



FACULDADE RATIO

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM “SERVIÇO SOCIAL,
SEGURIDADE SOCIAL E LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA”**

LORENA DE MENEZES BRANDÃO

**Uma análise sobre a Guarda Municipal de Fortaleza à luz
do Serviço Social: dos desafios às possibilidades**

Fortaleza – 2014

Uma análise sobre a Guarda Municipal de Fortaleza à luz do Serviço Social: dos desafios às possibilidades

Lorena de Menezes Brandão¹

RESUMO

Refletiu-se sobre os desafios da Guarda Municipal de Fortaleza, sobre a elevação da Qualidade de Vida no Trabalho e à Promoção de Saúde dos servidores, a partir da intervenção direta nos processos de adoecimento do corpo e da mente. O Serviço Social, neste contexto, foi convidado a repensar a sua atuação e a aprofundar seus conhecimentos e estratégias de inserção nas discussões neste novo espaço sócio-ocupacional. Metodologicamente realizaram-se análises documentais, com base na pesquisa institucional sobre a realidade de trabalho dos servidores, nos registros de atendimentos e nos documentos institucionais sobre o serviço de promoção à saúde do servidor. Consultou-se também dispositivos legais, como a Constituição de 1988 e documentos do Ministério da Justiça, que estabelecem, respectivamente, a criação das Guardas e os Projetos para a promoção de Qualidade de Vida aos Agentes de Segurança. Observou-se, contudo, que há desafios importantes a serem enfrentados, com prioridade para a implementação de uma política institucional que incentive as ações de atenção à saúde dos seus servidores.

Palavras-chaves: Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho, Segurança Pública e Serviço Social.

¹ Aluna do Curso de Pós Graduação em Serviço Social, Seguridade Social e Legislação Previdenciária, da Faculdade Ratio; Graduada em Serviço Social pela Universidade Estadual do Ceará – UECE; Atuou como servidora da Guarda Municipal de Fortaleza, na função de Assistente Social; Atualmente é servidora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE.

1. NOTAS INTRODUTÓRIAS E DELINEAMENTO DO ESTUDO

Conhecer as questões que circundam a vida dos trabalhadores que atuam nas Políticas Públicas, em particular na Política de Segurança, reforça a necessidade de uma compreensão ampliada sobre a classe trabalhadora, como sugerem Alves e Antunes (2004), ao afirmarem que esta é mais ampla que o proletariado industrial produtivo do século passado e que, portanto, caracteriza-se como fragmentada, heterogênea e mais complexificada.

A fim de caracterizar, a partir dos autores supramencionados, a nova forma de ser do trabalho, considera-se que a sua concepção não se restringe aos trabalhadores manuais diretos, mas incorpora também a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário:

Ela incorpora tanto o núcleo central do proletariado industrial, os trabalhadores produtivos que participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital [...] e abrange também os trabalhadores improdutivos, cujo trabalho não cria diretamente mais-valia, uma vez que são utilizados como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista. (ALVES Giovanni & ANTUNES, Ricardo, p.342).

Esta reflexão é importante para caracterizar os operadores de segurança, que se configuram neste rol de trabalhadores não produtores diretos de mercadorias e de mais-valia, mas que, dentro deste contexto mais amplo de compreensão acerca da classe trabalhadora, situa o lugar do agente de segurança, no caso o Guarda Municipal, como prestador de um serviço público, que contraditoriamente se apresenta, em determinados momentos, como instrumento do Estado na manutenção da ordem e da exploração de mais-valia das demais categorias de trabalhadores, uma vez que a segurança pública defende, sobretudo, os interesses do Estado, e este, o do capital.

A Instituição, arraigada de pensamentos conservadores² que refletem posturas moralizantes no cenário da Segurança, como a culpabilização do sujeito pela associação ao crime e a reprodução de modelos repressores no enfrentamento à violência, expressam claramente a ideologia dominante, que reduz a responsabilidade do Estado na oferta de políticas públicas de qualidade e ignora os efeitos da desigualdade social produzida pelo capitalismo. Portanto, o contexto ideológico a que estão submetidos os trabalhadores desta

² A imagem do profissional de segurança associada à lei, à disciplina e à presença do Estado, precisa desvincular-se da reprodução conservadora de segurança, que coloca o uso da força como o primeiro meio para se fazer cumprir as leis e as obrigações, estando sempre associada à defesa da propriedade privada e dos interesses da classe mais abastada.

Política Pública, anuncia a natureza do objeto de sua atuação profissional, o qual se manifesta pela contradição gerada pela sociedade e seu modelo político-econômico.

O trabalho policial repercute na saúde desses trabalhadores, uma vez que as condições de trabalho e a exposição aos riscos de violência aceleram e agravam os processos de adoecimento físico e psíquico. Nesse contexto, a Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP, órgão responsável por contribuir para a qualificação, padronização e integração das ações executadas pelas instituições de segurança pública, iniciou em 2008 o Projeto Qualidade de Vida para os profissionais da Segurança Pública.

Através da Portaria Nº14/2010, a SENASP promoveu a edição da Instrução Normativa sobre a instituição do Projeto Nacional de Qualidade de Vida³ dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários, cujo objetivo é elaborar, implementar, monitorar e apoiar políticas de qualidade de vida, bem-estar, saúde, desenvolvimento pessoal, exercício da cidadania e valorização dos profissionais da área de segurança pública.

Criada ainda em 2010, a Portaria Interministerial nº 02⁴ estabeleceu as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública. Entre seus eixos, está previsto o de Saúde, Reabilitação e Reintegração, que aponta para as seguintes ações: oferecer serviços permanentes e de boa qualidade ao profissional de segurança pública e a seus familiares, para acompanhamento e tratamento de saúde; assegurar o acesso dos profissionais do sistema de segurança pública ao atendimento independente e especializado em saúde mental; desenvolver programas de acompanhamento e tratamento destinados aos profissionais de segurança pública envolvidos em ações com resultado letal ou com alto nível de estresse; implementar políticas de prevenção, apoio e tratamento do alcoolismo, tabagismo ou outras formas de drogadição e dependência química entre profissionais de segurança pública; criar núcleos terapêuticos de apoio voltados ao enfrentamento da depressão e outras alterações psíquicas; além de possibilitar acesso a exames clínicos e laboratoriais periódicos para identificação dos fatores de risco mais comuns à saúde.

Com base no que preconiza o Ministério da Justiça, a Guarda Municipal de Fortaleza realizou um breve diagnóstico institucional acerca da realidade de trabalho nos Postos⁵ ocupados pelos servidores da Instituição, a fim de mapear as condições de trabalho e

³ A Organização Mundial de Saúde (1974) definiu a qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

⁴ Instituída pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e do Ministério da Justiça.

⁵ Corresponde aos órgãos públicos municipais, onde estão inseridos os Guardas Municipais de Fortaleza.

seus impactos para a vida laboral dos mesmos e de construir ações que possibilitem uma intervenção direta nas questões identificadas. O referido diagnóstico foi solicitado ao Setor de Acompanhamento Funcional⁶, o qual é composto por assistentes sociais, psicólogas, psiquiatra e auxiliar de enfermagem, que possui também formação em biomedicina. Vale ressaltar que o Serviço Social coordenou o processo de pesquisa e trouxe elementos importantes para a reflexão acerca das possíveis alternativas para melhorar a qualidade de vida dos servidores e as condições de trabalho, reduzindo os impactos negativos na saúde do trabalhador.

Importa destacar que o espaço de atuação do Serviço Social dentro de instituições de segurança pública, em particular no âmbito municipal, ainda é uma experiência incipiente; portanto, compartilhar as possibilidades da profissão nos referidos espaços e refletir sobre uma perspectiva de intervenção crítica torna essa discussão instigante e desafiadora, sendo importante a abertura com Assistentes Sociais de outras instituições de segurança e com outras categorias profissionais que também operam nesta Política.

O debate aqui proposto coloca em pauta a visibilidade e as possibilidades de ação para o Serviço Social dentro do Setor de Acompanhamento Funcional na Guarda Municipal de Fortaleza. Contudo, deve-se considerar o desafio do próprio setor em ser legitimado institucionalmente, uma vez que ainda não possui lugar nos organogramas da Secretaria Municipal de Segurança Cidadão e da Guarda Municipal de Fortaleza, órgãos que atualmente compõem o sistema municipal de segurança.

Desse modo, buscou-se elaborar o presente artigo, delineando-o numa perspectiva sócio histórica, tendo a dialética como método para uma compreensão ampla desse processo. Segundo Heller (1992), o ponto de partida de qualquer objeto de pesquisa é a realidade, a fim de perceber a riqueza do conhecimento adquirido nas vivências com o objeto, primando pela aproximação com seu(s) interlocutor(es).

A utilização do método dialético possibilitou a construção de um percurso que melhor permite a interação entre teoria e prática na perspectiva de fazer o movimento do particular para a totalidade, construindo suas sínteses; do contrário, os dados não serviriam, pois desvelariam apenas o aparente, sem que fosse possível perceber o contraditório e as raízes propulsoras de determinada realidade. Segundo Konder (2008, p. 36), “Há sempre algo que escapa às nossas sínteses; isso, porém, não nos dispensa do esforço de elaborar sínteses, se quisermos entender melhor a nossa realidade.”

⁶ Setor administrativo responsável pelo acompanhamento dos servidores, contado para isso com uma equipe multidisciplinar.

Foram categorias centrais e norteadoras deste estudo: Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho, Segurança Pública e Serviço Social, que dialogaram com os documentos institucionais, como o Relatório da Pesquisa de Campo sobre os Postos de Trabalho da Guarda Municipal⁷ e outros Relatórios de atendimento e acompanhamento aos servidores. Buscaram-se também fundamentos referentes à área da segurança pública, partindo da Constituição Federal de 1988 - para tratar da discussão sobre a organização da segurança pública nos municípios - e da Portaria 14/2010 da Secretaria Nacional de Segurança Pública, que dispõe sobre a instituição do Projeto Nacional de Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários.

O trabalho, ora apresentado, fundamenta-se na importância de debater as possíveis intervenções do Serviço Social na concretização de ações que permitam melhores condições de trabalho e promoção à saúde dos servidores da Guarda Municipal de Fortaleza.

2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA E A REALIDADE DOS SEUS POSTOS DE TRABALHO

A estrutura operacional da Guarda Municipal de Fortaleza, atualmente, divide-se em duas Coordenadorias, Coordenadoria das Inspetorias Cidadãs (COIC)⁸ e na Coordenadoria dos Grupamentos Especializados (COGESP). Esta é responsável pela coordenação dos Pelotões, a saber: Grupamento de Operações Especiais (GOE); Pelotão de Salvamento Aquático (PSA); Pelotão Ambiental (PA); Pelotão de Ciclo Patrulhamento; Pelotão Urbano Motorizado de Apoio (PUMA); Videomonitoramento; Armaria. Foi institucionalizado no ano de 2013 o Núcleo dos Terminais (NUTERM), que tem como missão contribuir para a segurança diuturna dos terminais de ônibus do município de Fortaleza e de seus usuários.

De acordo com os dados da Célula de Gestão de Pessoas, considerando o sexo e a estrutura hierárquica da Instituição, o efetivo de servidores da Guarda Municipal é composto atualmente por: 426 Guardas do sexo masculino e 220 Guardas do sexo feminino; 491 Subinspetores e 95 Subinspetoras; 132 Inspetores e 19 Inspetoras.

⁷ Pesquisa realizada em 2013, entre os meses de março e julho, com o objetivo de ouvir os servidores lotados nos órgãos públicos e desvelar as condições de trabalho e as relações interpessoais, identificando suas principais demandas, a fim de construir estratégias e ações para o setor de Acompanhamento Funcional, a partir da realidade pesquisada. Foram aplicados 167 questionários, de um total de 385 ativos, atingindo, portanto, 43% do público-alvo. Foram visitados 47 Postos de Trabalho, entre órgãos públicos, praças e terminais de ônibus.

⁸ Dispõe em seu quadro um número considerável de servidores da Instituição e é responsável pela lotação diuturna do efetivo nos diversos órgãos da Prefeitura de Fortaleza, além de executar o serviço de fiscalização e apoio operacional às guarnições através das rondas nos postos patrimoniais.

Vale destacar o cenário político vivenciado após a transição da gestão municipal, em que ficou clara a mudança ideológica sobre o papel dos servidores da Guarda, ficando para o município a responsabilidade pela segurança da cidade em um formato mais policialesco e ostensivo. Percebeu-se essa concepção a partir da reestruturação do Sistema Municipal de Segurança, com a criação da Secretaria de Segurança Cidadã, que passou a ter a Guarda Municipal e a Defesa Civil como órgãos subordinados, e do investimento público na aquisição de novas viaturas e equipamentos, além da realização de concurso público para ampliação do número de servidores. Essas medidas em curto prazo denotam a nova configuração da Política de Segurança em Fortaleza. Vale ressaltar que as bases do Comando operacional da Guarda Municipal foram ocupadas por servidores Militares e ex-servidores da Polícia Federal:

[...] a Secretaria Municipal de Segurança Cidadã é órgão integrante da Administração Direta da Prefeitura de Fortaleza, cuja finalidade é ser um instrumento de execução das políticas, diretrizes e programas de segurança cidadã no Município de Fortaleza, promovendo ainda a política de Proteção e Defesa Civil e mediação de conflitos, visando à efetividade das ações do Município de Fortaleza (DECRETO Nº 13.131, DE 29 DE ABRIL DE 2013).

A cidade e seus equipamentos e serviços, tais como a escola, a praça, o posto de saúde, o trânsito, as ruas do bairro, têm exigido ações por parte da guarda principalmente pela ideia de proximidade que ela tem com a comunidade. Essa situação se configura como uma emergência diária da insegurança que não espera pela decisão sobre a responsabilidade pela segurança ser do poder estatal ou municipal.

Posta a natureza do trabalho da Guarda Municipal, que demanda vigilância constante a esses trabalhadores, pois são geralmente chamados a agir em situações de conflito ou calamidade, exigindo condições físicas e emocionais condizentes à função desempenhada, ao mesmo tempo em que os expõe a situações potenciais de risco com possibilidade de agravos à saúde, ressalta-se o trabalho desenvolvido pelo Setor de Acompanhamento Funcional da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza com vistas à promoção da saúde e qualidade de vida desses servidores.

A atuação do setor de Acompanhamento Funcional pautou-se em 2003, ano de nascimento, nas demandas e funções dos Guardas segundo o Estatuto da Guarda Municipal, tomando para si as seguintes atividades: avaliação de desempenho das funções de servidores; acompanhamento e orientação dos servidores no local de trabalho; orientação e acompanhamento da família do servidor em sua problemática; orientação e atendimento dos

servidores na área de saúde individual e familiar. Naquele ano atuavam apenas duas Assistentes Sociais, responsáveis pelo acompanhamento de todos os servidores.

Vale dizer que a Guarda Municipal não realiza contratações ou concursos para servidores técnico-administrativos, portanto o quadro administrativo e suas funções técnicas são ocupados por servidores de carreira⁹. Excetua-se alguns cargos comissionados e dois profissionais do Acompanhamento Funcional, uma psicóloga e um psiquiatra, que estão atualmente cedidos pelo Instituto de Previdência do Município, por meio do convênio com o Programa de Acompanhamento e Monitoramento da Saúde dos Servidores da Guarda Municipal - PROAMOS¹⁰. Com isso, observam-se as interferências das relações de poder e dos direcionamentos políticos que limitam a autonomia dos servidores nestas funções, haja vista a situação de instabilidade da lotação nos setores administrativos.

Diante da necessidade de reflexão acerca das atribuições do setor e da atuação de cada área profissional, mediante a complexificação do trabalho, seja pela quantidade de demanda ou pela sua natureza, demandou-se ao serviço social, em 2013, um diagnóstico acerca dos espaços de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores da segurança pública municipal. Conhecer as demandas ocupacionais, as condições de trabalho e as relações estabelecidas entre os servidores e seus postos de trabalho possibilita discutir as problemáticas identificadas e construir um planejamento institucional setorizado que contribua para a promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores, missão a que se destina do Setor de Acompanhamento Funcional.

Assim, foi importante considerar as análises documentais, como a Pesquisa realizada com 167 servidores dos Postos da COIC, para compreender os anseios e as necessidades existentes no corpo funcional, a partir das questões trazidas para uma reflexão coletiva. A primeira delas referiu-se à estrutura física dos prédios públicos, tendo sido destacados relatos sobre a precariedade das instalações físicas, consideradas um aspecto adoecedor e dificultador para o trabalho prestado. Há registros de Postos nos quais não se disponibilizam sala, água e banheiro para suporte ao efetivo de plantão, e outros que apresentam vulnerabilidades para a segurança do prédio e dificultam as alternativas de intervenção do agente de segurança, desde a falta de um telefone para a comunicação externa

⁹ Servidor de carreira é a pessoa aprovada em concurso público, com possibilidades de ascensão funcional, previstas em lei, quanto ao cargo e salário, decorrido tempo de serviço e mediante a análise de uma série de critérios, que variam de acordo com o órgão.

¹⁰ Convênio firmado com o Instituto Previdenciário do Município de Fortaleza – IPM e a Guarda Municipal, que teve como objeto a disponibilização de três profissionais, médico do trabalho, psiquiatra e psicóloga, para desenvolver o trabalho de acompanhamento periódico à saúde física e psíquica dos servidores da referida Instituição.

até a ausência de estrutura adequada para realização de procedimentos como apreensão de pessoas, objetos e substâncias, especialmente em terminais de ônibus e praças públicas.

Sabe-se que a problemática acerca de instalações inadequadas nos órgãos dos municípios é comum a todos os profissionais e a todas as políticas, não sendo, portanto, um desafio apenas para o Guarda Municipal, o que revela uma dimensão macroestrutural em que se inserem também os servidores da segurança pública. Apesar desses fatores, os dados obtidos através da Pesquisa Institucional, apontaram casos de práticas diferenciadas dos gestores com os servidores da Guarda, o que geralmente é desencadeado e agravado por uma situação de conflito interpessoal. Percebe-se nesse contexto tanto a desarticulação entre as políticas, não sendo discutidas ações e condições de trabalho iguais e adequadas para todos os profissionais, quanto a precariedade do Estado na oferta de serviços à comunidade, não atendendo as condições necessárias para a prestação de um trabalho de qualidade à população.

De acordo como o retrato situacional elaborado a partir dos dados coletados durante a pesquisa institucional, observou-se que alguns fatores apareceram como relevantes, vislumbrando possibilidades de intervenção direta ou indireta da equipe de Acompanhamento Funcional, em especial das Assistentes Sociais.

Entre esses fatores estão: 1) a identificação de aptidões e qualificações dos servidores para melhor distribuição do efetivo; 2) a valorização do servidor por parte da Instituição; 3) o reconhecimento institucional pelo serviço prestado; 4) um melhor acolhimento das demandas trazidas pelos servidores, com tratamento justo e humanizado, por parte dos servidores do quadro administrativo; 5) a melhoria da estratégia de suporte operacional para as equipes dos postos, possibilitando um atendimento mais ágil e eficiente; 6) a qualificação permanente para todo o efetivo; 7) a criação de um programa de acompanhamento integrado entre os setores - Acompanhamento Funcional, Esporte, Unidade Pessoal - UNIP e Centro de Formação; 8) a criação de espaços de convivência dentro da sede da Instituição, bem como de atividades que possibilitem a convivência social dos servidores; 9) a informatização das inspetorias para melhor acompanhamento dos servidores e produção de dados acerca do trabalho realizado; 10) a discussão da Política Municipal de Segurança com a participação dos servidores e da sociedade, através de instrumentos democráticos e efetivos de participação; 11) o fortalecimento da ouvidoria e da corregedoria como ferramentas de monitoramento e controle do serviço prestado pelos servidores; 12) a articulação com outras Secretarias para criação de fluxos para as demandas apresentadas à Guarda que precisam da retaguarda de outras políticas.

Vale ressaltar que algumas das problemáticas que circundam o cotidiano dos servidores da Guarda Municipal, são muitas vezes desencadeadoras de processos de adoecimento físico e psíquico. Uma delas relaciona-se com a desvalorização do trabalho da Guarda nos Postos de lotação. O desconhecimento acerca das atribuições da Guarda Municipal pode ser um fator potencializador do sentimento de não produtividade, refletido para a população e para os demais profissionais dos órgãos em que prestam serviço. O relato da existência de uma denominada “greve branca”¹¹, por exemplo, aponta de um lado a vulnerabilidade do serviço prestado à população e de outro a forma silenciosa de protesto às condições e modelos de trabalho.

A crise interna sobre as funções a serem exercidas pelos servidores é reforçada por diversos fatores, entre eles a própria história de constituição da Instituição. Os perfis de servidores, a rotatividade dos comandos, a falta de clareza entre as funções de Inspetor, Subinspetor e Guarda, a sobreposição de ações com outras forças de segurança e a não identificação de alguns servidores com o cargo ocupado contribuem para o arranjo institucional estabelecido atualmente.

Resulta disso também a postura profissional assumida por alguns servidores, que, em meio às estratégias de sobrevivência, vão adotando comportamentos de priorização de interesses particulares. Observou-se que há uma ausência de comunicação entre as Inspetorias, as Coordenações e as Diretorias dos Postos onde estão lotados os servidores, não sendo possível estabelecer rotinas administrativas dialogadas. Outros elementos coadunam para essa esfinge, conforme foi expresso pelos servidores: a desmotivação com o trabalho; a falta de clareza e de padronização sobre os procedimentos a serem adotados no cotidiano profissional; a falta de vinculação dos servidores com as equipes dos órgãos de lotação; e o desconhecimento dos serviços prestados por eles.

Outro elemento destacado diz respeito às condições de trabalho, resultantes do não estabelecimento de uma estrutura adequada que ofereça condições equânimes para o desenvolvimento das atividades. Perpassa por esta discussão a necessidade de equipamentos para todos os servidores em atividade, haja vista que atualmente nem todos os materiais e equipamentos são acessados por todos. O efetivo reduzido e a insalubridade de alguns Postos também são elementos que indicam a necessidade de repensar os espaços sócio ocupacionais onde estão os servidores da Guarda Municipal de Fortaleza.

¹¹ Estratégias de boicote ao trabalho através de isolamentos em salas fechadas. Os servidores relataram seus acordos sigilosos e justificaram como uma prática contra aquelas demandas em que não há suporte e condições de execução.

A relação estabelecida entre o comando operacional e seus servidores e destes com a Sede da Secretaria de Segurança e da Guarda Municipal, sugere uma revisão no modelo de gestão adotado, sendo necessário avaliar o processo gerencial e refletir a proposta de atuação Institucional. A comunicação configura-se como outro elemento desafiador, uma vez que há centralização de informações, o que resulta em prejuízo para o corpo funcional da Guarda e conseqüentemente para o serviço prestado à população.

Refletindo sobre os riscos a que estão expostos os servidores, algumas ocorrências mais comuns nos Postos de trabalho foram consideradas. Entre as principais estão: conflitos entre usuários; entre profissionais; entre usuários e profissionais; crime contra o patrimônio; furto a profissionais e a usuários do serviço; e roubo a profissionais e a usuário do serviço. A segurança dos servidores deve ser uma das preocupações da Instituição e portanto merece destaque nas pautas de luta do Serviço Social, uma vez que as condições materiais de trabalho e de suporte operacional para as ocorrências não são satisfatórias para prevenir acidentes e danos à saúde. Dentro da perspectiva de promoção à saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, é fundamental discutir os elementos que favorecem e potencializam os riscos e cobrar dos gestores maior compromisso com a vida dos servidores.

A proposta de desenvolvimento de ações intersetoriais dentro destes espaços seria favorável à prevenção de ocorrências, em especial àquelas que se relacionam aos conflitos interpessoais. Verifica-se, contudo, que a Guarda Municipal pouco participa dos momentos de diálogo entre os profissionais dos equipamentos públicos em que estão inseridos. E, nos casos em que essa participação ocorre, ela não se dá de modo formalizado ou pactuado, variando de acordo com a compreensão dos gestores de cada órgão e do próprio servidor acerca da importância da integração e da intersectorialidade.

Pode-se inferir, portanto, que a participação dos guardas em ações intersetoriais é baixa, mesmo nos Postos que as realizam. Isso se deve à dificuldade de inclusão dos servidores em atividades coletivas e ao baixo interesse de alguns em se inserirem no cotidiano institucional do órgão em que estão lotados. A convivência entre profissionais e as questões de trabalho acontecem nos equipamentos públicos, por isso, os momentos de diálogo coletivo são importantes para a redução dos conflitos existentes e para o alinhamento entre o trabalho de segurança e os serviços prestados pelos demais profissionais.

Tem-se, assim, a compreensão de que não existe autonomia¹² absoluta, entretanto considera-se importante conhecer a relação do servidor dentro do equipamento em que atua,

¹² Nas palavras de Cassirer, autonomia para Kant é “aquela vinculação da razão teórica e da razão moral em que esta tem a consciência de vincular-se a si mesma” (CASSIRER, 1968, p. 287). Portanto, a autonomia é a

para isso avaliou-se a percepção da autonomia existente. Dos respondentes, 100 servidores afirmaram possuir autonomia relativa, contudo, 42 servidores afirmaram possuir grande abertura para a proposição e o diálogo com a Instituição, o que representa 25% dos entrevistados. Vale destacar que essa opinião refere-se a 27 postos, o que implica dizer que mais de um servidor teve a mesma resposta sobre aquele equipamento.

Entre os Postos de Trabalho, há aqueles em que o servidor possui menor contato com o gestor e com outros funcionários, o que pode ser confundido com autonomia, uma vez que não se tem a quem dar satisfação direta e cotidianamente. Além disso, há casos em que o servidor estava lotado sozinho, o que pode proporcionar maior sensação de autonomia.

Considerando que a autonomia parte da subjetividade de cada indivíduo, foram encontradas situações em que servidores de um mesmo Posto tiveram opiniões divergentes. A liberdade dentro da instituição é favorável para a construção de alternativas diante das especificidades de cada espaço, pois denota o nível de relação existente com os demais profissionais, em particular com aqueles que ocupam cargos de hierarquia. Esse elemento é favorável à pulverização das ações, descentralizando-as, e à participação dos Guarda Municipais, garantindo maior efetividade no acompanhamento às demandas dos servidores.

Sabe-se, portanto, que o conjunto de fatores analisados e os diálogos estabelecidos durante as visitas possibilitaram perceber aspectos que traduzem o nível de ansiedade, satisfação e expectativa dos servidores com a Instituição. Durante todo o processo ouviram-se falas desmotivadas, reclamações de diversas naturezas e percebeu-se um sentimento coletivo de incredulidade na possibilidade de mudanças que contribuam para o trabalho e para o servidor. A negatividade em que se sustentam os discursos traduzem o sentimento de desvalorização, de não acolhimento institucional, de injustiça e de impotência diante da realidade. Todos esses são aspectos relevantes para a criação de um ambiente contraproducente de trabalho e favorável para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

Em contrapartida, foram encontrados servidores entusiasmados, que acreditam na Instituição e no trabalho coletivo. Diante disso, verificou-se como se sentem quanto à função que exercem, e se percebeu uma diferença fundamental: a satisfação com o que se faz e a satisfação com o que se tem. Nesse contexto, analisou-se que os servidores entrevistados, em sua maioria, estão parcal ou totalmente satisfeitos com suas funções.

vontade do indivíduo, a partir de suas próprias escolhas. Ainda que se submeta a normas e regras, o fará conscientemente, a partir da compreensão de que é o melhor a ser feito. Hegel contrapõe-se a ideia de Kant, apontando para a concepção de uma liberdade e autonomia que considera o coletivo e não apenas a subjetividade individual, pois leva em conta também os efeitos das ações produzidas.

Contudo, as insatisfações aparecem mesmo para quem declarou satisfação com sua função, pois as problemáticas vivenciadas nos Postos de Trabalhos abreviam o sentimento de positividade e de pertencimento, criando uma crise na identidade Institucional, que, por diversas vezes, apresenta-se em lutas fragmentadas ou individualizadas, cobrando soluções imediatas e particulares aos problemas expostos.

Assim, a insatisfação no trabalho, a falta de reconhecimento e a desvalorização sentidos pelos trabalhadores caracterizam-se por possuírem determinado potencial destrutivo à saúde psíquica destes, por revelarem-se como fatores desencadeadores de sofrimento e de doenças ocupacionais. (PRAZERES, T. J. & NAVARRO, V.L., p. 180)

Afirma-se, com isso, a urgência de uma intervenção para elevar a satisfação dos trabalhadores da Guarda Municipal de Fortaleza, contribuindo para a redução dos impactos à saúde emocional e física e para elevar a qualidade do serviço prestado pela corporação à comunidade.

3. A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NO ACOMPANHAMENTO AOS SERVIDORES DA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA

No Setor de Acompanhamento Funcional, destacamos as atividades desenvolvidas com servidores e familiares, entre elas: atendimentos de Serviço Social, Psicologia e Psiquiatria; visitas domiciliares, hospitalares e institucionais; campanhas de doação de sangue e de vacinação; Projeto de Acompanhamento à Gestante – PAG; o Programa de Acompanhamento e Monitoramento da Saúde dos Servidores da Guarda Municipal – PROAMOS; e o Projeto Reorientando Percursos¹³.

As atribuições previstas para as profissionais de Serviço Social são o atendimento a servidores e familiares nas demandas sociais e relativas ao trabalho, que podem ser apresentadas pelos servidores ou pelos comandantes¹⁴; a elaboração e a execução de programas e projetos junto à equipe interdisciplinar, com vistas à promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores; e o atendimento de servidores afastados para tratamento de saúde, contribuindo para o seu processo de retorno, por meio de orientações e encaminhamentos necessários.

¹³ Acompanhamento aos servidores lotados nos terminais de ônibus, a fim de prestar serviços que visem a redução dos danos à saúde, causado pelo nível excessivo de estresse, inerente ao Posto.

¹⁴ Inspetores e Subinspetores que ocupam cargos de chefia, coordenando hierarquicamente servidores em funções subordinadas.

Observa-se, contudo, que o limite entre as atuações profissionais ainda não é claramente definido, em especial entre serviço social e a psicologia. Isso pode ser identificado pela ausência de fluxos entre as profissionais e o modelo de trabalho adotado, que mais se assemelha à uma escuta do que a um efetivo acompanhamento do servidor. A discussão interna sobre a concepção do setor, a definição das atribuições, o dimensionamento de fluxos, são tarefas que urgem para o reconhecimento institucional e validação das ações profissionais e para a não sobreposição das ações entre as áreas profissionais.

É importante trazer à baila a discussão que trata sobre os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT, que figura atualmente como campo de estudo dentro da temática “Trabalho”, uma vez que está diretamente associado ao modelo de reprodução laborativa, cujas influências encontram-se no modo de reprodução capitalista. Considerando o artigo¹⁵ intitulado Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais, foi possível identificar questões que são comuns à experiência vivenciada na Guarda Municipal de Fortaleza, no setor de Acompanhamento Funcional, o qual tem como premissa desempenhar essa função.

Discutir as atribuições de um setor e dos profissionais pertencentes a ele exige que se tenha tanto uma concepção de trabalho quanto elementos que norteiem suas ações. Desse modo, a efetivação de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho, entendendo-a como um compromisso institucional, possibilitaria melhores resultados e planejamento das atividades existentes, pois enquanto as microações não estiverem associadas a um plano maior, não passarão de atividades pontuais com baixo poder de resposta à necessidade real dos trabalhadores, limitando-se a demandas imediatas.

Em instituições em que há fortemente uma cultura policialesca¹⁶, torna-se mais instrutivo o rompimento com práticas compensatórias, paliativas e punitivas, sendo isso, atualmente, a principal empreitada posta ao Serviço Social. Ressalta-se que muitas dessas práticas já vêm sendo refletidas, reformuladas ou abandonadas, pois foi observado que as demandas expressas ao setor tinham um caráter emergencial e desvinculado de qualquer compreensão acerca de direitos.

A ausência dessa concepção dificulta o desenvolvimento de ações nessa perspectiva, pois os servidores e comandantes são motivados a procurar o setor, muitas vezes,

¹⁵ Artigo que resultou de uma pesquisa com 10 órgãos públicos federais, a fim de caracterizar as práticas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT nesses órgãos. Trabalho realizado com apoio de Bolsa de Produtividade (CNPq) para o autor – Mário César Ferreira, pela Universidade de Brasília.

¹⁶ Que possui posturas conservadoras e disciplinadoras, com um forte discurso moralizador e práticas que se pautam pelo uso da força.

em busca de soluções imediatas para questões administrativas, negligenciando aspectos outros, que estão ocultos.

Os prontuários de servidores apontam como demanda inicial de atendimento o absenteísmo, entretanto após os acolhimentos desvela-se que a problemática está relacionada com alcoolismo ou drogadição, sendo, desse modo, uma questão de saúde. A Instituição, contudo, reforça uma visão punitiva, desconsiderando os processos de adoecimento dos seus servidores, e que em alguns casos relacionam-se diretamente com os processos de trabalho.

O grande desafio tem sido caracterizar os pleitos dentro de uma dimensão de saúde, de qualidade de vida e de condições objetivas para o desenvolvimento do trabalho, retirando o viés punitivo, fiscalizador, moralista e assistencial.

O Serviço Social, dentro dessa perspectiva, tem um papel ímpar, por possuir condições de estreitar o diálogo entre gestores e servidores acerca da realidade institucional e promover processos de reflexão na perspectiva de ruptura com as práticas assistencialistas, paliativas e punitivas que se apresentam ao setor. O trabalho do Assistente Social, como agente de luta e transformação social, permite a análise e a construção de alternativas frente aos desafios expressos.

É necessário conhecer a realidade e entender que os processos de adoecimentos e de insatisfação com o trabalho são elementos intimamente interligados e que estão dentro de um contexto mais amplo, relativo ao cenário de transformações do mundo do trabalho, compreendidas a partir de Alves (1999), ao retratar que as políticas neoliberais e o complexo de reestruturação produtiva transformaram a dinâmica da sociabilidade do trabalho no Brasil, tanto no que se refere à organização do trabalho (sentido objetivo), quanto no que se refere ao plano de consciência de classe (sentido subjetivo).

Diante dos desafios e dos novos arranjos ao corpo de trabalhadores, sem que lhes sejam dadas as condições e as garantias necessárias para o desempenho de suas funções, faz-se necessário estimular ações efetivas dentro da concepção de Qualidade de Vida no Trabalho, alcançando melhores indicadores quanto à saúde, à valorização e ao bem-estar dos servidores da Guarda Municipal de Fortaleza. Segundo Lourenço (2008, p.04), “O mundo do trabalho adoece à medida que a organização do trabalho o transforma em sacrifício para quem o realiza, tornando-o extenuante e marcado por condições cada vez mais precárias.”

Fazendo um recorte para a intervenção do Serviço Social nesse cenário, observa-se – tomando como base a lei de regulamentação da profissão, em seu artigo 4º, inciso VII, que trata das competências do Assistente Social – a relevância desse trabalho, contribuindo para a apreensão da realidade e subsidiando ações profissionais compatíveis com os princípios

norteadores do Serviço Social em seu projeto ético-político. Contudo faz-se necessário, para o fortalecimento do Serviço Social dentro desse espaço sócio-ocupacional, a publicização dos documentos jurídicos que normatizam a profissão, dando ênfase às atribuições, aos direitos e aos deveres das¹⁷ Assistentes Sociais.

A não regulamentação do Serviço Social dentro da instituição configura-se hoje um desafio ao processo de autonomia e de atuação profissional. Segundo Yamamoto (2009), diante do desafio de atuação do Assistente Social, é preciso que este possua um perfil profissional crítico, capaz de formular, recriar e avaliar propostas que favoreçam a democratização das relações sociais. Para tanto, exige-se que esse profissional possua o compromisso ético-político, a competência teórico-metodológica na teoria crítica e o conhecimento técnico-operativo, aliados à pesquisa da realidade, para que seja possível apreender as situações particulares e dialogá-las com o universal, construindo possibilidades concretas de intervenção na vida social dos sujeitos históricos.

O Serviço Social, na dinâmica institucional em que está inserido, é a área que se coloca como referência no início do atendimento realizado ao servidor, promovendo a acolhida e, a partir da identificação da demanda, o encaminhamento para as demais áreas. Além disso realiza, em conjunto com a Psicologia, as ações de acompanhamento aos servidores já em atendimento por esse setor, além da busca ativa por meio dos contatos telefônicos e das visitas da equipe técnica. Outras atividades também são desempenhadas pelas profissionais do Serviço Social, como diagnósticos, elaboração de projetos, relatórios sociais, articulação com serviços externos à Guarda Municipal, orientação sobre direitos aos servidores e familiares, visitas domiciliares, hospitalares e institucionais.

Portanto, faz-se necessário compreender os agentes de segurança pública como trabalhadores, que gozam de direitos quanto à integridade física e mental no desenvolvimento de suas atribuições (MINAYO, 2005). Assim, será possível destinar ações que ensejarão a qualidade de vida e promoção à saúde, visto que os agentes de segurança pública atuam diretamente em situações de elevados níveis de estresse e que seus processos de sofrimentos psíquicos interferem no modo de trabalho, levando-os a situações de grave risco seja para a segurança coletiva, seja para a segurança pessoal.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, determinadas atividades realizadas por policiais estão vinculadas a fatores causadores de estresse – cargas horárias exaustivas, risco e exposição à violência, situações de pressão e de vigilância constantes, que exigem níveis

¹⁷ A equipe do Acompanhamento Funcional é predominantemente feminina, com exceção do profissional da psiquiatria.

elevados de concentração. Isso evidencia o elevado risco de doenças cardiovasculares (particularmente as coronarianas) e de hipertensão para os profissionais da segurança pública de ambos os sexos, entre os quais essas doenças já têm incidência mais elevada que na população em geral, o que denota, em grande medida, os efeitos do estresse. Além das doenças ocupacionais, os agentes de segurança pública estão diretamente vulneráveis a acidentes e mortes no exercício de sua profissão, sendo uma das profissões mais expostas ao perigo e à agressão, uma vez que intervêm, quase sempre, em situações cotidianas de conflito.

Diante do contexto do exercício profissional dos agentes de segurança da Guarda Municipal de Fortaleza e da necessidade de ações que favoreçam a elevação dos níveis não só de satisfação dos servidores, mas também de qualidade de vida no trabalho – garantindo condições e uma estrutura organizacional que rompa com a ideologia de que o trabalho não pode ser um local de prazer e satisfação, em especial em Instituições de Segurança – faz-se necessária a intervenção profissional do Serviço Social, auxiliando no processo de reestruturação do modelo de Acompanhamento Funcional e de gerenciamento das ações de promoção à saúde e à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.

Ainda com base no diagnóstico realizado junto aos Postos de Trabalho, foi possível inferir que os servidores possuem uma avaliação positiva quanto às atividades realizadas pelo Acompanhamento Funcional e que consideram relevante para a Instituição o serviço prestado.

Reconhecidos os inúmeros desafios para o acompanhamento dos servidores da Guarda Municipal, Defesa Civil e Secretaria Municipal de Segurança Cidadã¹⁸, uma vez que as problemáticas institucionais reverberam na saúde e na qualidade de vida dos profissionais, acredita-se na possibilidade de desenvolver projetos e atividades em prol do desenvolvimento institucional, permitindo, outrossim, o desenvolvimento das capacidades humanas e a valorização do servidor. Entende-se que o trabalho intersetorial¹⁹ é fundamental para a soma de esforços no atendimento das demandas expostas e na resolução compartilhada de casos mais complexos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

¹⁸ Inicialmente existia apenas a Guarda Municipal e a Defesa Civil de Fortaleza. Após transição de gestão municipal, foi criada a Secretaria Municipal de Segurança Cidadã, e a Guarda Municipal e a Defesa Civil estão em processo de desmembramento, sendo os dois órgãos dessa Secretaria. O Setor de Acompanhamento Funcional é responsável por todo o efetivo, embora ainda não tenha definição no organograma institucional quanto à sua existência, estruturação e vinculação.

¹⁹ A respeito da intersetorialidade, considera-se: “é a articulação de saberes e experiências no planejamento, realização e avaliação de ações para alcançar efeito sinérgico em situações complexas visando ao desenvolvimento social, superando a exclusão social” (Junqueira & Inojosa, 1997)

O trabalho ora apresentado constitui-se como um material para reflexão sobre os desafios e as possibilidades para o trabalho de acompanhamento aos servidores Guarda Municipal de Fortaleza, por meio de ações estratégicas e do reordenamento organizacional da Instituição. As análises e observações compartilhadas sobre a Guarda Municipal de Fortaleza possibilitarão à Equipe do Acompanhamento Funcional desempenhar ações no âmbito da valorização profissional, do acompanhamento itinerante e do mapeamento de demandas de saúde, assim como ações preventivas que reduzam os níveis de estresse vivenciados pelos servidores. Sobretudo, traz à baila a discussão sobre a inserção do Setor no organograma da Secretaria Municipal de Segurança, sendo um passo importante para o reconhecimento do trabalho realizado e para o fortalecimento das áreas que atuam, destacando o Serviço Social como uma delas.

Compreendendo que as discussões aqui iniciadas não se esgotam, ao contrário, precisam ser debatidas e aprofundadas coletivamente, consideram-se três questões que precisam ser pensadas pela gestão da Guarda Municipal de Fortaleza. Uma delas refere-se ao não conhecimento dos servidores lotados nos equipamentos públicos sobre os serviços prestados à comunidade, ocasionando estranhamento quanto ao público usuário da referida política, agravando o problema da atribuição do servidor dentro do Posto de Trabalho, o que contribui para o processo de desvalorização da sua ação e para os conflitos interpessoais com os demais profissionais. Outra concerne às condições oferecidas das instalações físicas e disponibilização de materiais e equipamentos, e à retaguarda que precisa ser oferecida aos servidores durante uma ocorrência, pois o efetivo, muitas vezes reduzido, não é capaz de controlar sozinho o conflito apresentado, bem como. Por fim, a terceira diz respeito à articulação com outras políticas, em particular para os casos que poderiam ser encaminhados a outros serviços do município, assim como ao estreitamento da relação do comando com o agente de segurança lotado em cada um dos órgãos públicos, a fim de conhecer melhor suas realidades de trabalho e oferecer suporte aos desafios vivenciados.

O trabalho de segurança precisa ser pensado de modo integrado e o desafio dos gestores é o de proceder às alterações necessárias para o melhor direcionamento da Política de Segurança no município de Fortaleza. Por isso, o trabalho da equipe de Acompanhamento Funcional e do Serviço Social, em específico, tende a contribuir nesse processo de diálogo interno e de organização dos trabalhadores em prol de condições adequadas para o desempenho das funções e para a prevenção dos possíveis danos causados à saúde.

Embora existam instrumentos que direcionem o trabalho no âmbito da saúde e qualidade de vida com os servidores das Instituições de Segurança Pública, conforme já apresentado, observou-se que este ainda é um espaço embrionário, com pouca efetivação das ações e muito a ser explorado. O Serviço Social tem um papel fundamental nesse desafio, tanto no debate acerca da saúde dos trabalhadores no campo da segurança, quanto na implementação de ações que efetivamente permitam a promoção de saúde e de qualidade de vida no trabalho dos operadores de segurança pública, a partir do setor de Acompanhamento Funcional da Guarda Municipal. Em particular, será possível ao Serviço Social repensar sua forma de intervenção, utilizando seu arcabouço teórico-metodológico, para inserção nas discussões institucionais e para execução de ações direcionadas para os servidores, superando a condição assistencialista, compensatória e paliativa, a partir de um posicionamento que se harmonize com o projeto ético-político da profissão, bem como com os instrumentos legais de regulamentação do Serviço Social.

ABSTRACT

We reflected on the challenges of the Municipal Guard of Fortaleza, on the elevation of the Quality of Life at Workplace and on Health Promotion of the servants from a direct intervention in the processes of sickness of body and mind. Social work, in this context, was invited to rethink their actions and deepen their knowledge and integration strategies in the discussions in this new social occupational space. Methodologically, documentary analyzes were performed based on institutional research on the reality of working servants and on the records of attendance and on the institutional documents about services to promote health of the servant. We also used legal provisions, such as the 1988 Constitution, and documents of the Ministry of Justice, which provide, respectively, the creation of Guards and projects for the promotion of quality of life to the Security Agents. It was observed, however, that there are significant challenges to be faced, with priority to the implementation of an institutional policy that encourages the actions of health care to their servants.

Keywords: Work, Quality of Life at Workplace, Public Safety and Social Services.

REFERÊNCIAS

ALVES Luciana; FERREIRA, Mário César; TOSTES Natália. **Gestão de Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais**. Vol. 25 n.3, p. 319-327. Brasília, 2009.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Mundialização do Capital: a nova degradação do trabalho na Era da Globalização**. Londrina: Práxis, 1999.

_____. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). **Revista Sociologia e Política**. Curitiba, 2002.

ALVES, Giovanni; ANTUNES, Ricardo. As Mutações no Mundo do Trabalho na era da Mundialização do Capital. **Educ. Soc.**, Campinas-SP, vol. 25, n. 87, p. 335-351, mai/ago. 2004. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 17 de março de 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Ministério da Justiça, Decreto nº 7.037, de 21 De Dezembro De 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. **Programa Nacional de Direitos Humanos - 3**, Diário Oficial (da União), Brasília, 21dezembro de 2009.

_____. Ministério da Justiça, Portaria interministerial n.2, **Estabelece as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública**. 15 de dezembro de 2010.

_____. Ministério da Justiça, INSTRUÇÃO NORMATIVA: Institui o Projeto Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários, 26 de fevereiro de 2010.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Estratégias em Serviço Social**. 2ª. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

FORTALEZA, **Decreto nº 13.131, de 29 de abril de 2013**. Dispõe sobre a Estrutura Organizacional, a Distribuição e a Denominação dos Cargos em Comissão, da Secretaria Municipal de Segurança Cidadã de Fortaleza – SESEC.

HELLER, Agnes. **O Cotidiano e a História**. 4ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

IAMAMOTO, Marilda Villela. Os espaços sócio-ocupacionais do assistente social. In: **Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS / ABEPSS, 2009.

JUNQUEIRA, Luciano A. Prates; INOJOSA, Rose M. **Desenvolvimento social e intersectorialidade: a cidade solidária**. São Paulo: Fundap, 1997.

KONDER, Leandro. **O que dialética**. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2008.

LOURENÇO, Edvânia Ângela Souza.(2008). **O Mundo do Trabalho Adoece**. Revista Eletrônica da RET – Rede de Estudos do Trabalho, ano II, n.3, p. 1-36. Disponível em:

<<http://www.estudosdotrabalho.org/artigoEdvâniaAngela.pdf>.> Acesso em: 17 de março de 2014.

O que é liberdade para Hegel? Disponível em:

<<http://www.ub.edu/histofilosofia/gmayos/PDF/HegelLiberdadeEstadoPort.pdf>> Acesso em: 17 de março de 2014.

PRAZERES, Taísa Junqueira; NAVARRO, Vera Lucia. **Trabalho e Saúde Mental: estudo com trabalhadores da indústria calçadista de Franca(SP)**. Ribeirão Preto-SP: 2011.

Disponível em:

http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100017&script=sci_arttext.> Acesso em: 17 de março de 2014.

APÊNDICE A – Questionário Aplicado nos Postos de Trabalho

1 - Perfil:

Nome: _____ Data de Nasc. ___/___/___
 Matrícula: _____ Nº Funcional: _____ Tel: _____
 Endereço: _____ Bairro: _____
 Facebook: _____ Sexo: () F () M
 Estado Civil: _____ Tem filhos? () Não () Sim, quantos: _____
Se mulher: () Não Gestante () Gestante **Tempo de Gravidez:** _____ meses
Se homem: () Companheira Gestante () Outro Membro familiar está Gestante
Parentesco com o servidor: _____ **Tempo de Gravidez:** _____ meses
Você sofre de alguma seqüela de acidente ou possui alguma deficiência física?
 () Não () Sim **Qual?** _____
Como você avalia a sua saúde mental atualmente: () ruim () regular () boa () ótima
já se submeteu a acompanhamento psicológico ou psiquiátrico: () sim () não
Perdeu dias de trabalho no último ano, por motivo de saúde: () sim () não
Frequência que procura atendimento médico: () 06 meses () 01 ano () apenas quando está doente
Gostaríamos de saber sua opinião sobre:
Armamento da Guarda Municipal: () sou contra () sou a favor
Formação Permanente/Continuada para o Servidor: () sou contra () sou a favor
Acompanhamento Permanente ao Servidor () sou contra () sou a favor

2- Formação:

() Ens. Fundamental () Ens. Médio () Ensino Técnico em _____
 Situação Acadêmica: () Concluído () Em andamento () Trancamento () Abandono
 () Ensino superior em: _____
 Situação Acadêmica: () Concluído () Em andamento () Trancamento () Abandono
 () Especialização concluída em _____
 () Mestrado concluído em _____
 () Doutorado concluído em _____
 Seu Ens. Fundamental foi: () Todo em rede pública () Parte em rede pública () Rede privada
 Seu Ens. Médio foi: () Todo em rede pública () Parte em rede pública () Rede privada
 Seu Ens. Superior foi: () Todo em rede pública () Parte em rede pública () Rede privada
Já participou de cursos:
Na área de segurança: () Sim () Não **Na área de Drogas:** () Sim () Não
Modalidade de Ensino (pode ser marcada mais de uma opção): () Presencial () EAD (à distância) () Semipresenciais (parte à distância e parte presencial)
Interesse em cursos: () Operacionais () Formação Cidadã e Legislações
Sugestão de Cursos: _____

3- Sobre o Posto de Trabalho: () Terminal () Praça Pública () Órgão Público
Escala de Trabalho: _____
Dias: () Seg à Sex (ADM) () Pares () Ímpares **Turno:** () Manhã () Tarde () Noite **Tempo de serviço:** _____
Como você avalia o número do efetivo lotado com você: () Insuficiente () Suficiente
Justifique: _____
Se Praça Pública:
Nome da Praça: _____ **Endereço:** _____
Se Órgão Público: (responder apenas se estiver lotado em órgão público)
Órgão em que está lotado _____ **Secretaria vinculada:** _____

Dependências do Órgão onde você atua: (responder apenas se estiver lotado em órgão público) () Recepção (prestação de informações) () Guarita (observação do fluxo de pessoas e eventual prestação de informações) () Portaria (responsável pela entrada e saída de pessoas e veículos) () Sala específica (desempenhando serviço administrativo)

Outras: _____

Já houve alguma ocorrência durante o seu turno de trabalho: () sim () não

De qual natureza: () conflitos entre usuários () conflitos entre o usuário e o profissional

() conflitos entre profissionais () furto a usuário do serviço () furto a profissionais do serviço () roubo a usuário () roubo a profissionais () crime contra o patrimônio () outros _____

Você realiza ronda no entorno e no interior do Órgão: () só no interior () só no entorno () no interior e no entorno () não faço ronda

4 – Diálogo do Guarda com o seu Posto de Trabalho: (responder apenas se estiver lotado em órgão público)

Você participa de ações coletivas/intersectoriais, no seu Posto: () não existem ações desta natureza () as ações existem, mas os Guardas não são convidados () as ações existem, mas eu não participo () existem ações desta natureza e eu participo

Como é a relação com os outros profissionais do Órgão: () boa () regular, existem alguns conflitos () ruim

Qual o seu nível de autonomia no Órgão: () não tenho autonomia () possuo autonomia relativa () possuo muita abertura para propor e dialogar com a Instituição

Apresentou algum Plano de Segurança para o Órgão onde está lotado: () fiz um Plano de Segurança, mas nunca apresentei () nunca fiz um Plano de Segurança () não sei o que é um Plano de Segurança, mas tenho interesse em aprender () não sei o que é um Plano de Segurança e não tenho interesse em aprender () acho desnecessário ter um Plano de Segurança

5- Como você avalia a sua condição de trabalho: () ótima (tem estrutura e recursos necessários) () precária (falta estrutura e recursos necessários) () sub-humana (falta estrutura e recursos básicos)

O servidor dispõe em seu posto de serviço de:

a) **Água para consumo:** () própria () cedida

a.1) **Tipo:** () mineral () bebedouro

b) **Banheiro:** () exclusivo () coletivo () não há

c) **Espaço reservado para a refeição:** () sim () não

d) **Telefone:** () ramal próprio () externo () celular dos servidores

e) **Guarita:** () espaço próprio () espaço improvisado () ao relento

Aponte as principais dificuldades do seu Posto: () Dificuldade de acesso () Situado em área de extrema violência () Falta de Efetivo () Falta de Recursos Materiais () Conflitos com os outros profissionais do Órgão () Outras: _____

Qual o seu nível de satisfação com a função que exerce: () satisfeito totalmente

() satisfeito parcialmente () insatisfeito

Indique as demandas que chegam para o Guarda Municipal, no seu Posto de Trabalho:

6- Você identifica outros Equipamentos Públicos (do Município ou do Estado), no entorno do seu Posto: () sim () não existe () existe, mas não conheço

Em caso afirmativo, aponte a que Secretarias esses Equipamentos pertencem:

Saúde Educação Assistência Social Segurança Pública Cultura Esporte Direitos Humanos Desenvolvimento Econômico Coordenadoria sobre Drogas Secretaria Executiva Regional Outras _____

7- Relação do Servidor com a Instituição (Sede da Guarda Municipal)

Com que frequência você vai à Sede da Guarda Municipal: sempre nos dias da minha escala 1 vez por semana todo mês raramente

O que leva você a procurar a Sede da Guarda: pegar moto/viatura pegar o contracheque participar de cursos aulas de educação física encontrar amigos jogar futebol agendar férias/licenças protocolar documentos atendimento no acompanhamento funcional pegar fardamento e equipamentos Outros: _____

Qual (is) os setores você mais acessa na Sede da Guarda: UNIP COIC(UNIOP) Protocolo Gabinete Acompanhamento Funcional Logística DRAF Assessoria Jurídica Patrimônio e Suprimento Setor de Esporte Centro de Formação Outros: _____

8 – JÁ participou de alguma atividade do Acomp. Funcional: Não Sim

Que tipo de atividade: Atendimento Projetos Campanha de Doação de Sangue

Você conhece o Trabalho do Acompanhamento Funcional: Não Sim

Qual sua expectativa acerca do trabalho do Acompanhamento Funcional: nenhuma acho que pode contribuir muito para a Instituição acho que não contribui para a Instituição

Sugestão para o Setor: _____