

RBMC

REVISTA BRASILEIRA MILITAR DE CIÊNCIAS

Publicação Oficial da Fundação Tiradentes, Associação Brasileira de Saúde das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares e Academia Nacional de Saúde das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares do Brasil

VOLUME 02 • Nº 04 • NOVEMBRO DE 2016



**FUNDAÇÃO
TIRADENTES**
"Promovendo a boa saúde de policiais militares e famílias"



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE
SAÚDE DAS POLÍCIAS MILITARES
E BOMBEIROS MILITARES



“EDUCAÇÃO E CONHECIMENTO DE QUALIDADE, ALINHADOS AO MERCADO DE TRABALHO”

ATUAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR AMBIENTAL DE GOIÁS NA REPRESSÃO DE CRIMES

PREVALÊNCIA DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS EM POLICIAIS MILITARES

CULTURA ORGANIZACIONAL, MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO: RELAÇÕES ENTRE AS ORGANIZAÇÕES MILITARES FEDERAIS E SEUS AGENTES DE BAIXA GRADUAÇÃO

ENSINO E APRENDIZAGEM: NA DOCÊNCIA PARA O ENSINO MILITAR

ANÁLISE E VIABILIDADE DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM DENTRO DA DIALÉTICA HISTÓRICO CULTURAL NAS ACADEMIAS DE POLÍCIA MILITAR

Copyright © 2016 by: Fundação Tiradentes
Associação Brasileira de Saúde das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares
Academia Nacional de Saúde das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares do Brasil.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

R454 Revista Brasileira Militar de Ciências / Fundação Tiradentes. Vol. 2, n. 4
(nov 2016). - Goiânia, 2016. Ion-line.
43 p.: il.

Modo de acesso: <http://rbmc.org.br>
Quadrimestral
ISSN 2447-9071 (versão on-line)

1. Ciências médicas. 2. Ciências militares. 3. Educação – mercado de trabalho.
4. Polícia militar ambiental – repressão de crimes. 5. Substâncias psicoativas. 6.
Docência no ensino militar. I. Fundação Tiradentes. II. Associação Brasileira de
Saúde dos Policiais Militares e Corpo de Bombeiros. III. Academia Nacional de
Saúde dos Policiais Militares e Corpo de Bombeiros Militares.

CDU: 61(05)

DIREITOS RESERVADOS - É proibida a reprodução total ou parcial da obra, de qualquer forma ou por qualquer meio sem a autorização prévia e por escrito do autor. A violação dos Direitos Autorais (Lei n.º 9610/98) é crime estabelecido pelo artigo 48 do Código Penal.

Impresso no Brasil
Printed in Brazil
2016

EXPEDIENTE

Revista Brasileira Militar de Ciências

Órgão oficial de divulgação da Fundação Tiradentes, Associação Brasileira de Saúde das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares e Academia Nacional de Saúde das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares do Brasil.

Distribuição: dirigida e gratuita.

EDITOR-CHEFE

Ten. Cel. Waldemar Naves do Amaral - PhD
Diretor Acadêmico da Faculdade da Polícia Militar e Presidente da Associação Brasileira de Saúde das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares

EDITORES

Ten. Cel. Cleber Aparecido Santos
Diretor Geral da Faculdade da Polícia Militar e Presidente da Fundação Tiradentes

Ten. Cel. Ubiratan Reges de Jesus Júnior
Diretor Administrativo/Financeiro da Faculdade da Polícia Militar

Cel. Rômulo Capello Teixeira
Presidente da Academia Brasileira de Saúde dos Policiais Militares e Bombeiros Militares

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9610 (09/02/98). Nenhuma parte poderá ser reproduzida sem autorização prévia, por escrito, da Fundação Tiradentes, Associação Brasileira de Saúde das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares e Academia Nacional de Saúde das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares do Brasil, sejam quais forem os meios empregados.

CONSELHO EDITORIAL

Cel. Naldimar Lourenço Barbosa
Ten. Cel. Sérgio Henrique Nascente Costa
Ten. Cel. Helen de Melo Gervasio
Maj. Cárita Regina da S. Freire
Ten. Cel. Sandra Maria da Fonseca Diniz
Ten. Cel. Simone Aparecida Simões
Cap. José dos Reis Mendes
Cap. Hérika Gomes Falcão
Ten. Ana Paula Lindoso
Ten. Eline Rozária Ferreira Barbosa
Subten. Suzy Darlen Soares de Almeida

COORDENAÇÃO

Comunicação Social da Fundação Tiradentes
Av. Contorno, nº 2.185 -Setor Central - Goiânia-GO
CEP: 74055-140 / Telefone: (62) 3269-3348



Versailles Comunicação

Rua 1.121 com 1.124, Qd. 216, Lt. 04 - Setor Marista - Goiânia - Goiás / Brasil
CEP: 74175-080 / Telefone: (62) 3928-7178 email: redacao@versaillescomunicacao.com.br

Edição: Tatiana Cardoso
Projeto Gráfico: Tatiana Cardoso e Vinícius Carneiro

REGRAS PARA PUBLICAÇÃO

A Revista Brasileira Militar de Ciências (RBMC) aceitará materiais experimentais (com casuística) para publicação no campo relacionado, direta ou indiretamente, à atividade militar e artigos de revisão. As normas que seguem da revista serão regulamentadas segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Serão aceitos:

1. Artigos originais: que completos sejam prospectivos, experimentais ou retrospectivos.
 2. Relatos de casos: de grande interesse desde que bem documentados clínica e laboratorialmente.
 3. Série de casos: conjunto de casos alinhados, raros e bem documentados.
 4. Números especiais: com anais, coletâneas de trabalhos apresentados nos congressos brasileiros e suplementos com trabalhos versando sobre tema de grande interesse.
 5. Artigos de revisão: preferencialmente do tipo sistemática ou meta-análise.
 6. Entrevista: inédita, com pessoas que possuam contribuições significativas, seja pela sua prática, seja pela sua produção acadêmica, para a área temática da Revista. Deve ter entre 1.000 e 3.000 palavras.
 7. Sucessos do Ofício: texto que preste homenagem a professores que sejam ou que tenham sido docentes e/ou que tenham contribuído significativamente para a área temática da Revista.
 8. Comentários editoriais, a convite, quando solicitados a membros do conselho editorial.
 9. As cartas dos leitores versando sobre a matéria editorial poderão ser resumidas sem alteração dos pontos principais. No caso de críticas a trabalhos publicados, a mesma será enviada aos autores do artigo para que sua resposta seja publicada simultaneamente. As críticas deverão ser fundamentadas e acompanhadas de referências bibliográficas.
- A revista não aceitará material editorial com objetivos comerciais.

PROCESSAMENTO

Todo material enviado será analisado pelo Corpo Editorial da revista composto pelos: editores da revista, conselho editorial, colaboradores e adjuntos; sendo vetado à identificação aos revisores dos autores ou do serviço onde os trabalhos foram desenvolvidos, assim como os revisores não serão identificados pelos autores, exceto quando solicitados por aqueles.

Após o recebimento, os artigos serão datados e codificados sendo seus autores comunicados do recebimento. Os artigos que não preencherem as normas editoriais serão rejeitados neste estágio. Aqueles que estiverem de acordo serão enviados a dois revisores indicados pelo Editor. Os autores serão informados sobre a aceitação e das modificações, eventualmente sugeridas, pelo Corpo Editorial. Quando modificações forem solicitadas, os autores deverão retornar o manuscrito corrigido dentro de 15 dias, devendo justificar caso alguma sugestão não for aceita.

DIREITOS AUTORAIS (COPYRIGHT)

É uma condição de publicação em que os autores transferem os direitos autorais de seus artigos a Revista Brasileira Militar de Ciências (RBMC). Todos os artigos deverão ser enviados com uma carta de encaminhamento assinada por todos os autores relatando que o trabalho para publicação é original e que não foi enviado para análise ou publicado em outras revistas, no todo ou parcialmente. Na carta ainda deve estar explícito que os autores transferem os direitos autorais para RBMC e concordam com as normas editoriais. A transferência dos direitos autorais para RBMC não afeta os direitos de patente ou acordos relacionados aos autores. As figuras, fotos ou tabelas de outras publicações podem ser reproduzidas desde que autorizadas pelo proprietário. A autorização escrita deve ser enviada junto com manuscrito. O material publicado passa a ser propriedade da RBMC, podendo ser reproduzido com sua anuência. A RBMC não se obriga a devolver os originais mesmo em caso de recusa.

ASPECTOS ÉTICOS

O Corpo Editorial segue os princípios da Declaração de Helsinki e recomendamos que os autores dos artigos enviados obedeam ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e preencham os requerimentos reguladores e legais para experiências em seres humanos com drogas, incluindo consentimento informado, de acordo com os procedimentos necessários em sua instituição ou país. Toda informação do paciente deve ser anônima. Para maiores detalhes, acessar o site da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa http://conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/index.html

AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE

O conteúdo intelectual dos manuscritos é de total responsabilidade de seus autores. O Corpo Editorial não assumirá qualquer responsabilidade sobre as opiniões ou afirmações dos autores. Todo esforço será feito pelo Corpo Editorial para evitar dados incorretos ou imprecisos. O número de autores deve ser limitado em seis.

SUBMISSÃO DOS ARTIGOS

Os autores enviarão por via eletrônica, através do email rbmc@tiradentes.org.br, o arquivo completo, juntamente com as fotos e tabelas (se houver). No email deverá conter o endereço completo, telefone, e email do autor.

ESTRUTURA E FORMATAÇÃO DOS TRABALHOS

Os arquivos devem ser enviados em formato doc, odt ou rtf, tamanho A4, com margens superior, inferior, esquerda e direita de 2,5cm.

Os artigos originais devem conter os seguintes tópicos: Título (português e inglês), resumo (português e inglês), introdução, objetivos, métodos, resultados, discussão, conclusões, agradecimentos e referências. Cada tópico deve ser iniciado em uma nova página.

Os relatos de casos e série de casos devem ser estruturados em: resumo, introdução, relato de caso, discussão e referências.

Os artigos de revisão sistemática devem seguir resumo, introdução com objetivo, revisão de literatura, metodologia, discussão, considerações finais e referências.

As entrevistas podem ser nos formatos jornalísticos “ping-pong” ou “texto corrido” e deverão conter uma foto do entrevistado.

As meta-análises seguem o princípio dos artigos originais.

A primeira página deve incluir: título, primeiro e último nome dos autores e sua filiação, títulos (não mais que 20 letras), palavras-chaves (5-8) e o endereço para correspondência. A segunda página deve conter o título do artigo no cabeçalho e cuidado deve ser tomado no restante do texto para que o serviço ou os autores não possa ser identificado (suprimi-los).

1) Elementos pré-textuais:

Título: Fonte Times New Roman, tamanho 14, negrito, em caixa alta e centralizado. O título deve ter, no máximo, 20 palavras. Deve vir acompanhado do título em inglês.

Resumo: em português, independentemente da língua em que o texto foi escrito. O resumo deve conter entre 120 e 250 palavras, ser escrito em parágrafo único, em fonte Times New Roman, tamanho 12, justificado. O resumo dos artigos originais devem ser divididos em seções contendo informações que permita ao leitor ter uma ideia geral do artigo, sendo divididos nos seguintes tópicos: objetivos, métodos, resultados e conclusões. O resumo dos relatos de casos deve ser em um único parágrafo. Uma versão em inglês do resumo e das palavras-chaves deve ser fornecido

Palavras-chave: uma linha abaixo do resumo. Em português, independentemente da língua em que o texto foi escrito. Mínimo 3 e máximo 5 palavras-chave, separadas por ponto.

Abstract: duas linhas abaixo das palavras-chave. O abstract deve ser escrito em parágrafo único, Times New Roman, tamanho 12, justificado.

Keywords: uma linha abaixo do abstract. Em inglês, independentemente da língua em que o texto foi escrito. Mínimo 3 e máximo 5 keywords, separadas por ponto.

2) Elementos textuais:

a) **Corpo do texto:** Fonte Times New Roman, tamanho 12; alinhamento justificado; espaçamento de 1,5 entre linhas, simples entre os parágrafos e duplo entre partes do texto;

b) **Títulos das seções:** Fonte Times New Roman, tamanho 12, em caixa alta e negrito; alinhado à esquerda; não devem ser numerados.

c) **Citações:** deve-se seguir as normas da ABNT NBR-10520 para citações.

d) **Notas de rodapé:** devem ser restritas ao mínimo indispensável; devem ser numeradas sequencialmente; alocadas ao final da página correspondente. Alinhamento justificado, com espaço simples dentro da nota e entre as notas.

e) **Termos em língua estrangeira** devem ser grafados em itálico. Caso seja preciso destacar alguma palavra ou frase, empregar também o itálico.

f) **Recomenda-se a grafia dos números** de um a dez por extenso, assim como das dezenas e centenas redondas (vinte, trezentos), e a grafia em algarismos para quaisquer idades (50 anos) e períodos de tempo (3 meses, 7 minutos, 80 anos).

g) **Conforme a norma ABNT NBR 14724**, para apresentação de trabalhos acadêmicos, os recursos visuais (desenhos, esquemas, fluxogramas, fotografias, gráficos, mapas, organogramas, plantas, quadros, retratos, quadros e tabelas) devem trazer sua identificação na parte superior, precedida da palavra designativa, seguida de seu número de ordem de ocorrência no texto, em algarismos arábicos, do respectivo título e/ou legenda explicativa de forma breve e clara. Na parte inferior, deve ser inserida a fonte. Caso o trabalho seja aprovado, poderá ser solicitado o envio dos recursos visuais no formato JPG com resolução acima de 300 dpi.

ESTILO

As abreviaturas devem ser em letras maiúsculas e não utilizar ponto após as letras, ex: US e não U.S. As análises estatísticas devem ser pormenorizadas no tópico referente aos métodos. O uso de rodapé não será permitido, exceto em tabelas. O Corpo Editorial reserva o direito de alterar os manuscritos sempre que necessário para adaptá-los ao estilo bibliográfico da revista.

LITERATURA CITADA

As referências devem ser numeradas consecutivamente à medida que aparecem no texto e depois nas figuras e tabelas se necessárias, citadas em numeral sobrescrito, ex: “Trabalho recente sobre o efeito do ultrassom 22 mostra que...”. Todas as referências devem ser citadas no fim do artigo seguindo as informações abaixo:

1. et al. Não é usado. Todos os autores do artigo devem ser citados.

2. As abreviações dos jornais médicos devem seguir o formato do Index Medicus.

3. Trabalhos não publicados, artigos em preparação ou comunicações pessoais não devem ser usadas como referências. Quando absolutamente necessárias, somente citá-las no texto.

4. Não usar artigos de acesso difícil ou restrito aos leitores, selecionando os mais relevantes ou recentes. Nos artigos originais, o número de referência deve ser limitado em 25 e os relatos de casos e cartas em 10.

5. A exatidão dos dados da referência é de responsabilidade dos autores.

As referências devem seguir o estilo ABNT NBR-6023.

AGRADECIMENTOS

Dirigidos às contribuições científicas ou materiais de outros que não justifiquem co-autoria.

ILUSTRAÇÕES

As legendas das ilustrações devem ser digitadas em páginas separadas. Todas as ilustrações devem ser citadas no texto do artigo e numeradas de acordo com aparecimento, ex: figura 3.

TABELAS E GRÁFICOS

As tabelas devem ser digitadas no corpo do texto conforme a disposição do autor e os seguintes símbolos devem ser usados no rodapé: *, †, ‡, †.

DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE E FINANCIAMENTO DE PESQUISA

O autor deve estabelecer se há relação de conflito de interesse e se há financiamento de pesquisas. Em havendo uma das duas condições, estabelecer e nomeá-las.

08

“EDUCAÇÃO E CONHECIMENTO DE QUALIDADE, ALINHADOS AO MERCADO DE TRABALHO”

TATIANA CRISTINA CARDOSO E WALDEMAR NAVES DO AMARAL

11

ATUAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR AMBIENTAL DE GOIÁS NA REPRESSÃO DE CRIMES

KELLY SOUSA E MÁRCIA CAVALCANTE

16

PREVALÊNCIA DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS EM POLICIAIS MILITARES

SÉRGIO NASCENTE-COSTA, JOSÉ NETO E RODRIGO FIGUEIREDO

21

CULTURA ORGANIZACIONAL, MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO: RELAÇÕES ENTRE AS ORGANIZAÇÕES MILITARES FEDERAIS E SEUS AGENTES DE BAIXA GRADUAÇÃO

MARCUS FABIANO COTA E VALTER FERNANDO VIANA

31

ENSINO E APRENDIZAGEM: NA DOCÊNCIA PARA O ENSINO MILITAR

ALISSON OLIVEIRA, ELIAS TOLEDO E FERNANDO MENEZES

36

ANÁLISE E VIABILIDADE DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM DENTRO DA DIALÉTICA HISTÓRICO CULTURAL NAS ACADEMIAS DE POLÍCIA MILITAR

DORACI MANGUCI, ELIAS TOLEDO, JOSÉ REIS, LUCIANA COUTO E MÁRCIO NEVES

“FAZER ACONTECER”

Na condição “fazer acontecer”, o ser humano divide-se em três grupos: 1º os que fazem; 2º os que assistem; 3º os que nem fazem nem assistem.

Há dois anos, começou-se um trabalho intenso para instalação da Faculdade da Polícia Militar (FPM), tendo a Fundação Tiradentes como mantenedora. Tal feito tem produzido resultados rápidos e profícuos.

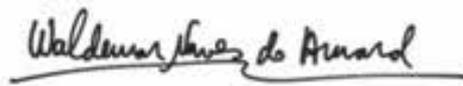
Há exatamente um ano, e seguindo planejamento e metas daquela fundação, e com o olhar acadêmico, foi instalada a Revista Brasileira Militar de Ciências (RBMC), com o fim de dar acolhida e retaguarda científica àquela faculdade e também à Polícia Militar de Goiás.

Este é o 4º número desta Revista, com formato eletrônico e em *papers*, com apelo forte no entendimento da saúde policial militar com extensão às demais áreas militares, onde a ciência deve manter as políticas de ações permanentes nos seus vários setores.

Assim, queremos felicitar esta recém-nascida pelo seu primeiro ano de vida, com “ares” de gente grande, demonstrando que as pessoas da FPM são do primeiro grupo, pois efetivamente “fazem”.



TEN. CEL. CLEBER APARECIDO SANTOS
PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO TIRADENTES



TEN. CEL. WALDEMAR NAVES DO AMARAL
EDITOR-CHEFE DA REVISTA BRASILEIRA MILITAR DE CIÊNCIAS

“EDUCAÇÃO E CONHECIMENTO DE QUALIDADE, ALINHADOS AO MERCADO DE TRABALHO”

TATIANA CRISTINA CARDOSO¹ E WALDEMAR NAVES DO AMARAL²



TENENTE-CORONEL DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS E DIRETOR-PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO TIRADENTES, DESDE 2014, CLEBER APARECIDO SANTOS RELATA NESSA ENTREVISTA SOBRE OS AVANÇOS DA TECNOLOGIA E COMO ELA CONTRIBUI NA INCESSANTE BUSCA POR SOLUÇÕES AOS GRANDES PROBLEMAS QUE ASSOLAM A HUMANIDADE. AQUI ELE DISCORRE COM PROPRIEDADE SOBRE TECNOLOGIA, POIS ATUOU POR MAIS DE OITO ANOS NA SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA COMO CHEFE NAS ÁREAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DE ADMINISTRAÇÃO E SUPORTE, COORDENANDO O DESENVOLVIMENTO DA INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA E DE SISTEMAS CORPORATIVOS. ESTEVE AINDA POR UM ANO NO COMANDO DE APOIO LOGÍSTICO ONDE CRIOU A DIVISÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – DTIC NA PMGO, DESENVOLVEU E INICIOU A EXECUÇÃO DO PRIMEIRO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA TI NA CORPORAÇÃO. DE 2012 A 2016 SE TORNOU CHEFE DO CENTRO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA PMGO, LIGADO À FUNDAÇÃO TIRADENTES, INSTITUIÇÃO QUE ATENDE OS POLICIAIS MILITARES DE GOIÁS E SEUS FAMILIARES. NELA OCUPOU CARGOS DE DIRETOR FINANCEIRO E DIRETOR ADMINISTRATIVO E HOJE, COMO DIRETOR-PRESIDENTE, LIDERA O PROJETO DE IMPLANTAÇÃO DA FACULDADE DA POLÍCIA MILITAR – FPM. NA ENTREVISTA ELE TAMBÉM ABORDA AS ÁREAS DE ENSINO DA FPM, A PRIMEIRA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA DO BRASIL A SEGUIR A TRADIÇÃO MILITAR DE ENSINO, E ANALISA A RELEVÂNCIA NA FORMAÇÃO DE CIDADÃOS COM DISCIPLINA E RESPEITO AO PRÓXIMO.

DISRUPÇÃO

“Em todas as grandes mudanças no mundo nos últimos anos, que criaram novos mercados e extinguiram outros, a tecnologia estava por trás. E não há nada que indique que a Medicina estaria fora desse contexto. Isso aconteceu por uma série de fatores, dentre eles porque a tecnologia (computação) permite ganhar em escala e reduzir custos de forma muito drástica. Com isso se destrói mercados inteiros e se cria novos. Por exemplo, há 20 anos o custo que se tinha para armazenar e processar dados era um. Hoje estimativas apontam que esse custo foi diminuído em centenas vezes desde o início da era digital.

E quando a tecnologia atinge um patamar em alguma área que promove uma mudança radical desse nível, o termo usado para definir chama-se disrupção. A disrupção é exatamente

isso. Você tem um mercado X que trabalha de forma tal, mas, com certo tempo, a tecnologia consegue baixar custos e você ampliar mercado. Quando ocorre de fato disrupção em alguma dessas áreas, desmonetiza (desvaloriza) e o serviço passa a ficar praticamente sem custo. Por exemplo, o acesso à internet hoje é barato comparado ao que era antes. Antigamente, nos primeiros acessos à internet daqui, na década de 1990, era preciso ter um modem no computador que discava para um certo número, com uma velocidade de 9.600 kbps. Hoje contratamos com facilidade acessos à internet com velocidades de 15, 20 ou 50 Mbps. É uma diferença brutal de custo por byte transportado. A tecnologia permite que se compartilhe informações e dados numa enorme escala. Esse é um ponto que a tecnologia impacta fortemente nos negócios, a tal ponto

1. Bacharel em Comunicação Social – Jornalismo pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), Bacharel em História pela Universidade Federal de Goiás (UFG), Mestranda em História pela Universidade Federal de Goiás (UFG).

2. Médico ginecologista-obstetra/ Phd – Tenente Coronel da Polícia Militar do Estado de Goiás.

de se criar mercados novos onde não existe nem o produto em si. Por exemplo, o UBER não tem um táxi e os principais jornais do mundo já não têm a versão impressa mais, se limitaram ao virtual. Os livros seguem o mesmo caminho e já estão presentes no mercado tecnologias que trarão impactos bastante rápidos para a indústria de modo geral. Impressão 3D, por exemplo, a inteligência artificial cognitiva, que impactará a Medicina fortemente”.

EDUCAÇÃO

“Existe uma iniciativa nos EUA, que partiu da união de algumas grandes empresas, em sua maioria da área de tecnologia, e talvez as mais conhecidas aqui sejam Google, Siemens e Nasa que fundaram uma entidade chamada Universidade da Singularidade. Inclusive essa instituição realizou recentemente um importante evento, a Exponential Medicine, que contou com a participação do Tenente-Coronel Waldemar Naves do Amaral, médico ginecologista-obstetra e diretor Acadêmico da Faculdade da Polícia Militar. E eles tem olhares para diversas áreas. A Medicina é apenas uma delas. A Universidade da Singularidade está sempre em busca de pessoas, empresas ou de quem está pensando em soluções que vão “disrupturar” o mercado nesse sentido os próximos anos, sendo a visão deles sair na frente de tudo isso. Ali funciona uma imensidade de startups, eles têm uma série de programas e projetos para isso. Um dos mentores lá, Peter Diamandis, tem alguns dados e estatísticas que nos assustam um pouco. Algumas do tipo: ele estima que nós temos cerca de 5 bilhões de pessoas no mundo sem atendimento médico real, de qualidade, eficiente. Quando você pega os dados de saúde nos EUA, o que a Califórnia gasta num dia, muitos países não gastam em um ano. A disparidade é desse nível. E eles colocam que a única forma de atender todas essas pessoas, que estão fora do mercado do atendimento de saúde hoje, é se surgir algum tipo de solução tecnológica que cause disruptura, baixe o custo enormemente e permita o atendimento. Esse é o conceito, sendo que algumas empresas estão bem na frente disso, talvez a principal dessas seja a IBM que já começa a mostrar soluções, como por exemplo, o Watson. Que você já deve ter visto em algum programa de TV, que a IBM com o Deep Blue foi o primeiro computador que ganhou um jogo de xadrez, em 1997, contra um campeão russo, Garry Kasparov. E de lá para cá, agora com o Watson, desenvolveu enormemente seu conhecimento e tecnologia. Estive em um evento em São Paulo, ano passado, onde a IBM estava, juntamente com outras empresas, onde nos mostraram alguns exemplos disso; hoje o Watson é uma plataforma de serviços disponível na internet para qualquer um de nós baixar e desenvolver interface de comunicação

com ele. O valor cobrado é por tráfego ou processamento de dados. Então são centavos para cada tipo de consulta que você faz, ou processamento que realiza. Foram dados exemplos lá de coisas que o Watson faz como usar a foto do cachorro de alguém do público participante, e o computador revelar a raça do cachorro só de ‘olhar’ para a foto”.

MEDICINA E TECNOLOGIA

“Na Medicina isso está evoluindo rapidamente, pois a IBM e a Universidade da Singularidade está com um foco grande nisso. Algumas estatísticas desses experimentos já mostram que em certos campos da Medicina, o diagnóstico por computador é mais preciso do que de um humano. Daí eu enxergo uma possível disruptura. Outra característica da disruptura é exatamente essa, mudança de cenário rápido”.

FACULDADE DA POLÍCIA MILITAR

“Então eu vejo que acontecerá disrupturas em diferentes mercados em algum momento do tempo e a Faculdade da Polícia Militar quer estar surfando nessa onda da mudança, lá na ponta, e não sendo levada por ela”. Estamos falando de mudança de patamar de escala, de transformação no oferecimento de prestação de serviços e produtos. Em todas as palestras que ouvi e artigos que li, as pessoas estão preocupadas com diversos problemas e tentando achar soluções, claro que também com uma visão mercadológica, pois essas empresas estão no mundo na ponta de negócios, de mercado e de valor, através de oferecer bens e serviços. A intenção que eu vejo sempre é atingir cada vez mais pessoas, não permitir mais que só uns grupos pequenos de pessoas em países ricos tenham acesso a bens e serviços porque o custo é inviável para um país pobre. E, à medida que você cria esse conceito, ou algum processo que possa promover disruptura, você consegue ganhar isso em escala.

Sendo assim, onde a filosofia da Faculdade da Polícia Militar (FPM) se enquadra? Ouvi um professor falar na semana passada, de uma situação que eu achei extremamente interessante e pertinente de citar. José Ernesto Bologna, um dos criadores do Instituto Ethos, afirmou de forma clara que existem grandes coletivos em nossa sociedade: família, religião, empresa, igreja e Estado. Ele disse que, dos grandes coletivos, os responsáveis por entregar valor moral, que é um dos conjuntos valor que formam a base na sociedade, sempre foram, historicamente, a igreja e a família. Contudo, vivemos um momento em que a igreja fragmentou em diversas visões e interesses e tem muita dificuldade de entregar esses valores morais, e grande parte dessa decadência moral que vivemos ele atribui a isso. A família também deixou de ter isso como mote fundamental, de entregar algum valor moral. E, de acordo com o José Ernesto Bologna,

as empresas que sobreviverão na primeira metade do século XXI e que terão garantia e perenidade no futuro, são aquelas que conseguirem ocupar esse espaço, que alguns desses grandes coletivos não ocupam mais. As empresas que conseguirem entregar isso, de alguma forma, seja num serviço, seja num produto, seja como filosofia, seja em qualquer atividade, tendem a atrair um público que crescerá e que tende a fidelizar, pois estamos vivendo num mundo em que as coisas parecem em desordem. Vemos que existe uma quebra fundamental de valores. Aqueles que entregarem valor moral, nos seus produtos e serviços, são aqueles que farão diferença na primeira metade do século XXI e na segunda metade desse século, fechando esse novo ciclo. Vejo isso muito claro nos discursos das pessoas da Universidade da Singularidade, eles estão preocupados com mercado, mas sem deixar de lado a busca por soluções para atender a população”.

EDUCAÇÃO DE QUALIDADE E CONHECIMENTO

“E isso está no âmago do nosso projeto da Faculdade, porque a nossa faculdade oferecerá muitas outras coisas, além de conhecimento de sala de aula. Dentro do conceito da nossa faculdade nossa missão será “agregar valores de civismo e cidadania, mediante a disciplina e os valores humanos com a formação de profissionais éticos, inovadores e transformadores da sociedade, com alicerce na excelência do conhecimento e no compromisso social”. Temos ainda ênfase na disciplina, respeito, civismo e cidadania. Em nossa base fundamental, estamos falando de educação de qualidade e conhecimento, alinhado com mercado de trabalho. Isso define nosso alicerce fundamental, nos colocando em um nicho de mercado com o qual vamos querer nos comparar. Educação de qualidade e conhecimento são propostas inegociáveis e alinham as pessoas que vamos formar para o mercado de trabalho, que também é inegociável. Não formaremos pessoas para ficarem procurando emprego e depois mudarem de área profissional porque não conseguem atuar na área delas. O que tenho dito para nossa equipe é que isso para nós é commodity. Esse discurso estará inserido nos valores da diretoria, dos coordenadores e dos professores, ou seja, os líderes da FPM. Isso estará também inserido na forma de disciplina, na forma de ensino. Um de nossos maiores desafios e dilemas será a escolha de um corpo docente que siga esse novo conceito que desejamos aplicar. Nem professores nem alunos serão “enganados” quanto a isso.

Disciplina, respeito, civismo e cidadania estarão no corpo da formação do profissional que a FPM oferecerá”.

CARREIRA

“As pessoas entram no mercado de trabalho quase sempre por conhecimento, currículo, experiência profissional e etc.

Mas elas só ficam no mercado de trabalho, nas empresas, e só crescem se deixarem sua marca pessoal ao desenvolver um trabalho profissional eficiente, para ela mesma e a empresa. Permanece no mercado se ela consegue aliar a questão comportamental de conseguir trabalhar em equipe, ter uma visão a longo prazo, de conseguir criar sinergia nas atividades e no trabalho. Fica no mercado se tiver aliado no conhecimento uma série de outros valores que ela conseguirá aplicar na atividade profissional dela. E aqui começamos a diferenciar esse profissional. Pretendemos também desenvolver valores internos das pessoas, com disciplinas específicas, oficinas e uma forma de trabalhar diferente. Estamos falando de inteligência emocional e inteligência social, que é saber estar e conviver dentro de um grupo e fazer com que aquele grupo entregue valor. É aí que as coisas começam a ficar mais claras e que realmente precisamos desenvolver. Existem experimentos pelo mundo, tendo como precursor o Peter Senge, de Stanford, mas nada tão junto como nós estamos querendo fazer aqui, unindo autoconhecimento e empatia. Por fim, almejamos aliar tudo isso com a questão da inovação disruptiva. Queremos formar pessoas que chegarão no mercado de trabalho com a visão de puxar as suas empresas e entidades para navegar nesse novo mundo. Isso de fato configura bases e valores fundamentais da nossa Faculdade.

No planejamento de execução da Faculdade, nós temos foco nessas questões de parcerias internacionais, na formação de consciência nos docentes, que é para o docente compreender a filosofia da escola em si, e saber se ele está identificado com isso ou não. Enfrentaremos a questão do nivelamento dos alunos, que se dá do ponto de vista do conhecimento das ciências básicas, pois sabemos que chegarão alunos nos níveis mais diversos, mas pelo menos das ciências básicas tenho certeza que teremos que fazer um nivelamento inicial, até para ele dar conta de acompanhar a carga de qualidade de ensino que pretendemos aplicar nele, como matemática e português, junto com a filosofia da escola”.

ATUAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR AMBIENTAL DE GOIÁS NA REPRESSÃO DE CRIMES

PERFORMANCE OF MILITARY POLICE ENVIRONMENTAL GOIÁS THE LAW OF LIGHT TO THE CRIMES OF REPRESSION

KELLY SOUSA¹ E MÁRCIA CAVALCANTE²

RESUMO

O presente trabalho científico tem por objetivo geral analisar a atuação da Polícia Militar Ambiental de Goiás na repressão de crimes à luz da Lei n. 9.605, de 12 de fevereiro 1998, na cidade de Goiânia, durante o ano de 2015. Seus objetivos específicos incluem conceituar crimes ambientais, bem como apresentar a Lei de Crimes Ambientais (Lei 9605/98); identificar os princípios norteadores da Polícia Militar Ambiental, descrever sua atuação por meio da análise estatística dos dados obtidos nos boletins de ocorrências registrados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2015 em Goiânia e, finalmente, abordar o poder de polícia administrativa dentro da Política Nacional de Meio Ambiente como forma eficaz de proteção e prevenção do meio ambiente. Por meio da análise estatística descritiva simples dos dados, utilizando-se do recurso Excel - Microsoft 7, observa-se a intensa e ampla atuação da instituição militar, que em apenas 12 meses registrou diversas ocorrências, constatando-se que a Polícia Militar Ambiental de Goiás representa importante ferramenta para a ação do Estado na proteção do meio ambiente, a nível municipal.

PALAVRAS-CHAVE: MEIO AMBIENTE, TUTELA ADMINISTRATIVA, CRIMES AMBIENTAIS, POLÍCIA MILITAR AMBIENTAL DO ESTADO DE GOIÁS.

ABSTRACT

The present scientific work have the objective analyze the situation of the Military Environmental Police of Goiás in the fight against the crime under the Law nº9.605 of February, 12 of 1998, in the city of Goiânia, through the year of 2015. The specific objectives includes conceptualize environmental crimes as well as present the law of the environmental crimes (9.605/98); to identify the principles that guide the Military Environmental Police, to describe it's work through the statistical analysis of the data gathered in the police reports registered between January of 2015 and December of 2015 in Goiânia and, finally, approach the regulatory power of the state inside of the National Environmental Policy as an effective way of protection and prevention of the environment. Through the simple descriptive statistical analysis of the data, using the resources of the Excel - Microsoft 7, is noted the intense and wide operation of the military institution, which in only 12 months registered plenty police reports, finding that the Military Environmental Police of Goiás represents an important tool to the action of the State in the protection of the environment, municipally.

KEY WORDS: ENVIRONMENT, ADMINISTRATIVE MINISTRY, ENVIRONMENTAL CRIMES, ENVIRONMENTAL MILITARY POLICE OF THE STATE OF GOIÁS.

INTRODUÇÃO

A temática sobre o meio ambiente vem sendo com frequência discutida à medida que o desenvolvimento econômico e social se expande. Tutelado juridicamente pela Constituição Federal de 1988, o meio ambiente ecologicamente equilibrado revela sua importância para as presentes e futuras gerações como meio de manutenção da própria espécie. Advém daí a importância de constantes estudos e pesquisas na área.

O presente artigo científico tem por objeto de estudo a análise da atuação da Polícia Militar Ambiental de Goiás na repressão de crimes à luz da lei n. 9.605, de 12 de fevereiro 1998, na cidade de Goiânia. A pesquisa inicia-se com a abordagem aos conceitos de Meio Ambiente, Crimes Ambientais, bem como a análise da legislação pertinente.

Em um segundo momento se faz uma abordagem sobre a atuação da Polícia Militar Ambiental do Estado de Goiás,

1. Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade ESUP, bacharel em Fisioterapia pela Faculdade ESEFFEGO/2012, Policial Militar lotada no CALTI.

2. Mestre em Direito Agrário pela Universidade Federal de Goiás/2012, Professora Universitária e advogada.

apresentando seus princípios norteadores e mecanismos de ação, com posterior análise estatística dos dados obtidos por meio dos boletins de ocorrências de crimes ambientais registrados no período de janeiro de 2015 a dezembro 2015 em Goiânia,

Posto isto, ao se analisar a atuação da Polícia Militar Ambiental de Goiás, tendo por base os dados obtidos, busca-se analisar o poder de polícia administrativa dentro da Política Nacional de Meio Ambiente como forma eficaz de proteção e prevenção do meio ambiente.

2. OBJETIVOS

GERAL:

Analisar a atuação da Polícia Militar Ambiental de Goiás na repressão de crimes de poluição e outros crimes ambientais.

ESPECÍFICOS:

Conceituar Crimes Ambientais;

Apresentar a Lei de Crimes Ambientais (Lei 9605/98), em especial os crimes de poluição e outros crimes ambientais;

Identificar os princípios norteadores da Polícia Militar Ambiental, como parte da Política Nacional de Meio Ambiente;

Descrever a atuação da Polícia Militar Ambiental do Estado de Goiás;

Analisar estatisticamente a atuação da Polícia Militar Ambiental de Goiás, por meio dos Boletins de Ocorrências registrados, no que tange a repressão de crimes ambientais;

Abordar o poder de polícia administrativa dentro da Política Nacional de Meio Ambiente como forma eficaz de proteção e prevenção do meio ambiente.

3. MÉTODOS

Foram analisados os boletins de ocorrência registrados pelo Batalhão de Polícia Militar Ambiental de Goiás, no período de janeiro de 2015 à dezembro de 2015, na cidade de Goiânia. Os dados foram tratados e obtidos por meio da plataforma Microsoft excell/ Windows 7, e apresentados em forma de estatística simples descritiva.

4. RESULTADOS

Conforme gráfico 01, no período de 12 (doze) meses foram registradas 142 ocorrências na cidade de Goiânia, sendo que os meses de maior produtividade foram dezembro, com 22 atendimentos e junho, com 20 atendimentos; já os meses de menor produtividade foram fevereiro, julho e agosto; ambos com 7 ocorrências cada.

Quantidade de Ocorrências por mês

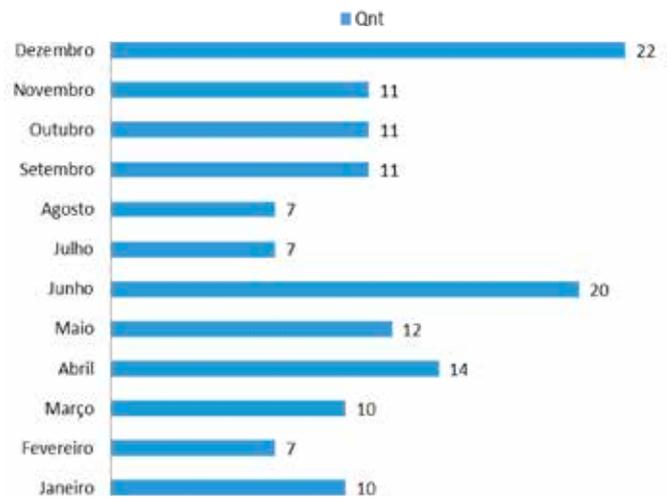


Gráfico 01 - Quantidade de Ocorrências registradas por mês

Fonte: Boletins de Ocorrências, registrados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2015, pelo 1º Batalhão de Policiamento Ambiental, na cidade de Goiânia.

Já em relação às categorias de ocorrências registradas observamos que, conforme Gráfico 02, estas podem ser classificadas em três tipos de acordo com o padrão estabelecido pela PM-GO: Ocorrências proativas, ocorrências reativas e ocorrências envolvendo crimes ambientais. As ocorrências proativas são assim denominadas quando são realizadas com o objetivo de prevenção, impedindo que o crime venha a se realizar, já as ocorrências reativas são realizadas quando o fato já ocorreu, de modo a dar continuidade as devidas providências, por fim as ocorrências de crimes ambientais são aquelas cujo o tipo ou fato se enquadram em algum artigo da Lei 9.605/98.

De modo geral, as ocorrências proativas representaram 37,32% do total registrado, as reativas 7,75%, e as ocorrências de acordo com a Lei de Crimes Ambientais representam 54,93%. O gráfico 03 apresenta de modo detalhado quais os tipos de ocorrências, nas três categorias.

Por fim, analisamos o registro das ocorrências envolvendo Crimes Ambientais, de acordo com a Lei 9605/98, como mostra o Gráfico 04. Vários tipos penais foram registrados, com destaque para as ocorrências envolvendo animais silvestres (37 ocorrências), maus-tratos a animais (15 ocorrências) e degradação ambiental (11 ocorrências).

5. DISCUSSÃO

A Lei n. 6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente definiu meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (art. 3º, I). Completando tal conceito, Silva (2013, p.20)

afirma que o meio ambiente é a “[...] interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas.” A partir de tais conceitos, nota-se a importância do cuidado com o meio ambiente. Para Sirvinskas (2015, p.81), “o meio ambiente deve ser preocupação central do homem, pois toda a agressão a ele poderá trazer consequências irreversíveis às presentes e futuras gerações”.

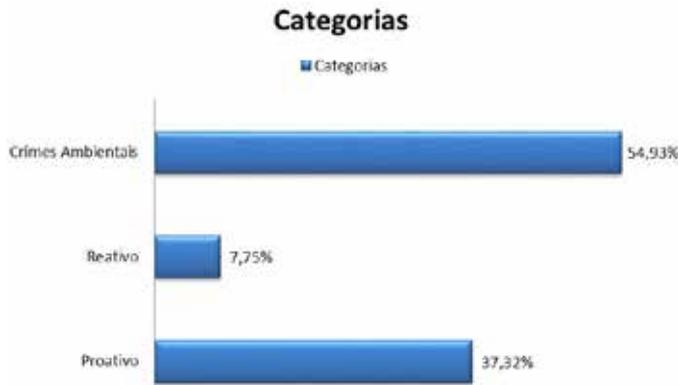


Gráfico 02 – Categorias das Ocorrências Registradas
 Fonte: Boletins de Ocorrências, registrados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2015, pelo 1º Batalhão de Policiamento Ambiental, na cidade de Goiânia.

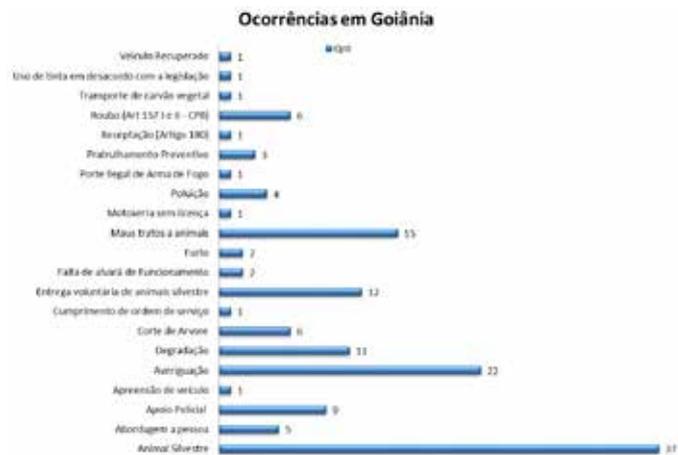


Gráfico 03 – Tipos de Ocorrências registradas
 Fonte: Boletins de Ocorrências, registrados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2015, pelo 1º Batalhão de Policiamento Ambiental, na cidade de Goiânia.



Gráfico 04 – Ocorrências registradas, de acordo com a Lei 9605/98 – de Crimes Ambientais.
 Fonte: Boletins de Ocorrências, registrados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2015, pelo 1º Batalhão de Policiamento Ambiental, na cidade de Goiânia.

Na mesma linha, Reale Junior (2011) ressalta:

O meio ambiente essencial à sadia qualidade de vida visa ao bem das gerações a atual e as futuras, o que demonstra ser o meio ambiente um instrumento para o homem, para a vida hoje e amanhã. Assim, a proteção é contra atos do homem para interesse do próprio homem, como um bem comunitário que reverte ao bem-estar individual e, portanto, um direito social e individual.

Legalmente, a concepção de degradação de qualidade ambiental foi estabelecida como qualquer alteração adversa das características do meio ambiente (Lei 6.938/81, art 3º, II). Em complemento, Pinheiro (2010, p. 22) conceitua impacto ambiental como qualquer degradação do meio ambiente, qualquer alteração dos atributos destes. Sendo assim, “[...] o problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade de vida humana, se não a própria sobrevivência do ser humano.” (SILVA, 2013, p. 30).

A grande importância que o meio ambiente representa para a humanidade levou-o a ser incluído entre os direitos fundamentais do cidadão. A tutela do meio ambiente é elevada “[...] ao plano constitucional, de forma autônoma e global, ressaltando-se que todos têm direito a um meio ambiente sadio e equilibrado, bem como o dever de o preservar.” (MILARÉ, 2011).

Pinheiro (2010, p. 53) lembra que “[...] o meio ambiente encontra-se implicitamente protegido no capítulo atinente aos direitos fundamentais do homem, na Constituição Federal de 1988, mais especificamente como parte integrante do direito à vida (art. 5º, caput) [...]” e que, de forma explícita, também é objeto da norma constitucional em diferentes aspectos e diversos artigos. Barroso (2011) completa ao afirmar que ao longo de todo o texto constitucional, inúmeras outras disposições versam sobre o tema, e ainda exemplifica:

[...] Assim é que a ela faz menção expressa ao tipificar a ação popular e a ação civil pública; ao enunciar as competências dos entes federativos; ao declinar os princípios específicos da Ordem Econômica e Financeira; ao abrigar o ambiente de trabalho no conceito de meio ambiente; e ao incluir os sítios de valor ecológico no patrimônio cultural brasileiro.

De modo mais exclusivo, a Constituição Federal de 1988 dedicou um longo artigo - o 225 - ao meio ambiente, estabelecendo a garantia do Estado no que diz respeito ao direito de acesso de todos de um meio ambiente sadio e ecologicamente equilibrado. Ainda sobre o art. 225, Pinheiro (2010, p. 55) ressalta que “[...]o legislador constituinte considera o meio ambiente bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.”

Anterior a Constituição Federal de 1988, a proteção ambiental era regida pela Lei n. 6.938/81, que dispõe sobre a Política e o Sistema Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação. Além dessa lei, havia o Código Florestal, o Código de Caça, o Código das Águas, o Código de Mineração e outras leis esparsas. [...] Após muita discussão no Congresso Nacional, veio a lume a Lei n. 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, que disciplinou sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente. (SIRVINSKAS, 2015, p. 97).

Silva (2011) justifica a criação da Lei de Crimes Ambientais (Lei n. 9.605/98) ao lembrar que “[...] ingresso do meio ambiente no rol dos bens jurídicos de suprema relevância para a ordem constitucional teve como consequência lógica sua proteção sob o pálio do Direito Penal, já que a este pertence a função de tutelar os valores fundamentais para a sociedade.” Sendo assim, o legislador penal editou a Lei 9.605/98, consolidando os tipos penais e objetivando reprimir e sancionar as infrações ambientais.

A Lei de Crimes Ambientais “[...] separou os crimes segundo os objetos de tutela, assim: crimes contra a fauna (arts. 29-37), crimes contra a flora (arts. 38-53), poluição e outros crimes (arts. 54-61) e crimes contra Administração Ambiental (arts. 66-69).” (SILVA, 2013, p. 330). Sua principal finalidade é a prevenção, “[...] uma vez que pretende evitar lesões aos bens jurídicos tutelados por meio dos instrumentos que lhe são inerentes: a cominação de sanção e a execução da pena aplicada.” (SILVA, 2011).

Como já foi mencionada, a Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981, instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente, anterior à própria Constituição Federal de 1988, e estabelecia o “[...] conjunto de ações, estudos e projetos governamentais, cujo objetivo é “a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no país, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana” (art. 2.º, caput).” (DAWALIB, 1999).

Pereira; Winckler (2011) ressaltam que “[...] Os instrumentos da Política Nacional do Meio Ambiente estão previstos no art. 9.º da Lei 6.938, de 31.08.1981 e se encontram relacionados aos instrumentos de garantia e efetividade do direito à higidez ambiental [...]”. Os autores ainda completam:

De acordo com este dispositivo, para garantir a qualidade ambiental, incumbe ao Poder Público: “I) preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas; II) preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do país e fiscalizar

as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético; III) definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção; IV) exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade; V) controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; VI) promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente; VII) proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade”.

Mukai (2014, p.18) descreve o poder de polícia como “[...] o fundamento jurídico para a atuação legislativa e administrativa do Estado na proteção e preservação do meio ambiente, sendo que os meios de atuação se manifestam por meio do Poder Público de duas formas: preventivamente ou repressivamente”.

[...] Ao enumerar Instrumentos da Política Nacional do Meio Ambiente, a Lei Federal 6.938/81 arrola diversas ações do Poder Público, que são verdadeiramente expressões do Poder de Polícia.” (DAWALIB, 1999). Em relação ao Poder de Polícia, Dawalib (1999) ainda completa afirmando que “[...] a Constituição Federal é clara ao dispor que todos os entes federativos (União, Distrito Federal, estados e municípios) têm competência comum para a defesa do meio ambiente (art. 24, VI e VII, CF/1988).”

Vale ressaltar que o exercício do Poder de Polícia em matéria ambiental não é discricionário, mas obrigatório, visto a importância do objeto protegido. O ato de polícia se exterioriza por meio da fiscalização, “[...] que consiste na averiguação do uso de bens ou o exercício de atividades com o escopo de aferir se o administrado está cumprindo as exigências legais.” (DAWALIB, 1999).

Nessa linha de raciocínio, entra a atuação da Polícia Militar Ambiental do Estado de Goiás. Órgão Estadual da Administração Pública direta, presente em grande parte do território goiano, a Polícia Militar Ambiental tem seu trabalho reconhecido por meio de diferentes ações e frentes de serviço

desenvolvidas. Por se tratar de uma polícia administrativa, sua principal função decorre da ostensividade. Sua presença inibidora, associada a ações de caráter educativo e orientacional, visam coibir possíveis práticas lesivas ao meio ambiente.

Todavia, merece destaque a atividade repressora de combate ao crime propriamente dito, uma vez que quando há lesão ou ameaça de lesão ao meio ambiente, a polícia militar age de modo a impedir a continuidade da ação criminosa, encaminhando o(s) responsável(is) para as devidas providências com consequente autuação em flagrante.

Apesar de ser uma ação repressora, ou seja, que combate o crime ambiental quando este já ocorreu, ocorre ou está prestes a ocorrer, tal modo de atuação repercute a médio e a longo prazo na qualidade do meio ambiente, uma vez que ações criminosas reiteradas são evitadas, prevenindo novos ilícitos penais e preservando de fato o meio ambiente.

6. CONCLUSÕES

A simples intuição da importância que um meio ambiente equilibrado tem para o homem já seria motivo para a promoção de sua proteção integral. Todavia, o que vemos é o uso irracional de seus bens, agravado pela destruição e degradação, ora justificada por um falso crescimento econômico e social, ora baseada na simples vontade humana de fazer do meio ambiente um brinquedo alheio à sociedade.

A Polícia Militar Ambiental de Goiás, bem como sua função fiscalizadora, representa importante ferramenta para a ação do Estado na proteção do meio ambiente, o que foi demonstrado através dos números registrados. A atuação na cidade de Goiânia já revelou dados significativos, com importante representação para a preservação a médio e longo prazo do meio ambiente, seja ele rural ou urbano.

Entretanto, vale ressaltar que a atividade isolada da Polícia Militar Ambiental pouco efeito produzirá, sem a participação popular e cooperação de outros órgãos responsáveis. Advém daí a importância de novas e constantes pesquisas, estudos e debates na área, capazes de estimular a implementação de políticas precaucionistas, preventivas e corretivas. Será a soma-tória de todo esse empenho que refletirá no meio ambiente que tanto ansiamos.

REFERÊNCIAS

- BARROSO, Luís Roberto. A proteção do meio ambiente na constituição brasileira. Doutrinas Essenciais de Direito Ambiental. Vol. 1, 2011.
- DAWALIB, Marcelo. O poder de polícia em matéria ambiental. Revista de Direito Ambiental. Vol. 14, 1999.
- GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do Trabalho Científico. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia científica

6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MILARÉ, Édís. Tutela jurídica do meio ambiente. Doutrinas Essenciais de Direito Ambiental. Vol. 5, 2011.
- MUKAI, Toshio. Direito Ambiental Sistematizado. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- PEREIRA, Reginaldo, WINCKLER, Silvana Terezinha. Instrumentos de tutela administrativa do meio ambiente. Doutrinas Essenciais de Direito Ambiental. Vol. 4, 2011.
- PINHEIRO, Carla. Direito Ambiental. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- REALE JÚNIOR, Miguel. Meio ambiente e direito penal brasileiro. Doutrinas Essenciais de Direito Penal Econômico e da Empresa. Vol. 3, 2011.
- SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 10. ed. Atualizada São Paulo: Malheiros, 2013.
- SILVA, Luiz Ivan da. Fundamentos da Tutela Penal Ambiental. Doutrinas Essenciais de Direito Ambiental. Vol. 1, 2011.
- SIRVINSKAS, Luís Paulo. Manual de direito ambiental. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PREVALÊNCIA DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS EM POLICIAIS MILITARES

PREVALENCE OF PSYCHOACTIVE SUBSTANCES IN MILITARY POLICIES

SÉRGIO NASCENTE-COSTA¹, JOSÉ NETO² E RODRIGO FIGUEIREDO³

RESUMO

OBJETIVOS: Verificar a presença de substâncias psicoativas em policiais militares encaminhados ao Laboratório Clínico Cel Vasco Martins Cardoso/HPM entre janeiro de 2015 a setembro de 2016.

MÉTODOS: Trata-se de um estudo transversal realizado entre janeiro de 2015 a setembro de 2016. Foi aprovado pelo CEP-PUC Goiás, parecer de nº 235.376. Foram analisadas amostras de urina de policiais militares encaminhados ao Laboratório Clínico Cel Vasco Martins Cardoso/HPM, para a pesquisa de drogas foram utilizados kits Multi - Drogas One Step Test - marca ABON™ que investigavam maconha, anfetaminas, metanfetaminas, MDMA, morfina, cocaína, antidepressivos tricíclicos e benzodiazepínicos. A análise foi realizada no software BioEstat versão 5.3.

RESULTADOS: Foram analisadas 49 urinas de 24 policiais do sexo masculino, com idades que variam entre 32 e 51 anos (mediana 44 anos). O percentual de positividade foi de 58,3% (14/24) para cocaína, 41,6% (10/24) para benzodiazepínicos, 33,3% (8/24) para maconha e 4,2% (1/24) de antidepressivos tricíclicos. A associação de drogas demonstrou que dos 24 indivíduos, 37,5% (9/24) apresentaram resultados positivos para mais de uma substância sendo: 12,5% (3/24) para cocaína/benzodiazepínicos; 16,7% (4/24) para cocaína/maconha; 4,2% (1/24) para cocaína/antidepressivos tricíclicos e 4,2% (1/24) para maconha/benzodiazepínicos. Além disso, 14/24 indivíduos comparecem mais de uma vez para a realização do exame toxicológico.

CONCLUSÃO: A prevalência de substâncias psicoativas em policiais militares foi de 48,9%, percentual este maior do que encontrado em outros estudos. Além disso, o exame toxicológico não é incluso na rotina dos servidores ativos, sugerindo a necessidade de intensificar estratégias de monitorização dos policiais militares.

PALAVRAS-CHAVE: POLICIAIS MILITARES. DROGAS. URINA.

ABSTRACT

OBJECTIVES: To verify the presence of psychoactive substances in military police officers sent to the Clinical Laboratory Cel Vasco Martins Cardoso/HPM between January 2015 and September 2016.

METHODS: This is a cross-sectional study carried out between January 2015 and September 2016. It was Approved by CEP-PUC Goiás, opinion nº 235.376. Urine samples from military police were analyzed and sent to the Clinical Laboratory Cel Vasco Martins Cardoso/HPM. For drug research, used kits Multi - Drug One Step Test - ABON™ that investigated marijuana, amphetamines, methamphetamines, MDMA, morphine, cocaine, tricyclic antidepressants and benzodiazepines. The analysis was performed in BioEstat software version 5.3.

RESULTS: A total of 49 urine samples were analyzed from 24 male police officers, ranging in age from 32 to 51 years (median age 44 years). The percentage of positivity was 58.3% (14/24) for cocaine, 41.6% (10/24) for benzodiazepines, 33.3% (8/24) for marijuana and 4.2% (1/24) Of tricyclic antidepressants. The drug association showed that of the 24 individuals, 37.5% (9/24) presented positive results for more than one substance: 12.5% (3/24) for cocaine / benzodiazepines; 16.7% (4/24) for cocaine / marijuana; 4.2% (1/24) for cocaine / tricyclic antidepressants and 4.2% (1/24) for marijuana / benzodiazepines. In addition, 14/24 individuals attend more than once to perform the toxicological examination.

CONCLUSION: The prevalence of psychoactive substances in military police was 48.9%, a higher percentage than in other studies. In addition, the toxicological examination is not included in the routine of the active servers, suggesting the need to intensify strategies of monitoring of the military policies.

KEY WORDS: MILITARY POLICE. DRUGS. URINE.

1 - Doutor em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Goiás; Tenente-Coronel da Polícia Militar do Estado de Goiás.

2 - Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Assistência e Avaliação em Saúde da Universidade Federal de Goiás – UFG; Biomédico pela Fundação Tiradentes.

3 - Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Assistência e Avaliação em Saúde da Universidade Federal de Goiás – UFG; Biomédico pela Fundação Tiradentes.

INTRODUÇÃO

Milhões de pessoas em todo mundo utilizam drogas lícitas como o álcool e tabaco, e ilícitas, como a cocaína, a maconha e as anfetaminas. No Brasil, este cenário não é diferente e apresenta crescentes índices a cada ano, que podem levar a graves consequências para o usuário e a sociedade. Os prejuízos à saúde ocorrem não somente em virtude da intoxicação aguda ou crônica, mas também devido às alterações comportamentais e psicomotoras que essas substâncias provocam nos usuários (YONAMINE, 2004; ODO et al, 2000; NGOUNDO-MBONGUE et al, 2005; CURANDI et al, 2005).

Algumas condições como a elevada extensão do território, fatores socioculturais e proximidade com países produtores, fazem com que o Brasil se torne uma das rotas para escoamento do tráfico para países do continente europeu e Estados Unidos, sendo grande motivo de preocupação para a saúde pública. O uso de drogas no ambiente de trabalho compreende uma das situações que merece especial atenção, visto que há notadamente empresas e/ou instituições que necessitam de constante concentração e equilíbrio emocional na execução de suas atividades laborais. Dados obtidos através de análises realizadas no Laboratório de Análises Toxicológicas (LAT) da Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo (entre 1992 e 2000), para verificar o consumo de drogas ilícitas entre trabalhadores de empresas (N=12.700), revelaram que das amostras positivas (1,83% do total de amostras de urina analisadas), 59,9% foram para canabinóides (maconha), 17,7% para cocaína, 14,7% para anfetamina e em 7,7% dos casos houve uso de duas drogas em associação (SILVA & YONAMINE, 2004).

Outro estudo realizado por SILVA e colaboradores (2003) com 728 motoristas de caminhão de diferentes regiões brasileiras, revelou que em amostras de urina o percentual de positividade para anfetaminas, metanfetaminas, maconha e cocaína atingiu 5,63%. Este estudo e vários outros artigos demonstram a prevalência, bem como a influência negativa do abuso de drogas no ambiente de trabalho, que levam os empregados a um desempenho ruim, com períodos alternados de alta e baixa produtividade, erros, problemas de disciplina, falhas de memória, más relações interpessoais e absenteísmo aumentado (ODO et al, 2000; NGOUNDO-MBONGUE et al, 2005).

O uso de drogas, lícitas e ilícitas, pode causar sérios prejuízos à saúde humana que envolve tanto quadro de intoxicações quanto alterações comportamentais e psicomotoras (CURANDI et al, 2005). A busca por estas substâncias se correlaciona com a elevada variedade disponível aos usuários, que em sua maioria, tentam aliviar os problemas sociais causados pela ocupação de cargos que demandam grande concentração

e equilíbrio emocional. Se tratando de policiais militares do Estado de Goiás, este cenário não é diferente, visto que esta população está exposta a vários riscos como: o contato com drogas lícitas e ilícitas, problemas com álcool e estresse causado por situações de extrema violência, porte de armas de fogo e morte de indivíduos envolvidos nos mais diversos tipos de crime (COSTA et al, 2010).

A análise toxicológica é um recurso indispensável e factível na confirmação da exposição a drogas de abuso e possui grande importância para os profissionais envolvidos no tratamento da dependência e no controle e prevenção ao uso de substâncias lícitas e ilícitas (ODO et al, 2000; SILVA, 1999; HARTWELL et al, 1998; FRASER et al, 2001). Na maioria dos casos, a urina é a amostra biológica de escolha para se verificar a exposição a drogas de abuso, uma vez que as concentrações dos fármacos e seus produtos de biotransformação são relativamente altos quando comparadas com outros espécimes biológicos (REINHARDT & MÍDIO, 1995). Além disso, trata-se de amostra quase sempre disponível e grandes volumes podem ser obtidos durante a coleta para se realizar a análise. A principal desvantagem em relação a essa amostra é a possibilidade de adulteração, exigindo-se que a coleta seja feita sob vigilância de um profissional da saúde (NORMAND et al, 1994).

Como qualquer organização civil, as forças militares não estão livres dos transtornos relacionados ao uso de drogas, como o álcool e outras drogas ilícitas. Considerando que é uma atividade específica, com manuseio de armas e que pode afetar a segurança da sociedade, o consumo de drogas no meio militar determina a necessidade de um controle rigoroso e adequado, visando minimizar o desenvolvimento da dependência química (VERSTRAETE & PIERCE, 2001; MERIRINNE et al, 2007).

Dessa forma, o objetivo do presente estudo foi verificar a presença de substâncias psicoativas em policiais militares encaminhados ao Laboratório Clínico Cel Vasco Martins Cardoso/HPM entre janeiro de 2015 a setembro de 2016.

MATERIAL E MÉTODOS

Foram analisadas amostras de urina de policiais militares encaminhados ao Laboratório Clínico Cel Vasco Martins Cardoso/HPM, no período de janeiro de 2015 a setembro de 2016. Para a realização da coleta de urina supervisionada, os indivíduos assinaram a ficha de cadeia de custódia, que garantiam a execução dos ensaios. A utilização de dados para a realização do estudo foi aprovada pelo CEP/PUC-Goiás parecer nº 235.376 de 20/03/2013.

A coleta das amostras de urina foi realizada em recipientes próprios de plástico, sem identificação nominal, e

rapidamente encaminhada para o Laboratório de Análises Toxicológicas do Hospital do Policial Militar, onde foram acondicionadas em temperatura de -20°C até o momento da análise ou analisadas imediatamente, seguindo, portanto, todos os cuidados pré-analíticos.

Para a pesquisa de drogas na urina na etapa de triagem foram utilizados kits imunocromatográficos Multi - Drogas One Step Test - marca ABON™. As drogas de abuso/produtos de biotransformação pesquisadas foram: maconha, anfetaminas, metanfetaminas, MDMA, morfina, cocaína, antidepressivos tricíclicos e benzodiazepínicos. O princípio do teste imunocromatográfico é fundamentado em reações antígeno-anticorpo e sua principal característica é a obtenção de resultados em poucos minutos, por meio da leitura visual do dispositivo, na presença ou ausência de coloração. Os testes rápidos de triagem utilizados possuíam os seguintes valores de cut off: metanfetamina (1000 ng/mL), Morfina (300 ng/mL), THC (50 ng/mL), anfetaminas (1000 ng/mL), cocaína/benzoilecgonina (300 ng/mL), MDMA (500 ng/mL), antidepressivos tricíclicos (1000 ng/mL) e benzodiazepínicos (300 ng/mL). Esses valores compreendem também os limites de detecção do método.

A análise dos dados foi realizada pelo software BioEstat versão 5.3.

RESULTADOS

Um total de 49 amostras de urina de 24 policiais militares do sexo masculino foi avaliado, sendo que 24/49 amostras foram positivas, ou seja, 48,9% do total. A faixa etária dos policiais militares variou entre 32 e 51 anos (mediana 44 anos). Os resultados das amostras positivas de urina estão apresentados na tabela 1.

Além disso, foi verificada associação de duas substâncias psicoativas, conforme descrito na tabela 2.

Vale ressaltar, que dos 24 policiais militares encaminhados ao Laboratório Clínico, 14 deles comparecem mais de uma vez para a realização do exame toxicológico, cujos resultados estão apresentados na tabela 3.

Substâncias psicoativas	Resultados Positivos	
	N	%
Cocaína (COC)	14	58,3
Maconha (THC)	8	33,3
Benzodiazepínicos (BZD)	10	41,6
Antidepressivos Tricíclicos (TCA)	1	4,2

Tabela 1. Distribuição dos resultados das amostras positivas de urina em policiais militares de acordo com o tipo de substâncias psicoativas (N=24).

Associação Substâncias psicoativas	Resultados Positivos	
	N	%
COC / BZD	3	12,5
COC / THC	4	16,7
COC / TCA	1	4,2
THC / BZD	1	4,2

Tabela 2. Distribuição da associação de duas substâncias psicoativas em policiais militares (N=9).

COC: Cocaína; BZD: Benzodiazepínicos; THC: Maconha; TCA: Antidepressivos Tricíclicos.

Indivíduo (PM)	1ª coleta	2ª coleta	3ª coleta	4ª coleta	5ª coleta
1	COC/BZD	NEG	-	-	-
2	COC/THC	NEG	-	-	-
3	COC/TCA	NEG	-	-	-
4	NEG	BZD	-	-	-
5	BZD	NEG	-	-	-
6	THC	BZD	-	-	-
7	COC	NEG	-	-	-
8	COC	NEG	-	-	-
9	COC/THC	NEG	NEG	-	-
10	COC	BZD	NEG	-	-
11	THC/COC	THC	THC/COC	-	-
12	NEG	COC	COC/BZD	NEG	-
13	NEG	BZD	BZD	COC	COC/BZD
14	NEG	NEG	THC	THC/BZD	NEG

Tabela 3. Resultados de exames toxicológicos de policiais militares encaminhados de duas a cinco vezes ao Laboratório Clínico Cel Vasco Martins Cardoso (N=14).

PM: Policial Militar; COC: Cocaína; BZD: Benzodiazepínicos; THC: Maconha; TCA: Antidepressivos Tricíclicos; NEG: Negativo.

DISCUSSÃO

Em amostras de urina de militares de 12 unidades da Polícia Militar de Goiás, no período de março a outubro de 2008, encontrou-se uma prevalência de 2,34% de drogas de abuso (COSTA et al, 2015). Em outro estudo realizado por Silva & Yonamine no ano de 2004, foi avaliado o perfil de drogas de abuso no ambiente de trabalho nas cinco regiões do Brasil, onde o percentual de amostras positivas foi de 1,8% (SILVA & YONAMINE, 2004). Diferentemente destes estudos, o presente trabalho demonstrou uma prevalência relativamente maior, de 48,9% (24/49) em relação ao total de amostras analisadas. Há de se considerar que o percentual encontrado sofreu influência da repetitividade dos pacientes encaminhados ao laboratório e que pode justificar o elevado índice encontrado, além dos indivíduos avaliados terem passado pelo exame clínico por equipe médica especializada na área.

Tendo em vista as substâncias analisadas neste estudo: cocaína, maconha, benzodiazepínicos e antidepressivos tricíclicos; um levantamento sobre o uso de drogas psicótropas

nas 108 maiores cidades do Brasil, realizado em 2005, demonstrou que a região Centro-Oeste apresentou os seguintes percentuais de dependentes: 0,6% para maconha; 0,2% para benzodiazepínicos e também 0,2% para estimulantes, sendo que a maioria dos entrevistados possuía idades maiores que 35 anos. Nesse mesmo levantamento, considerando todas as regiões brasileiras, o percentual de dependentes de maconha, benzodiazepínicos e estimulantes foi 1,2%; 0,5% e 0,2%, respectivamente (CARLINI et al, 2007). Na população deste estudo, foi possível identificar o percentual de positividade em amostras de urina apresentando 58,3% (14/24) para cocaína, 41,6% (10/24) para benzodiazepínicos, 33,3% (8/24) para maconha e 4,2% (1/24) de antidepressivos tricíclicos. Por se tratar apenas de exames toxicológicos de policiais encaminhados pela junta médica ao laboratório, fica implícito que estes sujeitos já apresentavam alguma condição clínica que sugerisse o uso de substâncias psicoativas.

O uso de alguns psicofármacos, como os benzodiazepínicos (BZDs), cresce constantemente e tem sua utilização associada principalmente no combate ao estresse, a insônia e a agitação da vida de modo geral, ou também por aqueles que buscam o efeito hipnótico da droga (ORLANDI & NOTO, 2005). Essa realidade pode levar os indivíduos a adquirirem transtornos comportamentais e conseqüentemente corroborar com o uso de drogas de abuso (HEILIGENBERG et al, 2012). Não obstante, os problemas sociais vividos por servidores da força policial contribuem para o uso de substâncias psicoativas e estão relacionados a exaustiva carga de trabalho, contato direto com as substâncias e ao estresse inerente da profissão, estimulado por situações de violência, morte e manuseio de armas.

Quanto a associação de drogas, este estudo demonstrou que dos 24 indivíduos pesquisados, 37,5% (9/24) apresentaram resultados positivos para mais de uma substância sendo: 12,5% (3/24) para cocaína/benzodiazepínicos; 16,7% (4/24) para cocaína/maconha; 4,2% (1/24) para cocaína/antidepressivos tricíclicos e 4,2% (1/24) para maconha/benzodiazepínicos. Isso infere que o uso de uma única substância pode estar relacionado também ao uso de outras drogas e que se, não controlado, pode exacerbar e causar dependência química, conseqüentemente trazendo prejuízos à corporação e toda sociedade. Cabe destacar que 8 indivíduos dos 14 encaminhados ao laboratório mostrou resultados negativos a partir da segunda coleta e que pode estar relacionado com o acompanhamento médico e tratamento eficaz.

Alguns estudos de instituições militares de outros países evidenciam que a utilização de substâncias psicoativas é uma condição de enorme preocupação e que merece atenção, pois além de causar transtornos graves tanto no local de trabalho pode comprometer também o ambiente familiar (JEDRZE-

JCZAK & BLASZCZYK, 2005; BRAY & HOURANI, 2007; LACY ET AL, 2008). O uso de drogas de abuso, bem como de substâncias psicoativas, pelos servidores da Segurança Pública e Justiça é uma realidade que pode ser observada de forma empírica nas diferentes instituições (Polícia Militar, Corpo de Bombeiros, Polícia Civil e Polícia Técnico Científica), bem como nos profissionais administrativos da Secretaria de Segurança Pública. Contudo, existem poucos estudos científicos neste âmbito no Brasil, que possam levantar a real situação destes profissionais em relação ao uso abusivo de álcool e outras drogas. A pesquisa e o levantamento do uso de drogas de abuso é uma estratégia sensível para a identificação de grupos em elevado risco para estas condições.

Além de elucidar o uso de drogas de abuso por Policiais Militares do Estado de Goiás, este estudo tenta alertar sobre a necessidade de implementação de testes de drogas rotineiramente nos servidores ativos da Polícia Militar, colaborando na prevenção das graves conseqüências que a utilização de substâncias psicoativas pode causar. Vale destacar que este estudo inclui somente os sujeitos encaminhados pela junta médica e que apresentavam algum comportamento suspeito. Se a realização dos testes toxicológicos fosse amplamente adicionada na rotina laboratorial, vários casos de dependência poderiam ser evitados e conseqüentemente menos prejuízos a Polícia Militar de Goiás e toda sociedade.

CONCLUSÃO

A prevalência de substâncias psicoativas em policiais militares de Goiás encaminhados ao Laboratório Clínico Cel Vasco Martins Cardoso entre os anos de 2015 e 2016 foi de 48,9%, sendo evidenciado uma prevalência maior do que encontrado em outros estudos e outras populações, por se tratar de um grupo referenciado. Vale ressaltar, que o exame toxicológico não é incluso na rotina dos servidores militares ativos, o que reforça a necessidade de intensificar estratégias de monitorização dos policiais militares, por meio da criação de legislação específica.

REFERÊNCIAS

- BRAY, R. M.; HOURANI, L. L. Substance use trends among active duty military personnel: Findings from the United States Department of Defense Health Related Behavior Surveys, 1980–2005. *Addiction*, v. 102, n. 7, p. 1092-1101, 2007.
- CARLINI, E. A.; GALDURÓZ, J. C. F.; NOTO, A. R.; CARLINI, C. M.; OLIVEIRA, L. G.; NAPPO, A. S. II levantamento domiciliar sobre o uso de drogas psicotrópicas no Brasil: 2005. Estudo envolvendo as 108 maiores cidades do país. São Paulo: Páginas & Letras, 2007. Disponível em: <http://www.unifesp.br/dpsicobio/cebrid/lev_domiciliar2005/index.htm>. Acesso: 07/11/2016.
- COSTA, S. H.; CUNHA, L. C.; DOLES, L. A.; YONAMINE, M.; VALENTE-CAMPOS, S.; PENNA, K. G. D.; NASCENTE, K. R. Revisão crítica do uso de testes rápidos imunológicos para verificar o consumo de substâncias psicoativas. *Rev. bras. toxicol.*, v. 18, n. 2, p. 123-130, 2005.
- COSTA, S. H. N.; CUNHA, L. C.; YONAMINE, M.; PUCCI, L. L.; OLIVEIRA,

- F. G.; SOUZA, C. G.; MESQUITA, G. A.; VIEIRA, A. P.; VINHAL, L. B.; DALASTRA, J.; LELES, C. R. Survey on the use of psychotropic drugs by twelve military police units in the municipalities of Goiânia and Aparecida de Goiânia, state of Goiás, Brazil. *Rev Bras Psiquiatr*, v. 32, n. 4, p.389-95, 2010.
- CUNRADI, C. B.; MOORE, R.; KILLORAN, M.; AMES, G. Survey nonresponse bias among young adults: the role of alcohol, tobacco, and drugs. *Subst Use Misuse*, v. 40, n.2, p.171-85, 2005.
- FRASER, A.D.; ZAMECNIK, J.; KERAVEL, J.; McGRATH, L.; WELLS, J.; Experience with urine drug testing by the Correctional Service of Canada. *Forensic Sci. Int.*, n.121, p. 16-22, 2001.
- HARTWELL, T. D.; STEELE, P. D.; RODMAN, N. F. Workplace alcohol-testing programs: prevalence and trends. *Monthly Labor Ver*, v. 121, n.6, p. 27-34, 1998.
- HEILIGENBERG, M.; WERMELING, P. R.; VAN ROOIJEN, M. S.; URBANUS, A. T.; SPEKSNIJDER, A. G.; HEIJMAN, T.; PRINS, M.; COUTINHO, R. A.; VAN DER LOEFF, M. F. Recreational drug use during sex and sexually transmitted infections among clients of a city sexually transmitted infections clinic in Amsterdam, the Netherlands. *Sexually transmitted diseases*, v. 39, n. 7, p. 518-527, 2012.
- JĘDRZEJCZAK, M.; BLASZCZYK, J. Attitudes of soldiers taking drugs to military service, training, and discipline. *Military medicine*, v. 170, n. 8, p. 691-695, 2005.
- LACY, B. W. ; DITZLER, T. F. ; WILSON, R. S. ; MARTIN, T. M. ; OCHIKUBO, J. T. ; ROUSSEL, R. R.; PIZARRO-MATOS, J. M. ; VAZQUEZ, R. Regional methamphetamine use among US Army personnel stationed in the continental United States and Hawaii: a six-year retrospective study (2000-2005). *Military medicine*, v. 173, n. 4, p. 353-358, 2008.
- MERIRINNE, E.; MYKKÄNEN, S.; LILLSUNDE, P.; KUOPPASALMI, K.; LERSSI, R.; LAAKSONEN, I.; LEHTOMAKI, K.; HENRIKSSON, M. Workplace drug testing in a military organization: Results and experiences from the testing program in the Finnish Defence Forces. *Forensic science international*, v. 170, n. 2, p. 171-174, 2007.
- NGOUNDO-MBONGUE, T.B.; NIEZBORALA, M.; SULEM, P.; BRIANT-VINCENS, D.; BANCAREL, Y.; JANSOU, P.; CHASTAN, E.; MONSTRUC, J.L.; LAPEYRE-MESTRE, M. Psychoactive drug consumption: performance-enhancing behavior and pharmacodependence in workers. *Pharmacoepidemiology and drug safety*, v.14, 81-89, 2005.
- NORMAND, J.; LEMPET, R.O.; O'BRIEN, C.P. Under the Influence?: Drugs and the American Work Force. Committee on Drug Use in the Workplace. National Research Council/Institute of Medicine, ISBN: 0-309-59626-2, 336 pages, 6 x 9, (1994).
- ODO, S. A.; ARAÚJO, A. C.; SANTOS, A. F. D.; TOLEDO, F. C.; YONAMINE, M.; SILVA, O. A.; LEITE, M. D. C. Indicações e limites das análises toxicológicas para substâncias psicoativas. *Arch. clin. psychiatry (São Paulo, Impr.)*, v. 27, n. 1, p. 50-6, 2000.
- ORLANDI, P.; NOTO, A. R. Uso indevido de benzodiazepínicos: um estudo com informantes-chave no município de São Paulo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, n.13, p.896-902, 2005.
- REINHARD, V. E. D.; MÍDIO, A. F. Revisão dos métodos analíticos para detecção de canabinóides em material biológico. *Rev Bras Toxicol*, v. 8, n. 2, p. 29-40, 1995.
- SILVA, O. A. Consumo de drogas de abuso no ambiente de trabalho no Brasil. *Rev Bras Toxicol*, v. 11, n. 1, p. 7-10, 1999.
- SILVA, O. A.; GREVE, J. M.; YONAMINE, M.; LEYTON, V. Drug use by truck drivers in Brazil. *Drugs: education, prevention and policy*, v. 10, n. 2, p. 135-139, 2003.
- SILVA, O. A.; YONAMINE, M. Drug abuse among workers in Brazilian regions. *Rev Saúde Pública*, v. 38, n. 4, p. 552-556, 2004.
- VERSTRAETE, A. G.; PIERCE, A. Workplace drug testing in Europe. *Forensic Science International*, v. 121, n. 1, p. 2-6, 2001.

CULTURA ORGANIZACIONAL, MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO: RELAÇÕES ENTRE AS ORGANIZAÇÕES MILITARES FEDERAIS E SEUS AGENTES DE BAIXA GRADUAÇÃO

ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND SATISFACTION: RELATIONS BETWEEN THE FEDERAL MILITARY ORGANIZATIONS AND THEIR LOW GRADUATION AGENTS

MARCUS FABIANO COTA¹ E VALTER FERNANDO VIANA²

RESUMO

As organizações militares são ambientes burocráticos e rígidos onde há uma manifestação forte de hierarquia e disciplina. Seus gestores acreditam que esses instrumentos sejam capazes de fazer com que a administração militar alcance seus objetivos. Entretanto, o estudo de algumas teorias da administração mostra que ambientes com essas características tendem a promover baixos níveis de motivação e satisfação nos agentes subordinados. Sabe-se que a cultura organizacional exerce um papel importante no desenho do comportamento organizacional e sobre as percepções das pessoas. Não estaria a administração pública militar federal caminhando em sentido contrário às novas práticas de gestão de pessoas? Este artigo pretende fornecer uma modesta contribuição à compreensão do ambiente organizacional militar e sobre os reflexos de suas características sobre seus agentes de baixa graduação. Esta análise conclui que há oportunidades de melhoria das relações humanas em ambientes militares, do nível de satisfação dos seus integrantes, de otimização das comunicações e dos processos de tomadas de decisões que incluam os agentes de baixa graduação.

PALAVRAS-CHAVE: CULTURA ORGANIZACIONAL; MOTIVAÇÃO; SATISFAÇÃO; ORGANIZAÇÃO MILITAR; ADMINISTRAÇÃO MILITAR.

ABSTRACT

Military organizations are bureaucratic and rigid environments where there is a strong manifestation of hierarchy and discipline. Its managers believe that these instruments are able to make the military administration to achieve its goals. However, the study of some management theories shows that environments with these characteristics tend to promote low levels of motivation and satisfaction in the subordinate agents. It is known that organizational culture plays an important role in the design of organizational behavior and people's perceptions. It would not be the federal military government moving in the opposite direction to the new people management practices? This article aims to provide a modest contribution to the understanding of military organizational environment and the consequences of its features on their low graduation agents. This analysis concludes that there are opportunities to improve human relations in military environments, the level of satisfaction of its members, optimization of communications and processes of decision making that include low graduation agents.

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE; MOTIVATION; SATISFACTION; MILITARY ORGANIZATION; MILITARY ADMINISTRATION.

INTRODUÇÃO

Apesar de já exaustivamente discutida por diversos autores (Etzioni, 1976; Hampton, 1983; Katz, 1987; Fleury,

1989; Freitas, 1991; Motta; Caldas, 1997; Hernandez, 2001; Cavedon, 2004; Bergue, 2007), a abordagem da cultura organizacional, do comportamento organizacional, da motiva-

1 - Militar do Exército Brasileiro; graduado em Ciência da Computação; especialização em Gestão Pública; possui curso de Estudos de Política e Estratégia (ADESG); Mestrando em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas.

2 - Administrador do Instituto Federal de São Paulo; graduado em Administração de Empresas; especialização em Marketing; especialização em Planejamento e Marketing; Mestrando em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas.

ção e da satisfação de seus membros – cujos efeitos podem ser reconhecidamente nocivos às relações sociais e aos resultados institucionais, como reconhecem os autores citados –, dentro das organizações civis, no contexto das organizações militares estes estudos parecem ter sido pouco explorados (SCHMITT, COSTA e MORETTO NETO, 2012). Preencher um pequeno espaço nessa lacuna científica e conceitual é a contribuição que se pretende dar à teoria das organizações com a elaboração deste artigo, particularmente no que diz respeito à colaboração para o delineamento de referências específicas da abordagem proposta, bem como fornecer subsídios para futuras investigações a serem desenvolvidas nesta área.

Dentro do conjunto de categorias de servidores públicos encontram-se os militares federais, integrantes das Forças Armadas (FA). Os militares, amplamente reconhecidos pela por seus padrões morais e éticos, desfrutam de elevado nível de credibilidade perante a sociedade (JARDIM, 2009; RODAS, 2015). São, ainda, uma categoria atípica de servidores públicos por estarem sujeitos a um arcabouço de rigidez estampada em regulamentos, normas, posturas, procedimentos, padrões éticos, de valores, dentre outros, que limitam e moldam suas ações (Silva, 2015), como prescrito em Brasil (1980; 1988; 2002) e Exército (2003; 2014).

Evidentemente que todo esse aparato regulatório atinge aos diversos níveis da pirâmide hierárquica que compreende os escalões das FAs; todavia, os militares de baixa graduação, como os cabos e soldados, são os que recebem de modo mais impactante os reflexos desse sistema peculiar de Administração Pública, pois estão posicionados na base dessa pirâmide e suportam, com maior veemência, os traços de hierarquia, disciplina e burocracia desse modelo de administração (SILVA, 2015). Neste artigo pretende-se compreender como a cultura organizacional, a motivação e a satisfação são percebidas pelos militares de baixa graduação (cabos e soldados) no Exército Brasileiro de um modo geral.

Os cabos e soldados (com faixa etária entre 18 e 26 anos) são selecionados dentre a população masculina brasileira para a prestação do Serviço Militar Obrigatório (SMO) e, posteriormente, do Serviço Militar Voluntário (SMV), dentro da conveniência do Exército (BRASIL, 1966; EXÉRCITO, 2009). Portanto, servidores públicos militares com vínculos temporários.

No ano em que o cidadão completa 18 anos de idade, deve se alistar em uma das Forças Armadas, podendo ser dispensado, dada a conveniência das instituições (Marinha, Exército ou Aeronáutica), devido ao excesso de contingente ou a alguma deficiência física, de saúde ou problema social, como o uso de drogas ilícitas (BRASIL, 1966). Durante o processo seletivo a instituição tenta recrutar os conscritos com as melhores condições possíveis (Exército, 2009), dentro de um nível de escolaridade recomendado (2º grau completo), inclusive os possuidores de

algumas habilidades profissionais que serão úteis à Força Armada de destino, tais como operadores de microcomputadores, auxiliares de mecânicos, de enfermagem, de cozinha, de serviços gerais, de obras, de escritório, eletricitas, motoristas habilitados etc.

A experiência diária nas Organizações Militares mostra que o número de vagas disponíveis à prestação do Serviço Militar Obrigatório (um ano) não é totalmente preenchido por conscritos que atendem aos pré-requisitos desejados, sendo necessário, muitas vezes, o recrutamento de cidadãos sem habilidades profissionais e com um nível de escolaridade muito abaixo do recomendado, o que dificulta a compreensão desses indivíduos do que é ser um servidor público eficiente.

Os cabos e soldados são os principais auxiliares dos militares de carreira (Oficiais, Subtenentes e Sargentos), considerados como elementos de execução, recursos humanos indispensáveis à continuidade dos trabalhos administrativos e operacionais, evidenciando o “respeito e a obediência aos seus chefes” e “a consciente submissão às regras disciplinares” (BRASIL, 1980; EXÉRCITO, 2003, p. 50).

Há, conseqüentemente, um distinto e frágil vínculo (relação) entre o servidor público militar de baixa graduação e a instituição, afetado pela temporariedade do exercício profissional no serviço público militar (máximo de sete anos, quando contados os períodos de SMO e o de SMV), dada, ainda, pelas exacerbadas manifestações de poder (exigidos pelos pilares de hierarquia e disciplina nos quais as Forças Armadas se sustentam) e a deficiência profissional/educacional de alguns desses homens.

Acredita-se, ainda, que a cultura dessas organizações provoque reações negativas sobre o comportamento organizacional, sobre a motivação e sobre o nível de satisfação desses indivíduos. Desta feita, a organização militar é um terreno vasto ao aprimoramento das práticas de gestão de pessoas. Assim, o problema desta pesquisa é tentar compreender os efeitos das características da Administração Militar sobre os seus agentes de baixa graduação, particularmente os cabos e soldados.

Seguida a esta breve introdução, este artigo está estruturado com uma exposição de algumas validades teóricas relacionadas aos servidores públicos, uma apresentação das peculiaridades da administração pública militar, uma análise crítica situacional e, por fim, nossas considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Mesmo com todo o sustentáculo de teorias administrativas e os arranjos gerenciais nas corporações de duas ou mais delas, as organizações vivenciaram quedas em suas linhas de produção. Esse fenômeno, observado em várias partes do mundo, com predominância nas organizações americanas e, paralelamente aos avanços das produções asiáticas, fizeram

demandar estudos organizacional para a sua compreensão. Freitas (1991) postula isso e afirma, ainda, que, na década de 1980, estudos sistematizados sobre a cultura organizacional já ocorriam com vistas a buscar respostas para os problemas práticos identificados pelas gerências e resposta à tendência de desagregação social pela quebra dos padrões culturais, reproduzindo uma ordem particular, via consenso e solidariedade, entre os membros da organização.

Alguns estudos sobre a cultura organizacional podem ser induzidos ao erro, pois não consideram a pluralidade que envolve a formação do povo brasileiro – miscigenado – e os reflexos igualmente heterogêneos sobre o comportamento organizacional desses indivíduos. Sendo que “a maioria dos estudos sobre cultura brasileira desenvolvidos no âmbito da administração analisa o tema de forma homogênea, não levando em conta a pluralidade e a heterogeneidade de nosso país e de nossas organizações” (ALCADIPANI; CRUBELLATE, 2003, p.64-65).

Para os autores, o Brasil um país formado por distintas culturas, que são diretamente afetadas pelo contexto contemporâneo. Assim, resta certo que as diversas culturas sociais provocam interferências significativas sobre as culturas organizacionais, o que as tornam nem sempre claras, de difícil compreensão e ambíguas, sobremaneira nas organizações pós-modernas.

Para Alcadipani e Crubellate (2003), a conduta do indivíduo atrela-se às relações de poder e contextos a que está submetido. Suas ações profissionais dependem da cultura organizacional. Ora, se a cultura organizacional é dependente da cultura social, e esta é um subproduto das características de um povo, acredita-se que é necessário um delineamento das características nacionais para a concepção geral da cultura organizacional brasileira.

Diante de um delineamento geral, infere-se que cada organização tenha condições de traçar o seu perfil de cultura organizacional e, desta forma, adequar sua gestão a estas especificidades.

Tudo isto posto, defende-se o uso da psicologia no ambiente organizacional – assim como sustentado pelos posicionamentos de Boher (2013) – não somente para melhorar os serviços prestados pela administração pública, mas como uma ferramenta ainda mais poderosa, capaz de compreender as relações humanas nesses cenários, invocando procedimentos e técnicas que favoreçam mudanças – se necessárias forem – na cultura organizacional, no comportamento, na motivação e na satisfação profissional dos servidores públicos, agindo como meios de minimização do sofrimento no ambiente profissional.

A preocupação com as percepções emocionais dos profissionais decorre “[...] de se esperar que o sofrimento no trabalho gere uma série de manifestações psicopatológicas” (DEJOURS, 2011, p. 35).

Nesse contexto, a Cultura Organizacional pode se prestar à explicação de alguns fenômenos envolvendo os servidores públicos, sendo definida, segundo Schein (1984), como uma maneira própria que cada arranjo organizacional cria ou desenvolve para tratar com as situações problemáticas que os aflige. Para o autor, essas experiências na resolução das questões, quando consideradas exitosas ou aceitas, passam a ser o modo como aquele grupo responderá àquelas situações e, como regra geral, esse modelo de ação é ensinado (ou imposto) aos demais integrantes do grupo como o modo que eles também devem proceder dentro da organização.

A definição de Cultura Organizacional feita por Schein (1984) pode ser perfeitamente aplicada ao meio militar, especialmente a particularidade da transmissão (ensinamento) aos demais membros da organização. Observa-se, que nas organizações militares a cultura é transmitida por meio de seus regulamentos, normas, condutas, instruções etc., todos dotados de forte padrão moral que se espelha em pilares de hierarquia e disciplina.

Infere-se, ainda, das proposições de Alcadipani e Crubellate (2003), que a cultura organizacional depende do grupo, do momento, das relações estabelecidas, dos hábitos, das crenças, dos valores, das atitudes, das expectativas e de uma série de outros fatores.

Novamente, cabe aqui uma análise. As organizações militares são, via de regra, grupos estabelecidos a muito tempo, cujos hábitos, crenças, valores, atitudes e demais percepções se perpetuam com a sustentação de um sistema onde há pouco espaço para a reflexão crítica, predominando um modelo de cumprimento às regras e aceitação do status quo.

Freitas (1991) vai além e posiciona a Cultura Organizacional como um instrumento de controle das pessoas, padronizando suas condutas e seus pensamentos, introjetando nelas o sentimento de que todos são iguais e, assim, retira dos membros de uma organização a capacidade de análise crítica e de reflexão.

Toda essa redução da capacidade de análise e crítica se deve à racionalidade instrumental (fomentada por uma ideologia capitalista), que reduziu a autonomia do sujeito e o “obrigou” à adoção de um pensamento organizacional (ENRIQUEZ, 2006). Desta feita, a conduta do indivíduo está atrelada às relações de poder e aos contextos a que está submetido; logo, suas ações profissionais dependem da cultura organizacional (ALCADIPANI; CRUBELLATE, 2003), que, segundo Robbins (2005), vai se fortalecendo à medida que o convívio entre os indivíduos aumenta e a organização prospera.

Essas conceituações nos levam a supor que a Cultura Organizacional espelha a mentalidade predominante e faz com que o indivíduo deixe de ser quem é e adote padrões

coletivos (“veste” a camisa da organização) à medida que ocorre a conquista da dimensão afetiva.

Para Alcadipani e Crubellate (2003, p. 71-75), “a suposição de que a cultura faz com que as pessoas atuem de acordo com algo predeterminado é vista como mais uma simplificação da realidade, já que ambiguidades, pluralidades e peculiaridades individuais são, mais uma vez, atropeladas”.

Adicionalmente, ainda que haja uma homogeneização, tendente por uma corrente defendida pelo isomorfismo organizacional (Dimaggio; Powell, 2005; Peci, 2006), formando uma espécie de padrão a ser seguido, a abordagem da Cultura Organizacional (Hofstede, 1991; Alcadipani; Crubellate, 2003) diz que cada organização é única.

Considerando que cada organização tem sua cultura, pode ser afirmado que a organização militar também tem a sua, e que, à medida que novos indivíduos são inseridos no ambiente militar a sua cultura é transferida a estes novos membros.

A organização militar transmite sua cultura aos novos membros por meio de suas instruções, de suas práticas diárias como o culto aos seus heróis e símbolos, da divulgação de seus valores éticos, de suas regras de comportamento, do estabelecimento de uma identidade e visão própria de mundo, pela adoção de uniformes característicos, por suas canções, por seus brados, pela manutenção de sua honra, caráter, disciplina e amor à pátria (EXÉRCITO, 2014).

Compreendida, em linhas gerais, as conceituações da Cultura Organizacional, é imperioso um esboço sobre a Cultura Organizacional brasileira (que impacta diretamente a cultura organizacional militar) que, para alguns autores (Hofstede, 1991; Alcadipani; Crubellate, 2003, p. 68), pode ser delineada como voltada a relações de dependência entre os indivíduos, com desconforto perante as relações de poder, em busca de cenários contrários às incertezas, com manifestações de cooperação direcionadas ao coletivo, ao formalismo, à flexibilidade, ao paternalismo, ao personalismo, ao clientelismo, ao patrimonialismo”, dentre outras vertentes.

Quanto à motivação, particularmente de servidores públicos, Bergue (2010, p. 20) afirma que esta é um fenômeno consequente de fatores como a “natureza cultural, política, econômica e legal” do setor público.

Robbins (2005) completa essa definição e caracteriza a motivação como processos que envolvem esforços intensos, direcionados e persistentes para alcançar um propósito específico (geralmente financeiro). Já Vieira et al. (2011, p. 17) afirmam que “a motivação vai além de salários, recompensas e promoções, ela está intimamente ligada às emoções e aos valores de cada um”.

Importante, então, de acordo com Bergue (2010, p. 22), é “[...] compreender o que faz as pessoas agirem ou se compor-

tarem de determinada maneira no ambiente organizacional [...]”. Assim, os modelos teóricos de administração podem ser úteis no processo de compreensão do fenômeno da motivação profissional, particularizada, neste ensaio, aos servidores públicos militares federais.

Um dos modelos teóricos aceitos é o da teoria comportamental, que dá enfoque às relações humanas dentro das organizações, em que pesem as necessidades humanas, a satisfação do servidor e a sua motivação. Permeiam esses quesitos os elementos de “caráter afetivo”, que geram interferência e contribuem para os níveis de produtividade profissional das pessoas (BERGUE, 2010, p. 24-25).

Maslow (1943) cita outra teoria, a da hierarquia das necessidades humanas, a qual é baseada em um ranqueamento destas (fatores motivacionais) em uma espécie de pirâmide. Nesta representação piramidal, as necessidades humanas primárias ocupam os níveis mais baixos e as secundárias os mais altos. À medida que as necessidades primárias são supridas, vão dando lugar às de nível superior, até a chegada ao topo da pirâmide. As necessidades servem de instrumento de motivação.

Desse aporte, depreende-se que a força motriz do homem são as suas necessidades e aspirações, amplamente diferentes de um indivíduo para o outro. Sabe-se, ainda, que as motivações humanas são hierarquizadas, ou seja, obedecem a uma ordem de prioridades, e que elas devem ser satisfeitas com precedência sobre as metas motivacionais de cada indivíduo para o alcance da excelência de seu trabalho (BOHER, 2013). Contudo, este norteamento é considerado impreciso, pois não há um limite bem definido entre os níveis de necessidades.

A satisfação é outro fenômeno que afeta a vida organizacional e pode ser melhor compreendida através da Teoria dos Dois Fatores, da Teoria da Expectativa e da Teoria da Equidade.

A teoria dos dois fatores, de Herzberg (1968) estabelece uma relação entre o cargo e o contexto em que este está inserido, estabelecendo fatores motivacionais intrínsecos (sentimentos em relação ao seu cargo) e fatores higiênicos extrínsecos (sentimentos em relação à sua instituição) que precisam ser considerados no processo de motivação de profissionais.

Vroom (1997) descreve a teoria da expectativa, na qual o nível de esforços que um indivíduo empreende para executar uma atividade estabelece uma relação com a expectativa que esse indivíduo percebe em relação aos resultados que obterá pela conclusão daquela atividade, bem como do quão importante (ou interessantes) lhe são esses resultados; ou seja, quanto maior o resultado pessoal, maior o esforço para agir, tendo isso, certamente, implicações sobre o setor público militar federal também.

Klein e Mascarenhas (2016) descrevem uma outra teoria válida, a da equidade – de Adams (1963) –, que estuda a

atitude de comparação das relações entre a remuneração e os desempenhos funcionais entre duas pessoas. Decorre dessa comparação um sentimento de injustiça (desmotivação) quando constatada, ou pelo menos subentendida, uma relação de desigualdade, especialmente as demasiadamente discrepantes.

Das teorias anteriormente expostas, acredita-se que a teoria dos dois fatores (Herzberg, 1968), com a oferta de fatores extrínsecos – como um ambiente organizacional mais flexível – e, especialmente, com a aplicação de fatores intrínsecos – como a busca por desempenho pessoal e por responsabilidade, e, ainda, a autonomia no trabalho – seja capaz de produzir melhores resultados em termos de administração de pessoas dentro das organizações modernas, destacadamente as públicas (FERKO; ROSA; PEIXOTO, 2014; KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

Diante dessas validades, o que o gestor pode fazer para obter maior rendimento dos servidores públicos?

Alguns programas motivacionais, bem como alternativas de suas aplicações, são apresentados por Bergue (2010) na tentativa de melhorar a relação entre as organizações e as pessoas, e, também, o rendimento destas.

O autor destaca o “programa motivacional de reconhecimento dos servidores”, que recompensa boas ações dos servidores ou melhora as condições de trabalho deles; o “programa de envolvimento ampliado dos servidores”, estabelecendo a interação em grupos temáticos de planejamento, estudos, deliberações, racionalização de recursos e interface social; o “programa de remuneração variável”, propondo parcela variável da remuneração do servidor baseada no seu rendimento e o rodízio de gratificações; o “programa de benefícios”, como vales e auxílios; o “programa de envolvimento social”, que estimula a solidariedade – partindo do ambiente organizacional – objetivando promover ganhos de satisfação pessoal e de relacionamento interpessoal; e a “flexibilização do horário de trabalho”, que, quando possível organizacionalmente, resulta em extrair um potencial de trabalho maior, decorrente de um melhor ajustamento do horário de trabalho às necessidades do agente público.

Infelizmente, dentro de um contexto militar, algumas das propostas anteriores não encontram condições para serem aplicadas, como o programa de remuneração variável e a flexibilização do horário de trabalho, devido aos regulamentos enrijecidos e à própria cultura organizacional militar. Todavia, medidas como o reconhecimento dos servidores, a maior interação entre grupos temáticos e o maior envolvimento social podem ser melhor explorados, objetivando ganhos nas relações entre essa categoria de agentes públicos e as organizações militares.

Para isso, deve-se considerar o elemento humano inerente a cada servidor, sua ligação com a instituição pública a qual está vinculado – categorias de agentes públicos -, as características

organizacionais e qual a relação guardada entre esses fatores e o aspecto motivacional do servidor público. Destacam-se, sobremaneira, os níveis de análise do comportamento organizacional, que estão associados a elementos como as limitações culturais, os objetivos individuais, os métodos de diagnóstico, dentre outros relacionados por Bergue (2010).

Um ponto bastante interessante é destacado por Mann (2006), ao afirmar que os gestores públicos deveriam empregar o interesse de seus subordinados em atuar em prol da sociedade como elemento de motivação desses servidores.

Forçoso, então, compreender o fenômeno motivacional de um modo geral. Obviamente que, decorrente da observação da atuação de uma parcela dos servidores públicos, constata-se que o fator “remuneração” exerce alguma pressão sobre o fenômeno da motivação profissional (KLEIN; MASCARENHAS, 2016). Contudo, observa-se, também, uma parcela de servidores que é motivada por outros fatores, além das retribuições pecuniárias, como o senso de dever, de “disciplina consciente”, de certeza de que o trabalho por eles realizado tem um alcance muito além da área da repartição/instituição a qual estão lotados, corroborando para essa afirmação os ensinamentos de Bergue (2010).

Então vejamos, retirada da obra de Bergue (2010, p. 15-22) que a motivação é decorrente do grau de relacionamento que o servidor mantém com a instituição, com os demais servidores, da importância que ele (servidor) e outras pessoas, que de alguma forma são ligadas à organização, atribuem ao seu trabalho e às suas responsabilidades, das necessidades pessoais e do grau de satisfação dos servidores, da capacidade do gestor público (superior hierárquico) e da instituição em interpretar e tratar com essas questões, além de outros fatores, como a “dinâmica das atividades internas ao ambiente de trabalho” e “as relações pessoais”.

Um dos entraves ao desenvolvimento do fator motivacional profissional, segundo Osborne e Gaebler (1994), são as deficiências das políticas de recursos humanos geridas pelo Estado. Isso pode ser traduzido quando o governo – entenda-se Administração Pública – encontra dificuldade em demitir os servidores públicos que apresentam baixos padrões de produtividade, certamente por serem possuidores de estabilidade, o que funciona como um fator de desestímulo aos demais servidores que, no cumprimento de seus deveres, percebem seus esforços como não sendo devidamente reconhecidos (CAVALCANTI; COSTA, 1991).

Assim, fica o gestor público, compromissado com o bem social e com a produtividade da instituição – pelo menos em tese – diante da necessidade de motivar seus agentes (a força de trabalho). Vieira (2011, p. 17) postulou que “a motivação vai além de salários, recompensas e promoções, ela está in-

timamente ligada às emoções e aos valores de cada um”. O autor afirmou, ainda, que a determinação de metas específicas e difíceis (quando aceitas e profissionalmente viáveis) gera contribuição para a otimização do desempenho do servidor público, já que “a intenção de trabalhar em direção a uma meta constitui uma grande fonte de motivação” (VIEIRA, 2011, p.14).

Outro instrumento de motivação que o gestor público deve empregar, segundo Vieira (2011, p. 17), é estimular o trabalho da equipe e “o trabalho em equipe”, como uma atividade salutar e capaz de fortalecer as ligações profissionais, os laços afetivos e o espírito de grupo. Boher (2013) adiciona a essa assertiva o fato de que, mesmo desprendendo esforços, preparo e investimentos (tempo e recursos financeiros) em qualificação, em várias situações o trabalho individual dentro das organizações não alcança resultados satisfatórios, considerada aqui as especificidades dos serviços nas organizações públicas. Além de todas essas ações, o gestor deve, incessantemente, motivar seus agentes ratificando-lhes que o trabalho público gera serviço público ao bem comum, gerando benefícios à sociedade e, por consequência, gratificando o indivíduo (servidor) que contribuiu para a concretização do serviço público.

METODOLOGIA

Para a construção deste artigo foi empregada a pesquisa do tipo qualitativa, de cunho bibliográfica e a análise documental. Assim, os documentos-base (BRASIL, 1964; 1980; 1990; 2002b) que norteiam as condutas dos servidores militares foram elencados e passaram a ser objeto de análise.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1 – ALGUMAS PECULIARIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MILITAR

Uma das definições de Administração Pública - na contemporaneidade - empregadas é o de uma “Administração Gerencial”, considerada mais ágil e moderna que a Administração Burocrática, que “tem como premissa a adoção no setor público de procedimentos típicos do setor privado” (ROSA, 2010, p. 16).

O fenômeno (a tentativa) de afastar os padrões burocráticos de se administrar, com o objetivo de adotar métodos tendentes à otimização de processos, resultados e de melhor gestão de bens públicos, é também chamado de Reforma Gerencial da Administração Pública (BRESSER-PEREIRA, 2007).

Quando se fala no termo “Administração Pública”, pautada em conceitos e princípios bem ajustados e pré-definidos, ocorre uma associação ao termo “Gestão Pública”, havendo uma simbiose entre os termos (GOMES, 2009, p. 7-18). Porém, não se verifica o estabelecimento de um “Modelo Padrão de Gestão Pública”, válido para todos os órgãos e seus servidores,

sendo necessárias adequações a cada caso de Administração Pública, embora, com a criação do GESPÚBLICA - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização, lançado pelo Governo Federal, em 2005, por meio do Decreto N° 5.378 - já exista uma tendência de instituição de um modelo singular (FERREIRA, 2009, p. 1-4).

Por essa razão, e, partindo-se do dogma de que não existe um modelo único de Gestão Pública, para analisar o modelo deste estudo (a Gestão Pública Militar), faz-se necessário (fundamental) compreender quais os conceitos que o norteiam, tentando identificar suas características e peculiaridades, visando melhorar a compreensão do leitor.

Ciente das bases da Gestão Pública, subsídio para a compreensão desta pesquisa, é possível afirmar que a Gestão Pública Militar segue os princípios da Administração Pública (BRASIL, 1990, s.p.). O Regulamento de Administração do Exército, um dos alicerces da administração pública militar federal, estabelece que: “Art. 3º A Administração do Exército é parte integrante da Administração Federal e a ela se subordina segundo normas legais”.

O que se verifica em Brasil (1990) é que a Administração Militar objetiva uma atuação em bases gerenciais, muito embora sejam constatados muitos traços da administração burocrática em sua estrutura, sobremaneira na gestão de seu pessoal.

Um outro entendimento do artigo supracitado é o de que esse modelo de gestão reza pelo fiel cumprimento aos princípios da Administração Pública (Art. 37 da CF/88), sendo particularizado por uma gestão ética, responsável – exemplo de probidade - e que tende a repelir condutas de desvio de recursos, já que possui uma estrutura de rigidez, inclusive com a existência de um sistema judiciário próprio (BRASIL, 1990, s.p.). O rigor dos processos da Administração Militar impacta a todos os seus membros, sobremaneira os de menores graduações – os cabos e soldados – que, pelo dever, submetem-se aos ordenamentos, sem terem tido espaços às manifestações de vontades e sem tomarem parte dos processos deliberativos/decisórios.

Ademais, “ao ingressar nas Forças Armadas, o militar tem de obedecer a severas normas disciplinares e a estritos princípios hierárquicos, que condicionam toda a sua vida pessoal e profissional” (EXÉRCITO, 2014, p. 31). Portanto, condicionado a obedecer, ao militar resta absorver a cultura organizacional de maneira rápida e sem questionamentos.

A atividade militar é focada em dois pilares fundamentais: a hierarquia e a disciplina (BRASIL, 1980, s.p., grifo nosso). Através deles são sustentadas virtudes profissionais como a probidade e a lealdade, o rigoroso cumprimento dos deveres e ordens dos escalões superiores, além de “um conjunto de regras ou padrões que levam o militar a agir de acordo com o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar

e o decoro da classe”, o que impõe, a cada militar, conduta “irrepreensível” (BRASIL, 2002a, p. 1-4).

A figura 1 a seguir ilustra melhor esse apanhado de virtudes da conduta militar, que são refletidas em seu modelo de Gestão Pública.



Figura 1 - Ética Militar

Fonte: BRASIL (2002a, s.p.)

Todos os servidores públicos, incluindo os militares, devem cumprir os princípios constitucionais da Administração Pública, listados no art. 37, caput, da CF/88. Os militares são responsáveis por seus atos e, quando descumprido o dever constitucional, incorrem em práticas delituosas, passíveis de punições disciplinares e administrativas - como o ressarcimento dos danos causados - e/ou sanções judiciais, que podem conduzir à perda dos cargos e/ou à prisão (BRASIL, 1969).

Destaca-se outra definição das obrigações dos servidores militares, constante do Estatuto dos Militares - Brasil (1980, s.p.) - em seu art. 42: “A violação das obrigações ou dos deveres militares constituirá crime, contravenção ou transgressão disciplinar, conforme dispuser a legislação ou regulamentação específicas”.

O ambiente militar possui, também, alguns instrumentos de controle, sobremaneira empregando a coatividade - ou coersão, como definem alguns autores como Marques et al. (2016) -, manifestada pela hierarquia e disciplina. Segundo consta em Exército (2014, p. 16), a hierarquia evidencia-se com o “espírito de acatamento à sequência de autoridades”, já a disciplina “é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis e regulamentos”.

Entretanto, esse instrumento controlador (coatividade/coerção), quando não empregado corretamente, pode mostrar-se inábil na estipulação dos objetivos e das metas, bem como para avaliar os resultados (CUNHA, 2006).

No Regulamento Disciplinar do Exército - Brasil (2002b, s.p.) - está definido:

“Art. 7o A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, por postos e graduações.

Art. 8o A disciplina militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo militar.

Art. 9o As ordens devem ser prontamente cumpridas.” (BRASIL, 2002b, s.p.).

Portanto, à luz de Brasil (2002b, s.p.), infere-se que as ações, notadamente as de comando e controle, no meio militar, são fundamentadas em coatividade/coerção, amparadas pelos já citados “pilares” de hierarquia e disciplina.

Sabe-se que a coerção, usada por alguns superiores, é um forte elemento de indução do fenômeno de insatisfação dentro dos ambientes organizacionais (CUNHA, 2006; MARQUES et al., 2016). Portanto, um instrumento a ser empregado com cautela.

2 - ANÁLISE CRÍTICA SITUACIONAL

Em consulta aos postulados de Brasil (2002a), extrai-se que a atividade militar deve ser direcionada, pelo menos em tese, ao favorecimento de ambientes onde haja a sã camaradagem, o espírito de cooperação entre os agentes, o companheirismo, o trabalho em equipe, dentre outros aspectos diretamente relacionados à satisfação profissional.

Todavia, percebe-se, com o aporte de Brasil (1969; 1980; 1990; 2014), e, até mesmo, empiricamente, da análise da figura 1 (Brasil, 2002a), que o ambiente militar pode ser, em muitas circunstâncias, envolto por uma grande carga de coatividade, pelo emprego exacerbado da autoridade - manifestações de poder - para execução de tarefas e a conquista de metas e objetivos, pela centralização do poder decisório, pela rigidez das normas e o apego a processos burocráticos - em uma espécie de “prisões psíquicas”.

Já em Brasil (2002b), o que se observa é um controle extremado, inclusive por meio de sanções (punições) que regulamentam a coatividade/coerção com o uso de instrumentos como o cerceamento da liberdade.

Isto posto, entende-se que a coatividade/coerção - agindo através de sanções disciplinares de natureza física ou psicológica e, até mesmo, de expulsão - é a forma empregada para controlar e, por mais que pareça absurdo, para motivar uma

1 - As Forças Armadas possuem um sistema judiciário específico, o Superior Tribunal Militar (STM) e as suas Circunscrições Judiciárias Militares, encarregado de julgar os crimes militares, que podem ser praticados por militares ou civis.

parcela dos servidores militares, que, diante das reais possibilidades de punições (em caso de desobediência ao que se já estabeleceu), de certa forma motivam-se a cumprir as tarefas. Com isso, a motivação desses homens pode ser derivada de um ambiente de controle e ameaça. Isso, para Gomes e Quelhas (2003), é um modo de administração controlador e obsoleto de pessoas que precisa ser modificado.

Evidentemente que, em uma atmosfera com essas características, podem ocorrer conflitos de interesses entre os agentes. O ambiente onde as pessoas se relacionam e em que predomina a imposição de regras, de critérios e de sanções, dentre outros elementos indutivos de conflitos interpessoais pode ser definido como uma “arena política regulatória” (RUA, 2012, p. 72-81). Assim, essa é uma definição válida que se pode atribuir à atividade militar.

A deficiência da coatividade/coerção pode ser percebida de forma sutil, por vezes subjetiva (CUNHA, 2006). O objetivo dessas palavras é fazer entender que a coatividade/coerção (manifestada pela pressão para cumprir um dever ou obrigação) produz efeito quando efetivamente praticada pelos superiores hierárquicos, no espaço de tempo de atuação e enquanto houver controle rígido e constante, pois, assim, haverá a obediência e o cumprimento ao que se estabelece; e, ainda, que na ausência temporária desse controle, pode haver a sensação, também temporária, de que se pode agir sem a obediência total às regras, e, na absoluta falta de controle pode haver a completa sensação de ausência de regras a se cumprir (TAYLOR, 1966; DEJOURS, 1994; CUNHA, 2006).

A rigidez dos procedimentos dentro das organizações militares é outra marca dessa administração. Acredita-se que toda essa rigidez produza resultados limitados sobre alguns indivíduos jovens, sobremaneira, segundo Taquette (1997), Schoen-Pereira (2003) e Yokomiso (2013), devido ao fato de esses indivíduos terem em si características de não aceitação de imposições e de tentativa de quebra de regras.

Esse pensamento é correlato à atuação do universo de pessoal em análise (cabos e soldados), pois, como previamente apontado, são jovens em faixa etária cuja necessidade de quebra de regras se faz presente a todo instante, juntando-se a isso a limitada formação profissional e responsabilidade.

Corroboram com essas palavras a afirmação de Carvalho et al. (2009, p. 164), que caracterizam esse modo de agir (tentando quebrar regras), como um “comportamento negativista”, como algo típico das crianças, que em muitos casos também é identificado em alguns indivíduos adultos. Essa é outra deficiência a ser corrigida visando melhorar o processo estudado.

Portanto, compreende-se que a coatividade/coerção e a rigidez dos procedimentos, bem como o pouco espaço nos processos de deliberação agem como fator desmotivador des-

sa categoria de servidores públicos, o que prejudica o clima organizacional e gera, também, a insatisfação.

É evidente que os militares de baixas graduações têm limitadas as suas “forças” e condições para realizarem as pressões necessárias de modificação desse quadro, dadas as limitações contidas nos regulamentos a que estão expostos; embora, para Foucault (1990), sempre exista algum tipo de contra poder. As mudanças, dentro de uma organização burocrática e, particularmente na administração militar, são movimentos descendentes, ou seja, da cúpula (comando) para a base (subordinados). Existe um status quo preservado pelos agentes de comando, e acredita-se que haverá por partes destes agentes grande resistência em modificar atitudes que hoje são calcadas em coatividade/coerção. Hernandez e Caldas (2001) argumentam que esse posicionamento de resistência, manifestado por esses agentes de comando, objetiva exatamente a continuidade da atual situação, que lhes é favorável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como descrito na introdução deste estudo e verificado no seu transcorrer, a Administração Pública Militar é um território vasto ao aprimoramento da gestão de pessoas.

Seu quadro de pessoal de carreira (fixo) possui servidores capacitados e experientes (oficiais, subtenentes e sargentos), havendo técnicos, graduados, especialistas, mestres e doutores, mas todo esse banco de competências, por si só, não é capaz de garantir a execução eficiente das tarefas e, muito menos, capaz de assegurar um ambiente laboral onde seja estampada a satisfação profissional dos envolvidos, particularmente do pessoal temporário integrante do escalão de baixas graduações, os cabos e soldados.

Tem-se, conseqüentemente, uma atmosfera profissional e de resultados administrativos prejudicados, concorrendo para tais óbices a cultura organizacional, o comportamento organizacional, os métodos de controles hierarquizados e burocráticos, a deficiência das comunicações institucionais, a pouca participação dos mais baixos escalões hierárquicos nos processos que levem às tomadas de decisões, dentre tantos outros aspectos.

Viu-se que esses “pontos negativos” tendem a fomentar, decisivamente, a desmotivação e a insatisfação em uma parcela de servidores públicos militares.

Obviamente que o problema-síntese estudado não gera impactos nocivos somente à Organização Militar, como também, e, principalmente, aos cofres públicos, que são os responsáveis pelo custeio de todo esse aparato mediante recursos sociais.

Comprovou-se que o caso apresenta subsídios suficientes para que os gestores militares (comandantes em todos os níveis) empreendam ações corretivas do problema-síntese, buscando

alternativas que favoreçam ao ambiente militar uma relação mais humanizada. Sabe-se que a base atual da Administração Militar é a gerencial, atuando naquele ambiente por meio da centralização das atividades de planejamento e decisão nas esferas mais elevadas da hierarquia organizacional; sabe-se, também, que dadas às suas práticas, as Forças Armadas não caminham em direção à uma gestão societal, nem poderiam, pois, sua essência requer postulados específicos de gestão de pessoas, sobremaneira em sua atividade fim: o combate.

Entretanto, considera-se que, em tempo de paz (situação de guerra não declarada), algum tipo de mudança em relação ao trato e à gestão de pessoas pode ser implementada, almejando um clima organizacional mais favorável a resultados. A mudança urge e é necessária. Mas os processos de mudanças institucionais podem ser lentos e demandar grandes esforços, sabidamente quando os obstáculos que impedem essas mudanças são o comportamento e a cultura organizacional, impactadas com veemência pelo fator humano.

Alterar o modo como os servidores militares federais e a instituição se relacionam é o maior desafio da Administração Pública Militar moderna. Sabe-se, ainda, que muitas ações poderão se confrontar com as características do sistema militar, que é rígido e, ainda, de viés burocrático. A burocracia entra em check porque não é flexível e limita a inovação. Inovar é preciso, pois todas as organizações externas estão inovando. Portanto, essas ações de mudança terão um período de médio e longo prazo para serem implementadas. Todavia, considera-se que algumas ações mais rápidas, fáceis e simples, como o favorecimento dos canais de comunicação, exigirão apenas modificações na rotina de trabalho do setor militar e poderão produzir impactos positivos sobre a satisfação profissional.

As organizações militares possuem a característica de desenvolver e aprimorar líderes para a atividade-fim do Exército Brasileiro, que é a defesa da Pátria, a garantia dos poderes constitucionais e a garantia da lei e da ordem, como prescreve Brasil (1988). Nos tempos atuais, inserido dentro da estrutura do Estado e custeado por ele, essa característica adquire nova conotação, a de desenvolver e aprimorar gestores públicos militares, capazes de não somente liderar, mas de identificar situações tidas como um problema na atividade-meio (administração), de identificar as causas dessas problemáticas e de agir com respaldo nos princípios da Administração Pública, buscando, verdadeiramente, uma administração com melhores resultados.

Este trabalho tem a limitação de ter sido focado sobre o escalão de baixas graduações do Exército, podendo ser ampliado para os demais escalões e áreas da instituição, que talvez apresentem óbices semelhantes.

Finalizando, buscar soluções ao problema da gestão de pessoas nas Organizações Militares é, tão somente, um dever de seus gestores, que se trabalham para ter uma Administração proba e eficiente, pautada em regulamentos, normas, diretrizes e leis, e que agora têm a oportunidade de evidenciar todo o seu potencial de resiliência e, mais uma vez, orgulharem-se de seus esforços administrativos.

REFERÊNCIAS

- BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2007.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto Nº 57654 - Regulamenta a Lei do Serviço Militar (Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964), retificada pela Lei nº 4.754, de 18 de agosto de 1965. 1966. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil/_03/decreto/d57654.htm >. Acesso em: 27 ago. 2014.
- _____. Lei Nº 6.880 – Estatuto dos Militares. 1980. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil/_03/leis/6880.htm >. Acesso em: 27 ago. 2014.
- _____. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF. 1988.
- _____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto Nº 98.820 - Regulamento de Administração do Exército (RAE) - (R-3). 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil/_03/decreto/1990-1994/D98820.htm >. Acesso em: 27 fev 2014.
- _____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto Nº 4.346 – Regulamento Disciplinar do Exército (R-4). 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm >. Acesso em: 01 set. 2014.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Burocracia pública e classes dirigentes no Brasil. Revista Sociologia Política, jun. 2007, n. 28, p. 9-30.
- BOHER, Luiz Carlos Teixeira. Psicologia do trabalho. Santa Maria: UFSM. 2013. 114 p.: il.
- CARVALHO, Dayla Mota de; et al. Avaliação do Comportamento Infantil: Uma Revisão da Literatura. 2009. Disponível em: < <http://unifacef.com.br/novo/3fem/Inic%20Cientifica/ArquivosQDayla.pdf> >. Acesso em: 01 set. 2014.
- CAVALCANTI, Bianor Scelza; COSTA, Frederico Lustosa da. Mudança Organizacional do Setor Público. RAP – Revista de Administração Pública, v. 25, n. 1, p. 82-106, jan. 1991.
- CAVEDON, Neusa Rolita. Cultura organizacional: gerenciável, homogênea e quantificável? In: BITENCOURT, Claudia. (Org). Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- CUNHA, Elenice Gonçalves. A gestão do medo como instrumento de coerção nas organizações públicas. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Escola de Administração - Programa de Pós-Graduação em Administração. Porto Alegre, 225p. 2006.
- SCHMITT, Valentina Gomes Haensel; COSTA, Rejane Pinto; MORETTO NETO, Luís. Desvendando a administração em ambientes militares. Revista das Ciências Militares, Rio de Janeiro, v. 3, n. 27, p. 1-15, 2012. ISSN 2316-4891.
- DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho / Christophe Dejourn, Elisabeth Abdoucheli, Cristian Jayet: coordenação Maria Irene Stocco Betiol; tradutores Maria Irene Stocco Betiol (et al.). São Paulo: Atlas, 1994.
- _____. O trabalho entre o sofrimento e prazer. In: DEJOURS, Christophe. A banalização da Injustiça Social. Tradução de Luís Alberto Mondim. 7. ed. São Paulo: FGV, 2011. Cap. 2, p. 27-59.
- DIMAGGIO, Paulo J.; POWELL, Walter W. A gaiola de ferro revisada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 45, n. 2, p. 74-89, ABR/JUN, 2005.
- ENRIQUEZ, Eugène. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. In: RAE-eletrônica. São Paulo, v. 5, n. 1, Art. 1o, jan./jun. 2006.
- ETZIONI, Amitai. Organizações modernas. São Paulo: Pioneira, 1976.
- EXÉRCITO BRASILEIRO. Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (R-1).

2003. 125 p.
- _____. Comandante do Exército. Portaria nº 257/09 – Aprova as Instruções Gerais para a Prorrogação do Tempo de Serviço Militar de Cabos e Soldados (IG 10-06) e dá outras providências. 2009.
- _____. Manual de fundamentos EB20-MF-10.101 O Exército Brasileiro. 1. ed. [S.l.]: [s.n.], 2014. 82 p.
- FERKO, Georgia Patrícia da Silva; ROSA, Jaqueline Silva da; PEIXOTO, Jucilene Lima. Fatores motivacionais na administração pública: uma análise sobre a Universidade Federal de Roraima, sob a ótica dos Técnicos Administrativos. XI - Congresso Virtual Brasileiro - Administração (CONVIBRA). 1 a 6 de dezembro de 2014. São Paulo. Anais..., 2014. 18 p.
- FERREIRA, André Ribeiro. Modelo de excelência em gestão pública no governo brasileiro: importância e aplicação. In: XIV Congresso Internacional del Clad sobre la reforma del Estado y de la Administración Pública. 27-30 oct. 2009, Salvador. Anais..., 2009. 23 p.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. O desvendar da cultura de uma organização – uma discussão metodológica. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria (Orgs.). Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1989.
- FREITAS, Maria Ester de. Cultura Organizacional: grandes temas em debate. RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 31, n. 3, Jul./Set. 1991.
- FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. Rio de Janeiro: Graal, 1990.
- GOMES, Eduardo Granha Magalhães. Gestão por Resultados e eficiência na Administração Pública: uma análise à luz da experiência de Minas Gerais. 2009. 187f. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo. Área de concentração: Transformações do Estado e Políticas Públicas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2009.
- GOMES, Alcindo Arcêncio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. Revista Produção On Line, Florianópolis, v. 3, n. 3, p. 30, setembro 2003. ISSN 1676 - 1901.
- HAMPTON, Davis R. Administração contemporânea. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- HERNANDEZ, José M. C.; CALDAS, Miguel P. Resistência à mudança: uma revisão crítica. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 31-45, 2001.
- HERZBERG, Frederick Irving. One more time: how do you motivate employees. Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, January-February 1968. ISSN 0017-8012. Disponível em: <https://numerous.files.wordpress.com/2012/04/how-do-you-motivate-employees-frederick-herzberg.pdf>. Acesso em: 03 Out 2016.
- HOFSTEDE, Geert. Cultures and organizations: software of the mind. New York: McGraw-Hill, 1991.
- JARDIM, Cláudia. Confiança à prova de fogo. Giro IBOPE, São Paulo, n. 14, jul/ago/set 2009. Disponível em: <www4.ibope.com.br/giroibope/14edicao/capa02.html>. Acesso em: 28 julho 2016.
- KATZ, Daniel; KAHN, Robert L. Psicologia social das organizações. São Paulo: Atlas, 1987.
- KLEIN, Fábio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. RAP – Revista de Administração Pública, v. 50, n. 1, jan./fev. 2016.
- MANN, Gregory A. A motive to serve: public service motivation in human resource management and the role of PSM in the nonprofit sector. Public Personnel Management, v. 35, n. 1, p. 33-48, march. 2006. Disponível em: <http://ppm.sagepub.com/content/35/1.toc>. Acesso em: 28 julho 2016.
- MASLOW, Abraham Harold. A theory of human motivation. Psychological Review, v. 50, n. 4, p. 370-396, July. 1943. ISSN 0033-295X. Disponível em: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em: 16 Set 2016.
- MARQUES, Antônio Luiz. et al. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. RAP – Revista de Administração Pública, v. 50, n. 1, jan./fev. 2016.
- MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; CALDAS, Miguel Pinto (orgs.). Cultura organizacional e cultura brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.
- OSBORNE, David; GAEBLER, Ted. Reinventando o governo: como o espírito empreendedor está transformando o setor público. 6.ed. Brasília, D.F.: MH Comunicação, 1994. 456p.
- PECI, A. A nova teoria institucional em estudos organizacionais: uma abordagem crítica. Cadernos ABAPE, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 6-12, Mar, 2006.
- ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- RODAS, Sérgio. OAB é a segunda instituição mais confiável do Brasil; Congresso é a penúltima. Revista Consultor Jurídico, julho 2015. Disponível em: <www.conjur.com.br/2015-jul-08/oab-segunda-entidade-confiavel-pais-congresso-penultima>. Acesso em: 28 julho 2016.
- ROSA, Rodrigo de Alvarenga. Gestão Logística. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010. 178 p.: il.
- RUA, Maria das Graças. Políticas Públicas. - 2. ed. reimp. - Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2012. 128p.:il.
- SCHEIN, Edgar H. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. Sloan Management Review, v. 25, n. 2. Winter. 1984. Disponível em: <http://sloanreview.mit.edu/issue/winter-1984>. Acesso em: 09 ago. 2016.
- SCHOEN-FERREIRA, Teresa Helena; et al. A construção da identidade em adolescentes: um estudo exploratório. Estudos de Psicologia. Natal: 2003. v. 8, n. 1. PP. 107-115.
- SILVA, Jaisa de Oliveira Brito Amaral. Relação interpessoal em ambiente militar. RH Portal, Belo Horizonte, 2 de setembro de 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/relao-interpessoal-em-ambiente-militar>. Acesso em: 14 julho 2016.
- TAQUETTE, Stella Regina. Iniciação sexual da adolescente: O desejo, o afeto e as normas sociais. 176f. Tese (Doutorado em Pediatria) – Faculdade de Medicina / USP, São Paulo, 1997.
- TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios de Administração Científica. São Paulo: Atlas, 1966.
- VIEIRA, C. B. et al. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. Revista ADMpg Gestão Estratégica, v. 4, n. 1, 2011.
- VIEIRA, Diego Mota. O consumo socialmente irresponsável. 150f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração / UFRGS, Porto Alegre, 2006.
- VROOM, Victor Harold. Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- YOKOMISO, Celso Takashi. Família, comunidade e medidas socioeducativas: Os espaços psíquicos compartilhados e a transformação da violência. 281f. Tese (Doutorado em Psicologia. Área de concentração: Psicologia social) – Instituto de Psicologia / USP, São Paulo, 2013.

ENSINO E APRENDIZAGEM: NA DOCÊNCIA PARA O ENSINO MILITAR

TEACHING AND LEARNING: IN TEACHING FOR MILITARY EDUCATION

ALISSON OLIVEIRA¹, ELIAS TOLEDO² E FERNANDO MENEZES³

RESUMO

A análise sobre a prática educacional realizada nas instituições de ensino militar, com determinados atos de ensino e instrução apoiados em costumes militares, não condizem com a atual proposta educacional e traz prejuízos à formação dos servidores da segurança pública, responsáveis tanto pelas atividades de policiamento como também de salvamento. Nas reflexões sistemáticas do processo ensino-aprendizagem, a didática, através dos educadores têm buscado novas formas de fazer educação, construindo dentro do entendimento de trabalho pedagógico, os princípios de intencionalidade, criticidade, construção, reflexão, criatividade, parceria, autoavaliação, inclusão, autonomia, indissociabilidade de ensino, pesquisa e extensão. Utilizou-se para o presente estudo a metodologia descritiva, através de uma revisão da literatura existente sobre o assunto e contextualizando à prática militar em relação a seus valores aceitos ou mantidos por seus indivíduos. Os resultados obtidos indicam necessidades de compatibilização dos procedimentos educacionais alicerçados em práticas militares com as novas formas de fazer educação na docência para o ensino militar.

PALAVRAS-CHAVE: ENSINO MILITAR. SEGURANÇA PÚBLICA. CIÊNCIA EM SEGURANÇA.

ABSTRACT

The analysis of educational practice held in military educational institutions, with certain acts of teaching and instruction supported by military customs, do not match the current educational proposal and brings damages to the training of public security servers, responsible for both policing activities as also rescue. In systematic reflections of the teaching-learning process, teaching, through educators have sought new ways to make education, building within the pedagogical work of understanding the principles of intentionality, criticality, building, reflection, creativity, partnership, self-assessment, inclusion, autonomy, teaching inseparability, research and extension. It was used for this study the descriptive methodology through a review of existing literature on the subject and contextualizing the military practice in relation to their accepted values or maintained by its individuals. The results indicate compliance needs of educational programs grounded in military practice with new ways of doing education in teaching for military education.

KEY WORDS: MILITARY EDUCATION. PUBLIC SECURITY. SCIENCE SAFELY.

INTRODUÇÃO

A docência é uma atividade que ultrapassa a sala de aula, gerando consequências e significados que perduram na formação do aluno. O profissional que irá atuar em segurança pública, precisa ser preparado para atuar com qualidade, competência e técnica, dentro dos princípios de ética, cidadania e respeito ao estado de direito. Sua formação está diretamente

ligada à gestão de conflitos e eventos críticos, em total respeito às instituições de direito.

As instituições militares dos estados, do distrito federal, assim como dos territórios possuem como unidades gestoras de ensino as chamadas Academias Militares (de Polícia), responsáveis pela instrução, a habilitação e o aperfeiçoamento de (policiais) militares nas diversas graduações e postos. Estas

1 - Oficial Bombeiro Militar – Engenheiro de Computação pela Universidade Federal de Goiás – Gestor em Segurança Pública pela Universal Estadual de Goiás - Pós graduado em Gestão de Pessoas e Gestão da Excelência Empresarial – Pós graduado em Qualidade no Atendimento – Professor das disciplinas de Informática e Telecomunicações do CBMGO, e de Oratória da PMGO.

2 - Engenheiro Civil pela PUC Goiás – Engenheiro de Avaliação pelo INEAA - Pós graduado em Gestão de Saneamento com Ênfase em Docência do Ensino Superior – Pós Graduação em Meio Ambiente e Sustentabilidade - Empresário – Professor de pós graduação da FNSL/IBRAP, de graduação em engenharia da FAFICH/FESG e de corretagem em seguros e comissário de avarias da ENS/FUNENSEG.

3 - Cabo da Polícia Militar de Goiás – Bacharel em Direito pela UNICALDAS – Multiplicador de Polícia Comunitária pela SENASP – Prevenção ao uso indevido de drogas pela UFSC.

visam proporcionar a seus integrantes formação tanto nos aspectos profissionais como também morais, assim ao despertar a conscientização do servir, o senso de disciplina e o espírito de abnegação. Tais unidades são regidas por valores basilares como a hierarquia e a disciplina, referidas no artigo 42º da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Art. 42º Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

O aumento da violência na sociedade civil deixou claro que o crime e violência eram áreas de interesse público e o êxito ou a falta deste, de alguns governos (municipais, estaduais e federais) demonstram que existem políticas públicas que poderiam reduzir ou aumentar o crime e os homicídios, resultando em um número crescente de governos, que busca contratar pessoas com treinamento na área de segurança pública e disciplinas conexas, como a Criminologia, a Sociologia e a Ciência Política.

O interesse crescente no assunto, proporcionou a criação do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, já em seu nono Encontro, com organização e site (www.forumseguranca.org.br), que tem dentre outras missões a cooperação técnica para a gestão de segurança pública no Brasil.

O ENSINO E A APRENDIZAGEM NA DOCÊNCIA

O processo de ensino e aprendizagem deverá formar um ser humano, profissional, apto a atuar nas áreas de segurança, ordem pública, defesa civil, polícia técnico-científica e investigativa, (desempenhando vários papéis na sociedade) garantindo uma unidade de pensamento e ação junto aos profissionais da segurança pública.

O ENSINO MILITAR

O artigo 26, do Decreto nº 88.777/83 (R-200) prevê que o ensino nas instituições militares será ministrado em conformidade com o “sentido da destinação funcional de seus integrantes, por meio da formação, especialização e aperfeiçoamento técnico-profissional, com vistas, prioritariamente, à Segurança Pública”.

A lei nº 9.394/96, sobre diretrizes e bases da educação nacional – LDB, em seu artigo 83, preconiza que o ensino militar possui legislação própria:

“O ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino”

De Plácido e Silva (2008, p. 279), definem a disciplina militar como: “É, de igual maneira, a soma de preceitos que devem ser obedecidos por todos os componentes de uma

corporação militar, em virtude dos quais todos devem respeito aos modos de conduta que deles decorrem.”

Lima e Paixão (2008, p. 41) conceituam ensino militar como “metodologia de ensino, caracterizada por um processo de gestão baseado em preceitos e valores militares” (CERQUEIRA, 1996 apud LIMA e PAIXÃO, 2008, p. 41).

O instrumento de normatização de ensino nas Academias os chamados Regimentos, assim como demais normas, como a título de exemplificação, faz-se referência a Instrução de Educação de Polícia Militar nº 07 de 03/03/2015, ‘que estabelece procedimentos relativos à realização de processo de cadastramento/credenciamento de docentes para os diversos cursos/treinamentos no âmbito do Sistema de Educação de Polícia Militar’, em seu artigo 2º Par. 5.

Artigo 2º par. 5 - Dentre os militares designados para a docência em determinada disciplina, o militar ‘mais antigo na ativa’ exercerá a função de coordenador.

Artigo 29º - O professor militar, em determinados cursos, será “obrigatoriamente” o “superior” ou “mais antigo” que os militares discentes.

“A definição de antiguidade entre militares presta-se a determinar que estes, conquanto possam ser “pares” (semelhantes), ou sejam integrantes de um mesmo grau hierárquico, sempre haverá, entre esses pares, um militar que será ‘ímpar’ (sem igual, único), aquele que deve distinguir-se dos demais por ser hierarquicamente superior a todos os outros.” (Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de São Paulo)

O Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, fundamentou em sua Lei nº 5301/69, direitos, prerrogativas, deveres e responsabilidades dos militares:

Art. 1º Os direitos, prerrogativas, deveres e responsabilidades dos militares do Estado regem-se por este Estatuto, nos termos do art. 39 da Constituição do Estado.

Art. 2º São militares do Estado os integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

Art. 3º - No decorrer de sua carreira pode o militar encontrar-se na ativa, na reserva ou na situação de reformado.

§ 1º - Militar da ativa é o que, ingressando na carreira policial-militar, faz dela profissão, até ser transferido para a reserva, reformado ou excluído.

Plácido e Silva (2008, p. 92), conceitua “da ativa”: “É a expressão de uso na linguagem administrativa, para indicar a permanência do funcionário público no exercício de suas funções.”

Art. 12 - A antiguidade de cada posto ou graduação será regulada:

- I - pela data da promoção ou nomeação;
- II - pela prevalência dos graus hierárquicos anteriores;
- III - pela data de praça;
- IV - pela data de nascimento.

Parágrafo único. Nos casos de nomeação coletiva mediante concurso, de declaração de Aspirante-a-Oficial e de promoção a 3º Sargento, a Cabo e a Soldado de 1ª Classe, prevalecerá, para efeito de antiguidade, a ordem de classificação obtida no concurso ou curso.

Verifica-se que tais preceitos e valores possuem prevalência no momento da designação de funções inerentes ao corpo militar de ensino. Contudo a realidade de sala de aula mostra que por vezes este docente não possui a titulação mínima exigida, ou qualificação técnica, para o desempenho de suas atividades.

A normatização que estabelece como forma de habilitação para o exercício da docência ou atividade de coordenação o critério de antiguidade não valoriza o ensino de qualidade, pois dá espaço a que uma pessoa que não esteja preparada para esta função, ou seja, sem formação técnica e/ou científica em executar, muito menos em coordenar, planejar e avaliar as ações de ensino.

Assim, caracteriza-se uma forma de discriminação quanto a capacidade intelectual, não observando o critério competência/merecimento e a capacidade técnica (titulação)/experiência profissional na área da disciplina.

O exercício da docência e demais funções encontra amparo legal nos valores militares, pautados (apenas) na hierarquia.

A instrução Normativa/Educação nº 07/2015 em seu artigo 22 ainda observa: “O docente constante no banco de dados de EPM poderá ser descredenciado nas seguintes situações: II – disseminar valores não condizentes com os adotados pela PMMG.”

Restringe-se aqui o desenvolvimento intelectual, ou seja o pensamento crítico, em flagrante contradição ao pluralismo de ideias. Não há uma autonomia intelectual.

O cerceamento ao trabalho docente, seja na pesquisa ou no ensino, visa o fiel cumprimento das normas educacionais estabelecidas, a uniformidade das ações educativas, sem inovações ou questionamentos, a manutenção dos preceitos militares, fazendo com que só ocorra renovação dos procedimentos educacionais quando estes forem de interesses da instituição. A impossibilidade de trazer a discussão conteúdos como vivência extraescolar dos discentes leva ao desestímulo dos docentes.

O ENSINO

O processo de ensino e de aprendizagem exige um compromisso com a preparação do aluno para sua autonomia intelectual, emocional, social, cultural, política e profissional.

O professor, no exercício da atividade docente deve se pautar em definições estruturadas de como ele quer ser professor, que formação pretende fornecer ao aluno, em qual instituição, com que ideia ou linha de conhecimento está trabalhando.

A divulgação ou melhor, facilitação do conhecimento é dinamizada pela ação do docente, pautada no currículo, nas disciplinas e nos conteúdos, com foco na aquisição de conhecimentos específicos pelo aluno. O professor precisa ter a consciência de que a formação do aluno deve ser ampla, extrapolando a sala de aula e formando: o homem, o profissional e o cidadão.

O professor, com raras exceções, segue a tradição ligada a cultura da educação brasileira, entendendo que deve passar conhecimento técnicos e específicos de sua disciplina e do curso, fixado na raiz da palavra “professar”, que significa ter convicção, apregoar, reconhecer publicamente a validade do que é apresentado, ou seja, ele professa saberes e conhecimentos sistematizados para alunos que ainda não conhecem, para que possam adquiri-los e colocá-los em prática.

A relação de ensinar e aprender que se estabelece entre professor-aluno é mais complexa que a simples transmissão de conteúdos, saberes e conhecimentos específicos. O processo envolve a complexa mediação da interação social, cultural, político e psicológico do professor e dos alunos. Os aspectos emocionais têm grande significado e importância na construção do conhecimento, tanto para os alunos, quanto para os professores, produzindo relações de confiança, valores agregados, empatia e afetividade.

O docente que não questiona suas intenções ao ensinar terá suas atitudes docentes guiadas por convenções externas, por imitação ou por padronização. Acreditando ou entendendo que uma vez diplomados estariam aptos à inserção em setores profissionais e participação no desenvolvimento da sociedade brasileira. Logo, sem desenvolvimento do ser humano e da sociedade no sentido mais amplo.

As expectativas de papéis são estruturas fixas e estereotipadas que, se não forem rompidas, impedem a transformação socioinstitucional, por assumirem caráter rígido e promoverem situações institucionais que dificultam as condições para a mudança (DOTTA, 2006).

A vinculação principal do ensinar está nas respostas às questões que ele faz a si mesmo sobre o seu propósito ao assumir a docência.

Paulo Freire (1996), em seu livro “Pedagogia da Autonomia”, refere-se ao processo de contínua construção da autonomia, como um processo “inconcluso” de formação do ser humano. A “inconclusão” do ser humano é um movimento permanente de aprender e se formar.

Newman (2001), um dos mais importantes estudiosos da universidade, um clássico da literatura acadêmica cujos escritos estão influenciando a área da universidade desde o século XIX, diz que a missão primeira da universidade é o compromisso com a formação do homem para a autonomia e defende que é essa a essência da atividade do ensinar na universidade.

Em Kant (1993), na obra “Conflitos das Faculdades”, obra voltada para a educação superior, a questão da autonomia ganha força e centralidade. Defende o sentido de autonomia considerando a formação da totalidade do ser humano e a racionalidade em sentido mais amplo que o instrumental. Essa definição traz consigo uma internalização das fontes morais, isto é, a fonte da força moral não pode mais ser vista como exterior a nós e só pode ser explicitada pelo exercício da autonomia. Em Kant, a ideia da natureza racional como fonte de dignidade humana e a própria ideia de dignidade estão inseparavelmente ligada à ideia de autonomia.

Ao olhar o ensino como ação pedagógica vinculada ao desenvolvimento da autonomia como aqui descrita, o professor favorecerá que a educação seja feita para formação do homem, como diz Kant (1996, p. 15) na obra “Sobre a Pedagogia” – outra de suas obras voltadas para a questão pedagógica: “o homem não pode tornar-se verdadeiro homem senão pela educação”.

É fundamental alinhar a educação com o conhecimento em outras áreas. Como enfatiza Marco Antônio Miguel:

A segurança pública é um dos temas que vêm sendo discutido em âmbito acadêmico, em diversos espaços públicos, ou não, e em Congressos Internacionais, resultando em propostas de medidas para o controle do crime, o qual está cada vez mais globalizado. Nesse sentido, discutem-se várias teorias, procurando a melhor a ser aplicada nesse universo de realidades, focando a aproximação dos responsáveis profissionalmente pela segurança pública, os policiais, ou os encarregados de aplicar a lei, cada vez mais próximos do cidadão para a resolução de problemas da comunidade, buscando-se a almejada sensação de segurança e qualidade de vida. (MIGUEL, Marco Antônio, Alves. Disponível em: http://www.polmil.sp.gov.br/unidades/apmbb/pdf/artigo_1.pdf. Acesso em: 12/09/2016).

A revisão da formação e capacitação dos profissionais envolvidos na docência para área militar e de segurança pública apontam a necessidade de capacitar profissionais e docentes capazes de lidar com diversas formas de conflitos, sejam eles internos e/ou externos, sociais ou individuais, buscando assegurar uma qualidade de vida, e formação humana, através de técnicas e metodologias fundamentadas em princípios fundamentais como necessidade e proporcionalidade.

Segundo a pesquisa desenvolvida por Feltram (2003) sobre as lembranças que diferentes profissionais tinham sobre um bom professor do tempo da universidade, a autora buscou conhecer especialmente os aspectos reconhecidos por estes como os mais estimuladores para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Feltram (2003) concluiu que as características mais marcantes para os alunos não estavam apenas no trato do conteúdo (inegavelmente importante), mas na condição de ter levado o aluno à autonomia como pessoa e como profissional.

CONCLUSÃO

Os processos de ensino-aprendizagem que defendemos para a docência na segurança pública, não podem ser regidos por fórmulas técnicas e pensados por outros que não o próprio professor, inserido no meio social, político e cultural da sociedade local. Não há receitas prontas para serem implementadas, mas princípios fundamentais trabalhados em intencionalidades objetivadas no plano de curso do professor, nas suas ações em sala de aula e em outras atividades do currículo, para a formação do homem e conjunta formação profissional.

Não se tem o objetivo de contradizer os princípios da hierarquia e da disciplina, necessários à carreira das armas, mas sim, evidenciar a (dificuldade imposta por estes) incompatibilidade destes valores frente a prática educacional militar, revelando a problemática relação existente entre prática de ensino e aprendizagem causada pelo rígido controle hierárquico, que não privilegia o conhecimento.

O preparo docente do professor tem núcleo central na postura ética e de respeito ao estudante como ser em formação, mesmo o militar, pois o processo de ensino e aprendizagem reconhece a relação de formação mútua (professor e aluno), uma relação especificamente humana de se reconstruir e, assim, pode-se falar que o ensino e a aprendizagem é uma atividade que se estrutura com muitas dimensões. Os aspectos que precisam ser cuidados não são só os aspectos intelectuais, mas os emocionais, os éticos, os políticos e os culturais.

Deve-se analisar duas dimensões: uma educacional reunindo aspectos pedagógicos que necessitam ser revistos e/ou melhorados; e outra estratégica compreendendo desafios relacionados à gestão escolar; criando-se assim uma Matriz Curricular voltada para o ensino e aprendizagem no meio militar.

Assim, compreender os papéis das instituições de segurança pública, as formas de organização de um Estado, dos profissionais e da sociedade, a partir de uma metodologia orientada para o desenvolvimento intelectual é fundamental para a construção de uma sociedade pautada na cultura da paz e da humanidade.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto nº 88.777/1983. Aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares (R-200). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D88777.htm>.
- BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. LDB - Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996.
- BRASIL. Ministério da Justiça e Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Brasília: Guia de Direitos Humanos: conduta ética, técnica e legal para Instituições Policiais Militares. Brasília, 2008.
- DEWEY, J. Vida e Educação. São Paulo: Abril Cultural. Col. Os Pensadores. 2.ed. 1980.
- DOTTA, L. T. Representações Sociais do Ser Professor. Campinas: Alínea, 2006.
- FELTRAN, R, e MALUSÁ, S. A sabedoria no melhor professor universitário.

- In: FELTRAN, R e MALUSÁ, Silvana. A prática da Docência Universitária. São Paulo: Pioneira, 2003.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa. São Paulo: Editora Paz e Terra. Coleção Saberes. 1996, 36ª Edição.
- FREIRE, Paulo: Pedagogia da Indignação: cartas pedagógicas e outros escritos. São Paulo: Ed. Unesp, 2000.
- GIDDENS, A. Modernidade e Identidade. São Paulo: Ed. Unesp, 1991.
- HEIDEGGER, M. O Ser e o Tempo. Petrópolis: Ed. Vozes. 2006.
- HUMBOLDT, W. Sobre a Organização Interna e Externa das Instituições Científicas Superiores em Berlim. In: CASPER, G. Um mundo sem universidades? Rio de Janeiro, EdUERJ. 1997.
- KANT, E. O Conflito das Faculdades. Lisboa: Edições 70, 1993.
- LIBÂNEO, José Carlos. Didática. São Paulo: Cortez, 1994 (Coleção Magistério).
- LIMA MLA, Paixão VG. Proposta de lei de ensino para a Polícia Militar do Estado de Goiás (ITCCI). Curso de Gestão em Segurança Pública, Academia de Polícia Militar de Goiás; 2008. <http://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/viewFile/175/66> Brasil. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37ao.htm>.
- MIGUEL, Marco Antônio Alves – Ciências Policiais de Segurança e da Ordem Pública: Conceituação e Relevâncias diante da Globalização. Disponível em: <http://www.polmil.sp.gov.br/unidades/apmbb/pdf/artigo_1.pdf>
- MILL, J. Stuart - Ensaio sobre a Liberdade. Lisboa: Arcádia, 1964.
- MORIN, Edgar (org.). A religação dos saberes: o desafio do século XXI. Tradução de Flávia Nascimento. Rio de Janeiro: Bertrand, 2007.
- NEWMAN, J.H. A Ideia de uma universidade. In TURNER, F. M. (org.) Newman e a ideia de uma universidade. Bauru; EDUSC, 2001.
- MINAS GERAIS. Regulamento da Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, separata do BGPM nº 24, de 31 de março de 2015.
- Instrução de educação de polícia militar nº 07/2015
- BGPM nº 07 de 27 de janeiro de 2015 – instrução de educação de polícia militar nº 01/2015
- SCHÖN, D. A. Formar Professores como Profissionais Reflexivos. In: NÓVOA, A. (Org.) Os Professores e a Sua Formação. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1995.
- SILVA, DE PLÁCIDO. Vocabulário Jurídico. Rio de Janeiro: Forense, v. 26ª ed, 2005 O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de São Paulo comentado: Lei complementar nº 893, de 09/03/2001 / Ailton Soares, Roberto de Jesus Moretti, Ricardo Juhás Sanches. 3ª. ed. São Paulo : Atlas, 2006. Pág 28

ANÁLISE E VIABILIDADE DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM DENTRO DA DIALÉTICA HISTÓRICO CULTURAL NAS ACADEMIAS DE POLÍCIA MILITAR

ANALYSIS AND FEASIBILITY OF TEACHING-LEARNING PROCESS DIALECTIC INSIDE HISTORY CULTURE IN MILITARY POLICE ACADEMIES

DORACI MANGUCI¹, ELIAS TOLEDO², JOSÉ REIS³, LUCIANA COUTO⁴ E MARCIO NEVES⁵

RESUMO

O artigo confirma a viabilidade do processo ensino-aprendizagem dentro da dialética histórico cultural do docente e do professor nas academias de polícia militar. Teve como objetivo compreender quais as representações dos acadêmicos em relação à formação didático-pedagógica para sua atuação como docente do Ensino Superior e das Academias de Polícia Militar e evidenciou que se denotam serem várias as metas a cumprir referentes ao processo ensino aprendizagem. Aliás, dispõe-se o seguinte foco da discussão, a partir das questões: será que colocando os meios auxiliares de ensino garantirá a eficiência e qualidade no ensino da Investigação Policial? Pode-se em termos de metodologia de Ensino Superior melhorar a perspectiva docente do que é e como fazer uma formação mais crítica e reflexiva dos futuros alunos/policiais? Quais são esses meios colocados à disposição dos docentes nas Instituições de Ensino Superior e na Academias Militares de Ensino Policial? Assim sendo, o grau de viabilidade do papel do docente no processo global de equacionamento do ensino-aprendizagem em nosso país dependerá de sua própria performance em obter graus (quantitativo e qualitativo) de eficácia, eficiência e efetividade no quadro geral de formação dos professores e dos policiais militares

PALAVRAS-CHAVE : ACADEMIAS, ALUNO, ENSINO, APRENDIZAGEM, PROFESSOR.

ABSTRACT

The article confirms the viability of the teaching-learning process within the cultural historical dialectic of teaching and teacher in the military police academies. We aimed to understand what representations of academics in relation to didactic and pedagogical training for his role as a teacher of Higher Education and the Military Police Academies and showed that denote are several targets to be met for the learning process. By the way, has become the next focus of the discussion from the questions: Does putting aids education will ensure efficiency and quality in the teaching of police investigation? It can be in terms of higher education methodology to improve the teaching perspective of what is and how to make a more critical and reflective training of future students / police? What are these resources available to teachers in higher education institutions and military academies of police education? Thus, the degree of viability of the teacher's role in the global process of teaching and learning equation in our country will depend on their own performance in obtaining degrees (quantitative and qualitative) of effectiveness, efficiency and effectiveness in the overall training of teachers and military police

KEY WORDS: GYMS, STUDENT, TEACHING, LEARNING, TEACHER.

1 - Graduada em Contabilidade e Direito, Pós Graduada em Prática Jurídica, Direito Tributário e Processo Tributário (PUCGO). Pós-graduanda em Ciências da Segurança Pública pela UEG.

2 - Engenheiro Civil pela PUC Goiás – Engenheiro de Avaliação pelo INEAA – Pós-graduado em Gestão de Saneamento com Ênfase em Docência do Ensino Superior – Pós Graduação em Meio Ambiente e Sustentabilidade - Empresário – Professor de pós graduação da FNSL/IBRAP, de graduação em engenharia da FAFICH/FESG e de corretagem em seguros e comissário de avarias da ENS/FUNENSEG.

3 - Oficial da Polícia Militar do Estado de Goiás, educador físico licenciado pela ESEFEGO, docente da Faculdade Padrão, Instrutor da Academia da Polícia Militar do Estado de Goiás, instrutor de Metodologia da Pesquisa da Academia do Bombeiro Militar-GO, Especialista em Treinamento Desportivo pela UNIVERSO, Mestre em Ciências da Saúde pela UnB.

4 - Graduada em Ciências Econômicas, Especialista em Gestão Financeira e Controladoria, Mestre em Desenvolvimento e Planejamento Territorial, Doutoranda em Educação pela PUC-GO, Graduanda em Engenharia Civil pela PUC-GO e Pós-graduanda em Ciências de Segura Pública pela UEG.

5 - Bacharel em Teologia pela Faculdade da Igreja Ministério Fama. Graduando em Direito pela ALFA. Pós-graduando em Ciências de Segura Pública pela UEG.

INTRODUÇÃO

A educação vem ao longo dos séculos se modelando, em outras palavras, vem se adequando aos meios que auxiliam na prática didática. Importa ressaltar que, são novas técnicas, novas metodologias que têm como consequência a transmissão do conhecer, do aprender e do avaliar.

Assim sendo, das virtudes, qualidades e consequências que um docente deve apresentar, duas são cabalmente óbvias: apresentar conhecimentos e possuir capacidade e habilidade de transportar tais conhecimentos. Ainda que o aluno não deva constituir-se em agente passivo do processo de ensino, sendo necessária a participação do educando como sujeito de sua própria formação, é inegável que grande parte do êxito da aprendizagem reside na qualidade didática e pedagógica do docente.

Por consequência, nas últimas décadas, a questão da formação científica e pedagógica dos docentes tem sido foco de discussões em seminários, congressos, cursos e, principalmente, em conferências mundiais.

ENSINO-APRENDIZAGEM DENTRO DA DIALÉTICA HISTÓRICO CULTURAL DO DOCENTE E DO PROFESSOR NAS ACADEMIAS DE POLÍCIA MILITAR

A atual conjuntura da política governamental brasileira, face aos estrondosos problemas socioeconômicos, políticos e ambientais, têm compelido as autoridades governamentais a recorrer aos préstimos do pensamento técnico-científico desenvolvidos pelas Academias de Polícia Militar e pelas Instituições de Ensino Superior – IES, não resta dúvidas que essa tendência dos poderes tanto governamentais, quanto a forma de se buscar parcerias com as Instituições de Ensino Superior - públicas e privadas, constitui uma providência estratégica, que antes de ser uma necessidade originalmente constatada pelos órgãos estatais, considerando a complexidade dos problemas enfrentados pelo país.

Neste contexto, importa ressaltar que a proposta de investigação da Didática, que possibilita ao pesquisador possíveis resultados a serem alcançados como, por exemplo, a partir das pesquisas realizadas pela equipe de Davydov, em que se formularam programas, métodos de ensino para solução de tarefas de aprendizagem, guias metodológicos para os professores, tanto nas academias, quanto nas IES.

Libâneo (2007a, p.8) tece a síntese dos passos do experimento didático, a saber,

1. Experimento de ensino (didático, pedagógico) é uma modalidade do experimento formativo que consiste na experimentação do objeto de estudo nas condições da prática pedagógica, ainda que de maneira limitada e controlada. Ou seja, o experimento de ensino é uma condição (recurso, procedimento) para operar o experimento formativo.

2. Experimento de ensino é a forma de se realizar um experimento formativo. É uma intervenção pedagógica por meio de uma determinada metodologia de ensino, visando interferir nas ações mentais dos alunos e provocar mudanças em relação a níveis futuros esperados de desenvolvimento mental.

3. Para investigar a ocorrência do desenvolvimento mental é preciso ensinar de um determinado modo, em que apareçam oportunidades de acompanhar a ocorrência do desenvolvimento mental dos alunos. É assim porque o experimento formativo visa desenvolver processos mentais (a partir de um determinado nível desse desenvolvimento), tendo em vista níveis futuros de desenvolvimento [...].

Em consonância, menciona-se que pesquisa-ação de natureza descritiva, retrospectiva, com abordagem qualitativa dentro das academias de polícia militar e dentro das IES, compreendem uma estratégia metodológica que consiste na abordagem, com técnicas apropriadas, de situações específicas. O caso pode ser um acontecimento, individual ou coletivo, dentro de um determinado contexto ou situação social por meio de um experimento¹.

Deste modo, há uma compatibilidade com a teoria do ensino desenvolvimental proposto por Davydov² e Vygotsky, uma vez que permitem acompanhar o processo de desenvolvimento dos processos mentais, ou seja, dos conhecimentos teóricos, papel fundamental das IES e das Academias de Polícia Militar. Logo, há uma análise do discurso como instrumento metodológico significativo para a produção de conhecimento também na área didática.

Neste contexto, à Academia de Polícia Militar de Goiás possui desafios, sendo inicialmente o de selecionar bons professores, que apresentem as qualidades descritas e ainda outras; e, oportunizar que estas competências sejam permanentemente renovadas e aprimoradas, justamente com o auxílio dos meios tecnológicos ou de ensino colocados à disposição, pois a ação docente continua sendo à base do ensino presencial, e investi-

1 - Não se trata de experimento na perspectiva positivista ou do modelo estímulo resposta, em que a pesquisa focaliza somente o estado já formado e presente de uma formação mental, por meio de procedimentos que mostram relações de causa e efeito. A propósito ressalta Vygotsky (2007, p. 62) “[...] deve estar claro que uma estrutura estímulo resposta para a construção de observações experimentais não pode servir como base para o estudo adequado das formas superiores, especificamente humanas, de comportamento”. Logo, se verificará a abordagem de um experimento em perspectiva dialética, onde se prioriza o movimento da atividade dos sujeitos envolvidos, especialmente, com a participação ativa do professor analisando processos e não objetos.

2 - Vasili Vasilievich Davydov – autor russo nasceu em 1930 e morreu em 1998. Membro da Academia de Ciências Pedagógicas, doutor em Psicologia, Professor Universitário.

mentos na capacitação do docente refletem-se, com alto grau de eficiência, na qualidade do ensino e na vida profissional docente e do policial militar.

Todavia, é preciso que a Instituição Policial Militar entenda que a capacitação docente é um processo necessariamente contínuo, tanto do ponto de vista individual (pois cada professor deve capacitar-se permanentemente ao longo de sua carreira), quanto institucional, uma vez que o quadro docente é mutável, assim como o conhecimento humano e as demandas da sociedade são crescentes.

Como pressupostos, faz-se necessário ampliar, inicialmente, o conceito de didática e a compreensão do papel dos docentes. Em seguida, estabelecer o que se entende por pedagógico e didático nas relações entre o sujeito docente e o sujeito acadêmico através dos conteúdos/metodologias de ensino das disciplinas dentro de uma universidade e principalmente na polícia militar, uma vez que este espaço é, por excelência, destinado ao trânsito dos saberes produzidos socialmente e transformados em conhecimento, em quantidade e velocidade incalculáveis, com vistas a atender a um mundo globalizado, permeado por mudanças culturais, socioeconômicas, políticas e ambientais.

O DOCENTE, PROFESSOR E POLICIAL MILITAR

É interessante explicitar a inter-relação entre a produção do discurso do professor e policiais militares dos demais profissionais envolvidos no processo de ensino. Desse modo, igualmente valiosas serão as contribuições da teoria histórico-cultural, a partir de Vygotsky, delineando as bases teóricas numa perspectiva constituída de bases no materialismo dialético histórico e cultural.

Assim sendo, há uma evidencia a partir da perspectiva histórico-cultural às bases didático pedagógicas na formação do docente e/ou policial militar, onde se verifica a condição propiciada pela formação do desenvolvimento do pensamento teórico científico, contribuindo, instruindo e preparando-o para as diversas áreas de atuação como policial/docente. Não negando a demonstração existente da inter-relação entre a capacidade de se realizar pesquisas científicas e o conhecimento da competência didático-pedagógica necessárias ao processo ensino aprendizagem.

Também, compreender quais as representações dos acadêmicos em relação à formação didático-pedagógica para sua atuação como docente do Ensino Superior e das Academias de Polícia Militar a representação destes docentes quando formados em sua prática profissional comprometendo a aprendizagem dos futuros profissionais e diferenciar experimentos didático-pedagógicos dos docentes conscientes, daqueles que

utilizam outro tipo de metodologia, verificando como são discursivizadas estas questões em sala de aula.

Assim, há uma necessidade de esforço constante, externa e internamente à sala de aula, no sentido de uma competente formação docente, que exige o estabelecimento de condições de vida necessárias ao exercício da função.

Os docentes e/ou policiais devem desenvolver o trabalho da pesquisa científica educacional, bem como do conhecimento e na didática, logo, possuem a tarefa de investigar a prática dos processos do ensino-aprendizagem.

De acordo com Moscovici (1978), uma das maneiras do indivíduo se apropriar dos aspectos da realidade é via representação social, compreendida como “uma forma de conhecimento elaborado e compartilhado, tendo uma perspectiva prática e concorrendo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”. Deste modo, na tentativa de se induzir os professores a um modelo didático onde serão valorizados a formação e o desenvolvimento numa formação do pensamento teórico científico com bases nas ideias de conhecimento, se faz necessário um novo modo de agir dos professores em relação à sua prática docente quanto ao ensino-aprendizagem.

A questão exige esforços tanto do professor e/ou policial, quanto de acadêmicos e/ou alunos na defesa dessas possibilidades, especialmente, no entendimento da Didática, na abordagem do pensamento teórico científico com bases nas ideias de conhecimento complementada pela teoria do ensino desenvolvimentista de Vasili Davydov, e na tradição da teoria histórico-cultural da escola científica de Lev Semenovitch Vygotsky, que possibilitam entender a articulação entre a crítica à memorização como um fim em si mesma, como uma única forma de “pensar” e não num processo dialético de pensar.

Devem também compreender as relações entre a epistemologia, área da Filosofia que trata das teorias do conhecimento e prática da educação (e suas relações com outras ciências, em especial a psicologia), mais especificamente no campo de investigação da Didática.

A LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO (LDB)

Na educação brasileira, com a implementação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), fundamentada na Lei 9.394/96, é possível reverter o quadro de melhorias do nível de qualidade do Ensino Superior e da formação didático pedagógica do docente.

Os paradigmas propostos nesse artigo levam-nos a uma questão problemática, evidenciada no fato de que muitos docentes prezam por somente cumprir uma exigência das coordenações das Instituições de Ensino Superior (IES) e da Polícia Militar e não à realização de pesquisas científicas

e do conhecimento da competência didática pedagógica, necessários ao processo ensino-aprendizagem.

A propósito, Vygotsky lidera uma escola de pesquisadores, inicialmente com Leontiev e Lúria que, juntos, fundam as bases da teoria histórico-cultural a partir das bases teóricas e metodológicas do materialismo histórico e dialético, pesquisas que promoveram os fundamentos para a psicologia marxista.

Vygotsky estende seus estudos a vários campos do saber, a partir da Psicologia Marxista criada por ele, que, possibilita a unidade teórica também no campo de investigação da perspectiva didático pedagógica.

Importa ressaltar que no âmbito da investigação Didática, a partir do ensino desenvolvimental, na tradição da teoria histórico-cultural, o ensino aprendizagem não ocorre somente devido à formação didático pedagógica, dentro da perspectiva histórico-cultural, antes, considera que a mediação entre o docente e/ou policial e acadêmico e/ou aluno poderá contribuir para uma reflexão das práticas de ensino evidenciando-se as peculiaridades didáticas pedagógica nas IES e nas Academias de Polícia Militar, cuja efetividade se expressa na aprendizagem do acadêmico/aluno, ou seja, conceitos na atividade de aprendizagem, a partir dos motivos individuais e sociais dos sujeitos docentes.

Mesmo não tendo direcionado suas investigações para a formação no ensino superior (ES) ou pós-fundamental, mas para o Ensino Fundamental, Davydov e Vygotsky afirmam serem aplicáveis às Instituições de Ensino Superior (IES) e Academias de modo geral, no caso especificamente a de Polícia Militar. Libâneo (2009, p. 3) explicita a atividade da aprendizagem em Davydov:

O ensino voltado para o desenvolvimento do pensamento teórico – científico requer do professor que ele leve os alunos a “colocarem – se efetivamente em atividade de aprendizagem”. Na atividade de aprendizagem os alunos devem formar conceitos e com eles operar mentalmente (procedimentos lógicos do pensamento), por meio do domínio de símbolos e instrumentos culturais socialmente disponíveis e que na disciplina estudada encontram – se na forma de objetos de aprendizagem (conteúdos).

Pelo exposto denotam-se serem várias as metas a cumprir referentes ao processo ensino-aprendizagem. Aliás, dispõe-se o seguinte foco da discussão, a partir das questões: será que colocando os meios auxiliares de ensino garantirá a eficiência e qualidade no ensino da Investigação Policial? Pode-se

em termos de metodologia de Ensino Superior melhorar a perspectiva docente do que é e como fazer uma formação mais crítica e reflexiva dos futuros alunos/policiais? Quais são esses meios colocados à disposição dos docentes nas Instituições de Ensino Superior e nas Academias Militares de Ensino Policial?

PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

Leontiev, psicólogo russo, a exemplo de Davydov e Vygotsky, contribui também com uma visão voltada para a compreensão das atividades de ensino-aprendizagem, entretanto, vale lembrar também, que, os estudos formulam a teoria do ensino desenvolvimental³.

Isso se justifica porque o atual modelo de ensino, pautado no campo da didática do Ensino Superior, na maioria das vezes é baseado na teoria de ensino desenvolvimental de Davydov, um dos mais destacados pesquisadores da teoria histórica cultural, e também na teoria de Vygotsky, embora tenham dirigido seus estudos para o Ensino Fundamental.

Dada à complexidade da questão, com um conhecimento mais aprofundado das ideias educacionais defendidas por esses autores, será evidenciada a consideração voltada somente à Educação e ao Ensino Superior⁴.

Importa ressaltar, que, mesmo não tendo direcionado suas investigações para a formação de professores ou ao Ensino Superior, mas à aprendizagem especificamente, a teoria de Davydov e Vygotsky pode ser aplicada à educação superior. Libâneo (2004, p.135) explicita:

Davydov não investigou diretamente a aplicação de sua teoria à formação de professores, mas sendo seu objetivo aprofundar a compreensão da aprendizagem como atividades, isso nos permite compreender a formação de professores como aprendizagem.

Libâneo ainda evidencia a lógica da proposta davydoviana de ensino desenvolvimental que oportuniza a formação do pensamento teórico científico. Esse paradigma se afirma na concepção de Davydov (1988a), em que: “no mundo contemporâneo é necessário um ensino que promova e amplie o desenvolvimento mental por meio da formação de capacidades intelectuais”.

É oportuno observar que Libâneo (2007, p.13) registra:

Davydov não faz pouco caso da escola tradicional, ao contrário, reconhece seus méritos em propiciar aos alunos certo sistema de conhecimentos e modos de ação na prática cotidiana. Todavia, entende que ela é insuficiente para assimilar o espírito de ciência

3 - Ensino desenvolvimental, segundo a teoria davydoviana, trata-se do ensino “que impulsiona o desenvolvimento” Davydov (1988b, p. 3).

4 - As obras ou livros sobre Educação vacilam entre os termos Educação superior e Ensino superior. A própria constituição Federal de 1988, nos artigos 205 – 214, referentes à Educação, usam ambos os termos.

contemporânea e os princípios de uma relação criativa, ativa e de profundo conteúdo com a realidade (Davydov, 1987), propondo a superação de um tipo de pensamento empírico pelo pensamento teórico.

Nesse contexto, a questão do ensino configura uma memorização, conforme visto no problema deste artigo ao qual visa uma formação mais crítica e reflexiva dos futuros policiais militares e docentes.

Novamente, Libâneo (1994) apresenta varias formas de conceber o ensino: o da pedagogia tradicional, o da pedagogia nova e o do tecnicismo educacional, completando com a caracterização das pedagogias críticas.

Com base na teoria histórico-cultural, o ensino é definido como:

[...] O conjunto de atividades organizadas do professor e dos alunos, visando alcançar determinados resultados (domínio de conhecimentos e desenvolvimento das capacidades cognitivas). Tendo como ponto de partida o nível atual de conhecimento, experiências e desenvolvimento mental dos alunos. (LIBÂNEO, 1994, p.79).

Paralelamente, torna-se fundamental evidenciar o pensamento do ensino numa perspectiva vygostskyana que explicita com bastante propriedade o ensino, a saber:

Por “ensino” entende-se aquele ato intencional, demarcado em diferentes contextos, de mostrar, colocar a disposição, fornecer constituir signos e significados, isto é, dispor ou arranjar signos e significados para serem apropriados para que o homem supere a relação imediata com seu meio e o faça via mediação. É possível afirmar, assim, que o desenvolvimento afetivo e mental, isto é, das emoções e dos processos psicológicos superiores (atenção mediada, percepção, memória mediada, pensamento, linguagem), especificamente humanos, surgem apenas durante a interação do homem com outros homens, construindo-se em condições de partilha, cooperação e comunicação mútua entre as pessoas. São, portanto, como bem mostrou Vygotsky, interpessoais e interpsicológicos inicialmente e só depois podem tornar-se independentes destas relações, constituindo-se em processos internalizados, próprios do indivíduo, intrapsicológicos (VYGOTSKY, 2007, p. 23).

Para efeito de compreensão dos autores supracitados, a atividade de ensinar exige muito dos docentes, pois o ato do

ensino aprendido determina o conhecimento através dos resultados esperados, isto implica na perspectiva ou necessidade do enfoque histórico cultural seja no desenvolvimento dos processos mentais, na reflexibilidade ou na atitude crítica com vistas à formação do pensamento teórico científico.

A questão é que, mantidos os atuais padrões de ensino nas IES e nas Academias da Polícia Militar, em que acadêmicos sob uma herança sincrética não realizam seus nexos, ou melhor, Goldfeld (2003) agrupa conhecimentos aleatoriamente, sem procurar semelhanças, a exemplo de crianças que se juntam com objetos de modo aleatório, a solução dos conflitos é evidenciada pelo próprio Vygotsky quando o mesmo fala sobre o sincretismo desordenado das crianças, não sendo diferente dos adultos quando no segundo nível de generalização é denominado pensamento por complexos, logo:

[...] as generalizações criadas por intermédio desse modo de pensamento representam, pela estrutura, complexos de objetos particulares concretos, não mais unificados à base de vínculos subjetivos que acabaram de surgir e foram estabelecidos nas impressões da criança, mas de vínculos objetivos que efetivamente existem entre tais objetivos. (VYGOTSKY, 2000, p.179).

Na verdade, apesar dos pressupostos básicos da teoria histórico cultural ser relacionada à atividade de aprendizagem, Vygotsky⁵ e Leontiev⁶ reiteram a teoria desenvolvimental de Davydov, que numa tentativa de ajuda e compreensão ao entendimento do desenvolvimento mental dos acadêmicos ser mediado pelo ensino, bem como os modos como se dão as relações entre a atividade de ensino do docente e policiais militares à formação das capacidades intelectuais dos acadêmicos, os mesmos necessitam de uma experiência humana acumulada. É nesse sentido que a cultura tem relação umbilical com a história, formam os elementos histórico-culturais determinantes da natureza social do homem.

Gomes (2001, p.14) endossa essa afirmativa quando diz:

Esta interpretação do cultural como o tecido de significados, expectativas e comportamentos, discrepantes ou convergentes, que um grupo humano compartilha, requer, ao mesmo tempo, tomar consciência do caráter flexível e plástico do seu conteúdo.

Equivale dizer que a atividade do homem e seu pensamento se formam a partir da apropriação dos resultados do modo de pensar e agir das gerações anteriores.

5 - Lev Semenovich Vygotsky – autor soviético, nascido em 5 de novembro de 1896 em Orsha – Bielo, Rússia. Em 11 de junho de 1934 morreu de tuberculose. Formou-se em Direito pela Universidade de Moscou; estudou História, Filosofia, Licenciatura, Psicologia e Medicina.

6 - Alexei Nikolaevich Leontiev – autor russo, nasceu em 1903 e morreu de ataque cardíaco em 1979 – foi relevante a sua participação na composição de uma construção de uma psicologia cultural histórica.

As IES e Academias de Polícia Militar atualmente se inserem nesse cenário, embora existam no Brasil várias formas de se pensar em conceitos, Vygotsky distingue-o em duas formas: cotidianos e científicos que não indicam uma organização hierárquica com conceitos cotidianos concretos na base e conceitos científicos e abstratos no topo, ou uma substituição dos conceitos cotidianos pelos conceitos científicos. Para Hedegaard e Chaiklin, (2005, p. 29), o núcleo de distinção desses conceitos “é motivado por histórias diferentes para o desenvolvimento psicológico dos dois tipos de conceitos, e diferenças substantivas em suas formas psicológicas”.

Portanto, denotam-se serem várias as formas de investigações sobre o desenvolvimento dos conceitos. Nesse contexto, fica evidente que apesar de Vygotsky contrariar vários pesquisadores que percebem a forma e o conteúdo dos conceitos dicotomicamente, ainda que reste aspectos dessas idéias que necessitam serem desenvolvidos posteriormente em uma perspectiva teórica didático pedagógica.

Outro desafio é em relação à perspectiva didático pedagógica dos docentes e policiais militares, ou seja, na realidade Davydov volta às questões do ensino, preocupando-se com uma educação que responda às necessidades do homem moderno. Para enfrentar a questão, o autor chama a atenção para o ensino que deve ser planejado de modo a promover o desenvolvimento mental.

É relevante evidenciar também a compreensão da unidade e complementaridade entre a didática e as didáticas específicas, segundo Libâneo (2009):

Na investigação pedagógica mais recente, tem se fortalecido o entendimento de que a didática não pode formular seu objeto de estudo sem a consideração dos conteúdos e métodos das ciências a serem ensinadas, assim como as didáticas específicas não podem cumprir sua tarefa na formação de professores sem os princípios de aprendizagem e ensino comuns a todas as disciplinas. A didática tem, assim, nas metodologias específicas, uma de suas fontes mais importantes de pesquisa, ao lado da teoria da educação, da teoria do conhecimento, da psicologia do desenvolvimento e da aprendizagem, da sociologia. Juntando esses elementos, ela generaliza as manifestações e leis de aprendizagem para o ensino das diferentes disciplinas. Com isso, converte-se em uma das bases essenciais das didáticas específicas oferecendo – lhes o que é comum e essencial ao ensino, mas respeitando suas peculiaridades epistemológicas e metodológicas. É com base nesse entendimento que ganha importância a compreensão das relações entre didática

e epistemologia das disciplinas escolares, de modo a conectar a didática à lógica científica da matéria ensinada (p. 1).

O docente necessita ser capaz de refletir sobre a educação no sentido amplo, para que possa ensinar e apreender simultaneamente.

DESAFIOS E PERSPECTIVAS

O papel do professor e do instrutor da polícia militar tem como objetivo ser um agente de formação na sociedade contemporânea é aquele que desperta no aluno o pensar, o raciocinar, enfim, induz a construção do saber. Tais profissionais não são aqueles que somente ministram aulas, em outras palavras, este é aquele que usa as técnicas e habilidades pedagógicas, tais como a transposição didática, fazendo o difícil se tornar fácil.

Por outra vertente, outros papéis a serem assumidos pelos docentes e pelos policiais militares, no presente cenário de transformações intrínsecas ao Estado brasileiro, é contribuir para tornar exequível à consolidação simultânea o responsável pela metodologia, organização dos conteúdos, como forma de aprendizagem que serão aplicadas durante a implementação da disciplina, tais profissionais baseiam-se na consciência da capacidade de pensamento que caracteriza a evolução.

Diante do que foi exposto, fica patente que o grau de institucionalização a serem alcançado pelas IES e Academias de Polícia Militar dependerá - entre outros fatores propiciatórios - do grau de viabilidade e visibilidade de seu papel. Por isso, torna-se oportuno a implementação de um projeto editorial de divulgação científica que contribua para consolidar a docência dentro das academias de polícia militar, e dentro das IES, no contexto nacional e internacional da produção de conhecimentos.

Assim sendo, o grau de viabilidade e visibilidade do papel do docente no processo global de equacionamento do ensino-aprendizagem em nosso país dependerá de seu próprio desempenho em obter graus (quantitativo e qualitativo) de eficácia, eficiência e efetividade no quadro geral de formação dos Docentes e/ou professores e policiais militares.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei nº 9.394. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: Congresso Nacional, 1997.
- DAVIDOV, V. V. Problems of developmental teaching – The experience of theoretical and experimental psychological research. Soviet Education, Ago. 1988a (tradução para o Português, com apoio do texto em espanhol, por José Carlos Libâneo e Raquel A. M. da Madeira Freitas).
- GOLDFELD, Márcia. Desenvolvimento infantil. In: Fundamentos em Fonoaudiologia: Linguagem, Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003 pp.145-154.
- HEDEGAARD, Mariane; CHAIKLIN, Seth. Radical- local teaching and teaching – a cultural- historical approach. Aarhus (Dinamarca): Aarhus University Press, 2005. Tradução José Carlos Libâneo e Raquel A. M. da M. Freitas. PPGE – PUC Goiás, 2009.

- LIBÂNEO, José Carlos. O Processo de Ensino na Escola. In: LIBÂNEO, José Carlos. Didática. São Paulo: Cortez, 1994.
- _____. Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissão docente. 11ª. ed. São Paulo: Cortez, 2009.
- _____. Pedagogia e pedagogos, para quê? São Paulo: Cortez, 2009.
- _____. Experimento didático como procedimento de investigação em sala de aula (Texto didático). PPGGE – PUC GO, 2007(a). Digitado.
- _____. Aprendizagem escolar e a formação de professores na perspectiva da psicologia histórico-cultural e teoria da atividade. Educar em Revista, Curitiba, n.24, 2004.
- LIBÂNEO, José Carlos e PARREIRA, Lelis Dias. Pedagogia como ciência da educação (Resenha). In: Cadernos de Pesquisa, v. 37 n.131 maio/agosto de 2007. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007, pp. 511/512.
- MOSCOVICI, S. A Representação Social da Psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- VYGOTSKY, Lev Semenovich. Formação Social da Mente. São Paulo: Martins Fontes. 1998.
- _____. A construção do pensamento e da linguagem: tradução Paulo Bezerra. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000, pp. 97-241.
- _____. A Internalização das funções psicológicas superiores. In: _____. Vigotsky, L. S. Formação Social da Mente, São Paulo: Martins Fontes, 2007, pp. 51-58.

REVISTA BRASILEIRA MILITAR DE CIÊNCIAS