



POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

O ALFERES

VOLUME 25 - NÚMERO 67 - JULHO/DEZEMBRO 2011







ISSN 0103-8125

O ALFERES

Revista da Polícia Militar de Minas Gerais

Volume: 25

Número: 67

Julho/Dezembro: 2011

Periodicidade: semestral

ADMINISTRAÇÃO

Centro de Pesquisa e Pós-Graduação da Polícia Militar

Rua Diábase, 320 - Prado

Belo Horizonte - MG

CEP 30.411-060

Tel: (0xx31) 2123-9513

Fax: (0xx31) 2123-9512

E-MAIL: cpp@pmmg.mg.gov.br

O Alferes	Belo Horizonte	v. 25	n. 67	p. 01-114	Julho/Dezembro 2012
-----------	----------------	-------	-------	-----------	---------------------





Os artigos publicados são de responsabilidade dos autores, não traduzindo, necessariamente, a opinião do Comando da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.

A reprodução total ou parcial dos artigos poderá ser feita, salvo disposição em contrário, desde que citada a fonte.

Aceita-se intercâmbio com publicações nacionais e estrangeiras.

Pidese canje.

On demande l'échange.

We ask for exchange.

Si richieri lo scambio.

O Alferes, nº 1

1983-

Belo Horizonte: Centro de Pesquisa e Pós-Graduação da PMMG.

Semestral

Quadrimestral (1983 - 1985) trimestral (1986 - Jun./2000)
semestral (jul./2000 -)

Publicação interrompida de jan./95 a dez./96, jul./98 a dez./99, jul./01 a jun./02 e de jan. a dez./03 e de jul./08 a dez./09.

ISSN 0103-8125

1. Polícia Militar - Periódico I. Polícia Militar do Estado de Minas Gerais

CDD 352.205

CDU 351.11 (05)





SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 7

INFORMAÇÃO

UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NA PRODUÇÃO DE CONHECIMENTOS DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Hélio Hiroshi Hamada 11-46

A CONVERSÃO DO CONHECIMENTO NA PRÁTICA DAS AÇÕES POLICIAIS MILITARES EM MINAS GERAIS

Antônio Hot Pereira de Faria..... 47-69

OS CRIMES COMETIDOS À LUZ DA LEI Nº 11.340/06 – LEI MARIA DA PENHA - ENVOLVENDO MILITARES CÔNJUGES E OS SEUS REFLEXOS NA JURISDIÇÃO E NA ADMINISTRAÇÃO MILITARES

Pedro Paulo Pereira Alves 71-117

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CERCO DE HUMILHAÇÕES E CONSTRANGIMENTOS

Cláudia Maria da Silva Oliveira

Gustavo Lacerda

Júnia Hudson Coutinho Dutra Espíndola

Juliana de Melo Franco Murari.....89-110

NORMAS EDITORIAIS..... 111-114







APRESENTAÇÃO.

O Conselho Editorial da Revista “O Alferes” emparelha-se com o Centro de Pesquisa e Pós-graduação, na estrutura da Academia de Polícia Militar do Prado Mineiro, para levar à Comunidade Científica, especialmente à Policiológica devotada às Ciências Militares da Defesa Social e Polícia Ostensiva, e a tantos Ledores quantos apreciem o produto pesquisico lavrado sobre a Paz Social, esta primorosa edição do volume 25, número 67 — julho/dezembro 2011, de tão proveitoso Periódico Policial-Militar de Minas Gerais.

Honrado com o zeloso desempenho de seus respeitáveis Conselheiros da Revisão de Pares, aos quais se devem a credibilidade e a consagração metodológico-epistêmicas de tal Revista Especializada na Preservação da Ordem Pública e Polícia Ostensiva, este Conselho Editorial tem o prazer de apresentar a Docentes e Pesquisadores, e a Discentes e Ledores, esta Edição, composta dos seguintes Artigos:

1. O ESTUDO DAS REDES SOCIAIS APLICADO À PRODUÇÃO DE CONHECIMENTOS DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA, do Major Hélio Hiroshi Hamada, com análise das redes sociais como técnica assessória de agregação de valor aos conhecimentos produzidos pela Inteligência de Defesa Social e Polícia Ostensiva, mediante abordagem de aspectos práticos de monitoramento de informações policial-militares, segundo padrões correlatos com a tecnologia da informação e monitoramento de redes sociais;

2. A CONVERSÃO DO CONHECIMENTO NA PRÁTICA DAS AÇÕES POLICIAIS-MILITARES EM MINAS GERAIS, do Primeiro-Tenente Antônio Hot Pereira de Faria, sobre o conhecimento organizacional nas Instituições Policial-Militares, particularmente acerca da Polícia Militar de Minas Gerais, com vistas na transformação do conhecimento doutrinário-institucional em normas ou diretrizes





importantes para o exercício do poder de polícia, sempre coexistente com o conhecimento acadêmico fundado na Educação de Polícia Militar, prioritariamente nos respectivos segmentos de ensino e pesquisa;

3. OS CRIMES COMETIDOS À LUZ DA LEI Nº 11.340/06 — LEI MARIA DA PENHA — ENVOLVENDO MILITARES CÔNJUGES E OS SEUS REFLEXOS NA JURISDIÇÃO E NA ADMINISTRAÇÃO MILITARES, do Primeiro-Sargento Pedro Paulo Pereira Alves, em razão de pesquisa analítica da violência desfechada contra a Mulher Fardada, no âmbito da Polícia Militar de Minas Gerais;

4. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Cerco de Humilhações e Constrangimentos, da Segunda-Sargenta Cláudia Maria da Silva Oliveira, Gustavo Lacerda, Júnia Hudson Coutinho Dutra Espíndola e Juliana de Melo Franco Murari, destinado a definir e classificar assédio moral e analisar a conduta dos respectivos praticantes, além de apontar as consequências física e psicológica impostas ao assediado, e vislumbrar a necessidade de legislação adequada ao tratamento jurídico e socioeducativo, inclusive coibitivo-punitivo, desse constrangedor e degradante desvio de conduta.

*Este Conselho Editorial reitera louvores à Seção de Pesquisa do Centro de Pesquisa e Pós-graduação pelo cuidado tecnoprofissional, especialmente de arte-finalização, garantido às páginas preciosas deste importante **Número 67 de O Alferes**.*

Aos Apreciadores de tais conteúdos, a mais legítima e prazerosa operação intelectual reservada aos verdadeiros Ledores, acima de meros leitores!

CPP-APM/PMMG, Belo Horizonte-MG, 13 de dezembro de 2011.

O Conselho Editorial.





INFORMAÇÃO







UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NA PRODUÇÃO DE CONHECIMENTOS DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

HÉLIO HIROSHI HAMADA

Major da PMMG, Doutorando e Mestre em Educação pela Faculdade de Educação da UFMG, especialista em Segurança Pública pela Fundação João Pinheiro e em Estudos de Criminalidade e Segurança Pública pela UFMG.

Resumo: *A análise de redes sociais é uma técnica assessória que agrega valor aos conhecimentos produzidos pela inteligência de segurança pública. Neste trabalho são visualizados procedimentos específicos baseados na dinâmica das redes sociais que permitem otimizar as intervenções por parte de forças policiais. São apresentados os aspectos conceituais das redes sociais, seus atores, conexões e dinâmicas na internet, e as discussões acerca das construções das comunidades virtuais no ciberespaço. Abordam-se ainda aspectos práticos de monitoramento de informações e de como a análise de redes sociais pode ser aplicada à produção de conhecimento. Assim, a inteligência de segurança pública busca novos paradigmas inseridos num contexto de tecnologia da informação e monitoramento de redes sociais.*

Palavras-chaves: *Redes Sociais. Inteligência de Segurança Pública. Produção de conhecimento. Tecnologia da informação.*

1 INTRODUÇÃO

Em tempos de revolução da sociedade da informação, cada vez mais as redes sociais têm apresentado notoriedade face à sua popularidade na internet e sua utilização para os mais diversos fins,





Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

inclusive criminosos. O estudo das redes sociais pode trazer uma série de inferências sobre as dinâmicas resultantes das conexões entre os integrantes das comunidades virtuais, podendo ser útil para que a inteligência de segurança pública possa aproveitar as informações constantes nesses ambientes.

Todavia, a utilização de informações oriundas da análise de redes sociais ainda é pontual nas forças policiais, não havendo seu aproveitamento de forma sistemática. A inteligência de segurança pública trabalha com a organização e processamento de dados que resulta em conhecimento que visa ao subsídio à tomada de decisão pelas autoridades policiais. Por sua vez, as redes sociais se constituem numa nova forma de veiculação de dados, baseada em interesses de coletividades, às quais podem ser utilizadas na coleta e análise de informações de interesse para a segurança pública. Então, a seguinte questão emerge nesse contexto: como a análise de redes sociais pode contribuir para a produção de conhecimento de inteligência de segurança pública?

Dessa forma, o objetivo principal do presente artigo visa a analisar, sob o contexto das redes sociais, procedimentos específicos que permitam otimizar a produção de conhecimentos de inteligência de segurança pública. Secundariamente, pretende-se apresentar formas de identificação de redes sociais de interesse para a segurança pública, avaliar a aplicabilidade da análise de redes sociais na produção de conhecimentos e a utilização da análise de redes sociais nos produtos de inteligência de segurança pública.

Portanto, o que se propõe colocar em discussão é uma perspectiva sob o contexto das redes sociais que vai além de uma simples organização de dados. Assim, pretende-se demonstrar como a análise de informações criminais processadas nos setores de inteligência das forças policiais podem ser otimizadas com base no conhecimento obtido por intermédio das teorias relacionadas à análise de redes sociais





2 O CIBERSPAÇO E AS REDES SOCIAIS

Segundo Recuero (2009, p.24), uma rede social é definida como o “conjunto de dois elementos: atores (pessoas, instituições ou grupos) e as suas conexões (interações ou laços sociais)”. Nessa abordagem, as redes sociais são compostas pelas interações que os atores fazem entre si e entre os grupos sociais. Marteleto (2001) acrescenta que as redes sociais formam um sistema de elos, uma estrutura sem fronteiras e não geográfica, num conjunto de participantes autônomos de interesses comuns e compartilhados, em que há a valorização da informalidade e das relações em detrimento das estruturas hierárquicas.

A inserção das redes sociais na internet, principalmente a partir do início da década de 90, trouxe um novo incentivo às interações entre comunidades virtuais o qual se situa no que se chama de ciberespaço. Segundo Levi (1999), a palavra ciberespaço originou do romance escrito por Willian Gibson, em 1984, denominado *Neuromante*, o qual descreve detalhes do universo digital. A partir de então, o termo foi apropriado por usuários e criadores de redes digitais. Para Levi (1999, p.92), ciberespaço é definido como “o espaço de comunicação aberto pela interconexão mundial dos computadores e das memórias dos computadores”.

As redes sociais “orbitam” no ciberespaço por meio de ferramentas interativas que facilitam a comunicação de atores na rede. Segundo Machado (2009), a popularização das comunidades virtuais no final do século XX e início do XXI deu-se por dois grandes motivos: a internet mais acessível e desenvolvimento de softwares de fácil manuseio, que não exigem experiência do usuário em utilizá-lo.

De outra forma, Recuero (2011) relata que as redes sociais se tornaram a nova mídia, por onde a informação circula, é filtrada, repassada, debatida e discutida, trazendo novas formas de organização baseadas em interesses sociais. Para Fernando (2011), as redes sociais se tornaram a principal ferramenta de comunicação



instantânea, sendo conveniente, útil e agradável.

A análise de redes sociais na internet nasce do estudo dessas interações e conversações entre as comunidades que, por sua vez, pode deixar rastros que fornecem padrões de conexões e visualização das suas estruturas (RECUERO, 2009). É nesse contexto que se procede a análise e compreensão das redes sociais na internet, de como esses grupos se formam e como as interações são mediadas, capazes de gerar fluxos de informações e formação de estruturas sociais em ambiente virtual. Por se constituírem em processos dinâmicos, o estudo das redes sociais demanda do conhecimento dos componentes dessas redes, com seus atores e sua respectiva estruturação.

2.1 AS REDES SOCIAIS E SUAS CARACTERÍSTICAS

Existem diversas ferramentas de redes sociais disponíveis na internet. No entanto, Messa (2011) relata que foi o Orkut que iniciou, em 2003, a adesão dos usuários no Brasil e já, em 2005, era citada como a nova moda da internet no país. Atualmente, o Facebook está crescendo vertiginosamente no Brasil, superando o Orkut no início de 2012, mantendo a preferência pelos usuários brasileiros, segundo dados divulgados pela Experian Hitwise, site especializado em inteligência digital. Em agosto de 2012, o Facebook atingiu um índice de 54,99% de participação no Brasil, frente aos 18,24% registrados em 2011. O YouTube ficou em segundo lugar na categoria, com 17,92%, seguido pelo Orkut, com 12,42%, que registrou uma queda de 33,69 pontos percentuais em relação ao mesmo período de 2011¹.

Algumas redes sociais se caracterizam por agruparem usuários de determinadas camadas da sociedade e faixa etária, como o Myspace, que reúne latinos e adolescentes, conforme relata Sbarai (2011). Isso faz com que as redes sociais formem características próprias de veiculação de conteúdos e agrupamento de pessoas baseadas em relações da sociedade.

¹ Dados coletados no site da G1 <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2012/08/facebook-mantem-lideranca-entre-redes-sociais-no-brasil-diz-estudo-2.html>>

Outras redes sociais se especializaram em postar informação como o Wikipédia e o Wikileaks, sendo esta última causadora de grande polêmica com a divulgação, ao longo de 2010, de informações sigilosas do governo americano que causaram forte repercussão mundial. De uma maneira informal, os blogs formam outro tipo de rede social onde as informações são organizadas por temas e podem ser escritos por um número variável de pessoas. De acordo com Inagaki (2011), de 2006 a 2009 os blogs vêm perdendo espaço entre os jovens de 12 a 17 anos, porém vem aumentando entre os maiores de 18 anos, o que caracteriza a sua utilização por usuários mais maduros, demonstrando uma mudança de comportamento ao longo do tempo entre os seus usuários.

Assim, as comunidades virtuais se expandem, através de ferramentas interativas que trazem atrativos para seus usuários se comunicarem de forma mais eficiente e personalizada, de acordo com seus interesses em comum. A tabela seguinte demonstra as ferramentas mais utilizadas para formação das redes sociais na internet.

TABELA 1 – RELAÇÃO DAS PRINCIPAIS REDES SOCIAIS
DISPONÍVEIS NA INTERNET – 2011

NOME	CONTEÚDO	ENDEREÇO
BLOGGER	Editoração de blog	www.blogger.com
CROMAZ	Fotos e mensagens	www.cromaz.com
FACEBOOK	Fotos e mensagens	www.facebook.com
FLICKR	Fotos	www.flickr.com
LINKEDIN	Mensagens	www.linkedin.com
MYSAPCE	Fotos, mensagens, música	www.myspace.com
METACAFE	Vídeos	www.metacafe.com
ORKUT	Fotos e mensagens	www.orkut.com
PICASA	Fotos	www.picasa.google.com
PLURK	Mensagens	www.plurk.com.br
TWITTER	Mensagens	www.twitter.com
WIKI	Informação	wikipedia, wikileaks
WORDPRESS	Editoração de blog	www.wordpress.com
YOUTUBE	Vídeos	www.youtube.com

Fonte: Dados da pesquisa



2.2 AS COMUNIDADES VIRTUAIS E OS ATORES DAS REDES SOCIAIS

As comunidades em ambiente virtual possuem algumas características que se diferem de comunidades que possuem uma base territorial física. Machado (2009, p.29) cita que as comunidades em ambiente virtual possuem laços com tendência frágil, caracterizados pela impessoalidade, controle limitado da exposição dos usuários, tempo para refletir sobre os atos, tempo subjetivo/flexível, nível de repasse de informações subjetivas controlável e possibilidade de multiculturalidade.

Machado (2009) ainda classifica as comunidades que formam as redes sociais em três tipos de organização: agrupamento por ideias, agrupamento em torno de pessoas e agrupamento em torno de projetos. O agrupamento por ideias parte da discussão de um tema, teoria, doutrina ou ponto de vista de algum assunto. Já o agrupamento em torno de pessoas se forma pela atuação carismática de um indivíduo e sua capacidade de atração de outras pessoas ao seu redor, seja pelo seu conhecimento, liderança ou capacidade de disponibilização de informação. Por fim, o agrupamento em torno de projetos gira em torno da disponibilização de produtos comuns aos indivíduos que fazem parte da comunidade e possui uma ação temporária em que o fim da rede social coincide com o atingimento dos objetivos do projeto.

Nessa forma de classificação, Machado (2009) observa que os agrupamentos em torno de pessoas e ideias tendem a ser mais abertos e espontâneos, enquanto que a de projetos são menos espontâneos, com estrutura fechada e com menor número de participantes. As comunidades motivadas por ideias tendem a prosperar em ambientes mais informais, com pouco ou nenhum tipo de controle, apesar de haver um mínimo de coordenação em torno dos assuntos discutidos. Já as comunidades em torno de pessoas geralmente são formadas por grandes portais de internet que coordenam, por meio de Blogs, a opinião de especialistas e pessoas com visibilidade perante um público específico.





São esses ambientes nos quais as comunidades desenvolvem suas relações, sejam elas fracas ou fortes, dependentes de variáveis como tempo e interesse no assunto, cuja sobrevivência está vinculada aos usuários conectados em rede. As pessoas envolvidas nessa rede são chamadas de atores, representadas por nós ou nodos². Segundo Recuero (2009), como partes da rede, os atores podem moldar estruturas sociais por meio da interação e da constituição dos laços sociais, podendo ser representadas de diversas formas no ciberespaço. Assim, no exemplo da autora, um ator pode ser representado por um Blog³, um Fotolog⁴, um Twitter, ou mesmo por um perfil no Orkut.

Além da representatividade dos atores, uma característica que está presente no ambiente virtual e ao mesmo tempo traz consigo uma dificuldade é quanto à identificação dos indivíduos que estão na rede. Apesar de alguns colocarem imagens que os identifiquem, presentes em Blogs e Orkut, por exemplo, como relata Recuero (2009), a identificação é feita pela própria construção da interação entre os atores, suas expressões e formatos de construção personalizada de cada página, onde são expostas as preferências do indivíduo como gostos, paixões e ódio.

2.3 ESTRUTURAÇÃO DE CONEXÕES E TOPOLOGIA DAS REDES SOCIAIS

Enquanto os atores de uma rede social são os componentes que formam os nós, suas conexões podem ser percebidas de diversas formas. Segundo Recuero (2009), as conexões em uma rede são constituídas de laços sociais, que por sua vez são formados pelas interações entre seus atores. Na análise de redes sociais, o principal

2 Nós ou nodos são pontos centrais que representam a convergência de uma quantidade de conexões em uma rede social complexa.

3 Trata-se de um site que permite a postagem e atualização de artigos ou posts.

4 Fotologs são blogs que permitem a postagem de fotos.



Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

foco de estudo são as conexões, pois com elas é possível perceber as variações estruturais dos grupos. Essas percepções dos laços sociais podem ser realizadas pela observação do comportamento dos atores sociais que podem ser rastreadas através de mensagens postadas em Blogs ou relacionamentos de amigos em Fotologs.

Os laços sociais, por sua vez, podem ser apresentados nas formas de laços fracos ou laços fortes. Valadares (2011) cita um estudo feito por Paul Adams⁵, o qual relata que há um padrão de laços sociais e que um indivíduo possui em média quatro a seis grupos, sendo cada um composto por relacionamentos com duas a dez pessoas. Esses relacionamentos, na sua maioria, começam com laços fracos e, à medida que o tempo passa, a quantidade de laços fortes cresce, chegando ao ponto de comunidades se conhecerem pelo nome, endereços, encontros e hobbies. A figura seguinte, construída por Paul Adams, demonstra os laços fortes e fracos de uma rede social.

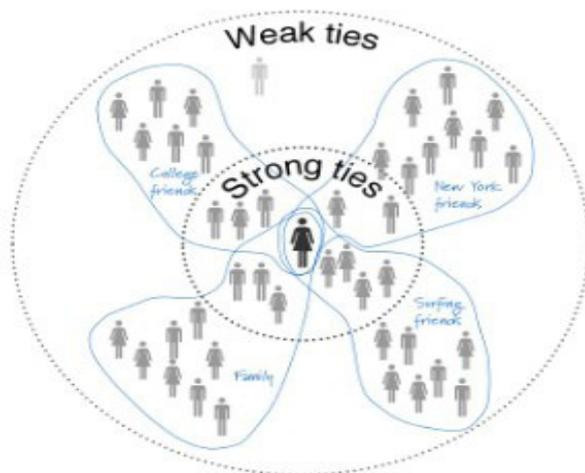


Figura 01 – Representação de uma rede social com laços fortes e laços fracos

Fonte: Adams *apud* Valadares (2011, p.62)

⁵ Pesquisador que trabalhou no Google, atualmente funcionário do Facebook.

Ao analisar essa forma de construção de redes sociais, percebe-se a importância dos laços sociais interferindo na estrutura dos grupos. Granovetter (1983) complementa que são os chamados laços frágeis (*weak ties*) que constroem as redes sociais, pois os laços fortes (*strong ties*) geralmente são formados por grupos fechados (como familiares e grupos de amigos) e não permitem muitas aberturas para suas redes. Já os laços frágeis estariam propensos a conectar vários grupos sociais.

Essa construção de laços fracos e laços fortes resulta em formas que permitem a análise de redes sociais a partir de sua estrutura, chamadas de topologias. As topologias são construídas através dos laços relacionais dos atores das redes sociais. Dentro de uma perspectiva teórica, Baran (1964) apresenta três formas básicas das estruturas das redes sociais: centralizada, descentralizada e distribuída. Segundo o autor, essas três formas básicas são representadas da seguinte maneira (BARAN, 1964):

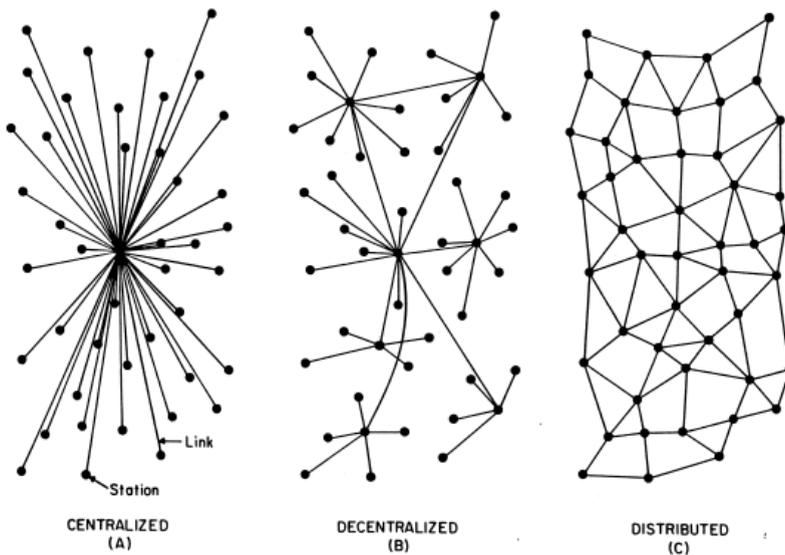


Figura 02 – Estruturas centralizadas, descentralizadas e distribuídas de redes sociais

Fonte: Baran (1964, p.2)

O estudo das topologias é essencial para o entendimento das redes sociais. Segundo a disposição de redes apresentadas por Baran (1964), a centralizada é aquela que possui um nó central, o que não ocorre na descentralizada, que possui vários centros. Já na rede distribuída, há uma equivalência na quantidade de conexões dos nós. Recuero (2009) destaca que as topologias são interessantes para o estudo de vários elementos das redes sociais, como os processos de difusão de informações.

2.4 ELEMENTOS DE ANÁLISE DAS REDES SOCIAIS

O primeiro problema prático na realização de uma análise dos elementos que compõem redes sociais surge no momento em que se deseja manter o foco da abordagem, ou seja, definir o *recorte* no qual o estudo vai ser realizado. Dessa forma, há necessidade de se ter premissas que responderão como será feita a abordagem da rede social, permitindo visualizar particularidades e percepções estruturais. Segundo Recuero (2009), esse recorte pode ser feito de duas maneiras: pela observação da rede inteira e da rede pessoal. A rede inteira trabalha com uma população limitada, onde se investiga as relações dentro de determinado grupo, cuja abordagem é centrada na rede e suas relações. Já a rede pessoal parte de um nó determinado expandindo as suas conexões a partir de um ator central.

Após a delimitação da rede, pode-se trabalhar as conexões a partir de um único nó e suas conexões ou pela população de interesse. Assim, as redes podem ser observadas a partir de um único Blog com suas conexões e links ou da população de Blogs hospedados em determinado servidor e examinar suas conexões entre os atores do grupo (RECUERO, 2009).

Assim, verificando os elementos componentes da rede social, pode-se determinar padrões através de suas propriedades, os quais Recuero (2009) define como os seguintes: grau de conexão,

densidade, centralidade, centralização e multiplexidade. No quadro seguinte são elencadas as características de cada propriedade.

QUADRO 01 – DESCRIÇÃO DAS PROPRIEDADES
DAS REDES SOCIAIS

PROPRIEDADE	CARACTERÍSTICAS
Grau de conexão	Quantidade de conexões que determinado nó possui. Quanto maior o grau de conexão, mais central é o nó da rede.
Densidade	Medida que descreve o grau de conexão de determinada rede. Refere-se à quantidade de conexões em determinado grafo.
Centralidade	Medida da popularidade de determinado nó, determinada pela sua centralidade em relação à rede.
Centralização	Medida de centralidade do grafo. Utilizada para determinar agrupamentos nas redes inteiras ou seja, observando-se todos os nós conjuntamente.
Multiplexidade	Medida dos diferentes tipos de relação social existentes em determinada rede. Relaciona-se à variação de ferramentas como orkut, twitter, blog, etc.

Fonte: Recuero (2009)

Notadamente, as redes sociais não são estáticas e sua estrutura sofre constantes mudanças. Não se esgotam os procedimentos realizados na análise de redes sociais somente com a caracterização de sua topologia e identificação de propriedades, pois, através do tempo, as dinâmicas fazem com que outras formas de análise sejam agregadas, tornando-se um padrão importante a ser compreendido.

As dinâmicas são diretamente influenciadas pelas interações entre os atores que podem significar agregação, desagregação ou ruptura. Recuero (2009) elenca alguns aspectos que são importantes para compreensão dessas dinâmicas: cooperação, competição e conflito; ruptura e agregação; adaptação

Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

e auto-organização e outros comportamentos emergentes. A seguir, apresenta-se o quadro comparativo desses aspectos.

QUADRO 02 – QUADRO COMPARATIVO DOS ELEMENTOS DA DINÂMICA DAS REDES SOCIAIS

ASPECTO	DESCRIÇÃO
Cooperação, competição e conflito	Padrões resultantes de interação ou comunicação com suas regularidades e irregularidades. São fenômenos naturais e emergentes que podem ser definidas pelos interesses individuais e de grupo, em torno de adversários ou movimentos reacionários*.
Ruptura e agregação	Capacidade de agregar e desagregar pessoas, também chamado de <i>clusterização</i> . Os conectores têm papel fundamental na topologia da rede, pois são os responsáveis pelo fluxo de informações no grupo.
Adaptação e auto-organização	Resultado das mudanças constantes dos sistemas sociais que exigem a necessidade de impor algumas regras, direitos e responsabilidades na rede.**
Outros comportamentos emergentes	Padrões emergentes que surgem naturalmente com a utilização das redes que podem ser em larga escala ou em microescala.***

Fonte: Recuero (2009)

* Um exemplo de conflito mediado pela internet são as atividades de organizações terroristas multiplicando ideologias na comunidade virtual. O conflito também pode estar presente quando se postam imagens não autorizadas ou de conteúdo proibido ou ofensivos, citando-se, por exemplo, comunidades que defendem o nazismo ou racismo. Já na competição, é comum a disputa pelo maior número de “amigos” na comunidade.

**Compreende a inserção de regras para impedir que conteúdos ofensivos ou de perseguição sejam postadas de maneira indevida.

***O próprio aparecimento das redes sociais na internet pode ser uma característica de larga escala, assim como a auto-organização. De outra maneira, a propagação de pequenos clusters são padrões emergentes em microescala. O Orkut inicialmente tinha finalidade de interação social com os atores, porém está sendo utilizado para construção de identidades.



Assim, as características dinâmicas assumem papel importante no estudo das redes sociais na medida em que influenciam a ponto de alterar a estrutura da rede e as conexões entre os nós. O surgimento de novas comunidades, as agregações e rupturas, os conflitos dentro de comunidades e outros comportamentos são discutidos ao se praticar a análise de redes sociais. Portanto, é importante considerar as redes sociais como estruturas que não se comportam de maneira estática ao longo do tempo e o seu monitoramento deve levar em consideração os atores, seus elementos e a dinâmica que envolvem as comunidades no ciberespaço.

3 ANÁLISE DE REDES SOCIAIS APLICADA À PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Ao longo dos anos a análise de redes sociais vem sendo desenvolvida para a compreensão das relações sociais entre os indivíduos e, mais recentemente, no espaço cibernético. Ocorre que, estando a sociedade envolvida como ator de interação das redes sociais, abre-se margem para que fenômenos relacionados com a criminalidade tenham como palco o ambiente virtual.

Nesse contexto, as forças de segurança pública⁶ atuam como dissuasor dessas práticas, todavia, como o fenômeno da criminalidade é complexo e emerge de várias formas, a compreensão da dinâmica das redes sociais carece ser acrescido de outro tipo de análise que é a da inteligência de segurança pública. A seguir, será discorrido como é construída a interação entre a análise de redes sociais e a análise de inteligência de segurança pública, desde a vinculação das comunidades virtuais com o crime, passando

6 No Brasil, segundo a Constituição Federal, as forças de segurança pública são compreendidas pela Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Ferroviária Federal, Polícias Civis, Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares. Eventualmente, as forças armadas podem ser solicitadas a colaborar nos esforços da segurança pública.





Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

pelo papel da inteligência na captação de informações na rede e culminando nos produtos decorrentes desse processo.

3.1 O PAPEL DA INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Antes da abordagem aplicada às redes sociais, faz-se necessária a compreensão da função da inteligência nas forças de segurança pública, de modo a localizar o ponto exato da abordagem às comunidades virtuais no ciberespaço.

Dessa forma, primeiramente faz-se uma explanação da inteligência numa concepção genérica de Estado. Lowenthal (2006) destaca que as agências de inteligência existem por pelo menos quatro razões: evitar surpresa estratégica, fornecer experiência a longo prazo, apoiar o processo de planejamento de políticas e manter o sigilo das informações, necessidades e métodos. Interessante ressaltar que Cepik (2003) considera que a inteligência possui a função de coletar, organizar ou analisar dados para atender às demandas de um tomador de decisão.

Shulsky e Schmitt (2002) acrescentam que a mais notável característica das organizações que trabalham com inteligência é o segredo sob o qual suas atividades são conduzidas. Conseqüentemente, as atividades buscam o chamado “dado negado”⁷, ou seja aquela informação à qual o oponente mantém sob proteção para não se comprometer. Mesmo tendo o segredo como característica, grande parte das informações são obtidas pela inteligência por meio de fontes ostensivas. Brito (2011) afirma que a inteligência obtém informações, tanto mediante o emprego de fontes ostensivas quanto por meios clandestinos, de modo que o resultado deve atender às necessidades do usuário.

7 Entende-se por “dado negado” todas as informações que estão protegidas e que, para serem obtidas, necessita-se do emprego de ações especializadas de inteligência. Gonçalves (2010) observa que a atividade de inteligência trabalha sob a égide do segredo e busca, por meio da utilização de meios sigilosos ou encobertos, obterem informações que estão escondidas por Estados ou outros atores.





Mas o fato da inteligência se especializar em coletar informações requer alguns cuidados. Apesar da literatura apresentar algumas características essenciais da inteligência, ainda pairam algumas dúvidas, principalmente quanto à aplicação demasiada do conceito, como adverte Agrell (2002) ao se referir à utilização da atividade como elemento chave, não apenas nos negócios mas, virtualmente, em todos os campos dos assuntos públicos ou privados. Nessa concepção ampla, o autor diz que a inteligência passa a ser vista como de interesse para qualquer organização e quase todo indivíduo, levando à afirmação de que *quando tudo é inteligência, nada é inteligência*. Nessa afirmação, vale o cuidado com que as agências de inteligência possam trabalhar com informações úteis e necessárias àquele contexto com que irão operar ou assessorar na decisão do usuário.

Quanto ao seu emprego, a inteligência tem em seu escopo diferentes concepções devido à amplitude de sua missão de obter e analisar informações. Nessa visão, Gonçalves (2010) assinala que praticamente tudo pode ser objeto da inteligência, como questões de política externa, assuntos internos, problemas estratégicos contemporâneos, temas fiscais, segurança pública, produção industrial e agrícola, meio ambiente, epidemias e saúde pública, política energética, dentre tantas outras.

Diante da diversidade de categorias da atividade de inteligência, cabe fazer um recorte na temática da segurança pública, com o objetivo de desenvolver o raciocínio no presente estudo. Observa-se que a inteligência de segurança pública teve um desenvolvimento significativo nas últimas décadas em razão da necessidade de utilização de meios eficazes de controle da criminalidade e de enfrentamento às organizações criminosas transnacionais. Desse modo, verifica-se que o objeto dessa categoria da inteligência trata da coleta e análise de informações de questões relacionadas à prevenção e repressão de ilícitos por parte de indivíduos infratores. Segundo Dantas e Souza (2004), ao citar Joseph Deladurantey, comandante da Divisão de Investigação



Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

Científica de Los Angeles, relata que a função da inteligência em uma organização policial é de realizar a coleta de informações de indivíduos e grupos engajados no crime.

Sob esse aspecto, vários estudos têm sido realizados no sentido de aprimorar modelos de policiamento orientado pela inteligência, na tradução de *Intelligence-Led Policing*⁸. Esses modelos trazem sob seu foco estratégias baseadas em informações sobre o ambiente criminal e atividades de pessoas envolvidas em crimes. Ratcliffe (2008), com o modelo denominado *3-i model*, observa três aspectos: análise de inteligência criminal (*crime intelligence analysis*), criminologia ambiental (*criminal environment*) e tomadores de decisão (*decision maker*). Esses três aspectos estão interligados de forma que a inteligência tenha o papel de interpretar a criminalidade, fornecendo subsídios para o tomador de decisão, que por sua vez definirá ações que deverão trazer impactos no ambiente criminal. A figura seguinte demonstra esse fluxo de ações.

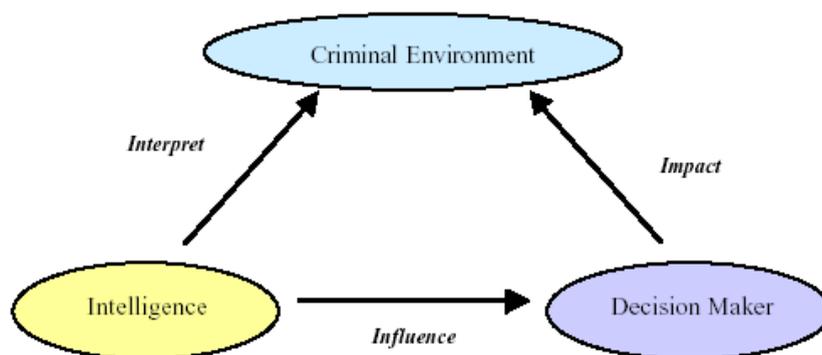


Figura 03 – The 3-i model (interpret, influence, impact)

Fonte: Ratcliffe (2008, p. 110)

⁸ Esses modelos são amplamente utilizados pelas polícias dos Estados Unidos e Inglaterra (RATCLIFFE, 2008).



No Brasil a inteligência de segurança pública é executada preponderantemente pelas polícias e outros órgãos do sistema de justiça criminal. O decreto 3.695/2000 instituiu o Subsistema de Inteligência de Segurança Pública (SISP), no âmbito do Sistema Brasileiro de Inteligência (SISBIN), de forma a organizar uma rede de coordenação e integração da atividade no território nacional. A resolução 01/2009, que regulamentou o SISP, trouxe a seguinte definição em seu art. 1º, parágrafo 4º, inciso III:

Inteligência de Segurança Pública: é a atividade permanente e sistemática via ações especializadas que visa identificar, acompanhar e avaliar ameaças reais ou potenciais sobre a segurança pública e produzir conhecimentos e informações que subsidiem planejamento e execução de políticas de Segurança Pública, bem como ações para prevenir, neutralizar e reprimir atos criminosos de qualquer natureza, de forma integrada e em subsídio à investigação e à produção de conhecimentos (BRASIL, 2009b, p. 2).

Gonçalves (2010) acrescenta que atividade de inteligência de segurança pública exerce um papel importante não só para a repressão, mas, sobretudo, para a prevenção da atividade de organizações criminosas. Já Ferro Júnior (2008) aponta que, com a nova cultura emergente cercada de recursos tecnológicos e de comunicação, novas modalidades de crimes e atos ilícitos crescem numa velocidade exponencial onde a distância virtual acoberta o anonimato, cujo criminoso, diante de um computador, dispensa a violência física. Diante desse cenário, o mesmo autor afirma que não há outra saída para as organizações policiais senão caminhar para a sofisticação tecnológica, com mudança de cultura, processos e apoio na atividade de inteligência.



3.2 USO DAS INFORMAÇÕES DAS REDES SOCIAIS NA ATIVIDADE DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

A inteligência de segurança pública, mesmo dentro da temática das redes sociais, tem um vasto campo de atuação. Novais (2011) apresentou, como potencialidades do monitoramento de redes sociais para a atividade de inteligência, a implementação de medidas de segurança pessoal, segurança de informática, contrapropaganda e desinformação e contraespionagem⁹.

Uma infinidade de dados tramita nas redes sociais por meio da internet, possibilitada pela diminuição das distâncias geográficas, culturais e sociais entre os usuários da rede. A todo momento comunidades virtuais surgem e acabam, juntamente com suas conexões formadas pelos atores componentes das redes sociais. Nesse ambiente tecnológico, naturalmente surgem problemas da modernidade, incluindo a relação com o fenômeno da criminalidade. Compreender essas dinâmicas frente à criminalidade com o auxílio da análise de redes sociais é o desafio contemporâneo da inteligência da segurança pública, que tem que lidar com novas tecnologias e ao mesmo tempo com novos paradigmas. Tarapanoff (2001, p.33) afirma que “novos paradigmas ocorrem quando são iniciados novos ciclos científicos, econômicos, tecnológicos, dentre outros, que por sua vez afetam e provocam mudanças em cascata: sociais, comportamentais e culturais, nas pessoas e nas organizações”. A autora discorre que a inovação é o que provoca esses novos ciclos e a melhor forma da organização estar preparada para os novos tempos é por meio do aprimoramento contínuo.

A expansão das redes sociais na internet faz parte desses novos paradigmas para os quais as organizações devem estar preparadas. Notadamente, algumas organizações já utilizam das informações oriundas das redes sociais, a exemplo do Federal Bureal Investigation (FBI) e Receita Federal americana, que já utilizam as redes sociais para fins investigativos. Nesses casos, as informações coletadas em redes sociais revelam comunicações pessoais,

⁹ As medidas apresentadas são procedimentos de segurança tratados no campo da contrainteligência.



motivações ou relações pessoais, informações sobre localização de criminosos, provar ou descartar álbis ou identificar organizações criminosas¹⁰.

Em alguns casos, a utilização das redes sociais vai além do propósito inicial de promover a interação entre usuários e pode causar danos à sociedade e, conseqüentemente, ser tratada como um problema para o Estado. Foi o caso da descoberta, no final de 2010, da utilização do Orkut para oferecimento de drogas em Porto Alegre/RS, cujas entregas eram concretizadas por meio do Sedex dos Correios¹¹. Há registro de gangues em São Paulo usando as redes sociais para disseminar a violência contra homossexuais, negros e asiáticos, inclusive com conexões com outras gangues do Paraná, Rio Grande do Sul e Minas Gerais¹².

Verifica-se também que os ataques de hackers na internet estão sendo difundidos em larga escala pelas redes sociais. Em 19 de junho de 2011, um grupo internacional de hackers denominado *LulzSec*, anunciou o lançamento da Operação Antissegurança ou *#AntiSec* na linguagem do Twitter, pedindo que hackers do mundo todo invadissem sites governamentais. Três dias após o anúncio, sites da Presidência da República, Receita Federal e do Portal Brasil sofreram fortes ataques, cuja autoria foi assumida pelo grupo hacker *LulzSecBrasi*¹³. Nos dias seguintes registraram-se ataques a sites da Petrobrás, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Ministérios dos Esportes e da Cultura. Esse que é considerado o

10 Publicado em R7 Notícias - <http://noticias.r7.com/tecnologia-e-ciencia/noticias>. Polícia americana rastreia redes sociais para suas investigações. Acesso em 02 de maio de 2011.

11 Publicado no Correio Braziliense - http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2010/10/16/interna_brasil,218423/index.shtml. Acesso em 04 de maio de 2011.

12 Publicado em O Globo, disponível em <https://conteudoclipppingmp.planejamento.gov.br/cadastros/noticias/2011/4/10>. Gangues aterrorizam gays negros e asiáticos. Acesso em 04 de maio de 2011

13 Notícia publicada em http://www1.folha.uol.com.br/colunas/sergio_malbergier/933978-antisec.shtml. AntiSec. Acesso em 27Jun11.



Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

maior ataque de hackers já registrado na história brasileira, mostrou a fragilidade da segurança frente a essa ameaça e tem como a principal forma de comunicação o Twitter, o que demonstra o poder de interação da rede social, inclusive de caráter danoso.

Outra forma de manifestação nas redes sociais é a de mobilização de massas, como o caso de torcidas organizadas e manifestações sociais. Há registro de que torcidas dos times de futebol de São Paulo e Palmeiras usaram o Orkut para reunir amigos para brigas em vários pontos da cidade no dia do jogo entre os dois times¹⁴. Outro exemplo de mobilização foi a utilização de redes sociais como o Twitter e o Facebook por ocasião dos protestos contra o regime autoritário no Egito, no início de 2011¹⁵.

A captação de informações por meio das redes sociais também pode ser útil em ambientes onde as forças policiais estão restritas em razão do risco, como foi o caso da ocupação do Complexo do Alemão, no Rio de Janeiro, no final de 2010. Nesse episódio, um jovem de 17 anos protagonizou pelo Twitter todos os momentos mais tensos da ocupação pelas forças policiais e forneceu informações importantes sobre a situação¹⁶.

As redes sociais também podem ser úteis para as forças de segurança atuarem na identificação e localização de criminosos, a exemplo da prisão do chefe da máfia calabresa na Itália, ocorrida no início do ano de 2010, por meio do rastreamento da conta do mafioso no Facebook¹⁷. Além da identificação, as redes sociais ainda podem

14 Notícia publicada em <http://info.abril.com.br/aberto/infonews/042006/26042006-5.shl>. Torcedores usam Orkut para marcar brigas. Acesso em 04Mai11.

15 Publicado na Band News - <http://bandnewstv.band.com.br/conteudo.asp?ID=420980&CNL=20>. Egito decreta toque de recolher para conter protestos.

16 Publicado no Portal G1 - <http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/rio-contr-o-crime/noticia/2010/11/pelo-twitter-jovem-passa-ser-correspondente-da-guerra-no-alemao.html>. Acesso em 02 de maio de 2011.

17 Publicado no Portal G1 - <http://g1.globo.com/Noticias/Mundo/0,MUL1531223-5602,00-> Chefe da máfia calabresa é preso na Itália graças à ajuda do Facebook.



auxiliar a traçar o perfil de criminosos com a análise de informações postadas, como no caso do atirador que matou 12 crianças em uma escola no bairro de Realengo, no Rio de Janeiro. Antes de cometer o ato e ser morto pela polícia, o assassino havia postado algumas fotos e informações que indicavam a sua personalidade e uma possível motivação de que os assassinatos estariam ligados à sua religiosidade¹⁸.

Nesse sentido, observa-se que as redes sociais podem servir para auxiliar autoridades policiais de várias formas, seja no monitoramento de situações como nos casos de manifestações que possam afetar a ordem pública, seja no confronto direto com a criminalidade, como na repressão ao tráfico de drogas e na identificação e localização de criminosos. Todavia, o vasto repertório de informações que tramita nas redes sociais deve ser tratado de forma adequada pois corre-se o risco de perda de objetividade e eficácia. Por isso, como relata Ferro Júnior (2008), as organizações policiais precisam desenvolver estratégias que possibilitem redefinir processos, automatizar tarefas e conduzir com efetividade o fluxo de conhecimentos, aliado ao aparelhamento policial com modernas tecnologias.

3.3 CICLO DE PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA NO CONTEXTO DAS REDES SOCIAIS

Na inteligência, o produto final resultante da submissão de informações a um tratamento adequado por meio de uma metodologia própria é denominado conhecimento. Esse processo de maturação da informação segue algumas fases que fazem parte do chamado ciclo de produção do conhecimento. Brito (2011) observa que a compreensão do processo de produção do conhecimento passa pelo entendimento do ciclo. Esse entendimento faz com que as informações iniciais passem a ter um valor agregado à medida

18 Publicado em O GLOBO - <http://www.ogalileo.com.br/noticias/nacional> - Orkut de atirador era recheado de versículos e apenas uma comunidade entendendo a bíblia sagrada. Acesso em 04 de maio de 2011.



Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

que passam pelas etapas até chegar ao usuário final.

De acordo com o entendimento de Brito (2011, p.37), “o ciclo de inteligência constitui-se como um conjunto de etapas e processos que vão da identificação das necessidades do cliente até a entrega do produto final, sendo que suas etapas variam de acordo com a definição conceitual adotada”. Esse ciclo pode ser dividido em dez partes, conforme cita Cepik (2003, p.32): “requerimentos informacionais, planejamento, gerenciamento dos meios técnicos de coleta, coleta a partir de fontes singulares, processamento, análise de informações obtidas de fontes diversas, produção de relatórios, informes e estudos, disseminação dos produtos, consumo pelos usuários e, por último, avaliação (feedback)”. Notadamente, a informação passa por um tratamento o qual resulta em um produto que vai servir de subsídio para a tomada de decisão por parte de alguma autoridade.

No Brasil, consta na Doutrina Nacional Inteligência de Segurança Pública (DNISP), editada em 2009 pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, que o ciclo de produção do conhecimento possui duas etapas principais: a reunião de dados e o processo de análise. Nessa perspectiva, o ciclo de produção de conhecimento possui quatro fases: planejamento, reunião de dados, processamento e difusão (BRASIL, 2009a).

Sob o aspecto metodológico, a inserção da análise de redes sociais no ciclo de produção de conhecimento é um procedimento novo ao qual as agências de inteligência policiais ainda têm que se adaptar, apesar do fenômeno já estar presente na internet há algum tempo. A internet, de forma geral, já vem sendo utilizada pelos operadores de inteligência, dentro do procedimento de coleta em fontes ostensivas ou OSINT (*Open Sources Intelligence*)¹⁹. De fato, Cepik (2003) afirma que sempre houve esforços das agências de

¹⁹ Consiste na obtenção de dados sem restrição de segurança, da observação direta e não clandestina dos aspectos políticos, militares e econômicos da vida interna de outros países ou alvos, do monitoramento da mídia, da aquisição legal de livros e revistas técnico científicas. Cepik (2003, p.51).



inteligência em coletar dados de fontes ostensivas, porém a OSINT ganhou importância após o crescimento informacional da última década. Todavia, apesar desse procedimento de coleta em fontes ostensivas ser normal, as agências de inteligência, principalmente as de segurança pública, precisam aprimorar as medidas de coleta e análise de informações em redes sociais, de modo a inseri-las no ciclo de produção do conhecimento.

É fato que o excesso de informação, auxiliado pela evolução dos meios tecnológicos de comunicação, se tornou um problema para a obtenção de informações para a inteligência. Nesse aspecto, de forma a auxiliar na organização dos dados, a DNISP (Brasil, 2009a) divide os meios de obtenção de dados da seguinte maneira: humanos, cujo foco é o homem, e eletrônicos, baseado no equipamento²⁰.

Para as redes sociais, apesar das interações serem feitas por pessoas, a classificação do meio de obtenção é a eletrônica, pois a ação se realiza pela captura de dados pela interceptação de sistemas de informática, telecomunicações e telemática. Ferro Júnior (2008, p.187) denomina como inteligência de redes a “busca, coleta, análise, monitoramento e interceptação de redes integradas, corporativas e de comunicação virtual (internet), com o objetivo de produzir conhecimento pertinente na Segurança Pública e auxiliar a atividade investigativa e ostensiva na obtenção de informações”. Segundo o mesmo autor, a inteligência de redes deverá se consolidar como uma atividade de prospecção envolvendo a gestão de informações em fontes abertas.

20 Segundo a DNISP, a obtenção por meio de fonte humana é denominada Inteligência Humana e a eletrônica é Inteligência Eletrônica, que por sua vez se subdivide em Inteligência de Sinais, Inteligência de Imagens e Inteligência de Dados (BRASIL, 2009a).



3.4 O MONITORAMENTO E EXTRAÇÃO DE DADOS DE REDES SOCIAIS

A análise de redes sociais exige o processamento de grande volume de dados, sendo necessário recorrer aos recursos de tecnologia da informação. Para auxiliar na análise de redes sociais, existem vários softwares específicos, estudados por Andery (2010), que podem ser bastante úteis para agilizar o processo. Existem ainda outras soluções tecnológicas como o *Analyst's Notebook* da plataforma "I2" e o sistema "IDSeg", que já são utilizados pelas polícias, principalmente na análise de dados oriundos de interceptação de comunicação e dados, onde um grande número de informações é processado. Estas soluções tecnológicas possuem módulos que permitem a construção de grafos de redes que podem ser aproveitados para processar dados oriundos de redes sociais. Apresentam-se, a seguir, os softwares com a descrição e visual gráfico.

NetDraw - utilizado para visualizar grandes redes sociais, gerando representações visuais baseados nos atributos individuais.

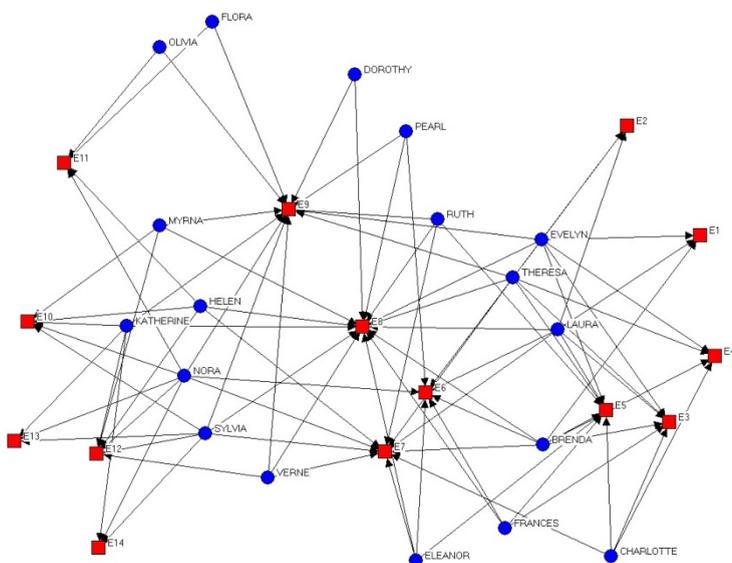


Figura 4 – Visual gráfico do software NetDraw

Fonte: <http://www.analytictech.com/Netdraw/netdraw.htm>

Vizster - permite a identificação de padrões e visualização das comunidades das quais fazem parte.

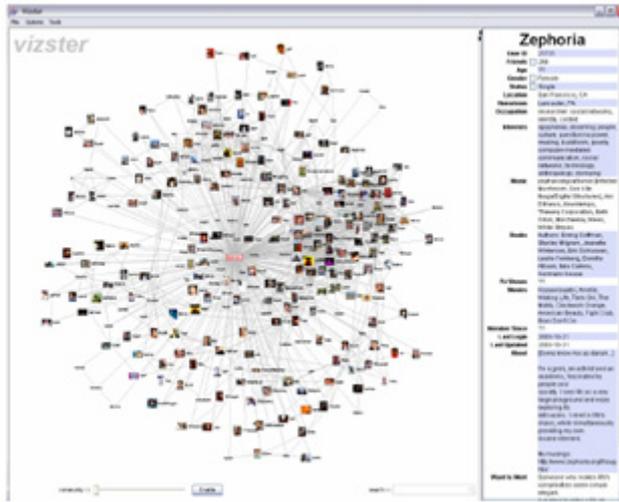


Figura 5 – Visual gráfico do software Vizster

Fonte: Andery (2010)

Matrix Explorer e NodeTrix – são programas que permitem visualizar redes como um conjunto de nós e arestas em coordenação em forma de matriz.

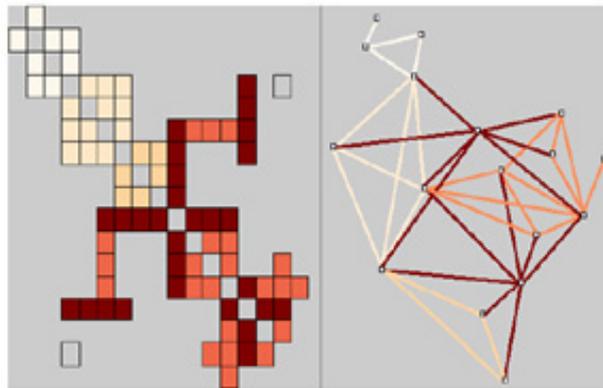


Figura 6 – Visual gráfico do software Matrix Explorer

Fonte: Andery (2010)

Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

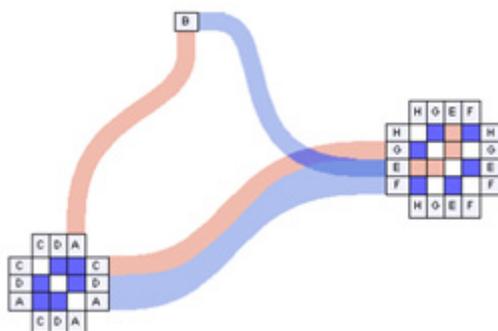


Figura 7 – Visual gráfico do software NodeTrix

Fonte: Andery (2010)

Ontovis – Programa capaz de construir redes heterogêneas, útil para construção de sociogramas de organizações.

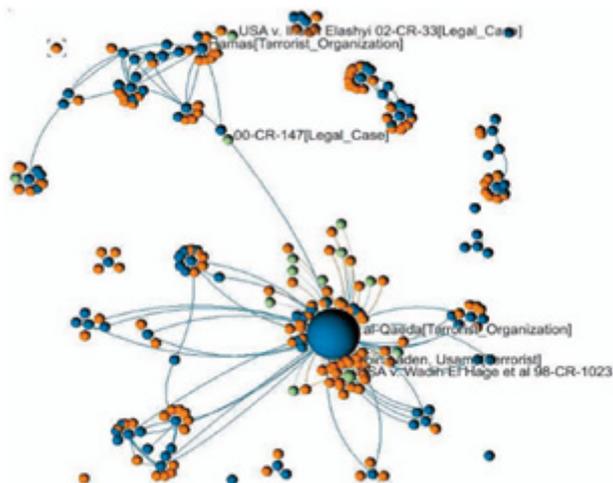


Figura 8 – Visual gráfico do software Ontovis

Fonte: Andery (2010)

IDSeg - Sistema de Inteligência Policial é uma solução que integra informações a partir de um ou vários bancos de dados, auxilia na construção e análise completa de dados. As informações podem ser construídas com base nos bancos de dados de fontes estruturadas e de fontes não estruturadas, como notícias via Internet, apresentações, documentos externos, entre outros.



Figura 9 – Visual gráfico do software IDSeg
Fonte: Folder da empresa Dígito Tecnologia

Analyst's Notebook é um software de análise visual capaz de reunir, exibir, cruzar e analisar dados por meio de diagramas. Realiza pesquisas, vínculo com o período de tempo e diferentes funções de análise.

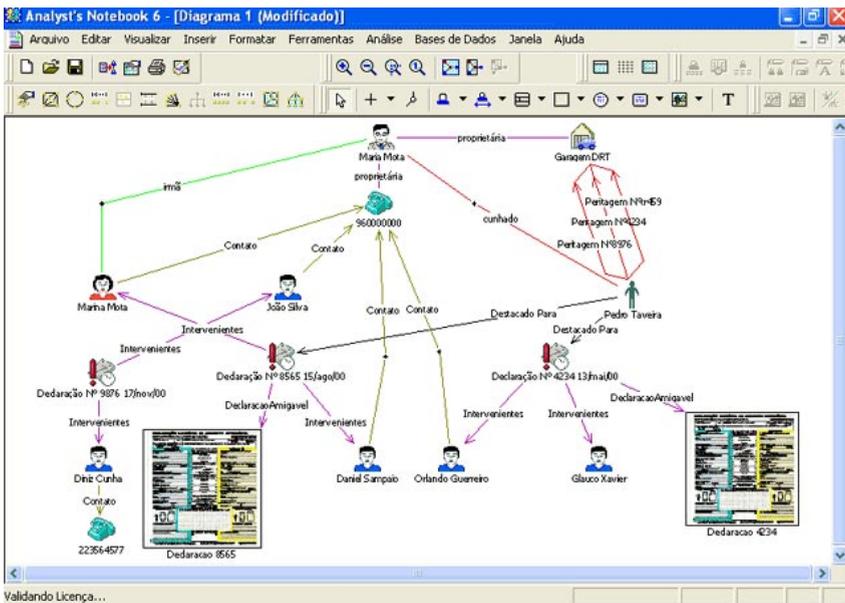


Figura 10 – Visual gráfico do software Analyst's Notebook
Fonte: www.trgroup.com.br

Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

Esses softwares possuem arquiteturas e funções variadas e devem ser adequados para o tipo de necessidade que se quer obter²¹. Assim, o resultado dessas análises, com a utilização de softwares específicos, pode ser incluído nos trabalhos da análise de inteligência de segurança pública, de forma a responder aspectos complementares dentro do repertório de quesitos que o analista necessita para finalizar seu produto.

As ferramentas apresentadas funcionam sob o conceito de *data mining*²² e atuam como extratores e organizadores de grandes volumes de dados. Os extratores têm a função de filtrar informações de interesse para um banco de dados, automatizando a coleta. Uma vez organizados dentro de banco de dados, os softwares fornecem relatórios estatísticos e grafos dos relacionamentos das redes sociais. Freitas *et al.* (2008) ilustram esse processo com a seguinte figura.

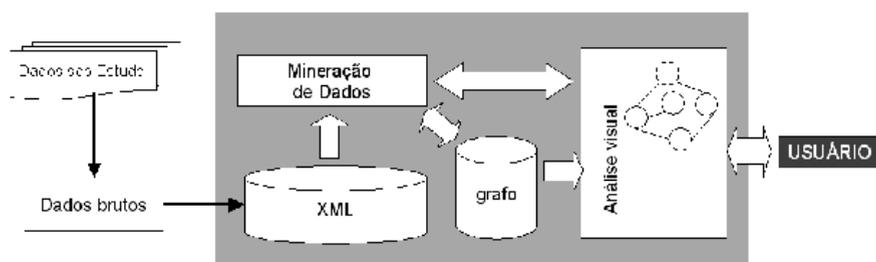


Figura 11 - Análise e visualização de dados de redes sociais para extração de conhecimento

Fonte: Freitas *et al.* (2008, p.110)

3.5 ANÁLISE DE REDES SOCIAIS NO APOIO À CONSTRUÇÃO DE PRODUTOS DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

A facilidade de acesso à informação no mundo moderno provoca mudanças em ritmo acelerado nas relações sociais e nos

21 Uma lista de programas também pode ser acessada no site do International Network for Social Analysis pelo endereço eletrônico <<http://www.insna.org>>.

22 Data Mining ou mineração de dados é a tarefa do estabelecimento de novos padrões de conhecimento, geralmente imprevistos, partindo-se de uma massa de dados previamente coletada e preparada para este fim (SULAIMAN e SOUZA, 2001).



ilícitos, como assinala Ferro Júnior (2008). Acompanhar essas mudanças no crime exige das organizações policiais a adoção de novos métodos de prospecção e monitoração de informações sobre o crime, o que pode ser potencializado pela atividade de inteligência de segurança pública.

Molina e Valentin (2004) consideram que a prospecção e o monitoramento informacional são atividades consideradas básicas para a atividade de inteligência pois são elas que alimentam todo o processo informacional, gerando produtos sistematizados e relevantes para a organização. Assim, é necessário ter uma visão de contexto sobre os fatos e suas interligações, de modo a possibilitar a antecipação de informações em relação aos problemas de segurança pública.

Do processo de sistematização do fluxo informacional decorrem produtos e serviços de informação de acordo com a necessidade e características de cada organização. Assis (2006) relata que o objetivo final dos produtos e serviços é levar aos usuários informações úteis para o desempenho de suas funções, tomada de decisões e na ampliação do conhecimento, procurando atender às necessidades de informação dos usuários.

Os produtos oriundos da inteligência são agregados de valor, como sugerem Tarapanoff *et al.* (2000) e excede métodos tradicionais de consulta, pesquisa e disponibilização de informações aos usuários. Ao citar Taylor (1986)²³, os autores observam que há seis categorias que podem agregar valor aos produtos da inteligência, quais sejam: facilidade de uso, redução de ruído, qualidade, adaptabilidade, economia de tempo e economia de custo. Assis (2006) complementa que o processo de agregação de valor às informações inicia-se a partir das fontes selecionadas para a análise da informação e termina no atendimento às necessidades do usuário.

23Apud Tarapanoff *et al* (2000)





Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

Assim, mostra-se que os produtos de inteligência são resultado de um processo de agregação de valor às informações selecionadas e que, segundo a DNISP (BRASIL, 2009a), para a inteligência de segurança pública, é imperativo o uso de metodologia própria²⁴, de procedimentos específicos²⁵ e de técnicas acessórias²⁶ voltadas para a produção do conhecimento, o que torna o processo racional. A análise de redes sociais é uma técnica acessória a qual a inteligência de segurança pública pode utilizar para agregar valor às informações em processamento dentro do ciclo de produção do conhecimento. Dessa forma, integra-se a análise de redes sociais com a análise de inteligência de segurança pública.

Assim, o resultado da análise de redes sociais, com a utilização da tecnologia disponível, integra a análise de inteligência na medida em que ela é aproveitada como técnica acessória. A análise de redes sociais pode fornecer dados sobre a topologia das comunidades e suas conexões em laços fortes ou fracos, informando a estrutura de determinadas redes. Informações veiculadas nas redes sociais também podem ser analisadas para identificar pessoas e suas intenções, atividade esta muito útil para a inteligência de segurança pública, que tem por finalidade antecipar fatos e situações.

Ao final de todo o processamento da informação, seguindo-se a metodologia própria do ciclo de produção de conhecimento, resultam os produtos de inteligência. Segundo a DNISP (BRASIL, 2009a) os conhecimentos são divididos em quatro tipos: informe, informação, apreciação e estimativa. Esses conhecimentos servem para diferentes propósitos e necessidades do usuário, tendo em seu

24 Na atividade de inteligência denomina-se metodologia de produção do conhecimento.

25 Os procedimentos específicos são próprios da atividade de inteligência como estória-cobertura, vigilância, disfarce, entrevista, dentre outros.

26 Entende-se como técnicas acessórias aquelas que não são próprias da atividade de inteligência, como estatística, geoprocessamento, análise prospectiva, análise de riscos e análise de redes sociais.





conteúdo qualidades de certeza em relação a um fato ou situação, grau de complexidade do trabalho analítico e fatores ligados ao tempo passado, presente e futuro.

É importante ressaltar que, conforme relata Assis (2006), para a construção de produtos de informação é essencial que as fontes de informação estejam validadas e seja feita a verificação das necessidades do usuário. O mesmo autor mostra que o objetivo final dos produtos é de levar aos usuários informações com valor agregado e que sejam úteis no desempenho de suas funções, na divulgação de novos conhecimentos e na tomada de decisão.

Dessa forma, os produtos de inteligência de segurança pública podem ser agregados de valor com a utilização da técnica de análise de redes e auxiliar as forças policiais nas suas atividades de enfrentamento aos problemas da criminalidade.

4 CONCLUSÃO

As redes sociais constituem-se em grande potencial a serem exploradas pelas forças de segurança pública. A compreensão da estrutura das redes sociais e do fluxo informacional presente nas comunidades virtuais mostra-se importante na medida em que se presta ao auxílio do controle da criminalidade e do enfrentamento de organizações criminosas.

A análise das redes sociais aplicada à inteligência de segurança pública faz com que seja otimizada a coleta de informações específicas baseadas em comunidades virtuais. A dinâmica constante nessas comunidades, construídas a partir de ideias e pessoas, pode servir para mapear a criminalidade, grupos terroristas, alvos em potencial e até torcidas organizadas com intenções delituosas. Assim, a inteligência de segurança pública cumpre seu papel de analisar, sob todos os contextos, determinado assunto de interesse.

As atividades realizadas pela inteligência de segurança pública, juntamente com as redes sociais, demonstra a necessidade de adaptação a novos paradigmas onde a tecnologia se mostra presente. Nesse contexto, as organizações policiais devem se preparar e inserir a análise de redes sociais no processo de



Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

produção de conhecimento. O monitoramento de redes sociais parte de modelos de policiamento orientado pela inteligência e da necessidade de informação para a tomada de decisão.

Os produtos informacionais, agregados de valor por meio da análise de redes sociais, auxiliam os decisores a traçarem alternativas para suas estratégias. Ressalta-se que a utilização da tecnologia, juntamente com a integração da análise de redes sociais e a análise de inteligência de segurança pública, tem como resultado produtos com maior qualidade. A tecnologia da informação, com softwares específicos para a análise de redes sociais, automatiza a coleta e o processamento de dados, o que agiliza a atividade de produção de conhecimento.

Dessa forma, demonstra-se que a análise de redes sociais é uma técnica assessória que otimiza atividade de inteligência de segurança pública. Destarte, verifica-se que a análise de redes sociais aprimora a produção de conhecimentos de inteligência de segurança pública e potencializa a análise qualitativa de informações de segurança pública.

Abstract: *A social network analysis is a technical advisory that adds value to knowledge produced by the intelligence of public safety. In this work are displayed specific procedures based on the dynamics of social networks that allow you to optimize interventions by police. We present the conceptual aspects of social networking, its actors, and dynamics in internet connections, and discussions about the construction of virtual communities in cyberspace. It addresses practical aspects still monitoring information and how social network analysis can be applied to the production of knowledge. Thus, the public security intelligence seeks new paradigms inserted in a context of information technology and monitoring social networks.*

Key-words: *Social Networks. Public Security Intelligence. Knowledge production. Information technology.*



REFERÊNCIAS

ANDERY, Gabriel de Faria. Integrando projeções multidimensionais à análise visual de redes sociais. Dissertação. Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo. São Carlos, 2010.

AGRELL, Wihelm. Quando tudo é inteligência – nada é inteligência. Occasional Papers, vol. 4 no. 4, [S.l.], 2002.

ASSIS, Wilson Martins de. Metodologia para construção de produtos de informação nas organizações. Dissertação. Escola de Ciência da Informação. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

BARAN, Paul. On distributed communications: I. Introduction to distributed communications networks. In: Memorandum RM-3420-PR, August 1964. Santa Mônica: The Rand Corporation, 1964.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Decreto nº 3.695, de 21 de dezembro de 2000. Cria o Subsistema de Inteligência de Segurança Pública, no âmbito do Sistema Brasileiro de Inteligência, e dá outras providências. Brasília: 2000.

_____. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Doutrina Nacional de Inteligência de Segurança Pública. Brasília, 2009a.

_____. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Resolução nº 01, de 15 de julho de 2009. Regulamenta o Subsistema de Inteligência de Segurança Pública – SISP, e dá outras providências. Brasília, 2009b.

BRITO, Vladimir de Paula. O papel informacional dos serviços secretos. Dissertação. Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2011.



Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

CEPIK, Marco Aurélio. Espionagem e Democracia: agilidade e transparência como dilemas na institucionalização de serviços de inteligência. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

DANTAS, George Felipe. SOUZA, Nelson Gonçalves de. As bases introdutórias da análise criminal da inteligência policial, 2004. Disponível em: <<http://www.fafich.ufmg.br/ceig>>. Acesso em: 16 jun 2011.

FERRO JUNIOR, Celso Moreira. A inteligência e gestão da informação policial. Conceitos, técnicas e tecnologias definidos pela experiência profissional e acadêmica. Brasília: Editora Fortium, 2008.

FERNANDO, Carril. Mobilidade... In: Para entender as mídias sociais. Ana Bambilla (Org). Creative Commons, 2011. Disponível em: <<http://www.creativecommons.org.br>>. Acesso em: 12 mai 2011.

FREITAS, Carla M. D. S *et al.* Extração de Conhecimento e Análise Visual de Redes Sociais. Anais do XXVIII Congresso da Sociedade Brasileira de Computação. Seminário integrado de software e hardware. Belém, 2008.

GONÇALVES, Joannisval Brito. Atividade de inteligência e legislação correlata. 1ª. edição. Niterói: editora Impetus, 2010.

GRANOVETTER, Mark. The Strength of weak ties: a network theory revisited. State University of New York. Sociological Theory, Vol 1, (201-233) 1983.

INAGAKI, Alexandre. A “morte” dos blogs. In: Para entender as mídias sociais. Ana Bambilla (Org), Creative Commons, 2011. Disponível em: <<http://www.creativecommons.org.br>>. Acesso em: 12 mai 2011.

LEVY, Pierre. Cibercultura. Tradução de Carlos Irineu Costa. São Paulo: Coleção Trans. Ed. 34, 1999.

LOWENTHAL, Mark M. Intelligence: from secrets to policy. 3ªedição, CQ Press: Washington, 2006.



MARTELETO, Maria Regina. Análise de redes sociais - aplicação nos estudos de transferência da informação. Ci Inf. Brasília, vol 03, n1, p71-81, jan.abr. 2001.

MACHADO, Davi Marcos. A estruturação de comunidades e redes sociais em ambiente virtual. Mestrado em tecnologias e design digital. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

MESSA, Eric Eroi. Mídias Sociais e...Marcas. In: Para entender as mídias sociais. . Ana Bambilla (Org). Creative Commons, 2011. Disponível em: <<http://www.creativecommons.org.br>>. Acesso em: 12 mai 2011.

MOLINA, Letícia Gorri e VALENTIN, Maria Lígia Pomim. Prospecção e monitoramento informacional no processo de inteligência competitiva. Enc. Bibli. R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf., Florianópolis, n. esp., 1º sem. 2004. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/292/5282>> Acesso em 20 de junho de 2011.

NOVAIS, Ricardo Mari de. Mída Social – Potencialidades para a atividade de inteligência. Monografia. Escola Superior do Ministério Público de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2011.

RATCLIFFE, Jerry H. Intelligence-Led Policing. Portland: Willan Publishing, 2008.

RECUERO, Raquel. Redes Sociais na Internet. Porto Alegre: Sulina, 2009.

RECUERO, Raquel. Para entender as mídias sociais. Ana Bambilla (Org). Creative Commons, 2011. Disponível em: <<http://www.creativecommons.org.br>>. Acesso em: 12 mai 2011.

SBARAI, Rafael. ... Orkut ou Facebook? In: Para entender as mídias sociais. Ana Bambilla (Org). Creative Commons, 2011. Disponível em: <<http://www.creativecommons.org.br>>. Acesso em: 12 mai 2011.





Utilização das Redes Sociais na produção de conhecimentos de inteligências de Segurança Pública

SHULSKY, Abram N. SCHMITT, Gary J. Silent Warfare: Understand the world of intelligence. 3ª. edição, Brasseys, Inc., Virgínia, 2002.

SULAIMAN Alberto. SOUZA, Jano Moreira. Inteligência organizacional e competitiva - Data Mining (Mineração de dados). TAPARANOFF, Kira (Org). Brasília: Editora UNB, 2001.

TARAPANOFF, Kira. ARAÚJO JÚNIOR, Rogério Henrique de. CORMIER, Patricia Marie Jeanne. Sociedade da informação e inteligência em unidades de informação. Ci. Inf., Brasília, v. 29, n. 3, p. 91-100, set./dez., 2000.

TARAPANOFF, Kira. Inteligência organizacional e competitiva. Brasília: Editora UNB, 2001.

VALADARES, Guilherme. Mídias Sociais e... Segmentação. In: Para entender as mídias sociais. Ana Bambilla (Org). Creative Commons, 2011. Disponível em: <<http://www.creativecommons.org.br>>. Acesso em: 12 mai 2011.





A CONVERSÃO DO CONHECIMENTO NA PRÁTICA DAS AÇÕES POLICIAIS MILITARES EM MINAS GERAIS

ANTÔNIO HOT PEREIRA DE FARIA

1º Tenente da PMMG Mestre em Administração, Graduado em Ciências Militares pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, Graduado em Química pela Universidade Federal de Minas Gerais (2009).

Resumo: *Este artigo aborda o conhecimento organizacional nas instituições policiais militares, com foco na Polícia Militar de Minas Gerais e tem o objetivo de apresentar os pontos de conversão do conhecimento institucional, em especial o conhecimento doutrinário, normas e diretrizes institucionais para o exercício do poder de polícia e o conhecimento acadêmico, fruto do trabalho de educação profissional de polícia militar em sua modalidade de pesquisa.*

Palavras-chave: *conhecimento policial; doutrina policial-militar.*

1 INTRODUÇÃO

A polícia, órgão da administração direta do Estado, tem o poder constitucional de limitar o direito individual em prol da coletividade, para o qual se dá, genericamente, o nome de poder de polícia. O exercício deste poder é realizado por instituições responsáveis pela segurança pública, em especial pelos órgãos policiais, e é regulado por normas que disciplinam e orientam suas atividades. Estas normas, diretrizes e regulamentos são impostos pelo poder institucional materializado pelo direito administrativo, o que garante a sua observância por parte dos integrantes da organização.



A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

Os documentos que disciplinam a intervenção policial são chamados de doutrina policial e são exarados de forma a padronizar condutas, sendo um rol de procedimentos de referência, haja vista que a ação prática deve estar aliada ao conhecimento padronizado no limite de oportunidade e conveniência, avaliados pelo policial para implementação ao caso prático, garantindo o exercício do poder discricionário do policial.

A doutrina policial, sintonizada às transformações sociais, é uma externalização da relação Estado-sociedade, e, por natureza, espera-se estar coerente com a legislação vigente, limites e competências institucionais. Para ter legitimidade perante a sociedade, é necessário que ela possua certo grau de cientificidade, ou seja, possuir objeto e método, garantindo repetitividade e reprodutibilidade dos procedimentos quando em casos análogos. Nesse viés, ela é produto de pesquisas que buscaram verificar sua validade em uma sociedade em constante mutação.

A doutrina organizacional é transmitida aos integrantes da instituição através dos processos de educação. A educação policial, para o caso do objeto de estudo, Polícia Militar de Minas Gerais, é estruturada em quatro atividades: ensino, treinamento, extensão e pesquisa.

No caso da pesquisa policial, objeto de estudo, a qual ocorre na Polícia Militar de Minas Gerais de forma sistemática nos cursos de nível superior, além de valer-se da fonte doutrinária, utiliza-se também de outras, como a verificação de modelos experimentados em outras realidades, as necessidades de adaptação às realidades sociais, estudos realizados analisando a sociedade, o conhecimento jurídico. Dessa forma, as pesquisas podem retroalimentar o processo de produção doutrinária, ao passo que se pode verificar a validade e explorar novas demandas para atendimento ao usuário-cidadão dos serviços.

Nesse contexto, infere-se que, para manter a coerência da produção/atualização doutrinária, deve-se levar em conta os conhecimentos produzidos academicamente através de pesquisas realizadas na própria instituição.

Conforme exposto, a doutrina policial refere-se a um conhecimento organizacional. Faz parte do processo de produção doutrinária policial e pode ser considerado um processo de produção de conhecimento.

Assim, o artigo propõe-se a uma investigação da relação entre a doutrina, pesquisa e conhecimento organizacionais na Polícia Militar de Minas Gerais, de forma a analisar o processo de conversão do conhecimento organizacional numa instituição policial militar com base na teoria de conversão do conhecimento de Nonaka e Takeuchi (1997).

2 CONVERSÃO DO CONHECIMENTO

A palavra conhecimento tem origem no latim *COGNOSCERE*, que significa “conhecer, saber”. Segundo Davenport e Prusak (1998, p. 6),

Conhecimento é uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos conhecedores.

Davenport e Prusak (1998), dentre outros autores, definem ainda que o conhecimento é derivado dos conceitos de **dado e informação**. Segundo Davenport e Prusak (1998, p.2), dado é o “conjunto de fatos distintos e objetivos, relativos a eventos”, sendo assim, resume-se na descrição de algo ou de algum evento, que não tem significância em si e, portanto, não possui relevância.



A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

Entretanto, os dados são pontos de partida para gerarem a informação. As informações, por sua vez, “são dados interpretados, dotados de relevância e propósito” (DRUCKER, 1999, p. 32).

Dessa forma, a interpretação é que dá significância ao dado, gerando informações. E conhecimento, segundo Davenport e Prusak (1998, p. 6), “pode ser comparado a um sistema vivo, que cresce e se modifica à medida que interage com o meio ambiente”.

Na ambiência das empresas, o conhecimento encontra papel importante, uma vez que estas são consideradas repositórios de conhecimentos. A função do conhecimento nas organizações tornou-se ainda mais central com a evolução da “sociedade industrial” para a “sociedade de serviços” e, posteriormente, para a “sociedade da informação”. Segundo Drucker (1993), atualmente estamos vivendo a “sociedade do conhecimento”, na qual o recurso mais básico não é o capital nem os recursos naturais ou a mão de obra, mas, sim, o conhecimento, onde os “trabalhadores do conhecimento” são imprescindíveis.

2.1 Tipologias do conhecimento

O estudo sistemático das diversas formas de como o conhecimento se apresenta permite que sejam definidas tipologias. Segundo Nonaka e Takeuchi (1997), a epistemologia ocidental condicionou a forma como os teóricos organizacionais trataram o conhecimento. Segundo os autores, os ocidentais se basearam no modelo cartesiano de divisão entre sujeito e objeto. Esse modelo fez com que as organizações fossem vistas como “mecanismos de processamento de informações”, em que as informações oriundas do ambiente externo desencadeassem processos adaptativos internos. Conforme os autores, teoricamente esse modelo explica o mecanismo de funcionamento das organizações, entretanto não é capaz de explicar a “inovação”, uma vez que, nessa atividade, o processo é desencadeado de dentro para fora da empresa, num impulso criador.



Essa questão é o argumento utilizado pelos autores para criar a própria teoria sobre o conhecimento. Para isso, eles se apropriaram da divisão do conceito de conhecimento feita por Michael Polanyi¹ (1966), que o desmembra em duas categorias: **conhecimento explícito** e **conhecimento tácito**. “Embora Polanyi defenda o conteúdo do conhecimento tácito em um contexto filosófico, é possível expandir sua ideia em uma direção mais prática” (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p. 66).

A separação do conhecimento em tácito e explícito é uma das dimensões da constituição do conhecimento de Nonaka e Takeuchi (1997): **a dimensão epistemológica**. Esse desmembramento do conhecimento também diferencia a tradição intelectual ocidental e a japonesa, em especial. Enquanto a epistemologia ocidental valoriza o conhecimento explícito, a tradição intelectual japonesa focaliza-se no conhecimento tácito.

O conhecimento tácito, implícito, é usado pelos membros de uma organização para realizar trabalhos e dar sentido ao ambiente. É difícil de verbalizar e não pode ser reduzido a regras e receitas (CHOO, 2003). “É pessoal, específico ao contexto e, assim, difícil de ser comunicado” (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p. 65). O conhecimento tácito inclui elementos cognitivos e técnicos. Os elementos cognitivos compreendem os modelos mentais, os que se definem como modelos do mundo criados pelos seres humanos para estabelecer e manipular analogias em suas mentes: esquemas, paradigmas, perspectivas, crenças e pontos de vista, que ajudam na percepção e definição do mundo. Já os elementos técnicos incluem o *know-how* concreto, técnicas e habilidades (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Segundo Spender (2001), o conhecimento tácito não significa que ele não pode ser codificado, mas que ainda não o foi. Além dessa contribuição, Spender (2001) ainda complementa

1 POLANYI, M.. **The Tacit Dimension**. Londres: Routledge & Kegan Paul, 1966.



A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

os componentes do conhecimento tácito no local de trabalho: consciente, facilmente codificável, pois o indivíduo consegue entender e explicar o que está fazendo; automático, o indivíduo não tem consciência de que está o aplicando, e coletivo, desenvolvido pelo indivíduo e compartilhado com outros, é resultado da formação aprendida num contexto social específico.

Em relação ao **conhecimento explícito**, “refere-se ao conhecimento transmissível em linguagem formal e sistemática” (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p. 65). Uma das maiores funcionalidades de se trabalhar com o conhecimento explícito numa empresa ou corporação é a capacidade de criação de memória organizacional ou corporativa. Essa memória compõe-se de ideias criativas, da análise de falhas e sucessos, das experiências diárias. A transmissão desta memória ocorre por meio de conhecimentos tácitos. Entretanto, esses podem ser parcialmente registrados e convertidos em conhecimentos explícitos (procedimentos, regras e recomendações resultantes desta memória) (SILVA, 2004). Logo, um dos facilitadores para o trabalho com o formato explícito do conhecimento é a capacidade de construção de *lessons learned* (memória organizacional preservada por meio de conhecimento explícito), o que significa historiar objetivamente uma determinada vivência, os erros levantados e as soluções adotadas (SILVA, 2004).

Choo (2003), além da diferenciação entre tácito e explícito, acrescenta ainda a dimensão cultural do conhecimento. “O **conhecimento cultural** consiste em estruturas cognitivas e emocionais que habitualmente são usadas pelos membros da organização para perceber, explicar, analisar e construir a realidade” (CHOO, 2003, p.190). Engloba crenças e suposições no processo de explicação da realidade.



2.2 A criação do conhecimento organizacional

O modelo de criação do conhecimento de Nonaka e Takeuchi (1997) prevê que o conhecimento tácito e o explícito não são entidades totalmente separadas, mas que são mutuamente complementares. Assim, o modelo dinâmico de criação do conhecimento está baseado no pressuposto de que o conhecimento humano é criado e expandido através da interação social entre o conhecimento tácito e explícito. No mesmo caminho, Choo (2003, p. 203) afirma que a criação do conhecimento organizacional é, portanto, “um processo que amplifica ‘de maneira organizacional’ o conhecimento criado pelos indivíduos e cristaliza-o como parte da rede de conhecimento da organização” [...] “A base da criação do conhecimento organizacional é, portanto, a conversão de conhecimento tácito em conhecimento explícito e vice-versa”.

Essa relação ocorre por meio de um processo de **conversão do conhecimento** a qual foi postulada como sendo possível através de quatro modos, descritos por Nonaka e Takeuchi (1997) como:

de conhecimento tácito em conhecimento tácito:
socialização;

de conhecimento tácito em conhecimento explícito:
externalização;

de conhecimento explícito em conhecimento explícito:
combinação;

de conhecimento explícito em conhecimento tácito:
internalização.

No Quadro 1, este processo de conversão do conhecimento aparece da seguinte forma:

Quadro 1 - Processo de conversão do conhecimento

		EM	
		Conhecimento tácito	Conhecimento Explícito
DE	Conhecimento tácito	Socialização	Externalização
	Conhecimento explícito	Internalização	Combinação

Fonte: Adaptado de Nonaka; Takeuchi (1997, p. 69).

No que diz respeito à **socialização**, os autores mencionados afirmam que “é um processo de compartilhamento de experiências e, a partir daí, da criação do conhecimento tácito, como modelos mentais ou habilidade técnicas compartilhadas” (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p. 69).

A **externalização** é a articulação do conhecimento tácito em conceitos explícitos. Ocorre por meio da expressão do conhecimento tácito através da linguagem na forma de metáforas, analogias, conceitos, hipóteses ou modelos (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

A **combinação** é um processo de sistematização de conceitos em um sistema de conhecimento. Envolve a combinação de conjuntos diferentes de conhecimento explícito. A reconfiguração das informações através da classificação, do acréscimo, da combinação e da categorização do conhecimento explícito pode levar a novos conhecimentos (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

A **internalização** é o processo de incorporação do conhecimento explícito em conhecimento tácito. Quando internalizadas nas bases do conhecimento tácito dos indivíduos, sob a forma de modelos mentais ou *know-how* técnico compartilhado, as experiências através da socialização, externalização e combinação

tornam-se ativos valiosos (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

2.3 A Espiral do Conhecimento

Conforme já exposto, a criação do conhecimento organizacional se dá pela contínua e dinâmica interação entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito. Este processo de conversão do conhecimento é influenciado por diversos fatores.

O modo de socialização começa se desenvolvendo em um “campo” de interação que facilita o compartilhamento de experiências e modelos mentais dos membros da organização. A externalização é provocada pelo “diálogo ou pela reflexão coletiva”. A combinação é provocada pela colocação do conhecimento recém-criado e do conhecimento existente proveniente de outras seções da organização em uma “rede”, cristalizando-os em um novo produto, serviço ou sistema gerencial. Finalmente, o “aprender fazendo” provoca a internalização (NONAKA; TAKEUCHI, 1997). O conteúdo do conhecimento criado por cada modo de conversão do conhecimento é diferente. Na socialização, produz-se um “conhecimento compartilhado”, como modelos mentais e habilidades técnicas compartilhadas. A externalização gera um “conhecimento conceitual”. A combinação gera um “conhecimento sistêmico”, como a geração de protótipos e novas tecnologias. A internalização gera o “conhecimento operacional”, como o uso dos novos produtos e a implementação de políticas.

A Figura 1, a seguir, apresenta estes tipos de conhecimento criados em cada etapa da espiral do conhecimento. Vale ressaltar que o modelo “espiral” indica a dinâmica de interação entre as fases.

Figura 1 - Espiral do conhecimento com conhecimento criado em cada modo de conversão



Fonte: Adaptado de Nonaka; Takeuchi (1997, p. 80-81)

Na dimensão ontológica, ressalta-se que essa espiral apresentada amplia-se na medida que é aumentado o nível ontológico. Dessa forma, a criação do conhecimento organizacional é um processo que se inicia no nível individual e vai aumentando seus níveis de interação entre as comunidades que cruzam fronteiras entre seções, departamentos, divisões e organizações.

3 O CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL DA POLÍCIA: DOCTRINA E PESQUISA

Do conceito de doutrina militar, definido no documento “Fundamentos Doutrinários da Escola Superior de Guerra” (ESG) como sendo “conjunto de valores, princípios, conceitos, normas, métodos e processos que tem por finalidade estabelecer as bases para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas” (ESG, 1995, p. 77), pode-se depreender o conceito de **doutrina policial-militar** como o conjunto de ideias e entendimentos que define, ordena, distingue e qualifica as atividades policiais de exercício do

poder de polícia, de preparo e emprego das instituições policiais. Pode ainda englobar a administração, organização e funcionamento das instituições policiais.

A Polícia Militar, sob o foco do Direito Administrativo, é considerada polícia administrativa, que, segundo Di Pietro (1999) é uma das áreas de atuação estatal em que se tenta impedir que o comportamento individual cause prejuízos à coletividade. Essa atividade é regida pelo Direito Administrativo, incidindo sobre bens, direitos ou atividades. Para atingir tal propósito, o Estado utiliza determinados poderes. Segundo Souza (2003, p. 145) “o entendimento desses poderes é imprescindível para a correta determinação do papel da doutrina no contexto da prestação de segurança pública à comunidade, pelos órgãos que compõem a Administração pública e, mais especificamente a Polícia Militar”. Dentre tais poderes, o autor enumera como mais importantes o poder utilizado pelo Estado para ordenar a atuação dos seus agentes, o poder hierárquico, que guarda relação com a doutrina.

Percebe-se, nesse contexto, que a doutrina na Polícia Militar está adstrita a um conjunto complexo de determinações do Comandante-Geral da Instituição (Diretrizes, Regulamentos, Resoluções), que tem por fito disciplinar o modo como cada policial age representando a organização, a fim de traduzir a vontade do legislador, expressa no mundo abstrato das leis (as quais dizem respeito às atividades desempenhadas pela Polícia Militar) em ações concretas desempenhadas pelos policiais.

Compreende, portanto, um conjunto de conhecimentos explícitos, produzidos, organizados e disseminados pela Instituição a fim de orientar as ações institucionais dos servidores, para que saibam como se portar perante os casos concretos em que suas intervenções sejam requeridas, além de servirem de base para a formação e treinamento policial-militar.

A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

Esses conhecimentos organizacionais, disseminados para os integrantes da corporação, são imprescindíveis ao exercício da atividade policial-militar em virtude do desempenho da “função policial-militar” e pelo princípio da “universalidade” aplicado ao policiamento ostensivo.

A função policial-militar é prevista no Estatuto do Pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969:

Art. 14. Função policial-militar é exercida por oficiais e praças da Polícia Militar, com a finalidade de preservar, manter e restabelecer a ordem pública e segurança interna, através das várias ações policiais ou militares, em todo o território do Estado.

[...]

Art. 15. A qualquer hora do dia ou da noite, na sede da Unidade ou onde o serviço o exigir, o policial militar deve estar pronto para cumprir a missão que lhe for confiada pelos seus superiores hierárquicos ou impostos pelas leis e regulamentos (MINAS GERAIS, 1969).

Já o princípio da universalidade, previsto na Diretriz para Produção de Serviços de Segurança Pública 01, de 2002 diz que:

O policiamento ostensivo se desenvolve para a preservação da ordem pública, tomada no seu sentido amplo. A natural, e às vezes imposta, tendência à especialização, não constitui óbice à preparação do PM capaz de dar tratamento adequado aos diversos tipos de ocorrências. Aos PM especialmente preparados para determinado tipo de policiamento, caberá a adoção de medidas, ainda que as preliminares, em qualquer ocorrência policial-militar. O cometimento de tarefas policiais-militares específicas não desobriga o PM do atendimento a outras ocorrências, que presencie ou para as quais seja chamado ou determinado (MINAS GERAIS, 2002).

Assim, pela previsão da função-policial conjugada ao princípio da universalidade, todo policial deve possuir, internalizado como conhecimento tácito, conhecimentos que lhe possibilitem responder a qualquer demanda da segurança pública imediatamente, mesmo que para adotar medidas preliminares, até que outro policial especialista, caso a situação enseje um tratamento especializado, assuma as providências policiais em qualquer hora ou local em que esteja, mesmo que esteja de folga, descanso ou férias durante o tempo em que estiver no serviço ativo.

Em outra instância, a sociedade – local de intervenção do policial – é mutável e, da mesma forma, mutáveis também são as normas que regem a sociedade, ou seja, as leis. Conseqüentemente, também são variáveis as formas de transgredir as normas, o que se entende por crime. Tal como visto anteriormente, a atuação policial ocorre em ambiente de constante mutação. Partindo dessa premissa, Souza (2003) elabora o seguinte questionamento:

Como lidar com um fenômeno que constantemente se modifica e dispor de meios para atualização de conhecimento sobre as transformações havidas nele, aplicando corretamente as determinações contidas no ordenamento jurídico, que também muda para acompanhar a evolução da sociedade?

O mesmo autor responde que, para a Polícia Militar, a resposta é a doutrina. Souza (2003) complementa que a Instituição policial vale-se continuamente da doutrina para levar aos seus integrantes orientações, reflexões e novas técnicas de trabalho, mediante programas de ação de comando, manuais, diretrizes, memorandos, notas instrutivas, cursos, palestras e uma quantidade considerável de outras modalidades de difusão de conhecimento, as quais, segundo o autor, constituem a própria doutrina.

Finalmente, como outro ponto importante da doutrina para a PMMG, Souza (2003, p. 142) aponta que “sua aplicabilidade opera-se tanto na formação de novos profissionais, realizada

A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

nos cursos em que o civil é socializado na Instituição, como no aprimoramento de cada policial militar, proporcionado mediante treinamento”. No campo da formação, tem-se a Educação de Polícia Militar (EPM), que, segundo o Art. 1º das Diretrizes de Educação da Polícia Militar (DEPM),

[...] é um processo formativo, de essência específica e profissionalizante, desenvolvido de forma integrada pelo ensino, treinamento, pesquisa e extensão, permitindo ao militar adquirir competências para as atividades de polícia ostensiva de preservação da ordem pública (MINAS GERAIS, 2012).

Esta educação de polícia militar tem por finalidade qualificar o policial militar para melhor prestação de serviço e conseqüente ascensão na carreira. A PMMG, paralelamente ao Exército Brasileiro, detém a administração própria de seu Sistema de Ensino com fito a capacitar seu pessoal a exercer os cargos e funções previstos nas respectivas corporações.

Todos os cursos pertinentes ao Ensino de Polícia Militar são planejados conforme Resolução expedida pelo Comandante-Geral. Os níveis de Ensino de Polícia Militar (EPM) estão previstos no Art. 9º das DEPM, como:

[...]

I – Formação inicial – compreende os cursos de inclusão na Polícia Militar de

Minas Gerais;

II - Qualificação profissional - compreende os cursos não regulamentados pelo Sistema Estadual de Ensino, destinados aos integrantes da Corporação que já realizaram os cursos de formação inicial;

III – Superior – em níveis de graduação e pós- graduação, regulamentados pelo Sistema Estadual de Ensino;

O ensino de nível superior é levado a efeito pelos cursos de

graduação e pós-graduação, regulamentados pelo Sistema Estadual de Ensino. Nesses cursos a pesquisa é indissociável do ensino, conforme prevê o próprio artigo 20 das mesmas diretrizes (MINAS GERAIS, 2012).

A inserção da pesquisa na Polícia Militar surgiu com a necessidade de suporte científico para a atividade policial. Os primeiros delineamentos dessa necessidade surgiram no Programa de Ação do Comando. Em agosto de 1974, foi realizado o primeiro de uma série de Seminários de Assuntos Operacionais que versavam sobre a preocupação com o adequado emprego do efetivo, orientado por estudos tecnicamente desenvolvidos² (SILVA, 2009).

Segundo Silva (2009), a pesquisa científica recebeu um significativo impulso a partir de 1985, com a criação da Divisão de Pesquisa na APM. Essa divisão vinha com o propósito de apoiar interessados em estudar a instituição policial e assuntos correlatos como violência, criminalidade, políticas, estratégias e táticas de policiamento. Este é, também, o ano da parceria entre a Polícia Militar de Minas Gerais e a Fundação João Pinheiro³, por meio do Centro de Desenvolvimento em Administração⁴ (CDA).

Ainda, segundo Silva (2009), em 1985 a PMMG, através

2 PMMG, Seminários de Assuntos Operacionais, BH, 7 a 10 de agosto de 1974.

3 A Fundação João Pinheiro (FJP) foi criada em 1969 com o objetivo de favorecer, através de estudos e pesquisas nas áreas econômica e social, o desenvolvimento do planejamento no Estado.

4 A partir de 1992, o Centro de Desenvolvimento em Administração (CDA), foi sucedido, pela Escola de Governo (EG), através da Lei 10.961, de 14 de dezembro, na formação de recursos humanos. A EG, que começou a funcionar, efetivamente, em junho de 1993, tornou-se responsável pela formação de recursos humanos para a administração pública tanto para a esfera estadual, quanto federal e municipal. Seu objetivo é buscar fortalecer a competência nas áreas de formulação de políticas públicas, elaboração de indicadores e instrumentos de mensuração de resultados e avaliação de desempenho da ação governamental. Atua nos níveis de graduação, extensão, pós-graduação *lato-sensu* (especialização e aperfeiçoamento) e *stricto-sensu* (mestrado) (SILVA, 2009, p. 80).

A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

da Academia de Polícia Militar (APM), procurou a Fundação João Pinheiro (FJP), através de seu Centro de Desenvolvimento em Administração (CDA), com o intuito de desenvolver um trabalho conjunto na área de ensino. A iniciativa, defendida como pioneira, no sentido de firmar um convênio com a FJP, decorreu, supostamente, da identificação, por parte das lideranças da organização, da necessidade de mudanças no caráter de sua relação com a sociedade.

Sob o aspecto doutrinário, é interessante observar que, o “convênio” ocorreu em um momento em que, na PMMG, a ideologia da efetividade ganhava fôlego, com o reconhecimento da necessidade de uma atuação gerencial orientada pela qualidade dos resultados. Nesse sentido, propunha-se a abertura das portas da APM à participação da sociedade civil, de modo a trazer visões e perspectivas novas aos cursos de nível superior. A rigor, tratava-se de uma tentativa da PMMG de associar-se a uma entidade de ensino e pesquisa, no caso a FJP, de modo a que o *know-how* (conhecimentos e experiências) desta, nas áreas de desenvolvimento organizacional, planejamento estratégico e programas de especialização e treinamento de altos executivos dos setores público e privado, pudessem vir a ser utilizados no aperfeiçoamento profissional de oficiais de nível intermediário (Capitães) e superior (Tenentes-Coronéis e Majores) (SILVA, 2009).

Esse processo de aproximação entre PMMG e FJP, culminou na assinatura, no dia 17 de julho, do termo de convênio de cooperação técnica. Os termos do convênio eram amplos e “buscava-se estabelecer e regular a participação da FJP, sob a forma de cooperação técnica, em programas de formação ou especialização de recursos humanos desenvolvidos pela PMMG, com vistas à sua modernização administrativa” (SILVA, 2009, p. 123).

Em 1998, em parceria com a FJP, os cursos tomaram as feições que vigoram até hoje, sendo alçados ao status de cursos de especialização *lato-sensu*, mantendo-se, porém, como pré-requisito para a promoção aos postos subsequentes. A partir de então, ganharam novas denominações: o Curso Superior de Polícia (CSP) tornou-se o Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública (CEGESP) e o Curso de Aperfeiçoamento de

Oficiais (CAO) tornou-se o Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP).

A pesquisa de polícia militar, segundo as DEPM,

[...] corresponde ao processo sistemático de construção do saber, de modo a apresentar, corroborar ou refutar conhecimentos científicos em matéria de Defesa Social, agregando valores às atividades desenvolvidas nos níveis estratégico, tático ou operacional (MINAS GERAIS, 2012).

No excerto apresentado, acerca das DEPM, demonstra-se a importância da pesquisa para a atualização das formas de fazer polícia consoante às transformações da sociedade, estabelecendo, assim, relação de causalidade da pesquisa para a evolução/atualização doutrinária na PMMG.

4 CONCLUSÃO

A Polícia, conforme apresentado, atua na relação entre o Estado e a sociedade. Essa atuação é exercida pela polícia por meio do poder de polícia, sendo sua forma de exercício disciplinada pela doutrina de emprego. A doutrina de emprego, uma das modalidades de conhecimento explícito da Polícia, é transmitida aos integrantes da Instituição pela educação de polícia, em especial por suas instâncias de ensino, treinamento e extensão, oportunidade em que tal conhecimento explícito é transformado em conhecimento tácito, por meio do processo de internalização, e passa a integrar parte do conhecimento de cada policial, o qual emprega o conhecimento adquirido em suas atividades policiais.

Por sua vez, o policial no exercício do poder de polícia põe em prática o conhecimento internalizado e passa a agregá-lo com a aquisição da cultura organizacional e a adaptá-lo conforme as peculiaridades que a sua função impõe ao caso prático, levando-se também em consideração as características do local onde atua (características da sociedade, com a qual o policial está interagindo).

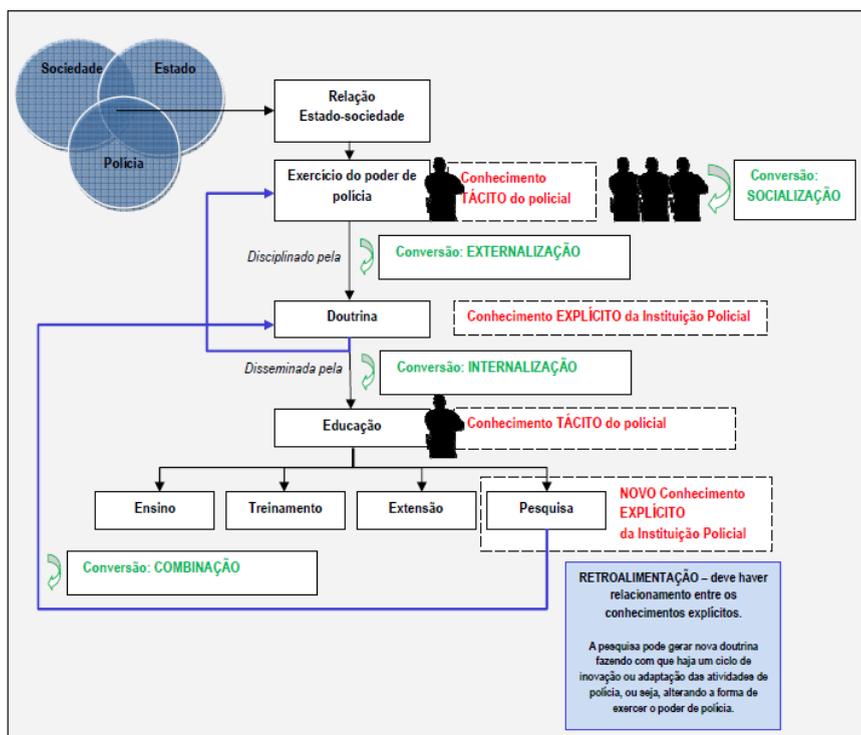
A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

Dessa forma, o policial agrega conhecimento organizacional dando sua participação individual ao processo.

Ainda, por meio da educação policial, na modalidade pesquisa, o policial tem a oportunidade de criar novos conhecimentos, haja vista ser esse o objetivo do conhecimento científico. As fontes para a criação desses novos conhecimentos são o próprio conhecimento tácito, proveniente da experiência prática do policial, das reflexões sobre a relação entre polícia-sociedade, das atividades policiais de maneira geral (atividades fim e meio), das reflexões acerca da forma de “fazer polícia”, ou seja, das reflexões sobre a doutrina de emprego.

Assim, pode-se criar o seguinte fluxo do conhecimento organizacional na Polícia (Figura 2):

Figura 2 - Pontos de conversão do conhecimento policial



Fonte: Produzido pelo autor.

O Quadro 2, a seguir, apresenta a conversão do conhecimento na atividade policial, conforme a teoria de Nonaka e Takeuchi (1997).

Quadro 2 - Conversão do conhecimento na atividade policial

		EM	
		Conhecimento Tácito	Conhecimento Explícito
DE	Conhecimento tácito	<p>Socialização <i>Transmissão do conhecimento no exercício da atividade policial</i></p>	<p>Externalização <i>Produção de Doutrina Produção de Pesquisa</i></p>
	Conhecimento explícito	<p>Internalização <i>Atividades de ensino (Educação, treinamento, extensão)</i></p>	<p>Combinação <i>Relacionamento entre a pesquisa e doutrina</i></p>

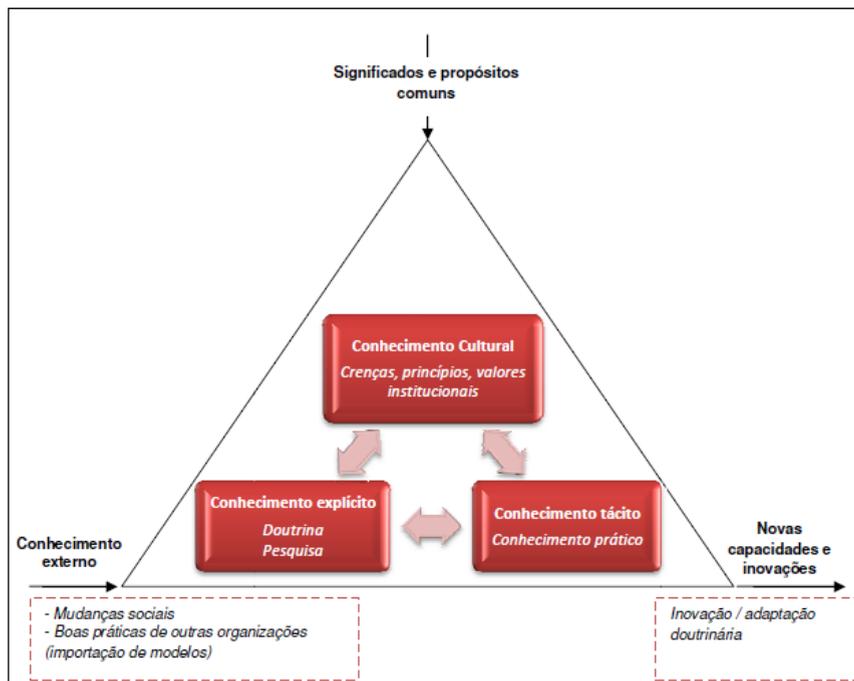
Fonte: Produzido pelo autor, baseado em Nonaka; Takeuchi (1997).

O processo de produção de conhecimento doutrinário tem o objetivo de criar novas capacidades e inovações, deve considerar o conhecimento externo (mudanças sociais, conhecimentos oriundos de outras instituições) e aliar as instâncias do conhecimento organizacional à prática de fazer polícia (conhecimento tácito), o conhecimento já sistematizado por meio de documentos publicados – doutrina e pesquisa policial (conhecimento explícito) e a própria identidade organizacional – crenças, princípios e valores (conhecimento cultural).

A Figura 3, a seguir, apresenta as interações entre os conhecimentos, segundo Choo (2003), adaptado para a realidade policial, adequados ao objeto de análise.

A conversão do conhecimento na prática das ações policiais militares em Minas Gerais

Figura 3 - Interações na fase de construção do conhecimento policial



Fonte: Produzido pelo autor, baseado em Choo (2003).

Por fim, conclui-se que a doutrina policial-militar é o conhecimento basilar para a instituição policial, pois, a partir dele, são desencadeadas ações uniformes nas diversas intervenções junto à sociedade. Verifica-se, também, que a doutrina deve ser objeto de constante revisão, atualização e inovação, tendo como aliada a pesquisa policial, capaz de garantir repetitividade e reprodutividade das práticas. Assim, define-se um rol enumerativo de premissas que:

deve ser objeto constante de reflexão, ser periodicamente revista, analisada, testada quanto a sua eficiência e atualizada, uma vez que é, por natureza, um fator em constante mutação, devendo a reger a forma de atuação policial junto à sociedade a qual está em constante mudança;

deve estar sob a égide da lei, devido à atuação policial ser

regida por princípios da Administração Pública;

não deve ser importada ou adaptada, pois necessita de englobar fatores sociais específicos a cada localidade;

deve permitir ao policial o atendimento ao princípio da universalidade, ou seja, trazer orientações básicas para o atendimento de qualquer fato que enseje intervenção policial, com a finalidade de cumprimento da função-policial;

deve ser acessível a todos os integrantes da Instituição, de forma que seja disseminada;

deve ser construída sobre bases sólidas, racionais e fruto de pesquisas quanto aos objetos que a definem, livre de todo tipo de orientação ideológica ou dogmática;

deve estar em conformidade com os eixos essenciais da Segurança Pública brasileira, definidos pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP/MJ);

deve estar em consonância às filosofias de policiamento adotadas pela Instituição: Polícia Comunitária e Direitos Humanos.

Abstract: *This article discusses the organizational knowledge in the military police institutions, focusing on Military Police of Minas Gerais, and aims to present the conversion points of institutional knowledge, especially knowledge of doctrine, norms and institutional guidelines for the exercise of police power and academic knowledge, based on the work of professional education of military police in their mode of research.*

Key-words: *knowledge of police, military police doctrine*

REFERÊNCIAS

CHOO, Chun Wei. **A organização do conhecimento**. Como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora Senac, 2003.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 11ed. São Paulo: Atlas, 1999.

DOUTRINA. *In* **Dicionário escolar da língua portuguesa** / Academia Brasileira de Letras. 2ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008.

DRUCKER, Peter F.. **Sociedade Pós Capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993

DRUCKER, Peter F.. **A nova era da administração**. Editora Pioneira, 1999.

ESG. **Fundamentos Doutrinários da Escola Superior de Guerra**. Rio de Janeiro: A Escola, 1995.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 3. ed. revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 1991.

MINAS GERAIS. Assembléia Legislativa. **Estatuto do Pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. Lei nº 5.301 de 16 de outubro de 1969. Belo Horizonte, 1969.

MINAS GERAIS. Assembléia Legislativa. **Lei de Organização Básica da Polícia Militar de Minas Gerais**. Lei nº 6624 de 18 de julho de 1975. Belo Horizonte, 1975.

MINAS GERAIS. Polícia Militar, Comando Geral. **Emprego da Polícia Militar de Minas Gerais na segurança pública**: diretriz para a produção de serviços de segurança pública nº 01/2002 – CG. Belo Horizonte, 2002.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução nº 4210, de 23 de abril de 2012.** Aprova as diretrizes para a educação profissional de segurança pública da Polícia Militar de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: Comando-Geral, 2012.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 20ª reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

PROBST, Gilbert, RAUB, Steffen e ROMHARDT, Kai. **Gestão do conhecimento:** os elementos construtivos do sucesso. Bookman, Porto Alegre, 2002.

SILVA, Sérgio Luiz Félix da. **A parceria entre a Polícia Militar de Minas Gerais e a Fundação João Pinheiro:** uma busca de legitimidade em ambientes altamente institucionalizados? 147f. [Dissertação de Mestrado em Administração Pública apresentada à Fundação João Pinheiro]. Belo Horizonte: 2009.

SILVA, Sérgio Luiz da. Gestão do conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento. *In Ci. Inf.*, Brasília, v. 33, n. 2, p. 143-151, maio/ago. 2004

SOUZA, Renato Vieira de. **Do Exército Estadual à Polícia de Resultados:** crises e mudança de paradigma na produção doutrinária da Polícia Militar de Minas Gerais (1969-2000). 317f. [Dissertação de Mestrado em Administração Pública apresentada à Fundação João Pinheiro]. Belo Horizonte: 2003.

SVEIBY, Karl Erik. **A nova riqueza das organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SPENDER, J. C. Gerenciando sistemas de conhecimento. *In:* FLEURY, M. T.; OLIVEIRA Jr., M. M. **Gestão Estratégica de Conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências.** São Paulo: Atlas, 2001.





OS CRIMES COMETIDOS À LUZ DA LEI Nº 11.340/06 – LEI MARIA DA PENHA - ENVOLVENDO MILITARES CÔNJUGES E OS SEUS REFLEXOS NA JURISDIÇÃO E NA ADMINISTRAÇÃO MILITARES

PEDRO PAULO PEREIRA ALVES

1º Sargento da PMMG, Bacharel em Direito.

Resumo: *O presente ensaio pretende avaliar os reflexos dos crimes cometidos entre militares cônjuges ou companheiros, à luz da Lei nº 11.340/06, e as consequências administrativas e penais no âmbito militar.*

Palavras-Chave: *competência – violência doméstica – Lei Maria da Penha – Ação Penal - responsabilidade administrativa.*

1 INTRODUÇÃO

A família, base da sociedade, tem sido influenciada por fatores de ordem cultural e moral (machismo, sensualidade acentuada nos meios de comunicação, violência generalizada, desprezo aos valores familiares etc.) que transformam os comportamentos nos lares, tornando a convivência entre as pessoas, no âmbito doméstico, por vezes, algo insustentável.

A deturpação dos valores familiares ocorre de modo gradual e contínuo na sociedade moderna, a qual se apega sem nenhum receio a valores apregoados pela mídia e sua programação voltada para a violência cotidiana.

Certos homens eivados de raiva e ódio descarregam sua carga de tensão em suas indefesas esposas e companheiras, as





Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

quais suportam no silêncio da violência doméstica as agressões de seus “senhores”.

A violência dentro do seio familiar tornou-se corriqueira, tendo como alvo primário as pessoas que mantêm um vínculo de convivência afetiva e familiar. Em face dessa crescente violência, especialmente contra a mulher, o governo federal editou a Lei nº 11.340/06 – mais conhecida como a Lei Maria da Penha – com o intuito de coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

A Lei tem seu centro na prevenção e repressão contra a violência dirigida à mulher, no âmbito da unidade doméstica¹, como forma de cumprir o enunciado do art. 226, § 8º da Constituição Federal (CRFB/88), o qual transcrevemos:

“Art.226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

(...).

§ 8º. O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.”

Desta forma, o legislador infraconstitucional laborou acertadamente ao editar a presente Lei, que vem sendo aplicada aos casos concretos chegados ao conhecimento do Poder Judiciário, por meio da ação penal promovida pelo Ministério Público. A violência

1 O Art. 5º da Lei nº 11.340/06 define que “Para os efeitos desta lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I – no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II – no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa.” (g.n.)





contra a mulher é uma realidade assustadora e deve ser alvo de repressão por parte do Estado.

Tal violência poderá alcançar, também, o seio da família militar, seja entre pais e filhos ou entre cônjuges militares, de qualquer posto ou graduação.

Destarte, o presente ensaio, não pretendendo esgotar o assunto, traz à baila a possibilidade de ser afastada a competência da Justiça Militar nos casos em que militares cônjuges se vêm abarcados pela violência doméstica no âmbito familiar, haja vista tais condutas, de um ou ambos os militares, também poderão figurar-se como fato típico, ilícito e culpável à luz da norma penal castrense. Outrossim, poderão surgir responsabilidades disciplinares na seara administrativa.

2 A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NA ÓTICA DA LEI

A Lei Maria da Penha não traz nenhum tipo incriminador novo, mas apenas cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. No seu capítulo II (Das formas de violência doméstica e familiar contra a mulher), a legislação não esgota o rol de situações no art. 7º, concluindo que, além daquelas expostas no artigo, existem outros tipos de violência.

As formas de violência elencadas no art. 7º da legislação, além de outras formas, são as seguintes: I – Violência física; II – Violência psicológica; III – Violência sexual; IV – Violência patrimonial e V – Violência moral.

Portanto, a lei procura executar medidas protetivas à mulher vítima de violência doméstica. Tais medidas estão previstas nos arts. 8º, 9º, 18, 22, 23 e 24 da Lei Maria da Penha.

Assim, ocorrida a violência contra a mulher, nas situações



Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

acima previstas, a autoridade policial, o Ministério Público e o Juiz deverão envidar esforços para que a mulher seja protegida da violência sofrida ou, se na iminência de sofrer, seja salvaguardada de males futuros.

3 A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA ENVOLVENDO MILITARES

É sabença geral que os militares, sejam eles estaduais ou federais, estão sujeitos a um regime jurídico peculiar, sendo esses submetidos a rígidos preceitos da disciplina e hierarquia militares. Assim, é aplicável, além dos preceitos previstos nos regulamentos e códigos de ética, o Código Penal Militar (CPM), o qual prescreve os crimes e as penas a que serão submetidos os militares brasileiros.

Portanto, será considerado crime militar aquela conduta típica, ilícita e culpável que se enquadrar em uma das situações previstas no art. 9º do Decreto-Lei nº 1001/69 (CPM)².

No tocante aos militares casados ou companheiros pelo regime da união estável, surge uma pergunta: Se um militar agressor sendo superior hierárquico ao outro cônjuge e, em detrimento de uma relação desgastada, a mulher (que é militar) sofrer uma agressão, de quem será a competência para julgamento do fato ilícito, se a conduta ocorrer no âmbito familiar? E se ocorrer de a mulher (militar e superior hierárquico) do cônjuge agressor (militar

2 Art. 9º - Consideram-se crimes militares, em tempo de paz: I - os crimes de que trata este Código, quando definidos de modo diverso na lei penal comum, ou nela não previstos, qualquer que seja o agente, salvo disposição especial; II - os crimes previstos neste Código, embora também o sejam com igual definição na lei penal comum, quando praticados: a) por militar em situação de atividade ou assemelhado, contra militar na mesma situação ou assemelhado; b) por militar em situação de atividade ou assemelhado, em lugar sujeito à administração militar, contra militar da reserva, ou reformado, ou assemelhado, ou civil; c) por militar em serviço ou atuando em razão da função, em comissão de natureza militar, ou em formatura, ainda que fora do lugar sujeito à administração militar contra militar da reserva, ou reformado, ou civil; d) por militar durante o período de manobras, ou exercício, contra militar da reserva, ou reformado, ou assemelhado, ou civil; e) Por militar em situação de atividade, ou assemelhado, contra o patrimônio sob a administração militar, ou a ordem administrativa militar;



hierarquicamente inferior) vier a ser agredida ou humilhada, terá o militar agressor cometido crime militar ou crime comum?

Ademais, sob a ótica do direito administrativo, restaria a punição advinda da transgressão residual apurada em inquérito policial contra o militar agressor? São perguntas que tentaremos responder com o objetivo de demonstrar a solução aceitável na visão do ordenamento jurídico, em especial com relação à Constituição Federal.

4 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA MILITAR À LUZ DA CARTA MAGNA VERSUS A LEI MARIA DA PENHA

A competência da Justiça Militar surge do comando constitucional trazido no art. 125, § 4º da Carta Maior, a qual delinea a jurisdição militar como competente para julgar os crimes militares definidos em lei, cometidos pelos policiais e bombeiros das milícias dos Estados.

Os crimes militares definidos em lei estão previstos no Código Penal Militar (CPM) – Decreto-Lei nº 1001/69 - sendo definida como crime a conduta amoldada ao rol previsto no art. 9º, que traz como regra algumas situações abstratas que concluirão se o crime é ou não militar.

Assim, não competirá à Justiça Castrense o julgamento de condutas elencadas em lei excepcionais, já que sua competência se restringe ao fato típico previsto no CPM, conforme se lê no art. 125, § 4º da CF:

“Art. 125. Os Estados organizarão sua justiça, observados os princípios estabelecidos nesta Constituição:

[...]

§4º Compete à Justiça Militar estadual processar e julgar os militares dos Estados, nos crimes militares definidos em lei e as ações judiciais contra atos disciplinares militares,





Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

ressalvada a competência do júri quando a vítima for civil, cabendo ao tribunal competente decidir sobre a perda do posto e da patente dos oficiais e da graduação das praças”.
(grifo nosso)

Portanto, no caso de agressões ocorridas no âmbito familiar entre o casal de militares (entendido assim na vida privada e na intimidade) não seria o caso de a ação penal transcorrer no âmbito da Justiça Militar, eis que foge a sua alçada constitucional o julgamento da presente demanda.

A Lei Maria da Penha, em seu artigo 5º, inciso I, prescreve que configurará violência contra mulher a conduta omissiva ou ativa que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano patrimonial ou moral no *“âmbito da unidade doméstica, compreendida como espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas”*.

O inciso II prescreve também que será considerado violência doméstica *“no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa”*.

E, por fim, o inciso III prescreve *“em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação”*.

Observando-se o dispositivo da Lei Maria da Penha citado, conclui-se que a competência da Justiça Militar para a instrução do feito seria afastada, já que a Lei considera violência doméstica aquela ocorrida no âmbito doméstico-familiar, ou em qualquer relação íntima.

Tal entendimento é cristalino e lógico pelo fato de as





relações no âmbito doméstico-familiar, entre os militares, se darem no plano privado e não no regime jurídico de direito público, o qual rege as relações entre os militares na vida da caserna.

Portanto, no âmbito das relações conjugais entre militares (seja superior e subordinado e vice-versa), prevalecerão as relações privadas e não a relação superior-subordinado. Nesse caso, se aplicará as regras do Código Penal (CP) comum e as medidas protetivas elencadas no art. 22 da Lei Maria da Penha.

Qualquer conduta que configure fato típico, ilícito e culpável, à luz da norma penal militar, ocorrida em uma das situações previstas no art. 5º, incisos I, II ou III da Lei Maria da Penha, **não será considerado crime militar, mas tão somente ilícito comum, com tratamento regrado no CP, conforme o caso.**

Como exemplo, cito o seguinte: dois militares casados ou no regime de união estável, um sendo superior hierárquico ao outro ou até mesmo sendo pares (iguais hierarquicamente), no caso de agressão do homem contra a mulher, no âmbito da relação doméstico-familiar, na ocorrência de lesão corporal, será aplicada a norma do art. 129, § 9º do CP³, e não o art. 209 do CPM⁴.

Da mesma forma, caso ocorra um estupro contra a mulher, o militar agressor seria processado pelo crime do art. 213⁵, com o

3 Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: Pena – detenção, de 3(três) meses a 1 (um) ano. [...] § 9º Se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou com quem conviva ou tenha convivido, ou, ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade: Pena – detenção de 3(três) meses a 3(três) anos.

4 Art. 209. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem. Pena – detenção, de três meses a um ano.

5 Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.



Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

aumento de pena previsto no art. 226 do CP⁶, e não pelo art. 232 do CPM⁷, que possui tratamento jurídico do crime menos severo.

Também não será considerado Desacato a Superior – art. 298 do CPM – a conduta do cônjuge ou companheiro agressor (subordinado hierárquico) contra a mulher (superior hierárquico).

Assim, com o devido respeito a opiniões contrárias, a Justiça Militar, no âmbito Federal ou Estadual, conforme o caso, não seria competente para o conhecimento e julgamento dos delitos ocorridos no âmbito das relações doméstico-familiares entre militares. O STM, em decisão prolatada na década de 80, assim se posicionou:

“EMENTA: CRIME PRATICADO POR MILITAR EM RESIDENCIA LOCALIZADA EM PREDIO SOB ADMINISTRAÇÃO MILITAR. INCOMPETENCIA DA JUSTIÇA MILITAR. LOCAL SUJEITO A ADMINISTRAÇÃO MILITAR **NÃO INCLUI O INTERIOR DO APARTAMENTO ONDE RESIDE O MILITAR COM SUA FAMILIA**, EM FACE DO PRECEITO CONSTITUCIONAL QUE ASSEGURA A INVIOABILIDADE DO LAR - ART. QUINTO XI DA CONSTITUIÇÃO Desavenças conjugais terminando em agressões físicas do marido (oficial) a esposa não descaracterizam o lar como bem particularmente tutelado pela constituição federal. Conflito negativo de competência entre tribunal superior e juiz federal. remessa dos autos ao excelso pretório em razão do art. 27 parágrafo primeiro das disposições transitórias da constituição federal em vigor, combinado com o art. 119, inciso I letra ‘e’, da carta de 1967. IV- decisão unânime”. (STM – Rec. Sentido Estrito

6 Art. 226. A pena é aumentada: I – (...); II – de metade, se ao agente é ascendente, padrasto ou madrastra, tio, irmão, cônjuge, companheiro tutor, curador, preceptor ou empregador da vítima ou por qualquer outro título tem autoridade sobre ela.

7 Art. 232. Constranger mulher, a conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça: Pena – reclusão, de 3 (três) a 8 (oito) anos, sem prejuízo da correspondente à violência.



- 1989.01.005859-7 – Rel. Ministro Raphael de Azevedo Branco – 02/03/1989).

Contudo, caso haja, eventualmente, um Auto de Prisão em Flagrante ou Inquérito Policial Militar em curso, iniciado pela autoridade militar, caberá a análise, pelo Juiz de Direito do Juízo Militar, do deferimento das medidas protetivas previstas no art. 22 da Lei Maria da Penha, como forma de afastar qualquer tipo de ameaça contra a mulher (seja militar estadual ou federal).

O Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais (TJMMG) no julgamento do Habeas Corpus nº 1.678 de 01/02/2011, da relatoria do Juiz Fernando Galvão da Rocha, assentou o entendimento de que as medidas protetivas poderão ser deferidas, conforme o seu voto a seguir transcrito:

“O paciente está sendo investigado por supostamente ter praticado diversos crimes, dentre eles crime que ofende a dignidade sexual de militar que é sua própria filha. A apuração dos fatos, apesar de terem ocorrido no seio do lar, se dá por meio de inquérito policial militar e pode indicar a ocorrência de crime militar, o que fixa a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar a presente ação mandamental. (...)

Ora, se é admissível a condenação do réu sem que alguém tenha presenciado o estupro, com muito mais razão deve-se entender possível a aplicação, por analogia, das medidas urgentes de proteção previstas na Lei federal n. 11.340/2006”.

Por arremate, caso a conduta delitiva do militar em relação ao parente, ou à esposa ou à companheira, também militares, ocorra em local público e estando ambos fardados, ou venha a ocorrer no interior das instituições militares, a competência será da justiça comum, desde que o fato envolvendo os militares tenha nexos com a violência doméstica preceituada pela Lei Maria da Penha.





Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

5 RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR RESIDUAL EM VIRTUDE DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

É cristalina a independência entre as instâncias civil, penal e administrativa, a exceção dos casos em que a decisão judicial comunicará os seus efeitos na órbita civil e administrativa, nos termos do art. 935 do Código Civil de 2002.⁸

Como se sabe, a casa é o local privado da família, não podendo ser alvo de violações indevidas tanto por outras pessoas, quanto pelos agentes do Estado. A limitação constitucional veda a intromissão na vida particular e privada das pessoas, conforme o art. 5º, inciso X da CF/89.⁹

Porém, os direitos e garantias fundamentais não são absolutos podendo ser relativizados em face do interesse público, aplicando-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade os quais fundamentam o Estado, no caso concreto, a aplicar a supremacia do interesse público sobre o interesse privado¹⁰. PIETRO (2008)¹¹ assevera que o administrador público não pode dispor do interesse público sob pena de ferir seus deveres funcionais. Assim preleciona a renomada autora:

8 Art. 935. A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

9 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

10 O Art. 2º da lei nº 9.784/99 que trata dos procedimentos administrativos preceitua: “A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, **interesse público** e eficiência”.

11 PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito Administrativo*. 21ª edição. Editora Atlas. São Paulo, 2008, p.65.





“Precisamente por não poder dispor dos interesses públicos cuja guarda lhes é atribuída por lei, os poderes atribuídos à Administração têm o caráter de poder-dever; são poderes que ela não pode deixar de exercer, sob pena de responder pela omissão. Assim, a autoridade não pode renunciar ao exercício das competências que lhe são outorgadas por lei; não pode deixar de punir quando constate a prática de ilícito administrativo; não pode deixar de exercer o poder de polícia para coibir o exercício dos direitos individuais em conflito com o bem-estar coletivo; não pode deixar de exercer os poderes decorrentes da hierarquia; não pode fazer liberalidade com o dinheiro público. Cada vez que se omite no exercício de seus poderes, é o interesse público que está sendo prejudicado”. (grifos nossos).

Em Minas Gerais, a Lei Estadual nº 14.310/2002, que trata do Código de Ética e Disciplina dos Militares (CEDM), estatui aos policiais e bombeiros militares regras de comportamento profissional que, se violadas, responsabilizam os militares no âmbito administrativo-disciplinar. MEIRELES (2007)¹², com bastante propriedade, traz lição doutrinária a respeito do dever de punir:

“Todo chefe tem o poder e o dever de punir o subordinado quando este der ensejo, ou, se lhe faltar competência para a aplicação da pena devida, fica na obrigação de levar o fato ao conhecimento da autoridade competente. É o que determina a lei penal (CP, art. 320).”

Em razão disso, na ocorrência de fatos envolvendo militares cônjuges, no âmbito das relações íntima e privada, o militar somente poderá ser punido caso os acontecimentos extrapolem os atos da sua vida privada e atinjam, de modo inequívoco, a sua vida profissional. Assim preleciona MELO (2001)¹³ em relação aos poderes da Administração Pública:

“Os poderes administrativos - na realidade, deveres-poderes - só existirão - e, portanto, só serão validamente exercidos

12 MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 125.

13 MELO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 70



Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

- na extensão e intensidade proporcionais ao que seja irrecusavelmente requerido para o atendimento do escopo legal a que estão vinculados. Todo excesso, em qualquer sentido, é extravasamento de sua concepção jurídica”

Assim, discussões e atritos entre o casal de militares que não assumam maiores proporções, e que fiquem no âmbito da vida privada, não serão sujeitos à intromissão do Estado, por meio de apuração administrativa (sindicância) ou mesmo à aplicação de sanções nos moldes do CEDM.

PIETRO (2008)¹⁴ define bem quais seriam as situações em que a Administração Pública teria o dever-poder de apurar e punir a má conduta do funcionário em razão de atos da vida privada. Assim avalia a eminente jurista:

“A vida privada do funcionário, na medida em que afete o serviço, pode interessar à Administração, levando-a a punir disciplinarmente a má conduta fora do cargo”. (...)

“Entendendo coerente essa posição, quer-nos parecer que a má conduta na vida privada, para caracterizar-se como ilícito administrativo, tem que ter, direta ou indiretamente, algum reflexo sobre a vida funcional, sob pena de tudo, indiscriminadamente, poder ser considerado “procedimento irregular” e ensejar demissão”. (grifos nossos).

Portanto, a violência doméstica que tenha como agente agressor (a) um (a) militar da ativa, tendo tais fatos repercussão na esfera funcional do agente, este poderá ser alvo de apurações administrativas visando a sua punição no âmbito disciplinar, nos moldes do art. 13, I, II, III, V, VI do CEDM¹⁵, conforme o caso

14 PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito Administrativo*. 21ª edição. Editora Atlas. São Paulo, 2008, p.585-586.

15 Art. 13. São transgressões de natureza grave: I – praticar ato atentatório à dignidade da pessoa ou que ofenda os princípios da cidadania e dos direitos humanos, devidamente comprovado em procedimento apuratório; II -concorrer para o desprestígio da respectiva IME, por meio da prática de crime doloso devidamente comprovado em procedimento apuratório, que, por sua natureza, amplitude e repercussão, afete gravemente a



concreto¹⁶.

A depender da situação, nos casos mais graves, poderá o militar (no caso dos militares de Minas Gerais) ser submetido a Processo Administrativo Disciplinar Sumário (PADS) ou (PAD), nos termos do art. 34, II¹⁷ ou art. 64 II¹⁸ do CEDM, com a sua consequente demissão das fileiras da Corporação, após o devido processo legal, observados o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Dessa forma, não há um escudo protetivo absoluto sobre as ações do militar, agente de violência doméstica, sob o fundamento de uma possível violação de sua vida privada ou íntima, quando essas ações extrapolarem os limites privados e atingirem a dignidade da função pública, tornando-se de interesse público

credibilidade e a imagem dos militares; III -faltar, publicamente, com o decore pessoal, dando causa o grave escândalo que comprometa a honra pessoal e o decore da classe; V - ofender ou dispensar tratamento desrespeitoso, vexatório ou humilhante a qualquer pessoa; VI - apresentar-se com sinais de embriaguez alcoólica ou sob efeito de outra substância entorpecente, estando em serviço, fardado, ou em situação que cause escândalo ou que ponha em perigo a segurança própria ou alheia.

16 Conforme o caso apurado, o militar poderá sofrer sanções de natureza média (art. 14) ou de natureza leve (art. 15). As citações referentes ao art. 13 do CEDM são as que, possivelmente, ocorreriam caso a conduta do militar se amoldasse de forma concreta aos incisos I,II,III, IV, V e VI, por se aproximarem de ações que eventualmente ocorreriam no caso de violência doméstica em suas diversas modalidades.

17 Ar t. 34 – Ressalvado o disposto no § 1º do art. 42 da Constituição da República, a demissão de militar da ativa com menos de três anos de efetivo serviço, assegurado o direito à ampla defesa e ao contraditório, será precedida de Processo Administrativo-Disciplinar Sumário – PADS –, instaurado quando da ocorrência das situações a seguir relacionadas:

I – reincidência em falta disciplinar de natureza grave, para o militar classificado no conceito “C”;

II – prática de ato que afete a honra pessoal ou o decore da classe, independentemente do conceito do militar.

18 Ar t. 64 – Será submetido a Processo Administrativo-Disciplinar o militar, com no mínimo três anos de efetivo serviço, que:

I – vier a cometer nova falta disciplinar grave, se classificado no conceito “C”;

II – praticar ato que afete a honra pessoal ou o decore da classe, independentemente do conceito em que estiver classificado.





Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

a apuração administrativa e a conseqüente punição disciplinar, caso seja comprovada a violação dos princípios da ética e do dever militares.

CONCLUSÃO

A violência doméstica, no âmbito das relações familiares, entre os militares casados ou companheiros, é uma realidade. A Lei Maria da Penha foi criada com o intuito de proteger a mulher vítima de violência, seja ela civil ou integrante das Forças Armadas ou das Instituições Militares Estaduais. A Lei não faz distinção entre qual classe de mulheres irá proteger.

Porém, como já exposto, os militares possuem um regramento próprio o qual poderá ser invocado como pressuposto para a apuração e julgamento dos crimes ocorridos no âmbito das relações familiares entre militares. No entanto, não bastará apenas, para firmar a competência da Justiça Militar, o fato de o agressor e a vítima serem militares, ou seja, ter o requisito *ratione personae*, nos termos do art. 9º, incisos I e II, alínea *a* do CPM.

Caso ocorra a violência doméstica entre os militares, no '*âmbito da unidade doméstica*', nos exatos termos descritos pelo art. 5º, incisos I, II e III da Lei Maria da Penha, em que o agente e vítima sejam militares integrantes das Forças Armadas ou das Polícias Militares, a competência para o conhecimento e julgamento da causa será, conforme o caso, da justiça comum estadual ou federal, e não da Justiça Militar.

A fundamentação para tal raciocínio prende-se ao fato de que a relação entre o casal de militares (ou militares parentes entre si) não será regida pelo regime jurídico público, mas sim por uma relação eminentemente de cunho privado (marido-esposa; pai e filha; irmão e irmã, e não entre superior e subordinado).





A punição administrativa será também cabível nos termos dos regulamentos e códigos de ética das instituições militares, caso os fatos tomem proporções que afetem não somente a vida privada do militar, mas a dignidade da função pública exercida pelo agressor.

Sem esgotar o debate, fica aberto o tema aos demais estudiosos do direito militar, seja no âmbito administrativo-disciplinar, seja na área jurisdicional, visando à correta aplicação dos institutos previstos nas normas administrativas e nos códigos repressivos comum e militar.

***Abstract:** This paper aims to assess the consequences of crimes committed between military spouses or partners, in the light of Law No. 11.340/06, and the administrative and criminal cases in the military.*

***Key-words:** competence - domestic violence - Maria da Penha Law - Criminal Action - administrative responsibility.*





Os crimes cometidos à luz da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha - envolvendo militares cônjuges e os seus reflexos na jurisdição e na administração militares

REFERÊNCIAS

BRASIL, Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2848 de 7 de dezembro de 1940, **Vade Mecum**, São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 2009.

BRASIL, Código Penal Militar, Decreto-Lei nº 1001 de 21 de outubro de 1969, **Vade Mecum**, São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 2009.

BRASIL, Constituição da República Federativa de 05 de outubro de 1988. **Vade Mecum**, São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 2009.

BRASIL, Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006, **Vade Mecum**, São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 2009.

BRASIL. Superior Tribunal Militar. **Recurso em Sentido Estrito nº 01.005859-7**. Disponível em <<http://www.stm.gov.br>>. Acesso em 12/04/2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2007.

MELLO, Celso **Antônio Bandeira de**. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2001.

MINAS GERAIS, Lei nº 14.310 de 19 de junho de 2002. **Assembléia Legislativa de Minas Gerais**, 2002.

MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça Militar. **Habeas Corpus nº 1.678**. Disponível em <<http://www.tjmmg.jus.br>>. Acesso em 12/04/2011.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 21ª edição. Editora Atlas. São Paulo, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2007.





MELLO, Celso **Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo.**
São Paulo: Malheiros, 2001.

MINAS GERAIS, Lei nº 14.310 de 19 de junho de 2002. **Assembléia Legislativa de Minas Gerais, 2002.**

MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça Militar. **Habeas Corpus nº 1.678.**
Disponível em <[http:// www.tjmmg.jus.br](http://www.tjmmg.jus.br) >. Acesso em 12/04/2011.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo. 21ª edição.**
Editora Atlas. São Paulo, 2008.





ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Cerco de Humilhações e Constrangimentos

CLAUDIA MARIA DA SILVA OLIVEIRA

2º Sargento da PMMG. Aluna do Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário de Belo Horizonte – UNIBH, Graduada em Gestão de Segurança Privada.

GUSTAVO LACERDA

Aluno do Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário de Belo Horizonte – UNIBH, graduado em Relações Públicas.

JÚNIA HUDSON COUTINHO DUTRA ESPÍNDOLA

Gerente de Recursos Humanos, Aluna do curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário de Belo Horizonte – UNIBH, graduada em Gestão de Recursos Humanos.

JULIANA DE MELO FRANCO MURARI

Professora da Disciplina Relações Trabalhistas do curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário de Belo Horizonte - UNIBH. Mestre em Administração, especialista em Direito Público, graduada em Direito.

Resumo: *Este artigo tem por finalidade definir o conceito de assédio moral, sua classificação, condutas dos agressores, apontar consequências na saúde física e psicológica do assediado, mostrar a necessidade de uma lei para responsabilizar cada qual pela maneira de se comportar em relação ao outro no ambiente laboral e procurar responder a seguinte questão: O que os gestores de recursos humanos podem fazer para que o fenômeno assédio moral possa ser amenizado no ambiente interno da empresa? Foi utilizada a revisão bibliográfica como metodologia de pesquisa verificando-se que a identificação, a informação e a utilização de práticas administrativas eficazes irão orientar o comportamento do indivíduo e dos seus grupos para criação de um clima organizacional saudável.*



Palavras-chaves: Assédio, vitimologia, humilhação, constrangimento, recursos humanos, legislação.

1 INTRODUÇÃO

A produção de bens e serviços, nos primórdios da história, era feita pela exploração da mão de obra escrava, os mais fracos serviam os mais fortes. E, com a abolição da escravatura as pessoas passaram a vender sua força de trabalho, realizando tarefas baseadas em contratos, com salário acordado e direitos previstos em lei, sendo a partir de então chamada de trabalhadores.

Ao trabalhador foi assegurada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a garantir-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscaram reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Contudo, nos últimos anos, a competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, atrelada ao paradigma criado pela globalização de que homem produtivo é aquele que consegue não apenas alcançar, mas, ultrapassar as metas fixadas, nem que para isso tenha que lutar contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante, tornando-se um sujeito insensível e sem condicionantes éticas, vem constituindo um cenário perfeito para a disseminação de práticas abusivas contra o trabalhador.

Alguns empregadores ou chefes dotados por condutas antiéticas, aliados aos seus comportamentos abusivos, reiterados e prolongados, transformam negativamente o ambiente de trabalho atingindo diretamente a saúde física e psicológica do trabalhador, causando-lhes sentimentos de humilhação, tristeza e sofrimento.



O objetivo principal deste artigo consiste em definir o conceito geral e social do assédio moral, pontuar em quais situações ocorre, a vitimologia, consequências específicas ao trabalhador e ao ambiente de trabalho, aspectos jurídicos no Brasil, além de procurar responder a seguinte questão: O que os gestores de recursos humanos podem fazer para que o fenômeno assédio moral possa ser amenizado no ambiente interno da empresa? Acredita-se que o assédio moral ocorre porque alguns gestores se omitem perante os aspectos desencadeadores deste fenômeno, pela falta de informação e utilização de práticas administrativas eficazes. Para tal foi utilizada a revisão bibliográfica como metodologia de pesquisa.

2 O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

A respeito da definição do assédio moral, serão aqui apresentados conceitos na visão de alguns teóricos.

O dicionário Aurélio nos diz que “assédio” significa, entre outras coisas:

Insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar e importunar (FERREIRA, 1975, p.147).

O termo “assédio moral” ganhou destaque no ano de 1998, quando a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen lançou o livro *Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano*. Nele, ela definiu o assédio moral como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho



Assédio moral no ambiente de trabalho: cerco de humilhações e constrangimentos

(HIRIGOYEN¹, 2002a, p. 65 apud YOKOYAMA², 2005, p. 26).

Mais tarde Hirigoyen lança o livro *Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral* (2002, p.17) caracterizando o fenômeno como sendo:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p.17).

Ela afirma ainda que “é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva”. (HIRIGOYEN, 2002, p.17).

Na visão de Barreto (2002) assediar significa uma “operação ou conjunto de sinais que estabelece um cerco com a finalidade de exercer o domínio”.

Cunha (SI) afirma que assédio moral não é “a manipulação psicológica contínua de um empregado com o fim consciente e determinado de forçá-lo a desistir do emprego”.

Conforme Soboll (2008, p.21) assédio moral é:

Situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros, com o propósito de destruir, prejudicar, anular ou excluir o alvo escolhido.

1 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002, p. 65.

2 YOKOYAMA, Neide. *Assédio Moral: Psicoterrorismo que Destroí os Ativos Tangíveis e Intangíveis da Organização*, 2005, p. 26.



Observa-se dos conceitos acima descritos que o assédio moral caracteriza-se principalmente pela frequência, sistematização e intencionalidade da conduta, de forma variável e proporcional à dimensão sócio-cultural do fenômeno. Portanto, não se pode confundir-lo com desavença esporádica ou isolada no ambiente laboral.

3 CONTEXTOS SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL

Os estudos realizados por Marie-France Hirigoyen³ (2002) apontam que o assédio moral existe em toda parte, porém com abordagens diferentes devido às culturas e os contextos sociais ao qual o profissional está inserido.

Dentro deste contexto, sua pesquisa aborda o fenômeno conforme descrito a seguir:

a) Mobbing: o termo mobbing vem do verbo inglês to mob (maltratar, atacar, perseguir, sitiar) e segundo Marie-France Hirigoyen citando Heinz Leymann⁴ consiste em perseguições hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, focando sistematicamente a mesma pessoa;

b) Bullying: em inglês, to bully significa tratar com desumanidade, grosseria; e bully é a pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos [...] O termo bullying tem acepção mais ampla que o mobbing [...] refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional;

c) Harassment: o termo foi introduzido, em 1990, pelo artigo Violence and victims, de Heinz Leymann, nos EUA, porém

3 HIRIGOYEN, M.F. Op. cit., p. 76-87.

4 LEYMANN, Heinz. *Mobbing La Persécution au Travail*, 1996, Seuil Trad. Fr, Paris, 1986.



Assédio moral no ambiente de trabalho: cerco de humilhações e constrangimentos

o tema já vinha sendo estudado desde 1976, pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, no livro *The harassed worker*, onde ele descrevia o assédio como ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la e provocá-la;

d) Whistleblowers: é aquele que aperta a campanha do alarme ou que desfaz o estopim, ou seja, é um denunciador. [...] Destina-se a silenciar quem não obedece às regras;

e) Ijime: o termo significa assédio em japonês. É utilizado tanto para descrever as ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, como para descrever as pressões de um grupo com o intuito de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores, nas empresas [...].

4 VITIMOLOGIA

Apesar de o assédio moral ser um tema pouco explorado pela literatura brasileira, este foi alvo de estudo no passado por Mendelsohn⁵ (1947) apud Yokoama (2005) nos Estados Unidos, onde o fenômeno ganhou espaço acadêmico e constituiu área de estudo denominada “vitimologia”. A expressão consiste no estudo da vítima desde o momento do crime, sua ocorrência e consequências, com o objetivo de evidenciar a importância da vítima sua conduta e medidas para reduzir o dano.

“Vitimologia” conforme Hirigoyen (2002) consiste na análise das razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima em seus diversos planos. Sendo assim, a autora descreve em sua obra diversas situações em que as pessoas correm maior risco de se tornarem vítimas conforme elencadas abaixo:

5 MENDELSON, Benjamim. Advogado e Professor Emérito de Criminologia da Universidade Hebraica de Jerusalém. Um novo horizonte na Ciência psicossocial: a Vitimologia. 1947. Conferência.



- a) Pessoas atípicas ao grupo: diz respeito a diferenças perceptíveis, tais como o sexo ou a cor da pele;
- b) Pessoas excessivamente competentes ou que se destacam, por fazer sombra ao superior ou a um colega;
- c) Pessoas que resistem à padronização: aquelas extremamente honestas, excessivamente éticas, dinâmicas;
- d) Pessoas que fizeram as alianças erradas ou não têm a rede de comunicação certa;
- e) Os trabalhadores protegidos: representantes dos empregados, pessoas de mais de 50 anos, grávidas, empregados do setor público;
- f) Pessoas menos “produtivas”;
- g) Pessoas temporariamente fragilizadas.

Observa-se dos estudos realizados que o agressor também possui um perfil próprio. Geralmente sustenta um sentimento de grandeza excessivo, tem atitudes arrogantes e egocêntricas evitando qualquer afeto.

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt⁶ apud Zimmermann et al. (2002), em sua obra “O assédio moral no Direito do Trabalho”, enumera as características que definem o perfil do assediador.

a) Profeta: Acredita que sua missão é demitir sem critérios. Para ele demitir é uma “grande realização”. Humilha com cautela, reserva e elegância.

6 In O assédio Moral no Direito do Trabalho, Revista de Direito do Trabalho nº 103/2001.

b) Pit-bull: Violento e agressivo, sente prazer em humilhar os subordinados, chegando a ser perverso no que fala e em suas ações.

c) Troglodita: Julga-se sempre ter razão. Implanta regras sem que ninguém seja consultado e os subordinados devem sempre obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.

d) Tigrão: Possui atitudes grosseiras e quase sempre necessita de público para conferi-las pois assim sente-se respeitado. Quer ser temido para esconder sua incapacidade.

e) Mala – babão: controla os subordinados com “mão de ferro” por meio do controle e fiscalização acirrada, pois, dessa forma, pensa que será reconhecido pelo patrão.

f) Grande Irmão: Finge ser amigo dos trabalhadores, se envolve com os problemas particulares de cada um, para que na primeira oportunidade, use destes para assediá-los.

h) Garganta: não conhece bem suas funções e vive contando vantagens, não admitindo que seus subordinados saibam mais que ele.

i) Tasea (“tá se achando”): Não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza de seus objetivos e dá ordens contraditórias. Apresenta-se para receber elogios dos superiores, entretanto, em situação inversa, responsabiliza os subordinados pela “incompetência”.

Embora se tenha um perfil da vítima, percebe-se que a mesma está intimamente ligada ao ambiente de trabalho que se encontra, à personalidade do agressor e a capacidade de resistência do assediado aos constrangimentos e humilhações a qual é submetido.

5 CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões do Direito do Trabalho, editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral, elencando várias condutas que se mostraram mais típicas ou comuns. O mesmo estabelece que o assédio moral consiste em: medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa, fixação de objetivos com prazos inatingíveis, atribuição de tarefas impossíveis; controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa (NASCIMENTO, 2004).

O assédio moral pode ser classificado, na visão de Amaral (2006) em vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto, como se verifica no Quadro 1.

QUADRO 1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Vertical descendente	Vertical ascendente	Horizontal	Misto
Superior hierárquico contra subordinado	Subordinado contra superior hierárquico	Entre Pares	Superiores hierárquicos e pares.

Fonte: AMARAL, Deborah. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf>>.

A Cartilha elaborada pelo Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades (Nucodis), da Delegacia do Ministério do Trabalho do estado de



Assédio moral no ambiente de trabalho: cerco de humilhações e constrangimentos

Santa Catarina, indica as condutas mais comuns que caracterizam o assédio vertical descendente: a) dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; b) bloquear o andamento do trabalho alheio; c) atribuir erros imaginários ao funcionário; d) pedir-lhe, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregá-los de tarefas; e) ignorar a presença do (a) trabalhador(a) na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra; f) fazer críticas ao trabalhador (a) em público ou, ainda, brincadeiras de mau gosto; g) impor-lhe horários injustificados; h) fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador e/ou insinuar que ele tem problemas mentais ou familiares; i) forçar a demissão do trabalhador e/ou transferi-lo do setor para isolá-lo; j) pedir-lhe execução de tarefas sem interesse e/ou não lhe atribuir tarefas; k) retirar seus instrumentos de trabalho; l) agredir o assediado somente quando o assediador e a vítima estão a sós; m) proibir colegas de falar e almoçar com o trabalhador.

6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA VÍTIMA

Para Hirigoyen (2002, p. 172-182), as consequências específicas que o assédio moral causam na vítima são:

a) Vergonha e humilhação: por não ter sabido (ou podido) reagir ou fazer o que era necessário para interromper o processo;

b) Perda do sentido: os discursos falsos que fazem o assediado acreditar em mentiras podem destruir o trabalhador ou torná-lo paranóico;

c) Modificações psíquicas: pode provocar modificações na identidade e influenciar no temperamento da pessoa;

d) Desvitalização: a pessoa pode chegar a um estado depressivo crônico;

e) Rigidificação: a pessoa torna-se desconfiada, pode ter



sentimento de perseguição podendo chegar ao delírio;

f) Defesa pela psicose: a pessoa passa a delirar de maneira mais ou menos transitória.

Diante das consequências específicas apresentadas, percebe-se a força que o fenômeno tem no que tange a dignidade e saúde do assediado, pois o assédio mina a esperança do trabalhador no futuro, desintegra seu vínculo social, corrói a cooperação, a confiança e provoca males imensuráveis no psíquico da vítima.

7 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA AS ORGANIZAÇÕES

A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos que trabalham, ou seja, zelar pela integridade e saúde dos trabalhadores é o papel de todo gestor. Para alguns pesquisadores o combate ao assédio moral no local de trabalho passa por ampla sensibilização de todos, da mais alta hierarquia ao chão de fábrica, pois o mesmo traz consequências não só para os funcionários como para a organização.

Guedes (2003) afirma que:

O terror psicológico no trabalho tem origens psicológicas e sociais [...] e na raiz dessa violência no trabalho existe um conflito mal resolvido ou a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar [...] que tanto a administração rigidamente hierarquizada, dominada pelo medo e pelo silêncio, quanto à administração frouxa, onde reina a total insensibilidade para com valores éticos, permitem o desenvolvimento de comportamentos psicologicamente doentes.

De acordo com Tarcitano e Guimarães (2004) para as organizações, ter um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Assim, afirmam que a qualidade do ambiente de trabalho, exige integração entre todos

os envolvidos. E esta integração, todavia, estará irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentirem “coisificados”, despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente.

No Quadro 2 visualiza-se como o assédio moral afeta os custos tangíveis e intangíveis das empresas Moura⁷(2002) apud Yokoyama (2005):

QUADRO 2 ASSÉDIO MORAL: PSICOTERRORISMO QUE DESTRÓI OS ATIVOS TANGÍVEIS E INTANGÍVEIS DA ORGANIZAÇÃO

Custos Tangíveis	Custos Intangíveis
Maior <i>turn-over</i>	Abalo na reputação da empresa
Custos elevados com recrutamento	Relações deficientes com o público
Custos elevados com treinamentos e seleção	Sabotagem
Litígios	Resistência entre trabalhadores (as)
Degradação do ambiente de trabalho	Perda da motivação
Menor eficiência	Menor iniciativa
Menor qualidade no trabalho realizado	Clima tenso
Retrabalho elevado	Baixa produtividade das testemunhas
Absenteísmo físico elevado	Absenteísmo psicológico
Acidentabilidade	Estresse
Baixa produtividade	Baixa criatividade

Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/PesquisaObraForm>.

7 MOURA, Mauro Azevedo de. Assédio moral. Disponível em: <www.abrat.adv.br/textos/artigos/artigo-026.html>. Acesso em: 20 out. 2002.

do Neste contexto conclui-se que o assédio moral é oneroso para as vítimas porque precisam se tratar, às vezes perdem o emprego e outras vezes precisam recorrer a um advogado para defender seus direitos. Esse custo também se estende à sociedade que arca com as despesas das pessoas que ficam doentes e impedidas de trabalhar. É dispendioso para as empresas devido ao problema do absenteísmo associado à desmotivação e perda de produtividade, à degradação do ambiente de trabalho e à deterioração de sua imagem pública. Ou seja, todos são prejudicados com o assédio moral.

8 ASPECTOS JURÍDICOS NO BRASIL

O termo assédio moral vem ganhando destaque não só na medicina, psicoterapia, sociologia jurídica, como também no ramo da doutrina jurídica, e despertando interesse dos gestores do departamento de recursos humanos das empresas.

Apesar do Brasil não possuir legislação criminal específica que tipifique o assédio moral como crime, nem sequer ser mencionado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), segundo informações do sítio assédio moral⁸, há no país, atualmente, mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões que visam a combater a prática do assédio moral no trabalho, e outros que já foram aprovados e/ou estão em tramitação. Conforme consta no sítio mencionado, na especificidade para o tema sob o aspecto legal vem ocorrendo projetos de lei na esfera federal, estadual e municipal.

No âmbito federal cumpre mencionar o Projeto de Lei (PL) nº 4.742/2001, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus do Partido Liberal de Pernambuco (PL-PE), substituído pelo PL 4.960/2001, que introduz o artigo 136-A no Código Penal, tipificando o assédio moral como crime, tendo a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente

⁸ www.assediomoral.org



Assédio moral no ambiente de trabalho: cerco de humilhações e constrangimentos

a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Nos âmbitos estadual e municipal há leis, leis complementares e projetos de lei. Sendo interessante mencionar que o estado do Rio de Janeiro aprovou uma lei que veda o assédio moral no trabalho. Trata-se da lei número 3.921 de 23 de agosto de 2002, oriunda do PL 2.807/2001, tendo em seu artigo 1º a seguinte redação:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

No âmbito da Administração Pública Federal existe o PL 5.970/2001 que altera o artigo 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, se aprovado, passará a vigorar acrescido da alínea “g”, com a seguinte redação:

Art. 483 g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

Alguns países como a França, Suécia, Noruega, Finlândia e Austrália já possuem em seu ordenamento normatização específica para coibir o assédio moral no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2004).



A informação, conforme Delgado; Ribeiro e Silva (2007) poderá ser a principal e mais eficaz forma de prevenção: dar conhecimento do fenômeno a gestores e empregados, exigir dos legisladores que incluam de forma inequívoca o assédio moral no trabalho nas leis trabalhistas, conscientização dos gestores acerca dos prejuízos decorrentes do fenômeno: tanto materiais (produtividade) e imateriais (clima organizacional), abordagem do tema em ambientes acadêmicos e associativos (sindicatos, associações dentre outros).

Algumas medidas já estão sendo tomadas no que diz respeito ao julgamento procedente de ações contra o assédio moral no ambiente de trabalho. Em Minas Gerais o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT) analisa a questão do assédio moral e reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à reparação pelos danos decorrentes, incluindo o dano moral, com a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL – REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. Cabe às empresas estabelecer normas de conduta não só para os empregados que estão na base da sua estrutura organizacional, mas também para aqueles que detêm poderes próprios da administração do empreendimento, que devem ser preparados para um convívio social saudável. Producente, sim, mas com um nível mínimo de urbanidade e respeito ao próximo, sobretudo em relação aos subordinados. TRT - 3ª Região – Acórdão, processo número 01172-2008-037-03-00-6 RO, Turma Recursal de Juiz de Fora, 11/02/2009, DJMG, Rel. Juiz JOSÉ MIGUEL DE CAMPOS. BASES Jurídicas – Acórdãos. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/bases/acordaos/numero.htm> – Acesso em 22 out. 2009

Da mesma forma:

ASSÉDIO MORAL – RESPONSABILIDADE DA EMPRESA - INDENIZAÇÃO JISTRABALHISTA – RESPEITO À DIGNIDADE, À HONRA, À MORAL E À SAÚDE DO TRABALHADOR - A identificação do assédio moral nas relações de trabalho

constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador não seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. TRT - 3ª Região – Acórdão, processo número 00137-2008-025-03-00-0 RO, Quarta Turma, 23/03/2009, DEJT, Rel. Juiz Adriana Goulart de Sena. BASES Jurídicas – Acórdãos. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/bases/acordaos/numero.htm> – Acesso em 22 out. 2009

9 O QUE OS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS PODEM FAZER PARA QUE O FENÔMENO ASSÉDIO MORAL POSSA SER AMENIZADO NO AMBIENTE INTERNO DAS ORGANIZAÇÕES?

O assédio moral vem crescendo nos últimos anos devido aos diferentes modelos de gestão.

De acordo com Cunha (SI) o assédio moral como instrumento de gestão é:

Uma forma perversa de exasperar psicologicamente o empregado para torná-lo adequado às metas de produtividade ou aos caprichos de outro empregado, geralmente seu líder.

Por isso, os gestores de recursos humanos devem saber identificar os elementos que configuram o assédio moral, ser mais bem posicionados para enquadrar um assediador, adotar e por em prática condutas de prevenção.

Em termos práticos, os gestores de recursos humanos quando tomam consciência de um possível caso de assédio, devem primeiramente observar a situação e evitar tomar partido de maneira precipitada; devem tentar identificar o que está em jogo; compreender o sentimento de cada um dos protagonistas, tomando o cuidado de não se confundir com impressões subjetivas; levar em conta as fragilidades de cada um; encontrar um meio de alterar a situação, preservando a suscetibilidade de cada um; não ser excessivamente protetores, mas devem levar em conta a vulnerabilidade da vítima assediada; além de colocar evidente a questão da punição para o assediador. (HIRIGOYEN, 2002).

Em estudo coordenado por Margarida Barreto, renomada nessa matéria, envolvendo funcionários de empresas públicas e privadas, organizações não-governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas, foi constatado que do total de entrevistados, mais de 10.000 afirmaram ter sido vítimas de constrangimento ou humilhação, repetidamente, no ambiente laboral, na maior parte dos casos pelos chefes. Uma das conclusões dessa pesquisa foi que o assédio moral – muitas vezes chamado de tortura psicológica – se transformou em um problema de saúde pública. “A violência moral nas empresas tem contornos sutis” [...]. “Coação, humilhação e constrangimento são situações comuns que muitas vezes nem são percebidas pelas vítimas como um ato de violência”. (citado por José Edward, em entrevista para o periódico *Veja*, 2005, p.105).

Envolvido na rotina de aumento de produtividade, o trabalhador nem sempre percebe o problema, ou, para piorar, passa a ser cúmplice, aumentando sua jornada, tornando-se um adversário dos colegas para demonstrar suas capacidades e reduzindo prazos e equipes, para não ser apontado como peça discordante do sistema. Na conta final, tem-se, de um lado, gente frustrada por não alcançar as metas cada vez mais ambiciosas e, de outro, funcionários que transformam o trabalho em razão única de



Assédio moral no ambiente de trabalho: cerco de humilhações e constrangimentos

sua existência, até o dia em que não mais darão conta do recado e serão substituídos, descobrindo que investiram tudo num falso projeto de vida. Por isso, a importância dos gestores de recursos humanos em promover políticas que deixem claras as regras e as punições cabíveis para condutas que caracterizem assédio moral.

Os códigos de conduta e os códigos de ética não isentam a empresa da responsabilidade no que tange as consequências do assédio moral, sendo importante o comprometimento de todos para que a empresa possa se orgulhar de fazer o que é correto, economicamente mais barato e legalmente mais justo como afirma Freitas, Heloani e Barreto (2008).

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enquanto não houver uma lei federal, o combate ao assédio moral deve ser feito por meio da conscientização e informação da população acerca do problema do assédio, seu conceito, características e consequências, visto que sempre existiu, mas nunca se rotulou a existência de modo formal.

As empresas e seus dirigentes não podem ignorar o problema do assédio. A ética e a moral estão ligadas à pessoa e sua personalidade. Os gestores de RH devem saber identificar o que é bom ou mau; correto ou incorreto, justo ou injusto, adequado ou inadequado para que possam implementar políticas condizentes com a cultura da empresa, elaborando códigos de ética que descrevam o conjunto de normas de conduta que irão orientar o comportamento do indivíduo e dos seus grupos para criação de um clima organizacional saudável.

As organizações devem analisar sempre o ambiente e as condições que envolvem seus colaboradores como salário, tipo de chefia, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre empresa e colaboradores, o cargo que ocupam e as tarefas



executadas e outros fatores, que estão extremamente relacionados à satisfação do indivíduo.

O colaborador desenvolve sua motivação quando é ouvido, e, quando tem a liberdade de se expressar, ele se sente valorizado, um membro capaz de implementar ideias produtivas. Dessa forma, se sentirá mais responsável, valorizado e motivado diminuindo assim, sentimentos de inferioridade e submissão que são fatores que contribuem para o crescimento do assédio moral.

Abstract: *The aim of this article is to define moral harassment, the actions of the harasser and the psychological harm caused to the victim, and show the necessity of moral harassment laws in order to develop internal labor policy carrying out the employees' conduct in the workplace. It also aims to answer the following question: What can the human resource staff do to avoid future cases of moral harassment in the workplace? The research methodology used was the bibliographic review which showed that the identification, information and use of efficient management techniques can have an impact on individual behavior in the group, creating a healthy working environment.*

Key-words: *Harassment, Victimology, Humiliation, Embarrassment, Human Resources, Legislation.*



REFERÊNCIAS

AMARAL, Deborah. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/assedio_moralnoambientedetrabalho.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2009.

Assédio Moral no Trabalho – Legislação. Disponível em: <www.assediomoral.org> Acesso em 10 de novembro de 2009.

BASES Jurídicas – Acórdãos. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/bases/acordaos/numero.htm> – Acesso em 22 out. 2009.

BRASIL. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm> Acesso em 20 out. 2009.

BRASIL. Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001. Rio de Janeiro, RJ: Assembléia Legislativa, 2001. Disponível em www.assediomoral.org . Acesso em 10 nov. 2009.

BRASIL. Projeto de lei nº 4.960, de 2001. Disponível em www.assediomoral.org . Acesso em 10 Nov. 2009.

BRASIL. Projeto de lei nº 5.970, de 2001. Disponível em www.assediomoral.org . Acesso em 10 Nov. 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. p. 873. LTr. São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida Silveira. Assédio Moral: Ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livrar-se de trabalhadores indesejados. Disponível em <http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40> acesso em 03 mar.2010

CARTILHA “Assédio Moral”. elaborada pelo Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades



(Nucodis) da Delegacia do Ministério do Trabalho do estado de Santa Catarina Disponível em :http://www.prt4.mpt.gov.br/pastas/coordenador/cartilha_assedimoral.pdf . Acesso em 22 out. 2009.

CUNHA, Sandra. Assédio Moral pode causar acidentes no trabalho. Revista Cipa. Pg 58-71. Disponível em: www.assedimoral.org. Acesso em 03mar.2010.

DELGADO, Marilene da Conceição Siqueira; RIBEIRO, Rita de Cássia Pimenta; SILVA, Georgina Alves Vieira da. Assedio moral ou situação vexatória: um estudo exploratório sobre a percepção do fenômeno. Revista da administração da FEAD-Minas, v.4, Edição Especial (outubro/2007) – Belo Horizonte: FEAD, 2007.

EDWARD, José. Assédio moral: O lado sombrio do trabalho. Revista Veja, edição especial 1913, 13 de julho de 2005. Disponível em <http://veja.abril.com.br/arquivo.shtml> – Acesso em 18 out. 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário da Língua Portuguesa. 1ed. 12ª impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975. 1496 p.

FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar. São Paulo. LTr, 2007. 198p.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo. Cengage Learning. 2008. 124p.

GUEDES, Márcia Novaes. Mobbing: Violência Psicológica no trabalho. Artigo -Previdenciário/Trabalhista - 2003/0096. Disponível em: http://www.fiscosoft.com.br/base/105400/mobbing-violencia_psicologica_no_trabalho_-_marcia_novaes_guedes.html. Acesso em 05 mar.2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio mora. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: editora



Assédio moral no ambiente de trabalho: cerco de humilhações e constrangimentos

Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002. 352p.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433> Acesso em: 22 de Out. 2009.

SALVADOR, Luiz. Assédio Moral. Disponível em: www.abract.com.br/artigos/assediomoral. Acesso em 13 nov. 2009.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho: pesquisas brasileiras. São Paulo. Casa do Psicólogo, 2008, 373p.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio Moral Organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo. Casa do Psicólogo, 2008, 338p.

TARCITANO, João Sérgio de Castro, GUIMARÃES, Cerise Dias. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Disponível em <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em 18 out. 2009.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Assédio do Moral ao Psicossocial. Curitiba Juará, 2008, 196p.

YOKOYAMA, Neide. Assédio Moral: Psicoterrorismo que Destroí os Ativos Tangíveis e Intangíveis da Organização, 2005, 178p. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/PesquisaObraForm.do> – Acesso em 17 out. de 2009.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos. LIMA, Wilma Coral Mendes de. Assédio Moral e Mundo do Trabalho. agosto/2002. Disponível em <http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/> Acesso em 01 mar. 2010.





NORMAS EDITORIAIS PARA PUBLICAÇÃO DE TEXTOS NA REVISTA “O ALFERES”

A Revista editada pela Polícia Militar de Minas Gerais tem o objetivo de publicar pesquisas, ensaios, artigos científicos ou filosóficos, ou matérias que contribuam para o desenvolvimento tecnológico e qualificação de pessoal no campo da preservação da ordem pública, nas diversas áreas do conhecimento.

As propostas de texto para publicação devem atender às seguintes formalidades:

1 IDENTIFICAÇÃO

1.1 Título (e subtítulo, se houver) conciso e coerente com o conteúdo da obra.

1.2 Ao final do trabalho, a ser remetido em duas vias, o autor deverá colocar seu nome completo, idade, endereços postal e, se houver, eletrônico, telefone de contato, em uma das vias, a autorização para publicação independentemente de qualquer direito patrimonial sobre a obra, conforme formulário disponível no Centro de Pesquisa e Pós-Graduação-CPP.

2 FORMATAÇÃO DO TEXTO

2.1 O texto original terá o limite aproximado de, no mínimo, cinco e, no máximo, trinta laudas A-4, inclusive resumo, tabelas, ilustrações e referências.

2.2 Fonte “*Times New Roman*”, estilo normal, tamanho 12.

2.3 Espaço 1,5 entre linhas e alinhamento justificado.

2.4 Margens: esquerda = 3 cm; superior, inferior e direita = 2,5 cm.

2.5 Numeração: ao final da página, centralizada.

2.6 Parágrafos iniciados a 1,25 cm da margem esquerda.



3 ELEMENTOS DO TEXTO

3.1 Elementos pré-textuais são constituídos de:

a) Título e subtítulo (se houver): devem figurar na página de abertura do texto, diferenciados tipograficamente ou separados por dois-pontos (:) e expressos na língua do texto.

b) Autor(es): nome(s) do(s) autor(es) acompanhado(s) de breve currículo que o(s) qualifique na área de conhecimento do texto. O currículo e os endereços postal e eletrônico devem aparecer no rodapé indicado por asterisco na página de abertura. Opcionalmente, esses dados podem aparecer com os elementos pós-textuais, dentre os quais os agradecimentos do(s) autor(es) e a data de entrega dos originais à redação do periódico.

c) Resumo na língua do texto: elemento obrigatório, constituído de seqüência de frases concisas e objetivas e não de simples enumeração de tópicos, deve traduzir, sinteticamente, o conteúdo do trabalho. Elaborado em até duzentas e cinquenta palavras, o resumo é seguido das palavras representativas do conteúdo do trabalho (palavras-chave ou descritores), conforme NBR 6028/2003.

d) Palavras-chave na língua do texto: elemento obrigatório, as palavras-chave devem figurar logo abaixo do resumo, antecedidas da expressão “Palavras-chave”, separadas entre si por ponto e finalizadas também por ponto. Recomenda-se o limite de até cinco palavras-chave.

3.2 Elementos textuais

Organizar-se-ão, mesmo implicitamente, em introdução, desenvolvimento e conclusão:

a) Introdução: parte inicial do texto na qual devem constar a delimitação do assunto tratado, os objetivos da pesquisa e outros elementos necessários para situar o tema do texto. Trata-se do elemento explicativo do autor para o leitor.



b) Desenvolvimento: parte principal do texto que contém a exposição ordenada e pormenorizada do assunto tratado. Divide-se em seções e subseções, conforme NBR 6024/2003. Parte mais extensa do texto, visa a expor as principais idéias. É, em essência, a fundamentação lógica do trabalho.

c) Conclusão ou Considerações Finais: parte final do texto na qual se apresentam as conclusões correspondentes aos objetivos ou questões da pesquisa. A conclusão destaca os resultados obtidos na pesquisa ou estudo. Deve ser breve e pode incluir recomendações ou sugestões para outras pesquisas na área.

3.3 Elementos pós-textuais

São constituídos de:

a) Resumo em língua estrangeira: elemento obrigatório, versão do resumo na língua do texto para o idioma de divulgação internacional, com as mesmas características: Abstract (inglês); Resumen (espanhol); Précis ou Abrégé (francês), por exemplo.

b) Palavras-chave em língua estrangeira: elemento obrigatório, versão das palavras-chave na língua do texto para a mesma língua do resumo em língua estrangeira: Key-words (inglês); Palabras clave (espanhol); Mots-clé (francês), por exemplo.

c) Nota(s) explicativa(s), se houver: a numeração das notas explicativas é feita em algarismos arábicos. Deve ser única e consecutiva para cada texto. Não se inicia a numeração a cada página.

d) Referências: elemento obrigatório, elaboradas conforme NBR 6023/2002.

4 DISPOSIÇÕES GERAIS

4.1 Para submeter um texto à aprovação pelo Conselho Editorial, o autor deve tomar conhecimento das normas editoriais da Revista e adotá-las.

4.2 Os textos enviados para publicação devem ser inéditos e originais.



Normas

4.3 Haverá seleção de textos, mediante análise fundada nos seguintes critérios:

4.3.1 adequação aos objetivos da Revista;

4.3.2 padrão literocientífico atestado pelo respectivo Conselho Editorial;

4.3.3 adequação às normas editoriais da Revista.

4.4 Os textos poderão ser devolvidos aos autores, para as diligências recomendadas ou indicadas pelo Conselho Editorial.

4.5 Após aceitos, os textos poderão sofrer modificações quanto à forma, nunca em relação ao conteúdo.

4.6 O autor (policial-militar de Minas Gerais) será remunerado de acordo com a legislação específica da PMMG, desde que seu texto tenha sido aprovado pelo Conselho Editorial e publicado.

4.7 Os textos serão analisados sem que o Conselheiro Analista saiba o nome e outros dados qualificativos do autor (blinded review).

4.8 Os textos enviados ao Conselho Editorial serão analisados por quatro Conselheiros.

4.9 Os interessados na publicação devem encaminhar seus textos, em uma cópia impressa em papel - tamanho A4 - formato retrato - digitada somente no anverso e uma cópia em disquete, CD ou e-mail (cpp@pmmg.mg.gov.br,mg.gov.br), ao Centro de Pesquisa e Pós-Graduação, mediante ofício que conterà, obrigatoriamente:

4.9.1 cessão do direito patrimonial à PMMG para a publicação na Revista;

4.9.2 declaração de que o texto é original e inédito.

Conselho Editorial.