

3º Encontro da Região Norte da Sociedade Brasileira de Sociologia-
Amazônia e Sociologia: fronteiras do século XXI
26,27 e 28 de setembro de 2012, UFAM, Manaus - AM.

GT 06 – Democracia, Violência e Conflitos Sociais

**CULTURA POLICIAL E DIREITOS HUMANOS:
CONTRADIÇÕES E CONFLITOS DA POLÍCIA MILITAR
DO PARÁ**

Autor: Jaime Luiz Cunha de Souza-UFPA

e-mail: jaimecunha@ufpa.br

Co-autor: João Francisco Garcia Reis-UFPA

e-mail: garcia36911@gmail.com

CULTURA POLICIAL E DIREITOS HUMANOS: CONTRADIÇÕES E CONFLITOS DA POLÍCIA MILITAR DO PARÁ¹

Jaime Luiz Cunha de Souza²

João Francisco Garcia Reis³

Resumo

Os dados apresentados neste trabalho fazem parte de uma pesquisa mais ampla sobre as atividades da Corregedoria da Polícia Militar do Estado do Pará. Nele examinamos a relação entre a cultura policial, tomada neste estudo a partir de três dos seus elementos - a síndrome de *burnout*, o autoritarismo e código de silêncio – e a incidência de comportamentos desviantes relacionados à violação dos direitos humanos. Os sujeitos da pesquisa foram 50 sargentos da Polícia Militar do Estado do Pará, divididos em dois grupos: o primeiro formado por 25 policiais sem problemas junto ao setor de controle interno da instituição; e o segundo formado 25 policiais com histórico de inquéritos na Corregedoria. Cada grupo respondeu as mesmas perguntas do questionário, construído de forma a permitir a detecção da presença da síndrome de *burnout*, do autoritarismo e do código do silêncio, bem como a intensidade com que tais características se refletem em seus comportamentos durante o trabalho.

Palavras-chave: Cultura Policial; Violência; Síndrome de *Burnout*; Autoritarismo; Código de Silêncio.

INTRODUÇÃO

A questão da cultura policial e/ou subcultura⁴, como preferem alguns autores, tem sido tratada por uma grande quantidade de trabalhos publicados nos últimos anos, principalmente fora do Brasil. Com o intuito de trazer esse debate para a análise da realidade das instituições policiais brasileiras, principalmente das que se encontram localizadas no Norte do Brasil, estamos inserindo-nos nesta discussão com a

¹ Este texto apresenta um dos resultados parciais da pesquisa intitulada *Abordagens Policiais de Rotina e Direitos Humanos em Belém-Pará* apoiada pelo CNPq e registrada nesta instituição de fomento sob o número 401164/2011-0.

² Doutor em Ciências Sociais, Professor da Faculdade de Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UFPA (FCS/UFPA), do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFPA (PPGCS/UFPA) e do Mestrado Profissional em Defesa Social e Mediação de Conflitos, da UFPA (MPDSMC/UFPA). Contato: jaimecunha@ufpa.br.

³ Mestrando do Mestrado Profissional em Defesa Social e Mediação de Conflitos, da Universidade Federal do Pará (MPDSMC/UFPA). Contato: garcia36911@gmail.com.

⁴ Neste texto utilizaremos os termos cultura e subcultura policial com a mesma conotação. Não entraremos no debate conceitual a respeito das nuances dos mesmos pois nas referências por nós utilizadas os autores os trataram com sentidos aproximadamente idênticos.

proposta de examinar a relação entre a internalização da cultura/subcultura da polícia e a tendência dos policiais em se envolverem em comportamentos desviantes passíveis de serem qualificados como violação de direitos humanos.

Nossa hipótese inicial é a de que a incidência dos desvios de comportamento entre policiais difere de acordo com o maior ou menor nível de introjeção da cultura e/ou subcultura cultivada na instituição.

Considerando-se que a cultura/subcultura policial é formada por uma multiplicidade de fatores e que seria impossível abordá-los integralmente em um texto de dimensões restritas como este, optamos por tomar sob análise apenas três desses fatores por serem os mais frequentemente mencionados na literatura como diretamente ligados ao uso excessivo da força e à má conduta dos policiais. Referimo-nos à síndrome de *burnout*, ao autoritarismo e ao código de silêncio.

Investigamos 50 sargentos da Polícia Militar do Estado do Pará que atuam na Região Metropolitana de Belém. A escolha dos sargentos foi feita devido ao tempo de serviço desses policiais, que têm tempos médios de vinte anos de trabalho na corporação, o que, na nossa avaliação, é tempo suficiente para que os efeitos da cultura/subcultura policial se manifestem, caso existam em seu comportamento. Para selecionar esta amostra distribuimos inicialmente 120 questionários, cada um deles com 70 perguntas sendo 30 relacionadas ao *stress* e à síndrome de *burnout*, 20 relacionadas à presença de autoritarismo e 20 à existência do código de silêncio. Quando os questionários retornaram respondidos, os separamos em dois grupos: um deles contendo as respostas dos policiais que declararam já terem sido denunciados na Corregedoria e outro grupo contendo as respostas dos policiais que declararam nunca terem sido denunciados; na sequência, sorteamos 25 questionários de cada grupo e sobre eles procedemos nossa análise. Como o leque de opções de respostas de cada pergunta do questionário foi construído com base em uma escala do tipo *likert*, com cinco níveis diferentes de intensidade, também foi possível captar a amplitude com que cada grupo de sujeitos é afetado.

Para captar a presença e a intensidade da síndrome de *Burnout* entre policiais, utilizamos uma adaptação da escala denominada *Maslach Burnout Inventory*, que é formada por um conjunto de questões sobre os sentimentos e pensamentos dos policiais em relação as suas interações direta e indiretamente relacionadas com seu trabalho. Essa escala já foi testada em pesquisas anteriores sobre polícia como, por

exemplo, em Haarr (1997), Villa (1996), Hickman (2011), Blumenstein, Fridell e Jones (2012).

Para coletarmos os dados sobre autoritarismo utilizamos uma adaptação da medida conhecida como *Spillover Authoritarian*, que também já foi anteriormente utilizada em estudos sobre polícia. (BLUMENSTEIN, FRIDELL e JONES, 2012). Ela é formada por um conjunto de questões as quais visam identificar processos que afetam aqueles que não estão diretamente envolvidos com um determinado fenômeno. Essa medida foi por nós adaptada para captar o conjunto de crenças associadas ao autoritarismo, como a tendência a mandar, dominar e obedecer, submeter-se sem questionar a natureza intrínseca da ordem e a supervalorização da disciplina.

Para apreender a existência e a intensidade com que o código de silêncio afeta e é internalizado pelos policiais, inspiramo-nos no trabalho de Ivkovic e Kang, (2012) que, em sua pesquisa sobre a integridade da polícia, elaboraram um questionário com a descrição de cenários supostos de corrupção policial, fazendo com que os policiais se manifestassem sobre a situação hipoteticamente descrita. Em nosso trabalho fizemos adaptações no questionário para que os cenários refletissem de maneira mais adequada os objetivos de nossa pesquisa, que são diretamente relacionados à violência policial e à violação de direitos.

CULTURA E/OU SUBCULTURA POLICIAL

Desde a década de 1960, foram realizados inúmeros estudos sobre os condicionantes sociais do trabalho policial que, para alguns, são designados como cultura policial e, para outros, como subcultura. Entre os trabalhos que se destacaram, podemos citar os de Skolnick (1966; 1993), Reuss-Ianni (1983), Reiner (1985) e Bittner (2003). Esses autores tentaram identificar as características dessa cultura/subcultura e também refletiram sobre a possibilidade de existir não apenas uma só cultura, como também uma diversidade delas. Seu foco principal era identificar as características comuns existentes entre os policiais, principalmente aquelas construídas no decorrer de sua atividade profissional ou que estivessem diretamente a ela relacionadas.

Uma das inferências extraídas dessas tentativas de compreender as várias dinâmicas que envolvem o trabalho policial foi a duplicidade de suas “faces”, ou seja, as instituições policiais, como toda as outras, são compostas de duas faces: uma face

formal, e outra informal; esta última é definida por Monjardet (2002) como o conjunto de comportamentos e normas observáveis segundo os quais a organização realmente funciona. Segundo este autor, essa face informal está relacionada com o fato de que toda instituição possui regras que necessitam de interpretação e adaptação para funcionar, pois nenhuma delas funciona somente com as regras formais que a dirigem. Krech (1969) já havia anotado que as culturas das instituições formam um pilar importante de seu funcionamento. Este autor comenta, ainda, que na medida em que a cultura das instituições influencia a cultura da sociedade e é influenciada por ela, isso dá ensejo ao surgimento de segmentos de características específicas, que formam as chamadas subculturas.

Zhao, Lovrich e Gray (1995) explicam que muitos dos objetivos e das disposições estruturais das instituições públicas são condicionadas e, às vezes até determinadas, por um conjunto de valores e crenças que lhes são subjacentes. Essas crenças - elucidam eles - se desenvolvem a partir de duas vertentes, pois tanto estão relacionadas com normas e valores formalmente expressos que fazem parte das disposições estruturais, como também podem ser mobilizadas a partir da síntese de valores trazidos pelos indivíduos que compõem a instituição; valores esses originários de suas experiências sociais e familiares. Isso significa que, embora os policiais em geral estejam submetidos às mesmas regras e valores básicos, tais valores podem afetar diferentemente cada indivíduo e até cada setor da instituição dependendo de como essas múltiplas influências se conectam.

Reiner (2012) aponta como uma das características marcantes da cultura policial em geral o sentido de “missão”, representado pelo sentimento de que o policiamento não é apenas um trabalho, e sim um meio de vida com propósito útil e especial, pelo menos em princípio; e por ser visto como uma missão e não apenas um trabalho como outro qualquer, isso faz com que as práticas estabelecidas sejam mais resistentes às reformas. Outra característica que este autor também identifica é a “suspeição”, definida por ele como a existência de um certo conjunto de estereótipos de possíveis criminosos, que está inevitavelmente presente, de forma endêmica, em praticamente todas as instituições e é reforçada diariamente no cotidiano do trabalho policial. Ele ainda destaca o “isolamento/solidariedade” entre as características mais acentuadas, pois ela expressa uma demarcação nítida entre “eles” os outros, e “nós” os policiais. A esse respeito Johnson (2012) comenta que os policiais tendem a se unirem em uma solidariedade raramente encontrada em outras profissões.

Outro autor que também defende a ideia de que a cultura da instituição não afeta a todos os policiais da mesma maneira é Haarr (1997). Este autor argumenta que em cada instituição há diferentes níveis daquilo que ele define como comprometimento organizacional. A existência desses diferentes níveis de comprometimento também provoca – de acordo com Haarr – diferentes níveis de entendimento a respeito do comportamento profissional dos policiais.

Se, como destacaram os autores já citados, existe uma pluralidade de interesses e, portanto, uma multiplicidade de interpretações possíveis para as regras formais e informais que movimentam as instituições policiais, há de se reconhecer que a interpretação do sentido atribuído pelos policiais ao desvio de comportamento e ao uso excessivo da força não pode ser compreendida sob a perspectiva de uma única cultura ocupacional generalizada para todos os policiais, pois nem todos reagem da mesma maneira aos mesmos fenômenos. Somente com a inserção da ideia de diversidade e de multiplicidade na análise do desvio de comportamento dos policiais é que se tornou possível identificar algumas das peculiaridades de seus contornos, e isso nos conduz diretamente a aceitar a existência de subculturas dentro da polícia. Esclarece Haarr (1997) que, mesmo com a socialização dos policiais na cultura de trabalho realizada através da formação, das experiências de campo e das interações com colegas, cada policial, individualmente, faz suas próprias adaptações para construir sua leitura da realidade institucional, e, com base nessa leitura, mobiliza seus próprios interesses e interpreta os diferentes contornos das experiências que vivencia dentro e fora da instituição.

Trabalhos como os de Blumenstein, Fridell e Jones (2012) mostram que atualmente a tradicional cultura policial já não é tão generalizada como em outras épocas. Alargando ainda mais essa perspectiva, Reiner (2004) comenta que a cultura da polícia – os valores, as normas, as perspectivas e as regras do ofício que direcionam a conduta dos policiais individualmente – não é universal, nem imutável, pois, em lugares e em momentos diferentes, os estilos e as “culturas de força” dos policiais variam significativamente. Nesse sentido, parece estar correta a afirmação de Monjardet (2002), quando afirma que as instituições policiais são mantidas coesas devido ao grande e complexo emaranhado de regras coercitivas, formais e informais, cujos membros individuais (os policiais) estão longe de partilhar uma visão idêntica das finalidades da instituição policial em geral e de suas próprias missões enquanto indivíduos a ela pertencentes.

A afirmação da existência de subculturas policiais como uma decorrência lógica do reconhecimento da multiplicidade de perspectivas existentes dentro desse tipo de instituição tem sido documentada fartamente pela literatura, embora grande parte desses trabalhos tenha se concentrado no que consideram ser os aspectos negativos da subcultura, como, por exemplo, a falta de vontade de denunciar a má conduta de colegas policiais (JOHNSON, 2012). Autores como Monjardet (20012) ampliam o leque dessas características ao indicarem como constitutivas da subcultura policial a valorização da experiência e da aprendizagem no trabalho, oposta ao ensinamento teórico, a rejeição às tentativas de codificar tecnicamente o trabalho policial especialmente em sua relação com o público, a insistência nas qualidades pessoais de cada um e nos valores de solidariedade da corporação, entre outras.

As discussões sobre as características da subcultura e a tentativa de compreender até que ponto ela é internalizada por cada policial individualmente está presente nos trabalhos de HAARR (1997) e BLUMENSTEIN, FRIDELL e JONES (2012). Estes pesquisadores conseguiram detectar implicações importantes da intensidade de introdução da subcultura nos comportamentos desviantes de policiais, chegando, inclusive, à conclusão de que a própria motivação para o desvio de comportamento está relacionada às especificidades da subcultura cultivada. Segundo esses autores, dependendo dos valores adotados, um determinado comportamento pode ser considerado mais ou menos grave e ter muito, pouca ou nenhuma repercussão na instituição; pode, ainda, gerar um inquérito na corregedoria ou pode ser solenemente ignorado pelos gestores da polícia. Eles explicam que, embora não se tenha chegado a um consenso quanto à proporção de policiais que aderem integralmente aos elementos que fazem parte da cultura profissional ou sobre a intensidade com que os policiais são afetados pelos valores mais arraigados de sua instituição, os mesmos estão convencidos de que pelo menos três características (código de silêncio, autoritarismo e síndrome de *burnout*) têm um papel de destaque na subcultura de grande parte das instituições e no cotidiano profissional de muitos policiais. Eles ainda comentam que o autoritarismo e a síndrome de *burnout* são frequentemente referenciados na literatura em associação a comportamentos violentos e violação de direitos.

Em países como o Brasil, que tiveram uma experiência bastante longa com regimes autoritários e que ainda se encontram em fase de construção da sua plenitude democrática, os elementos indutores da violência policial e da violação de direitos permanecem como uma sombra onipresente. O fato de não ter ocorrido uma profunda

reforma nas instituições policiais com o retorno do país à democracia permitiu que migrassem para esse novo contexto social e político não apenas as práticas antidemocráticas do período autoritário, como também as concepções tradicionais, já ultrapassadas, a respeito do que é a instituição e de qual é o papel do policial. De acordo com Goldstein (2003), um dos pontos nevrálgicos de todo esse processo diz respeito à necessidade de fiscalização das ações da polícia por órgãos de controle interno e externo, pois as instituições policiais se encontram em uma situação complexa e contraditória porque é obrigada, por lei, a prestar contas à sociedade mediante mecanismos de supervisão internos e externos, mas continuam a cultivar subculturas internas que valorizam o código de silêncio, que tem o autoritarismo como algo natural e que ignora ou se omite diante do *stress* contínuo e crônico a que são submetidos os policiais no cotidiano de seu trabalho. A inércia do Estado e dos gestores das instituições policiais em relação a esses elementos que permeiam a subcultura policial tem enorme potencial de afetar diretamente o comportamento de seus servidores no cotidiano de seu trabalho porque dificultam a prestação de contas e a responsabilização exigidas pela sociedade, fazendo com que se mantenha uma atmosfera de profunda desconfiança entre os policiais e os cidadãos a quem eles deveriam servir (BAYLEY, 2006). Conforme comentam Gottschalk & Holgersson (2011), um sistema forte e robusto de prestação de contas é um fator essencial no desenvolvimento da confiança entre a polícia e a sociedade; dizem também que um princípio fundamental de uma sociedade democrática está contido na garantia de que a polícia possa ser responsabilizada por suas ações. Logo, se a instituição policial reproduz uma subcultura que faz com que os policiais se imponham de maneira arbitrária e autoritária diante da sociedade, e que tem por princípio implícito e regra informal de suas práticas, a ocultação e a proteção dos colegas que cometem transgressões, então os elementos que compõem a cultura policial devem ser objeto de uma observação mais atenta por parte do poder público e da sociedade.

SÍNDROME DE BURNOUT E VIOLÊNCIA POLICIAL

O *stress* é uma construção conceitual difícil e multifacetada e, às vezes, se confunde com o de *burnout*, desenvolvido muito mais tarde como um conceito acadêmico definitivo. De acordo com Vorensyrjä e Mälkiä (2011), o conceito de

burnout capturou alguns dos fenômenos que anteriormente tinham sido pensados como *stress*, mas é possível distingui-los atribuindo-se ao *stress* a característica de ser uma adaptação temporária a um certo tipo de esforço ou tensão, que é acompanhado por um conjunto de sintomas físicos e psicológicos; enquanto que a síndrome de *burnout* pode ser pensada como um tipo particular de *stress* prolongado que leva ao esgotamento físico e mental. Segundo esses autores, o que diferencia claramente entre o *stress* e o *burnout* é que, enquanto não há dúvida de que o *stress* pode eventualmente ser bom, o esgotamento característico do *burnout* é necessariamente ruim, e que o processo que leva do *stress* ou *burnout* é irreversível no sentido de que não há recuperação rápida do *burnout*.

De acordo com Johnson (2012) a síndrome de *burnout*, caracterizada pela constante ansiedade, presumivelmente é elevada entre os policiais acarretando, inclusive, uma série de problemas de saúde e afetando os níveis de satisfação com o trabalho. Blumenstein, Fridell e Jones (2012), por sua vez, afirmam em suas pesquisas que o *burnout* aparece significativamente relacionado com a violência praticada por policiais porque esses profissionais internalizam, mais do que em outras profissões, as interações diárias, os conflitos e as tensões de suas jornadas de trabalho. Gächter, Savage e Torgler (2011) indicam que os eventos traumáticos do trabalho policial são altamente estressantes, pois o fato de os policiais assistirem ou ouvirem sobre o envolvimento de colegas em situações extremas, com perigo a sua integridade física, faz com que esses profissionais estejam constantemente imersos em uma atmosfera de trabalho extremamente perturbadora; o que facilmente instala a síndrome de *burnout*.

Vuorensyrjä e Mälkiä (2011) sugerem que há basicamente dois grupos de estressores do trabalho policial que poderiam levá-lo a compor um quadro de síndrome de *burnout*: o primeiro grupo de fatores é formado pela própria natureza do trabalho, composto de ameaça física, exposição à violência, ao perigo, enfrentamento do desconhecido, entre outros; o segundo grupo de fatores é de natureza institucional, como, por exemplo, o estilo de gestão, a má comunicação interna da instituição, a falta de apoio, as hierarquias excessivamente rígidas, entre outros fatores. De acordo com Hickman *et al* (2011), o *stress* que os policiais experimentam em sua rotina de trabalho acaba fazendo com que suas ações tenham um potencial enorme para se transformarem em violência, ferimentos e morte. Tais autores sugerem haver uma associação direta entre as formas mais extremas e permanentes de *stress* e o uso de violência por parte da polícia. O comentário de Vila (1996) já havia chamado a atenção para esse aspecto

quando diz que a fadiga – característica do *stress* – tende a aumentar a irritabilidade e o medo ao mesmo tempo em que diminui a capacidade dos policiais para tomar decisões ponderadas. Isso faz com que haja uma maior probabilidade de que ocorra má conduta policial, especialmente os episódios relacionados ao uso excessivo da força. Esse autor ainda comenta que, mesmo os melhores policiais quando designados para patrulhar áreas com alta taxa de criminalidade provavelmente, de vez em quando, se excedem em situações de perigo perdendo seu equilíbrio e praticando ações truculentas e ilegais. (VILA, 1996; BITTNER, 2003).

No caso da polícia Militar do Estado do Pará os dados da Figura 01, logo abaixo, mostram que a conexão direta entre *stress/síndrome de burnout* e comportamentos passíveis de serem classificados como violação dos direitos humanos – conexão essa frequentemente percebida em outros trabalhos – não está claramente sancionada, embora indícios dessa vinculação estejam presentes nos percentuais aqui apresentados. Mesmo diante dos valores bastante altos que indicam *burnout*, eles estão em patamares muito próximos tanto entre os policiais que já foram denunciados na Corregedoria quanto entre os que nunca foram; esse aspecto, especificamente, nos impede de deduzir a existência de uma relação inequivocamente direta com a violência policial. Não obstante, alguns indícios dessa conexão, presentes na Figura 01, merecem uma atenção especial:

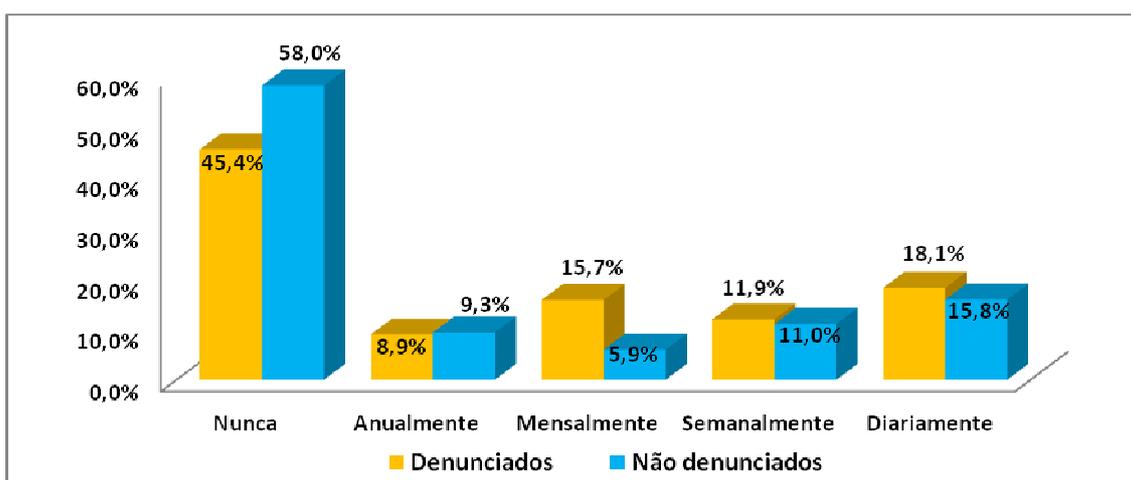


Figura 01: Opiniões dos Policiais Militares (3º Sargentos) que servem na região metropolitana de Belém, relativas a incidência da **síndrome de burnout**. Belém. Junho. 2011.

Fonte: Pesquisa de campo

Se considerarmos que as respostas indicadas nas opções “mensalmente”, “semanalmente” e “diariamente” são representativas da presença da síndrome de *burnout* entre os policiais da PM do Pará, podemos então constatar, a partir da figura acima, que os policiais denunciados apresentam níveis mais elevados de sintomas da síndrome de *burnout* do que os que nunca foram. Tomando somente como referência a soma desses três patamares (mensalmente, semanalmente e diariamente), percebemos que os policiais que já estiveram envolvidos em denúncias apresentam níveis elevados de stress e *burnout*, cerca de 47%; enquanto entre os policiais nunca denunciados os níveis são de 32,7%, portanto, cerca de quinze pontos percentuais mais baixos. Isso indica que os problemas na Corregedoria são mesmo mais acentuados entre aqueles que apresentam os níveis mais elevados de *stress* e síndrome de *burnout*, confirmando a conexão que a literatura tem indicado entre esses fatores e o desvio de comportamento de policiais. Outro sintoma que confirma a tendência dos dados está no fato de que entre os policiais cujas respostas indicam os menores índices de *stress* (os que responderam *nunca* e *anualmente*) os percentuais que representam “pouco *stress*” são maiores entre os policiais que nunca foram denunciados 67,3%; enquanto que entre os que já foram denunciados o nível representativo de “pouco *stress*” baixa para somente 54,3%. Ou seja, os dados confirmam o que a literatura já havia indicado: menos *stress/burnout* denota menos envolvimento com denúncias feitas a corregedoria.

A proximidade dos percentuais entre os “denunciados” e os “não denunciados” pode significar apenas que as violações eventualmente praticadas pelos não denunciados não chegaram a se transformar em denúncias junto à corregedoria. Outra possibilidade é a existência – não investigada neste trabalho – de redes de apoio social mais efetivas para alguns, que os ajuda a enfrentar as consequências das situações estressantes do trabalho policial. Aliás, Gächter, Savage e Torgler (2011) já haviam chamado atenção para isso quando afirmaram que, dependendo dos níveis dessas redes de apoio, os indivíduos poderão suportar as tensões e o *stress* do cotidiano de trabalho com mais tranquilidade e equilíbrio, pois esse apoio tem o potencial de reduzir muitos dos aspectos negativos do *stress* antes que ele se consolide como *burnout*. Ou seja, a intensidade dos efeitos do *stress* e do *burnout* depende em grande parte da disponibilidade de estratégias eficazes para o enfrentamento das situações de crise.

Os policiais que não contam com uma rede de apoio social capaz de equilibrar os elementos estressores adquiridos com o trabalho na instituição apresentam, segundo Vila (1996), efeitos cumulativos e sinérgicos, como, por exemplo, padrões de

sono irregulares; tendem a ter dificuldades de adaptação de tal forma que os efeitos do *burnout* se espalham para momentos de convivência social fora do ambiente de trabalho afetando, inclusive, os seus momentos de lazer. Tal inaptidão para lidar com os efeitos crônicos do *stress* cria um círculo vicioso em que a fadiga diminui a capacidade do indivíduo para lidar com os problemas do trabalho de uma forma saudável, e essa incapacidade retorna sobre ele, aprofundando ainda mais o seu *stress*.

Devido à natureza e às características específicas das atividades que exercem, os efeitos da síndrome de *burnout* aparecem muito cedo na carreira policial (JOHNSON, 2012). O fato de a maioria dos policiais (sargentos) investigados ter em média oito anos de trabalho na corporação de certa forma comprova essa assertiva. No entanto, a velocidade com que o *stress* normal da profissão pode se transformar em um *stress* crônico, capaz de induzir ao policial um comportamento violento, depende de outros fatores que podem estar ligados tanto à forma como a instituição está organizada para funcionar, quanto ao tipo de relação social que o policial cultiva dentro e fora da instituição, no trabalho e durante as folgas. Como bem esclarecem Hickman *et al* (2011), por natureza, o trabalho policial é estressante, mas a capacidade de identificar fatores ou situações que possam torná-lo ainda mais estressante poderá permitir que as instituições policiais construam estratégias proativas para combater esses fatores antes que eles se convertam em problemas graves para a instituição e para o policial. Se é verdade que existe a possibilidade de o *stress*, e sua versão crônica, o *burnout*, se transformem em violência policial, também é verdade que as instituições policiais têm a necessidade (seria aqui necessidade?) de investir mais na saúde do policial para tentar diminuir as consequências desse problema, que é caracteristicamente um problema de doença ocupacional.

AUTORITARISMO E TENDÊNCIA AO USO EXCESSIVO DA FORÇA

De acordo com Reiner (2004), as orientações tanto políticas quanto morais dos policiais tendem a ser conservadoras. Para destacar esse aspecto do funcionamento das instituições policiais o autor comenta que o mundo da polícia continua sendo agressivamente um mundo masculino, com todos os estereótipos e consequências que tal condição carrega consigo; ele esclarece, também, que as representações ligadas a

esse conservadorismo se refletem diretamente, num grau maior ou menor, nas práticas cultivadas pelos policiais individualmente em seu cotidiano de trabalho.

Uma das características da influência desse comportamento conservador são as posturas autoritárias que os policiais adotam para fazer frente às situações perigosas com as quais se defrontam. Em geral – esclarece Reiner – eles dão preferência a táticas agressivas e tendem a adotar uma perspectiva de combate ao crime como a essência do seu papel e de sua atividade profissional, dando preferência a abordagens coercitivas e tendo uma forte rejeição às concepções de policiamento que sugerem uma maior aproximação com a comunidade. Esse uso de táticas agressivas de aplicação da lei é uma forma de tentar impor uma noção de autoridade marcadamente arrogante porque, habituado à hierarquia da corporação, o policial acaba por não reconhecer o cidadão comum como um “igual”, que merece respeito, atenção e que deve ser o favorecido com o seu trabalho. Segundo Blumenstein, Fridell e Jones (2012), esses traços, que são característicos entre os policiais, extrapolam seu ambiente de trabalho e atingem outras dimensões de sua vida social.

Estudos anteriores sobre polícia indicam algumas relações importantes entre o autoritarismo, expresso no uso excessivo da força, na agressividade, na arrogância e no desrespeito ao cidadão, e as tradicionais características das práticas dos policiais em várias partes do mundo (BAYLEY, 2006). Analisando detidamente esta questão Reiner (2004) comenta que a sensação de estar em perigo e a imposição ríspida da autoridade são elementos interdependentes no mundo da polícia, para os quais a cultura (ou subcultura) policial desenvolveu uma série de regras de adaptação, receitas, retóricas e rituais. O autor complementa dizendo que os policiais sofrem pressões políticas externas por resultados que podem ser maiores ou menores em períodos diferentes, de acordo com os pânicos morais particulares ou com as tendências em estatísticas de crimes, fazendo com que, sob pressão para obter resultados e solucionar casos, eles se sintam impelidos a agir autoritariamente, ampliando arbitrariamente seus poderes e violando os direitos dos suspeitos. Blumenstein, Fridell e Jones (2012) esclarecem que nem todos os policiais manifestam o mesmo grau de autoritarismo e que as diferenças no uso e abuso da autoridade coercitiva são resultados de variações nos alinhamentos dos policiais com a cultura (ou subcultura) da instituição. Em suas pesquisas eles descobriram que os policiais que aderem aos valores tradicionais da corporação com mais afinco são também aqueles mais propensos a exibir autoridade coercitiva em

excesso, pois utilizam com mais frequência comportamentos como bater, empurrar e outras práticas passíveis de serem qualificadas como violação dos direitos humanos.

A Figura 02, a seguir, mostra como essa tendência aparece entre os sargentos da Polícia Militar do Estado do Pará. Os dados apresentados indicam altos índices de uma concepção de mundo autoritária em ambos os grupos de policiais, tanto entre os que já foram denunciados na Corregedoria quanto entre os que não o foram. No entanto, foi detectado um percentual ligeiramente maior de autoritarismo entre os policiais que apresentam histórico de terem sido denunciados, o que parece confirmar as conclusões obtidas em trabalhos anteriores.

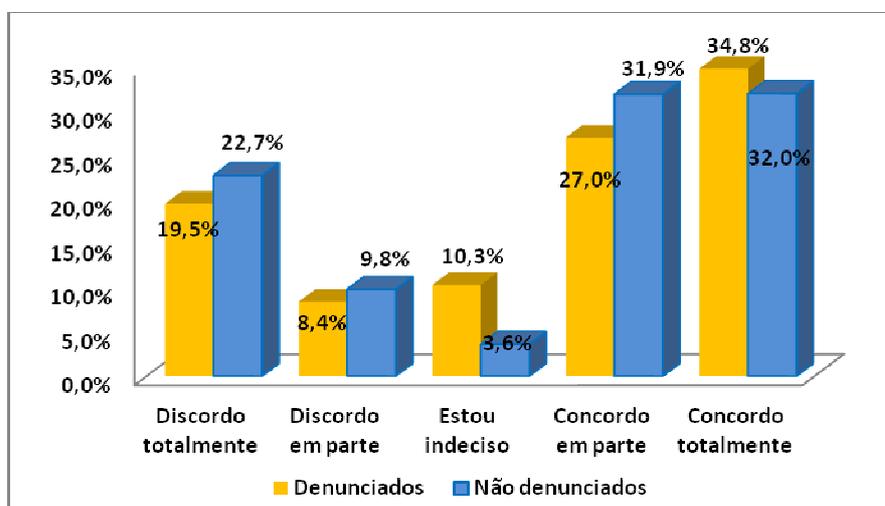


Figura 02: Opiniões dos Policiais Militares (3º Sargentos), que servem na região metropolitana de Belém, sobre as questões relativas ao **autoritarismo**. Belém. Junho. 2011.

Fonte: Pesquisa de campo

Se tomarmos em consideração somente os extremos da Figura 02, ou seja, as colunas que indicam “discordo totalmente”, (que sugere baixíssimos níveis de autoritarismo) e as que indicam “concordo totalmente” que significa exatamente o oposto (altíssimo índices de autoritarismo), verificamos que, em ambos os casos, fica caracterizada a forte presença do autoritarismo. Significa que, mesmo entre os policiais com baixos níveis de autoritarismo, a maioria 22,7% é composta por policiais que nunca foram denunciados, enquanto que entre os policiais que já foram denunciados esse percentual diminui para 19,5%. Embora a diferença permaneça pequena, a tendência parece se confirmar no extremo oposto da figura, pois a coluna que representa as respostas “concordo totalmente” e denotam um alto grau de autoritarismo,

apresentam os percentuais de 34,8% para os policiais que já foram denunciados e 32% para os que nunca foram denunciados.

Se tomarmos como referências apenas as colunas que indicam grande incidência de autoritarismo (as que designam “concordo em parte” e “concordo totalmente”) verificamos que existem uma grande tendência ao autoritarismo tanto entre os policiais que já foram denunciados, de 61,8%, quanto entre os que não o foram, com 63,9%. Esse fato é especialmente interessante, pois, se levarmos em consideração que os investimentos nas propaladas estratégias de aproximação da polícia com a comunidade envolvem uma postura do policial completamente oposta a essa postura autoritária enormemente generalizada na polícia paraense, certamente a instituição precisará encontrar formas de fazer com que essa característica da Polícia Militar do Pará se transformem no seu oposto, pois não é possível obter êxito no policiamento voltado para o atendimento da comunidade se essa estratégia for operada por policiais autoritários (SKOLNICK e BAYLEY, 2006).

Esses dados também confirmam o que apresenta o trabalho de Blumenstein, Fridell e Jones (2012), no qual esses autores afirmam que o autoritarismo foi significativamente relacionado com a violência porque os policiais que internalizam os valores tradicionais da corporação com mais tenacidade tendem a usar táticas agressivas da aplicação da lei e a adotar uma atitude de combate ao crime fortemente autoritária. Os autores chamam a atenção para algo que pode ser percebido como um dos marcadores da postura autoritária nas polícias de várias partes do mundo e que pode ser também percebido na Polícia Militar do Estado do Pará. Eles se referem à crença largamente difundida entre os policiais de que os cidadãos que não pertencem a sua profissão têm pouco ou nada de bom a oferecer ao seu trabalho, construindo para si uma visão de mundo organizada à base do “nós-contra-eles”, que cria um ambiente de suspeita e desconfiança em relação ao restante da sociedade. Segundo esses autores, amparados nessa perspectiva, os policiais se projetam sobre a sociedade levando uma enorme carga de rispidez e intolerância em suas atitudes e em suas interações diárias com os cidadãos, pois se acreditam investidos do poder de impor sua autoridade a qualquer custo, mesmo que precisem, para isso, violar direitos e fazer uso excessivo da força.

CÓDIGO DE SILÊNCIO COMO AUTOPROTEÇÃO

De acordo com Goffman (1985), na maioria das vezes, a atividade oficial torna-se uma espécie de concha que esconde e que protege determinados tipos de comportamento praticados em nome da instituição. Souza, Brito e Barp (2009), ao descreverem a maneira como as instituições trabalham com a informação e comentam a respeito das estratégias de preservação e utilização do segredo, explicam que a manipulação da informação (e a ocultação é uma forma de manipulação) é um problema difícil de ser equacionado, tendo em vista a sutileza característica da matéria-prima de que a informação é constituída; eles ilustram que antes de ser convertido em um documento formal, o evento descrito inevitavelmente passa por variados filtros, processos de interpretação e extração de inferências, que muitas vezes o deturpam ou simplesmente criam uma séria deformação entre a realidade do fato narrado e a versão oficialmente admitida pela instituição.

Nas instituições policiais o segredo faz parte tanto das estratégias da corporação, como dos indivíduos, formando uma espécie de código informal que pode ser detectado pela proibição implícita de delatar os colegas envolvidos em má conduta. O cultivo de tal comportamento perpassa todas as hierarquias fazendo com que tanto os policiais dos escalões mais baixos, quanto dos escalões mais altos, se tornem pouco propensos a relatar e/ou investigar um colega que apresenta comportamento desviante, principalmente se o desvio for relacionado ao uso excessivo da força (IVKOVIC e KANG, 2012). Uma das razões para esse tipo de comportamento foi discutida por Gottschalk e Holgersson (2011) quando apontam que é próprio de toda organização adotar comportamentos que preservem a sua boa imagem. Esses autores sugerem que tal estratégia tem sido importante tanto para os indivíduos quanto para a instituição na medida em que, ao zelar por uma imagem favorável si mesma, ela justifica socialmente sua existência.

Gottschalk e Holgersson (2011) comentam que não é comum que o código de silêncio seja rompido na polícia, pois ela é uma das instituições que torna a denúncia interna muito difícil e portanto, improvável. Argumentam esses autores que o caráter do departamento de polícia não só torna as denúncias de irregularidades menos prováveis de ocorrer como, ironicamente, torna ainda mais necessário que ocorram, pois os policiais poderiam desempenhar um papel importante na identificação do mau comportamento dos colegas, e com isso ajudar a sanear a instituição. Eles também

concluem que, na verdade, o código de silêncio é o que prevalece, porque em todas as instituições de policiamento, em maior ou menor grau, existe um componente de desonestidade, de falta de profissionalismo e de comportamento criminoso. Comenta Prenzler 2009 *apud* Gottschalk e Holgersson (2011) que os policiais estão frequentemente divididos entre as suas funções de deter um comportamento delituoso de um colega ou se manter em silêncio visando o que consideram ser o seu próprio bem e o bem da corporação. Ainda de acordo com Gottschalk e Holgersson, as pressões para que os policiais adotem este último comportamento são extremamente intensas e podem até incluir o ostracismo e a ameaça de morte vinda de seus próprios colegas de trabalho.

Há peculiaridades que fazem com que, na polícia, não seja uma atitude conveniente incentivar delatores – esclarecem Gottschalk e Holgersson – pois os policiais se envolvem em situações onde há intensas demandas para agir de imediato e, nessas circunstâncias, ser capaz de confiar em colegas parece ser algo muito importante que afeta, inclusive, os níveis de riscos a que o policial poderá estar submetido durante uma ação. Por isso – explicam os autores – não é de surpreender que existam interesses dentro das instituições em manter um código de silêncio. Denunciar o mau comportamento do colega poderia, em última instância, fazê-lo perder o emprego ou até ser preso; além disso, a publicidade negativa atraída com a revelação do mau comportamento poderia colocar a instituição em uma posição constrangedora diante da sociedade e o autor da denúncia em perigo por não ter mais a confiança e o respeito dos colegas.

A Figura 03, a seguir, mostra como a força do código de silêncio está presente entre os policiais da Polícia Militar do Estado do Pará e a influência que ela supostamente exerce no mau comportamento desses policiais. Os dados indicam que tanto entre os policiais com histórico de denúncias na Corregedoria quanto entre aqueles que não apresentam tal condição é significativamente forte a adesão ao código de silêncio. Outros trabalhos já colocaram forte ênfase na relação entre o código de silêncio e o comportamento violento dos policiais. Os dados por nós analisados, embora não tenham confirmado essa mesma conclusão de forma categórica, nos permitem inferir que o tal código realmente existe, é forte e é extremamente importante para os policiais em seu cotidiano de trabalho. Ele é uma das regras informais a qual os policiais mais seguidamente recorrem tanto para se protegerem mutuamente como para protegerem a instituição. Apesar de não mostrarem de maneira absolutamente incontestável a relação entre o código de silêncio e a violação de direitos praticados por policiais, no entanto,

apresentam indícios dessa relação, aliás, já indicada em outros trabalhos, como os de Souza, Brito e Barp (2009), Gottschalk e Holgersson (2011), Ivkovic e Kang (2012), porque mostram haver uma maior internalização do código de silêncio entre os policiais que já foram denunciados na Corregedoria, conforme descrito na figura abaixo:

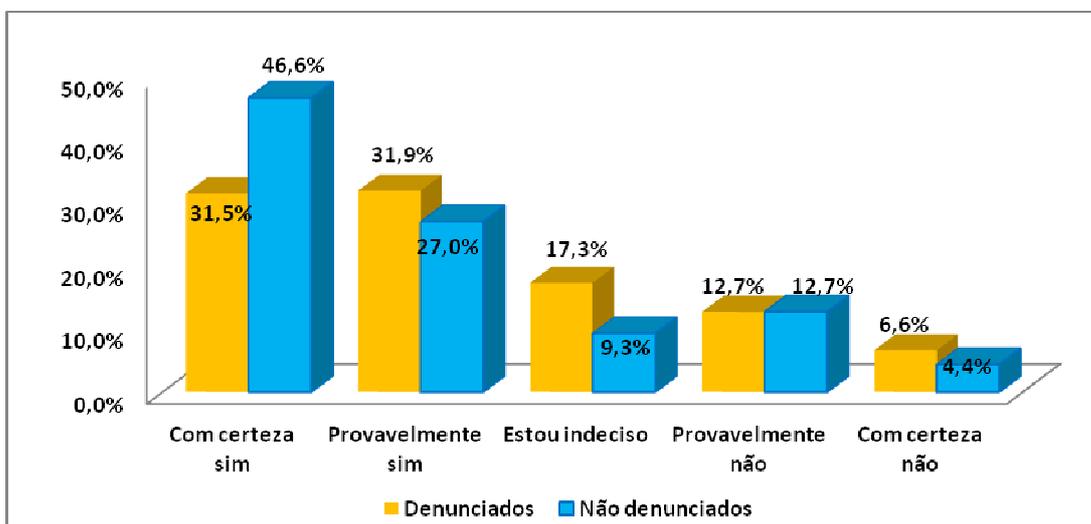


Figura 03: Opiniões dos Policiais Militares (3º Sargentos), que servem na região metropolitana de Belém, relativas à incidência do **código de silêncio**. Belém. Junho. 2011.

Fonte: Pesquisa de campo

Se excluirmos a coluna do centro da figura e tomarmos as demais, adicionando os valores das duas colunas da esquerda (que indicam “com certeza sim” e “provavelmente sim”) e fazendo o mesmo com as duas colunas da direita (que indicam “provavelmente não” e “com certeza não”), veremos em relação às colunas da esquerda que, entre os policiais que não foram denunciados na corregedoria, 73,6% indicam respostas que denunciariam as más condutas praticada por um colega se delas tomassem conhecimento, enquanto que, entre os que já foram denunciados, esse número chega somente a 63,4%. Ou seja, os dados revelam que há uma maior internalização do código de silêncio entre os policiais que já foram denunciados porque, de acordo com suas opções no questionário, esses são menos propensos a denunciar os colegas. Entre aqueles em que há uma clara tendência em não denunciar (duas colunas da direita) e nas quais está indicada uma forte introjeção do código de silêncio, os percentuais mais elevados estão entre os que já foram denunciados, 20,3%; enquanto que os que não foram têm uma introjeção mais fraca do referido código com apenas 17,1% das indicações. Se tomarmos apenas as colunas das extremidades da figura, que representam

posições diametralmente opostas às da introjeção do código de silêncio, percebemos que na extremidade esquerda (coluna que indica “com certeza sim”) o percentual de policiais que denunciaria um mau comportamento do colega é de 46,6% entre os que nunca foram denunciados na Corregedoria, enquanto que é de somente 31,5% entre os já foram; confirmando essa tendência na extremidade direita (coluna que indica “certamente não”) os percentuais dos que taxativamente não denunciariam um colega que tivesse um mau comportamento é de 6,6% entre os que já foram denunciados e de 4,4% entre os que nunca foram denunciados.

A razão pela qual o dados mostram uma alta incidência de internalização do código de silêncio, tanto entre os que já foram denunciados, quanto entre os nunca foram, pode ser melhor compreendida à luz das explicações de Ivkovic e Kang (2012), que em suas pesquisas chegaram à conclusão de que o código de silêncio não cobre todos os comportamentos da mesma forma. De acordo com esses autores, comportamentos avaliados como mais graves são menos propensos a serem cobertos pelo código; no entanto – dizem eles – há sempre uma certa porcentagem de policiais que tolera os desvios de comportamento dos colegas sem denunciá-los, qualquer que seja a gravidade do ato cometido. Eles completam dizendo que, longe de ser uma proibição pura e simples, de dar conhecimento da informação sobre desvio de conduta policial, o código de silêncio está relacionado com a insuficiente proteção dada aos denunciantes, pois estes não são protegidos pela instituição nem por seus colegas. Nesse caso – comentam os autores – fica extremamente difícil a um policial denunciar um comportamento errado de um companheiro, pois, mesmo que após a denúncia seja transferido para outra unidade policial, eles vão ter problemas, pois a informação de que são delatores vai circular por toda a instituição, inviabilizando, ou, pelo menos, dificultando sua vida profissional (DECKER e WAGNER, 2002; IVKOVIC e KANG , 2012).

Essa situação, que praticamente inviabiliza a denúncia do mau comportamento dos policiais, tem como fundamento o fato de que, para atingir o objetivo de preservação do segredo, aqueles que são companheiros de equipe, frequentemente são pessoas que concordam informalmente em dirigir os esforços de uma maneira específica e como meio de proteção, a fim de construir com este procedimento um acordo informal a respeito daquilo que pode ser ocultado ou revelado. Essa opacidade faz com que proliferem processos informais de preservação do segredo fazendo surgir aquilo que Goffman (1985) chama de “panelinhas” que, segundo este

autor, funcionam muitas vezes para proteger o indivíduo não de pessoas de outra categoria, mas das de seu nível e de sua própria instituição. Isso faz com que os membros da “panelinha” se encontrem entrelaçados em uma rede encarregada de proteger os seus membros e de ser protegida por eles. Há, por conseguinte – diz Goffman – um vínculo de dependência recíproca unindo os membros da mesma equipe uns aos outros, que se revela também quando estes membros têm posições e categorias formalmente diferentes. Frequentemente - esclarece Goffman - as instituições criam relações de dependência mútua entre aqueles que pertencem à mesma equipe, relações essas que provavelmente atravessam as clivagens sociais e estruturais na instituição, fornecendo desse modo uma fonte de coesão interna.

CONCLUSÃO

A nossa hipótese inicial, a de que existe uma relação entre a cultura e/ou subcultura policial e a incidência dos desvios de comportamento entre profissionais e que tal incidência difere de acordo com o maior ou menor nível de introjeção da cultura e/ou subcultura cultivada na instituição, nos parece ter sido confirmada durante a pesquisa. Os dados mostram que os policiais da Polícia Militar do Estado do Pará apresentam níveis altíssimos de síndrome de *burnout*, de autoritarismo e de adesão ao código de silêncio. Os dados confirmam de maneira irretorquível a existência desses elementos como parte da cultura/subcultura policial e também confirmam, com menos acuidade, a maior incidência desses efeitos entre os policiais que algum vez já foram denunciados à Corregedoria.

Os dados, no entanto, deixam margem a dúvidas quanto à intensidade dessa influência, pois os percentuais encontrados tanto entre os policiais que foram denunciados quanto entre os que não foram estão sempre relativamente próximos. Especulamos que o motivo dessa proximidade deve estar relacionado ao fato de que a cultura/subcultura policial é muito mais complexa e envolve muito mais fatores do que os que foram analisados por nós. Evidentemente que mais pesquisas futuras envolvendo os elementos que não foram aqui abordados, como a investigação sobre as redes de relações sociais externas à instituição as quais os policiais eventualmente recorrem, poderão complementar as informações aqui presentes e trazer mais clareza sobre as dinâmicas envolvidas com essa problemática.

A principal contribuição do presente trabalho é o auxílio no esclarecimento de algumas das peculiaridades do trabalho policial e da cultura institucional que o orienta. Os dados apresentados fornecem *insights* sobre a variação e segmentação que existem dentro dessas instituições e abre a possibilidade de uma atuação mais proativa dos gestores no sentido de corrigir aquilo que, por força da dinâmica organizacional, pode ser indutora do mau comportamento dos policiais.

Este trabalho também apresenta limitações bem marcantes. Inicialmente precisamos reconhecer que não apresentamos dados suficientes para retirar conclusões definitivas, uma vez que os grupos de sujeitos aos quais foram aplicados os questionários, formados apenas por sargentos, não compõe uma amostra adequadamente representativa da totalidade da instituição. É possível que se os mesmos questionários fossem aplicados a outros estratos da corporação os resultados fossem diferentes do que foram aqui expostos. Outro possível limite é que os questionários aplicados são adaptações de escalas e estratégias aplicadas em trabalhos realizados em outros países, logo, não temos absoluta certeza sobre até que ponto as adaptações que fizemos contemplaram nossa necessidade sem deformar os parâmetros analíticos originais. Uma das últimas e mais importantes limitações é que não conseguimos determinar se o fato de os policiais terem internalizado mais a cultura/subcultura da instituição os tornou mais propensos a praticar violações ou se foi o fato de praticarem violações que os tornou mais radicados na cultura/subcultura da corporação. Ainda assim cremos que este trabalho consegue trazer alguma contribuição para os estudos sobre polícia no Brasil e especialmente na região Norte.

BIBLIOGRAFIA

BAYLEY, David H. *Padrões de Policiamento: uma análise internacional comparativa*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

BITTNER, Egon. *Aspectos do Trabalho Policial*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

BLUMENSTEIN, Lindsey; FRIDELL, Lorie; JONES, Shayne. *The link between traditional police sub-culture and police intimate partner violence*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 35 Iss: 1, pp.147 – 164, 2012. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1363-951X> Acesso em 12 de julho de 2012.

DECKER, Scott H.; WAGNER, Allen E. *Denúncias da Família e dos Cidadãos Contra a Polícia: uma análise de suas interações*. In: GREENE, Jack R.(Org.). *Administração do Trabalho Policial: questões e análises*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

DOMINIQUE, Monjardet. *O que faz a polícia: sociologia da força pública*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

GÄCHTER, Martin; SAVAGE, David A.; TORGLER, Benno. *The relationship between stress, strain and social capital*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 34 Iss: 3, pp.515 – 540, 2011. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1363-951X>. Acesso em 12 de julho de 2012.

GOFFMAN, Erving. *A Representação do Eu na Vida Cotidiana*. Petrópolis: Vozes, 1985.

GOLDSTEIN, Herman. *Policiando Uma Sociedade Livre*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

GOTTSCHALK, Petter; HOLGERSSON, Stefan. *Whistle-blowing in the police*. *Police Practice and Research: An International Journal*, 12:5, 397-409, 2011. Disponível em <http://www.tandfonline.com/loi/gppr20> . Acesso no dia 24 de julho de 2012.

HAARR, Robin N. *Theyre making a bad name for the department: Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 20 Iss: 4, pp.786 – 812, 1997. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1363-951X> Acesso em 17 de julho de 2012.

HICKMAN, Matthew J.; FRICAS, Jennifer; STROM, Kevin J.; POPE, Mark W. *Mapping Police Stress*. *Police Quarterly*. 14(3) 227–250, 2011. Disponível em <http://pqx.sagepub.com/content/by/year> .Acesso no dia 24 de julho de 2012.

IVKOVIC, Sanja Kutnjak; KANG, Wook. *Police integrity in South Korea*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 35 Iss: 1, pp.76 – 103, 2012. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1363-951X> Acesso em 20 de julho de 2012.

JEFFERIS, Eric; BUTCHER, Fredrick; HANLEY, Dena. *Measuring perceptions of police use of force*. *Police Practice and Research: An International Journal*, 12:1, 81-96, 2011. Disponível em <http://www.tandfonline.com/loi/gppr20> . Acesso no dia 24 de julho de 2012.

JOHNSON, Richard R. *Police Officer Job Satisfaction: A Multidimensional Analysis*. *Policy Quarterly* 15(2) 157–176, 2012. Disponível em <http://pqx.sagepub.com/content/by/year> .Acesso no dia 24 de julho de 2012.

KRECH, David. *Indivíduo e Sociedade*. São Paulo: Pioneira, 1969.

LERSCH, Kim Michelle; MIECZKOWSKI, Tom. *Who are the problem-prone officers? An analysis of citizen complaints*. American Journal of Police, Vol. 15 Iss: 3 pp. 23 – 44, 1996. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0735-8547>. Acesso no dia 27 de julho de 2012.

REINER, Robert. *A Política da Polícia*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

REUSS-IANNI, Elizabeth. *The Two Cultures of Policing: street cops and management cops*. N. J.:Transaction Books, 1983.

SKOLNICK, Jerome H. *Justice Without Trial*. New York : John Wiley and Sons, 1966.

SKOLNICK, Jerome H; BAYLEY, David H. *Policamento Comunitário: questões práticas através do mundo*.São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

SKOLNICK, Jerome H. & FYFE, James, J. *Above the Law: Police and the Excessive Use of Force*. , New York: The Free Press, 1993.

SOUZA, J. L. C.; BRITO, D. C.; BARP, W. J. *O Segredo Institucional e a Manipulação da Informação em Goffman*. Revista de Ciências Sociais – Universidade Federal do Ceará. V. 40 N. 2, pp..47-61, 2009.

VILA, Bryan. *Tired cops: probable connections between fatigue and the performance, health and safety of patrol officers*. American Journal of Police, Vol. 15 Iss: 2 pp. 51 – 92, 1996. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0735-8547>. Acesso no dia 27 de julho de 2012.

VUORENSYRJÄ, Matti; MÄLKIÄ, Matti. *Nonlinearity of the effects of police stressors on police officer burnout*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 34 Iss: 3, pp.382 – 402, 2011. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1363-951X>. Acesso em 11 de julho de 2012.

ZHAO, Jihong; LOVRICH, Nicholas P.; GRAY, Kelsey. *Moving toward community policing: the role of postmaterialist values in a changing profession*. American Journal of Police, Vol. 14 Iss: 3 pp. 151 – 171, 1995. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0735-8547>. Acesso no dia 27 de julho de 2012.