 20 DE JUNHO DE 2013**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112830.htm, acesso em 23/11/2021.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. (2018). **LEI Nº 15.101, DE 9 DE JANEIRO DE 2018**. Disponível em <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/LEI%2015.101.pdf>, acesso em 23/11/2021.

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. (2007). **Projeto de Resolução nº 10/2007**. Institui no calendário oficial da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, o dia da Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/scpro0711.nsf/699e7584c2b8d1d983256cee005890ef/39a3763c21bb9128832572780053e8d0?OpenDocument&CollapseView>> Acesso em: 04/09/2021.

AZEVEDO NETO, P. T. de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARZOTTO, L. C. **Trabalho e Igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Livraria do Advogado Editora. 2021.

BARZOTTO, L. C. **Direitos humanos e trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2007.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do Trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.

BELTRAMELLI NETO, S., VOLTANI, J. C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**. V. 16, n. 1. 2019.

BENGOCHEA, J. L. P. et al. A transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 119-131. 2004

BORGES, L. de O., e TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, 1(2), 11-44. 2001.

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

_____ (1992). **Decreto nº 592 de 06 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Presidência da República. Brasília, DF.

_____ (1983). **Decreto nº 88.777 de 30 de setembro de 1983**. Aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares. Presidência da República. Brasília, DF.

_____ (1966). **Lei 5.172 de 25 de outubro de 1966**. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Presidência da República. Brasília, DF.

_____ (1966). **Carta de Lei de 25 de março de 1824**. Manda observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. Presidência da República. Brasília, DF.

BRASIL, **Ministério do Trabalho e Emprego**. Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente. 2006. Brasília. <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>, acesso em 21/11/2021.

BRITO FILHO, J. C. M. de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, p. 55-60. 2004.

BUENO, F. da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa. 1988.

CABETTE, E. L. S. **O que é “Espiritualização do Bem Jurídico”?**. 2016. Disponível em: < <https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/366524681/o-que-e-espiritualizacao-do-bem-juridico> > Acesso em: 04/09/2021.

CARVALHO FILHO, J. dos S. **Direito Administrativo**. 28 ed. São Paulo: Editora Atlas. 2015.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE – Eletrônica**, v. 9, n. 1, Art. 3, jan./jun. 2010.

CHIN, W. W. How to Write Up and Report PLS Analyses. In: Esposito VINZI, V.; CHIN, W. W.; HENSELER, J.; WANG, H. Eds., **Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications**, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, p. 655-690. 2010.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO (CMMAD). **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: FGV. 1991.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2. ed. New York: Psychology Press. 1988.

COSTA, M. O. da. **Trabalho decente segundo a OIT**. Jus. 2010. Disponível em: www.jus.com.br/artigos/17550/trabalho-decente-segundo-estudos-daorganizacao-internacional-do-trabalho. Acesso em 05/11/2021.

CNU, CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio de Janeiro**. 1992. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL/?lang=pt>, acesso em 23/11/2021.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 30. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense. 2017.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 30ª Ed. Rio de Janeiro: Forense. 2019.

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (DGERT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/constituicao-da-organizacao-internacional-do-trabalho#_ftn1> Acesso em: 04/09/2021.

FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora. 1998.

FERREIRA, M. L.; BASTOS, C. R. da S. **Uma Breve Análise do Direito Constitucional e Sua Influência no Direito do Trabalho Brasileiro**. Direito E Trabalho Nos 30 Anos Da Constituição. 2018.

FIORINI, B. **Poder de Polícia**. Editora Alfa, Buenos Aires. 1962.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v. 18, n. 1, p. 39-50. 1981.

FRASER, N.; RAHEL, J. **Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica**. Boitempo Editorial. 2020.

FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista crítica de ciências sociais**. 63: 07-20. 2002

FREITAS, J. Administração pública deve aplicar a lei fundamental de ofício e deixar de aplicar regras inconstitucionais, quando cumpri-las significar improbabilidade por quebra de princípios. **Revista de Direito Administrativo**, 258: 141-167. 2011.

GOMES, L. **1808** – Como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a história de Portugal e do Brasil. São Paulo: Editora Planeta do Brasil. 2007.

HAIR, Jr. J. F.; BLACK, M.C.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HAIR Jr., J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55. 2014.

HAIR Jr.; J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sagepublications. 2017.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris. Tomo II. 2005.

LAZZARINI, A. **Estudos de Direito Administrativo**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1999.

LEMOS. N. G. **Um império nos trópicos: a atuação do Intendente Geral de Polícia, Paulo Fernandes Viana, no Império Luso-Brasileiro (1808-1821)**. Dissertação (Mestrado), 130f. Niterói. 2012.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. 1. ed. Santa Maria: Editora Voix. 2018.

LOPES, L. F. D.; CHAVES, B. M.; FABRICIO, A.; ALMEIDA, D. M.; OBREGON, S. L.; LIMA, M. P.; SILVA, W. V.; CAMARGO, M. E.; VEIGA, C. P.; MOURA, G. L.; SILVA, L. S. C. V.; COSTA, V. M. F. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **Int. J. Environ. Res. Public Health**. v. 17, n. 3874, p. 1-23. 2020.

Lucas Veiga Ávila: Garlet, V., Beuron, T. A., Ávila, L. V., Balsan, L. A. G., & Madruga, L. R. da R. G. **Construção e Validação da Escala de Comportamentos para a Sustentabilidade: CONSTRUCTION AND VALIDATION OF THE SCALE OF BEHAVIORAL SUSTAINABILITY**. *Desenvolvimento Em Questão*, 19(55), 359–374. 2021. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2021.55.11606>

LUCAS, D. C. Edição completa. **Revista Direitos Humanos e Democracia**. V7, n. 14. 2019.

LUVIZOTTO, C.K. **Cultura gaúcha e separatismo no Rio Grande do Sul [online]**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica. 93 p., 2009. ISBN 978-85-7983-008-2.

MELGAR, A. M. **Derecho del Trabajo**. 16. ed. Madrid: Tecnos. 1995.

MORAES, A. de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas. 2004.

OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20/10/2021.

_____. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**. 2011. Disponível em <https://www.ilo.org/Search5/search.do>

_____. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT)**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_551769/lang--pt/index.htm. Acesso em 20/10/2021.

- ____. **Iniciativa Regional América Latina e Caribe Livres de Trabalho Infantil.** 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_565239/lang--pt/index.htm. Acesso em 20/10/2021.
- ____. **Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho.** 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_571065/lang--pt/index.htm. Acesso em 20/11/2021.
- ____. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.** 2011. Disponível em <https://www.ilo.org/Search5/search.do>
- ____. **1ª. Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente.** 2012. Disponível em: <https://docplayer.com.br/25256017-Relatorio-final-da-i-conferencia-nacional-de-emprego-e-trabalho-decente.html> Acesso em 20/10/2021.
- ____. **Inclusão de pessoas com deficiência e LGBT no mercado formal de trabalho.** 2021a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_821999/lang--pt/index.htm. Acesso em 20/10/2021.
- ____. **Relatório sobre o futuro do Trabalho no Brasil.** 2018. Disponível https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em 20/10/2021.
- ____. **Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente.** 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_336111/lang--en/index.htm. Acesso em 20/10/2021.
- ____. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho.** 1919.
- ____. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** 1998.
- ____. **Conferência Internacional del Trabajo.** 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 04/09/2021.
- ____. **Documentos fundamentais da OIT.** 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf. Acesso em: 04/09/2021.
- ____. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa.** 2008. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf Acesso em: 04/09/2021.
- ____. **OIT lança Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho.** 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_571065/lang--pt/index.htm Acesso em: 04/09/2021.

_____. **Futuro do trabalho no Brasil:** perspectivas e diálogos tripartites. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf> Acesso em 04/09/2021.

_____. **Conheça a OIT.** 2021a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 04/09/2021.

_____. **Convenções.** 2021b. Disponível em: <[ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm)> Acesso em 04/09/2021.

_____. **Trabalho decente.** 2021c. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>,> Acesso em 04/09/2021.

_____. **OIT no Brasil.** 2021d. Disponível em: < <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm> > Acesso em 04/09/2021.

OLIVEIRA, C. R. **História do trabalho.** São Paulo: Ed. Ática. 1995.

ONU, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre a Rio+20.** 2015. Disponível em http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20.html#:~:text=O%20objetivo%20da%20Confer%C3%Aancia%20foi,de%20temas%20novos%20e%20emergentes, acesso em 22/11/2021.

_____. **Declaração do Milênio.** 2000. Disponível em <https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>, acesso em 18/11/2021.

_____. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Traduzido pelo Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), última edição em 13 de outubro de 2015. 2015.

_____. **A life of dignity for all: accelerating progress towards the Millennium Development Goals and advancing.** 2013. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/about-unodc/Post-2015-Development-Agenda/A_Life_of_Dignity_for_All1.pdf> Acesso em: 04/09/2021.

_____. **Cúpula do Milênio.** 2000. <https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>
Lindgren-Alves, José Augusto. A década das conferências: 1990- 1999 / José Augusto Lindgren-Alves. – 2. ed. Brasília: FUNAG, 2018.

MARCINEIRO, N. **Polícia Comunitária:** construindo segurança nas comunidades. Florianópolis: Insular. 2009.

MARINELA, F. **Direito Administrativo.** 10ª ed. São Paulo: Saraiva. 2016.

MEDAUAR, O. Poder de polícia. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 199, p. 89-96. 1995.

MEIRELLES, H. L. **Direito Municipal Brasileiro**. 18a. Ed., Malheiros Editores, São Paulo. 2017.

MEMÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA (MAPA). **Intendente/Intendência Geral de Polícia da Corte e Estado do Brasil**. 2016. Disponível em: < <http://mapa.an.gov.br/index.php/dicionario-periodo-colonial/217-intendente-intendencia-geral-de-policia-da-corte-e-estado-do-brasil>> Acesso em: 05/09/2021.

MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA. **Plano e política nacional de segurança pública e defesa social: SUSP – Sistema Único de Segurança Pública**. Brasília. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília. 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226249.pdf> Acesso em: 04/09/2021.

MISAILIDIS, M. G. L. M. de.; RIZATO JUNIOR, W. A. O Papel da OIT na Eficácia das Normas Internacionais dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais** 2.1. 2016.

MJSP, MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E DA SEGURANÇA **Institucional**. 2021a. Disponível em: <<https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/institucional>> Acesso em: 05/09/2021.

_____. **Participação social**. 2021b. Disponível em: <<https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social>> Acesso em: 05/09/2021.

_____. **Como funciona o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP)**. 2021c. Disponível em: <<https://legado.justica.gov.br/seus-direitos/elaboracao-legislativa/projetos/susp>> Acesso em: 05/09/2021.

_____. **A Senasp**. 2021d. Disponível em: <<https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/senasp-1/a-senasp>> Acesso em: 05/09/2021.

MONTESQUIEU. **O espírito das leis**. Apresentação Renato Janine Ribeiro; tradução Cristina Murachco. 3ª. ed. São Paulo: Martins Fontes. 2005.

MOREIRA NETO, D. de F. **Curso de Direito Administrativo**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense14. 2014.

MS, MOVIMENTO NACIONAL. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em <https://movimentoods.org.br/agenda-2030/>, acesso em 20/11/2021.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage. 2003.

OLIVEIRA, C. R. **História do trabalho**. São Paulo: Ed. Ática. 1995.

PAMPLONA FILHO, R.; ROCHA, M. L. O trabalho como um direito humano fundamental e a possibilidade da aplicação do controle de convencionalidade à reforma trabalhista. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**. 250. 2021.

PAMPLONA FILHO, R. BRANCO, M. de M. T. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Histórico Institucionais e Econômicos. **Lex Magister**. 2014. Disponível em <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675128923/organizacao-internacional-do-trabalho-aspectos-historico-institucionais-e-economicos/amp>, acesso em 22/11/2021.

PAMPLONA FILHO, R. **Organização internacional do trabalho aspectos histórico-institucionais e econômico**. 2018. Disponível em <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675128923/organizacao-internacional-do-trabalho-aspectos-historico-institucionais-e-economicos/amp>. Acesso em 21 de out. 2021.

PAMPLONA FILHO, R.; ROCHA, M. L. O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. **Direito UNIFACS–Debate Virtual** 229. 2019.

PEIXOTO, J. C. de M. **Curso de Direito Romano**. Rio de Janeiro: Haddad Editores, p. 255. 1955.

PELLIN, D. R.; ENGELMANN, W. As Corporações de Ofício e o Desenvolvimento Industrial das Nanotecnologias: perspectivas para a Teoria Jurídica da Empresa a partir dos Compassos do Tempo de François Ost. **Conpedi Law Review** 2.3: 372-394. 2016.

PINTO, C. A. da S. **Sindicalismo brasileiro pós fim do caráter compulsório da contribuição sindical**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, 16. 2008.

PIOVESAN, F. **Temas de direitos humanos**. Saraiva Educação SA. 2017.

PIOVESAN, F. L. Direito ao esquecimento como consequência do direito à vida privada, intimidade e honra na esfera civil. **Revista Jurídica Direito e Cidadania na Sociedade Contemporânea** 5.5: 2-14. 2021.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do Smart PLS. **REMark – Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73. 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3. GmbH: SmartPLS**. 2015. Available in: <https://www.smartpls.com>.

ROSENFELD, C. L.; JANDIR, P. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**. v. 25, 319-329. 2012.

SACRAMENTO, B. A ponderação de regras e alguns problemas da teoria dos princípios de Robert Alexy. **Revista Direito GV**. V. 15. 2019.

SAMPAIO, P. R. P. **Nome da disciplina**. FGV. Notas de aula. 2019.

SERRANO, A. S. A relação entre cidadania e segurança pública: implicações para a doutrina de polícia. **Revista Ordem Pública**, v. 3, n. 1, p. 106-120. 2010.

SILVA, V. Z. da. As relações de gênero na produção capitalista do espaço de trabalho. **Cadernos pagu**. 2019.

SOARES, A. C. E. C.; DUARTE, E, C, F, **A Corte no Brasil: Polícia da Corte**. 2018. Disponível em http://www.historiacolonial.arquivonacional.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5218&Itemid=268, acesso em 21/11/2021.

SOIBELMAN, L. **A enciclopédia do Advogado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Rio. 1981.

SUSSEKIND, A. **Direito Internacional do Trabalho**. 3a. Edição. São Paulo: Saraiva. 2000.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS (UNHR). **Universal Declaration of Human Rights**. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por> Acesso em: 04/09/2021.

UNODC, UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME. **É preciso implementar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, afirma Ban Ki-moon**. 2010. Disponível em <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2010/03/16-e-preciso-implementar-os-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio-afirma-ban-ki-moon.html>, acesso em 22/11/2021.

VEIGA, José Eli da. Indicadores de sustentabilidade. **Estudos avançados**. 24: 39-52. 2010.

VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTR. vol.2. 1991.

XIII, León Papa. **La Encíclica**. Rerum Novarum. 1938. Disponível em https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html, acesso em 20/11/2021.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA

TRABALHO NA POLICIA CIVIL RS

Este questionário faz parte de uma pesquisa de doutorado com o objetivo analisar a percepção de policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul no que se refere ao seu trabalho.

Na primeira parte são solicitados dados referentes ao indivíduo pesquisado(a), ressaltando que o interesse do estudo é fundamentalmente acadêmico. Suas respostas serão mantidas no anonimato, não sendo vinculadas ao respondente.

Na segunda parte são feitas perguntas baseadas num referencial de trabalho digno, segundo a Organização Internacional do Trabalho.

Cordialmente,

Marcelo Mendes Arigony
Doutorando em PPGA UFSM
Atua como Delegado de Polícia Civil em Santa Maria
email: marceloarigony@hotmail.com

* Required

1. Sexo *

Mark only one oval.

Feminino
Masculino
Other:

2. Idade * _____

Mark only one oval.

De 18 a 20 anos
De 21 a 30 anos
De 31 a 40 anos
De 41 a 50 anos
De 51 a 60 anos
De 61 a 70 anos
Acima de 70 anos
Other: _____

3. Como você se declara em relação à cor da sua pele *

Mark only one oval.

Branca
Negra
Parda
Outro

4. Estado civil *

Mark only one oval.

Solteiro(a)

Casado(a) ou união estável

Divorciado(a)

Viúvo(a)

Other: _____

5. Possui filhos *

Mark only one oval.

Não

Sim

6. Quantos filhos

7. Grau de instrução *

Mark only one oval.

Ensino Médio

Ensino Superior

Especialização

Mestrado

Doutorado

Pós-doutorado

8. Possui outra fonte de renda *

Mark only one oval.

Não

Sim

9. Seu cônjuge/companheiro(a) contribui com renda para a economia familiar? *

Mark only one oval.

Não possuo cônjuge/companheiro(a)

Meu cônjuge/companheiro(a) não contribui na renda familiar

Contribui Com Menos De 30% Da Renda Familiar

Contribui De 31% A 70% Da Renda Familiar

Contribui com mais de 70% da renda familiar

10. Cargo *

Mark only one oval.

Delegado

Escrivão

Inspetor

Comissário

Outros

11. Classe (carreira) *

Mark only one oval.

1ª.

2ª.

3ª.

4ª.

Não se aplica para o meu cargo

12. Setor em que trabalha *

Mark only one oval.

Investigação

Cartório

Secretaria

Gabinete

Outros

13. Tempo de serviço na Polícia Civil em anos *

14. Cidade/órgão onde trabalha *

15. Número de policiais lotados no órgão policial onde trabalha *

16. O meu trabalho proporciona oportunidades de crescimento e progressão na carreira *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

17. As oportunidades de crescimento na minha carreira estão ligadas ao mérito do servidor(a) policial *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

18. No meu trabalho existe igualdade de oportunidades, tanto para mulheres como para homens *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

19. Mulheres e homens podem desempenhar qualquer atividade em igualdade de condições na Polícia Civil *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

20. No meu trabalho existe igualdade de oportunidades, independente da cor da pele (raça, etnia) do servidor(a) policial *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

21. O meu salário é justo/adequado ao tipo de trabalho que realizo atualmente *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

22. O meu salário atende (é suficiente para) minhas despesas pessoais e familiares*

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

23. O meu trabalho é valorizado pela sociedade *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

24. O trabalho na Polícia Civil é mais difícil para as mulheres *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

25. Considero que o contingente da Polícia Civil deveria ser composto na maioria por integrantes do sexo masculino *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

26. A minha jornada de trabalho é adequada para as tarefas que tenho que realizar no serviço (tenho tempo suficiente para realizar meu trabalho no dia-a-dia; sobreaviso; operações fora de hora; etc.) *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

27. A minha jornada de trabalho permite conciliação com as atividades da minha vida pessoal (família, descanso, lazer, estudo, etc.) *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

28. A minha jornada de trabalho é exaustiva/desgastante *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

29. As mulheres tem grau maior de dificuldade para conciliar o trabalho policial com a vida pessoal e familiar *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

30. No meu trabalho eu posso falar o que penso sem medo de ser repreendido(a) *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

31. Eu percebo que as minhas manifestações no trabalho são levadas em consideração (efetivamente tenho voz) *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

32. O meu sindicato representa adequadamente os meus interesses como Servidor (a) policial *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

33. Eu considero as minhas condições de trabalho adequadas *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

34. O meu ambiente de trabalho permite desempenhar minhas atividades com segurança (prédio, celas, viaturas, armas, coletes, outros equipamentos) *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

35. O número de policiais disponíveis para cada tipo de atividade proporciona execução em condições de segurança *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

36. A maneira geral como as ações policiais de rua é desenvolvida, prima pela segurança dos servidores(as) policiais *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

37. A Polícia Civil oferece treinamento adequado e periódico para eu poder realizaras minhas tarefas de forma técnica e segura *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

38. Em geral o meu trabalho é seguro, considerados os riscos inerentes à profissão policial *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

39. A estabilidade no emprego foi relevante para eu escolher a carreira policial *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

40. Eu me sinto amparado(a) quanto à seguridade social (acidentes em serviço, doença, invalidez, etc.) *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

41. Eu já sofri assédio sexual no meu trabalho *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

42. Eu já sofri assédio moral no meu trabalho *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

43. A Polícia Civil demonstra cuidado com a saúde e bem estar dos servidores(as) policiais *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

44. A Polícia Civil demonstra cuidado com a promoção de educação, capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores(as) *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

45. Eu me sinto respeitado em meus direitos como trabalhador(a) na Polícia Civil *

Mark only one oval.

- a) Concordo Totalmente
- b) Concordo Moderadamente
- c) Não concordo nem discordo
- d) Discordo Moderadamente
- e) Discordo Totalmente

46. Eu percebo algum tipo de trabalho que deveria ser abolido na Policia Civil? Qual(is)?

47. Eu percebo algum tipo de trabalho que não deveria ser desempenhado por mulheres na Polícia Civil. Qual(is)?

48. Eu percebo algum tipo de trabalho que não deveria ser desempenhado por homens na Polícia Civil. Qual(is)?

49. Outra contribuição que você acha relevante no contexto desta pesquisa

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google

Forms