

A Importância Da Participação Da Guarda Municipal Na Mediação No Ambiente Escolar

Gabriel Melo – GCMN

Leonardo Brum - GCMN

Rita De Cássia Dos Santos - GMSG

Resumo

Vivemos em um mundo cada vez mais globalizado e com as mais variadas culturas e formas de criação e aprendizado, sobretudo para crianças e adolescentes. Neste contexto é natural o aumento da tendência de violência no ambiente escolar, é neste ponto que o poder público deve entrar como forma de mediar e evitar a criação de conflitos que possam prejudicar e influenciar de maneira negativa a formação de crianças e adolescentes em idade escolar. Neste contexto, sobretudo com o advento da Lei Federal 13.022/2014, às Guardas Civis Municipais de todo o Brasil se posicionaram como uma alternativa para mediação de conflitos, não só através do próprio ato de mediar, e sim através de palestras educativas nas mais diversas áreas de formação social, utilizando-se dos conhecimentos dos Guardas Civis Municipais destes grupamentos, que cada vez mais visam se qualificar para melhor atender e auxiliar a formação de nossos jovens e crianças.

Palavras-chave: Mediação, Patrulha Escolar, Conflitos Escolares.

Abstract

We live in an increasingly globalized world with the most varied cultures and forms of creation and learning, especially for children and teenagers. In this context, the increase in the trend of violence in the school environment is natural, and it is at this point that the government must enter as a way to mediate and avoid the creation of conflicts that could harm and negatively influence the education of school-age children and adolescents. In this context, especially with the advent of Federal Law 13.022/2014, the Municipal Civil Guards throughout Brazil have positioned themselves as an alternative for conflict mediation, not only through the very act of mediating, but through educational lectures in the most diverse areas of social training, using the knowledge of the Municipal Civil Guards of these groups, which increasingly seek to qualify themselves to better serve and assist in the training of our young people and children.

Keywords: Mediation, School Patrol, School Conflicts.

1. Introdução

Este artigo científico tem como objetivo demonstrar a importância da mediação dos conflitos no âmbito escolar através da atuação cada vez mais presente e capacitada das Guardas Civis Municipais das cidades, fato este que vem se tornando cada vez mais frequente e de relevante importância, realizado principalmente pelos grupamentos de ronda escolar destas instituições. A mediação inclusive por parte da Guarda Civil Municipal vai muito além da atuação quando o conflito já é existente e sim pode ser feito através de projetos, passeios que envolvam assuntos atuais e se adaptem a cada perfil de comunidade e/ou unidade escolar (FREITAS; RODRIGUES; ALMEIDA, 2019).

No presente artigo apresentamos também a atuação da Guarda Municipal de São Gonçalo através de seu Grupamento Escolar, que atualmente atua em 118 escolas municipais, 28 estaduais, sendo destas 65 em rondas presenciais periódicas. Destas instituições de ensino do município de São Gonçalo 53 estão em áreas consideradas de risco, mas nem por isso deixam de serem atendidas pela Guarda Municipal de São Gonçalo, conforme nos informou em entrevista sua atual comandante Coordenadora da Guarda Municipal Andréa Maria Silva Rosa, são realizados diversos projetos como forma de evitar e diminuir a evasão no ambiente escolar, tais como as iniciativas “Momento do Saber”, onde são exibidos filmes educacionais às crianças e adolescentes, estimulando assim seu pensamento crítico e “O Papel do Cidadão Consciente”, estimulando os debates e pensamentos opinativos sobre a sociedade de maneira geral.

Um bom exemplo para ajudar a conter a evasão no município gonçalense é o projeto desenvolvido em 2020 intitulado "Anjo da Guarda" que além do ensino, apoia o jovem na oportunidade de entrar no mercado de trabalho através do ensinamento de atividades administrativas e parceria com empresas do município, ainda sobre o tema evasão escolar, especialmente devido a pandemia de COVID-19, a maior escola municipal do município de São Gonçalo a Escola Municipal Presidente Castelo Branco, por exemplo, teve altos índices de evasão, conforme também informado pela coordenadora da Guarda Municipal Andréa.

Considerando estes fatores o objetivo deste artigo foi demonstrar toda a importância dessa base de apoio por parte das GCM nas diferentes áreas como forma de evitar e mediar conflitos e consequente melhoria no desenvolvimento dos alunos e na formação de melhores cidadãos.

2. Desenvolvimento

2.1 O que é Mediação?

A prática do ato de mediar surge como a ação que transmite características de sociabilidade e imparcialidade, procurando através do diálogo auxiliar pessoas em situação conflituosa a alcançar uma solução aceitável e o mais harmoniosamente possível para ambas as partes. Apesar deste fato, o conflito nos mostra uma resistência de valores, muitas das vezes sem solução definitiva, porém graças a mediação é possível ser antecipado ou diminuído, conforme nos cita Amaral e Ramos (2018).

A mediação é geralmente definida como a interferência em uma negociação ou em um conflito de uma terceira parte aceitável, tendo um poder de decisão limitado ou não autoritário, e que ajuda as partes envolvidas a chegarem voluntariamente a um acordo, mutuamente aceitável com relação às questões em disputa. Além de lidar com questões fundamentais, a mediação pode também estabelecer ou fortalecer relacionamentos de confiança a respeito entre as partes ou encerrar relacionamentos de uma maneira que minimize os custos e danos psicológicos (MOORE, 1998, p.28 citado por AMARAL; RAMOS, 2018).

Amaral e Ramos (2018) nos citam que a mediação de conflitos procura por existência a melhora da convivência no âmbito escolar entre as partes envolvidas, norteadas as relações entre

a comunidade através do diálogo e da negociação na tomada de decisões, nos falam ainda que esse método surgiu nas instituições de ensino como uma forma democrática de atenuar diferentes situações que causavam a violência naquele ambiente. São necessárias ainda características e preparo específico a este mediador de conflitos para atuar com tranquilidade e produtividade nesta atividade. Ortega e Del Rey (2002, p.147) citado por Amaral e Ramos (2018) nos especificam:

“A mediação é a intervenção, profissional ou profissionalizada, de um terceiro um especialista – no conflito travado entre duas partes que não alcançam, por si mesmas, um acordo nos aspectos mínimos necessários para restaurarem uma comunicação, um diálogo que, é necessário para ambas [...] com o reconhecimento da responsabilidade individual de cada um no conflito e o acordo sobre como agir para eliminar a situação de crise com o menor custo de prejuízo psicológico, social ou moral para ambos os protagonistas e suas repercussões em relação a terceiros envolvidos” (ORTEGA; DEL REY, 2002, p.147 citado por AMARAL; RAMOS, 2018)

Silva (2018), nos informa que os mais relevantes princípios a qual está sujeita a mediação são estes: liberdades das partes, não competitividade, poder de decisão das partes, participação de terceiro imparcial, competência do mediador, informalidade do processo, confidencialidade e sigilo do processo. Sales e Chaves (2014, p.263) nos explicam estes princípios:

a) “Princípio da liberdade das partes: consiste em dizer que as partes envolvidas no litígio devem ser livres para resolvê-lo através da mediação. Não podem, porém, estar sendo ameaçadas ou coagidas. Devem ter consciência do significado deste meio de pacificação, assim como de estarem desobrigadas a aceitar qualquer acordo que não seja julgado eficaz” (SALES; CHAVES, 2014, p.263).

b) “Princípio da não-competitividade: diferencia-se do que ocorre no Poder Judiciário, onde o conflito é uma disputa em que uma parte ganha enquanto a outra perde. Na mediação todos os envolvidos devem ganhar. Isto é, através do diálogo e das discussões, deve-se alcançar uma solução que seja mutuamente satisfatória. Não se incentiva a competição, mas a cooperação” (SALES; CHAVES, 2014, p.263).

c) “Princípio do poder de decisão das partes: neste referido procedimento o poder de decisão cabe às partes. O mediador apenas facilitará a comunicação, não decidindo qual será a melhor resolução para o litígio” (SALES; CHAVES, 2014, p.263).

d) “Princípio da participação de terceiro imparcial: as partes envolvidas no processo devem ser igualmente tratadas pelo mediador ao desenvolver suas atribuições sem beneficiar qualquer um dos litigantes” (SALES; CHAVES, 2014, p.263).

e) “Princípio da competência: o mediador deve estar apto para desempenhar suas tarefas, possuindo diligência, prudência, desvelo, dentre outras características, de forma a assegurar que o processo e o seu resultado sejam de qualidade” (SALES; CHAVES, 2014, p.263).

f) “Princípio da informalidade do processo: na mediação não há ritos rígidos que devem ser perseguidos. O processo não se configura em uma única condução.” (SALES; CHAVES, 2014, p.263).

g) “Princípio da confidencialidade no processo: o mediador está proibido de revelar às outras pessoas o que está sendo discutido na mediação. Todas as etapas do procedimento são sigilosas,

devendo o mediador atuar como protetor do processo, segurando a integridade e a lisura” (SALES; CHAVES, 2014, p.263).

Vale ressaltar apesar da implantação dessa mediação cada vez mais presente no âmbito escolar, a obrigatoriedade da participação e acompanhamento dos pais e/ou responsáveis na formação de seus filhos conforme previsto no Art.129 da Lei n 8.069 de 13 de julho de 1990, que cria o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), sendo estes sujeitos às disposições a seguir assim determinadas:

Art. 129. São medidas aplicáveis aos pais ou responsável:

- I** - encaminhamento a serviços e programas oficiais ou comunitários de proteção, apoio e promoção da família; (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
- II** - inclusão em programa oficial ou comunitário de auxílio, orientação e tratamento a alcoólatras e toxicômanos;
- III** - encaminhamento a tratamento psicológico ou psiquiátrico;
- IV** - encaminhamento a cursos ou programas de orientação;
- V** - obrigação de matricular o filho ou pupilo e acompanhar sua frequência e aproveitamento escolar;
- VI** - obrigação de encaminhar a criança ou adolescente a tratamento especializado;
- VII** - advertência;
- VIII** - perda da guarda;
- IX** - destituição da tutela;
- X** - suspensão ou destituição do pátrio poder familiar . (Expressão substituída pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

Parágrafo único. Na aplicação das medidas previstas nos incisos IX e X deste artigo, observar-se-á o disposto nos arts. 23 e 24.

2.2 O papel da Guarda Civil Municipal na mediação de conflitos no ambiente escolar

Com o advento da Lei Federal 13.022/2014, cada vez mais as Guardas Municipais de todo o Brasil, vêm-se inseridas nos mais diversos contextos de atuação na sociedade como um todo. Quanto ao fato específico da mediação de conflitos nos ambientes escolares a Lei 13.022/2014 em seu Art. 5 inciso XVIII, nos deixa clara essa prerrogativa de atuação no âmbito das Guardas Cíveis Municipais.

Respeitando as competências Estaduais e Federais, é dever das GCM conforme a Lei 13.022/14: atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, como forma de colaborar com a implantação da cultura de paz na comunidade local. Como relatado, fica claro o papel e a importância das Guardas Cíveis Municipais neste contexto da mediação escolar, sendo assim necessário e de interesse público municipal a criação e aperfeiçoamento de grupamentos de Ronda Escolar.

No município de Niterói a Coordenadoria de Patrulhamento Escolar (CPE), nos moldes da qual atua nos dias de hoje foi criada no dia 08 de abril de 2013, atuando desde as instituições municipais de ensino infantil até as unidades que abrangem o Ensino Fundamental de Jovens e Adultos (PATRULHA ESCOLAR, 2013)

Conforme nos descreve Freitas et al. (2019), todos os atendimentos e ocorrências realizados pela Coordenadoria de Patrulhamento Escolar da GCM Niterói, são registrados no boletim de ocorrência da Guarda Civil Municipal, assim como no livro de ata de cada uma das escolas visitadas, além da CPE estar cada dia mais inserida na comunidade escolar, participando de acompanhamento das crianças e adolescentes inclusive em atividades extracurriculares, como visitas a teatros, cinemas entre

outros, desta forma estreitando os laços com a comunidade tanto de professores, pais e alunos, diminuindo assim ao máximo possível a existência de conflitos entre as partes.

Já no município de São Gonçalo, este trabalho educativo de prevenção e mediação de conflitos é realizado principalmente há 23 anos pelo Grupamento Especializado em Ronda Escolar (GERE), segundo sua atual comandante GCM Andrea Maria Silva Rosa, o principal objetivo do GERE é diminuir o índice de violência escolar e social, como forma de alcançar este objetivo é realizado diariamente no horário escolar o patrulhamento preventivo e educativo nas unidades municipais de educação do Município de São Gonçalo

Ainda segundo a comandante do GERE, o principal objetivo dessas rondas é preservar e proteger a dignidade e os direitos fundamentais das crianças e adolescentes em idade escolar, verificando previamente as que possuem situação de risco social e desta forma diminuindo ao máximo possível a existência de conflitos no ambiente escolar. O trabalho do grupamento escolar do município de São Gonçalo, inclusive vai além da própria mediação e identificação de vulnerabilidade social, através de constantes treinamentos os agentes da coordenadoria são capazes de ajudar a identificar possíveis sinais de maus tratos e abusos sexuais no público atendido.

A comandante do grupamento nos informou ainda que a atuação diuturna do grupamento visa identificar potenciais locais que exponham crianças e adolescentes em situação de risco e abandono, inclusive fora do ambiente escolar, sempre pautados pelas diretrizes do ECA. Como forma de complementar a mediação e sua prevenção no ambiente escolar a GERE, possui diversos programas que vão desde o desenvolvimento de habilidades específicas das crianças e adolescentes atendidos como o Projeto “Teatro de Fantoches” que visa desenvolver a linguagem lúdica dos participantes, passando pela realização de colônia de férias até o Projeto “Minicidade de Trânsito”, que visa tornar as crianças desde cedo conscientes com as normas do Código de Trânsito Brasileiro.

Cabe ressaltar que a atuação das Rondas e Grupamentos escolares dos municípios estão pautadas no texto da resolução N 002/2016, que “estabelece normas gerais de ação do grupamento de ronda escolar, objetivando acompanhar o novo contexto de segurança pública, exposto na lei federal n 13.022/2014”

3. Método

Para realização do presente Artigo Científico foi realizado pesquisas e estudos através do método de revisão de literatura, sendo consultados artigos que abordavam o tema da mediação de conflitos no ambiente escolar, focando tanto a forma de violência gerada quando estes métodos não são abordados de maneira correta em determinada comunidade e/ou ambiente, como também abordagens de sucesso no tema, em que através de tais métodos e treinamentos, foi possível minimizar os efeitos do ambiente conflituoso, tanto através dos funcionários de maneira geral da instituição de ensino envolvida, mas como também através do trabalho das Guardas Civis Municipais, especialmente através das suas Coordenadorias de Patrulhamento Escolar, constituídas seguindo as diretrizes da Lei Federal 13.022/2014. Também foi realizado contato, entrevista e disponibilização de materiais para elaboração deste artigo científico, através da coordenadora do GERE do município de São Gonçalo Guarda Municipal Andréa Maria Silva Rosa.

4. Discussão de Resultados e Conclusões

O objetivo traçado através do tema estabelecido por este artigo foi alcançado, sendo possível perceber e trazer uma reflexão de como temas que parecem tão distantes unem-se em prol de um melhor ambiente social dado através da mediação de conflitos no ambiente escolar. Nesse sentido, foi possível através de nossa revisão de literatura verificar como o crescimento e advento da atuação das Guardas Civis Municipais na área de patrulhamento escolar aproximando-se da comunidade atendida,

tanto do corpo docente, como o discente, através de atividades de aproximação tanto dentro quanto fora da unidade de ensino, minimizou e muitas das vezes evitou esses conflitos no meio escolar otimizando o tempo e as relações sociais, aproximando-se e complementando-se com as atividades psicopedagógicas realizadas pelo corpo discente da unidade escolar ou de especialistas da área de psicologia escolar.

É válido ressaltar que toda criança e adolescente tem o direito de se desenvolver em um ambiente acolhedor e em segurança, cabe a todos nós e em especial o poder público tornar este fato realidade a todas as crianças e adolescentes. Embora possa parecer uma realidade distante do Brasil, pequenas ações como cada um entende seu papel social, a presença do poder público cada vez mais efetivo em cada uma das unidades do município, através da Ronda Escolar e das Guardas Civis Municipais de maneira geral.

Esta presença cada vez maior da GCM no ambiente escolar alinhada ao acompanhamento psicopedagógico por parte dos profissionais discentes pode ajudar crianças e adolescentes a ter um futuro cada vez melhor e consequentemente constituir uma sociedade cada vez mais justa, igualitária e com menos conflitos para todos. Nos foi disponibilizado pela Coordenadora do GERE, um *release* com os principais projetos e pontos de atuação deste grupamento nas instituições educacionais do município. Dentre estes a importância e impacto da implementação de programas voltados para o melhor desempenho tanto social, quanto escolar dos alunos atendidos, como as iniciativas “Momento do Saber”, que são palestras educativas de diversos temas da atualidade, o Projeto “Teatro de Fantoches”, que visa o público da educação infantil. Utilizando-se da linguagem lúdica e o Projeto “GERE-AÇÃO”, que busca guiar o aluno para a mudança de pensamento crítico e de paradigma.

Assim, a presente pesquisa contribui evidenciando a importância da ampliação dos serviços e da atuação das Guardas Municipais. De acordo com o atual *release*, essa questão se torna ainda mais relevante para evitar inclusive a evasão escolar, sobretudo nas faixas sociais mais vulneráveis.





Fonte: Registro próprio de exemplo das atividades realizadas pelo GERE - GMSG

Em suma, conforme justificado pelos temas apresentados e em consonância com o advento da Lei federal 13.022/2014 que definiu e regulamentou as atividades das Guardas Civis Municipais de todo o Brasil, podemos através do artigo apresentado constatar a importância e efetividade das guardas, principalmente através de seus grupamentos de ronda escolar, na mediação e prevenção de conflitos neste ambiente específico. Assim, fica cada vez mais evidente a capacidade destas instituições de atuarem como instrumentos de socialização e melhoria na formação de crianças e adolescentes ,contribuindo assim para uma sociedade cada vez mais justa e igualitária a todos.

Referências

SALES, Lilia Maia de Moraes; CHAVES, Emmanuela Carvalho Cipriano. Mediação e Conciliação Judicial: A Importância da Capacitação e de Seus Desafios. **Sequência, Florianópolis**. n. 69, p. 255-280, dez. 2014. <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2014v35n69p255>

ECA. **Artigo 129 da Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990**. 1990.

<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10598719/artigo-129-da-lei-n-8069-de-13-de-julho-de-1990>>
Acesso em 03 ago.2021.

Ortega, R.; DEL REY, R. (2002). **Estratégias educativas para prevenção das violências**. Brasília, DF: Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

MOORE (1998). **O processo de mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos** (2ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.

FREITAS; RODRIGUES; ALMEIDA. O papel da patrulha escolar na diminuição da violência. (2019). **Revista Científica Guardiões de Niterói**. v. 1, ano 2, n. 1, p.9-20. 2019.

PATRULHA ESCOLAR. Prefeitura Reativa Patrulha Escolar.

<<https://oglobo.globo.com/rio/bairros/prefeitura-reativa-patrulha-escolar-em-niteroi-8042606>>
Acesso em 08 de Agosto de 2021.

BRASIL.SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA. Curso Nacional de Multiplicador de Polícia Comunitária/Secretaria Nacional de Segurança Pública. 5 ed. Brasília: Ministério da Justiça, 2013.

Como Conscientizar Crianças Sobre Medidas De Distanciamento Social Contra Covid-19?

Marcilene Meiga Dos Santos - GCMN
Rubem Raniery Oliveira Azevedo - GCMN

Resumo

O presente estudo trata das medidas de distanciamento social adotadas devido a pandemia da COVID-19 que teve seu início no ano de 2020. A pandemia da COVID-19 modificou a dinâmica da sociedade, e afetou também as crianças. **Objetivo:** O objetivo central desse artigo é identificar maneiras de conscientizar crianças sobre as medidas de distanciamento social. **Método:** Trata-se de uma revisão de literatura, realizada a partir da busca por publicações científicas indexadas em base de dados. Também foi utilizada a pesquisa documental. Ficou estabelecido como recorte temporal os anos de 2020 e 2021. **Resultados:** Diversos estudos tratam sobre os rebatimentos do distanciamento social em relação ao desenvolvimento das crianças. E no tocante a processo de conscientização das crianças sobre as medidas de distanciamento social, pode-se apontar que este também auxilia na melhora de habilidades de autossuficiência das crianças. **Conclusão/ Sugestão** Busca-se propor ações para que a Guarda Civil Municipal de Niterói-RJ possa atuar dentro desse contexto.

Palavras-chave: COVID-19; Crianças; Distanciamento Social; Pandemia.

Abstract

This study deals with the measures of social distancing adopted due to the COVID-19 pandemic that began in 2020. The COVID-19 pandemic changed the dynamics of society, and also affected children. **Objective:** The main objective of this article is to identify ways to make children aware of measures of social distancing. **Method:** This is a literature review, carried out from the search for scientific publications indexed in a database. Documentary research was also used. The years 2020 and 2021 were established as a time frame. **Results:** Several studies deal with the repercussions of social distancing in relation to the development of children. And with regard to the process of raising children's awareness about measures of social distancing, it can be pointed out that this also helps to improve children's self-sufficiency skills. **Conclusion/Suggestion:** The aim is to propose actions so that the Municipal Civil Guard of Niterói-RJ can act within this context.

Keywords: COVID-19; Kids; Social Distancing; Pandemic.

1. Introdução

A COVID-19 (*CoronavirusDisease* 2019) é uma infecção respiratória causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) (OMS, 2020). A contaminação pelo novo vírus Sars-Cov-2 pode causar infecções respiratórias e levar à síndrome respiratória aguda, hospitalização e morte (OMS, 2020). Em 30 de janeiro de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou a Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional, sendo considerada a maior emergência de saúde da história recente. No Brasil, a Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da COVID-19 foi declarada por meio da Portaria nº 188/GM/MS, em 3 de fevereiro de 2020.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia causada pelo vírus SARS-Cov2 que se iniciou na China no fim de 2019 e em pouco tempo já era uma realidade também em todo o mundo. Com ênfase para o Brasil, destaca-se que os primeiros casos de COVID-19 foram registrados em fevereiro de 2020. Com a confirmação da chegada do COVID-19 no país, diversas medidas foram adotadas pelos poderes nas esferas municipais, estaduais e federal, tendo com o objetivo principal achatar a curva de casos (GUIMARÃES; MAU; MAUNSELL, 2020).

A pandemia da COVID-19 trouxe inúmeras mudanças para a sociedade, e a primeira que mais chamou a atenção, foi a necessidade do distanciamento social. Diante desse cenário, os impactos trazidos pela pandemia são muitos, e extrapolam o campo da saúde, uma vez que todos os setores da sociedade, de alguma maneira, foram afetados (AQUINO et al., 2020), inclusive a Guarda Civil Municipal (GCM).

As medidas adotadas em relação ao combate da COVID-19 são diversas e necessárias, e o distanciamento social se destaca, pois assim, ocorre a diminuição da transmissão da doença (FIOCRUZ, 2020a). E diante da nova realidade vivenciada pela sociedade, o referido distanciamento social impactou em diversos aspectos sociais, sendo necessário observar também como as crianças estão sendo conscientizadas frente ao processo que a sociedade atravessa.

Apesar do necessário distanciamento social para controle da pandemia, é importante salientar que também é preciso pensar sobre como conscientizar as crianças diante do momento que a sociedade vivencia, uma vez que a literatura entende ser um fato positivo inserir a criança na rotina da casa, e dessa forma, aprender sobre a importância das medidas de prevenção contra a COVID-19 também se destaca (AQUINO; LIMA, 2020; PAIVA et al., 2020).

A partir de uma busca atual sobre a pandemia da COVID-19 verifica-se que existe uma crescente no tocante as publicações, contudo, explorar todas as vertentes afetadas dentro desse cenário ainda é considerado um processo em construção, sendo encontradas lacunas ainda não exploradas de maneira completa na literatura, o que provavelmente acontecerá nos próximos anos (SÁ et al., 2021). Logo, a busca pela compreensão acerca da temática estudada é observada como de ampla relevância quando observado a situação enfrentada pela sociedade no tocante ao novo cenário que é uma pandemia, assim como, destaca-se também sua relevância no que se refere a produção de um estudo voltado diretamente para conscientização das crianças sobre medidas de distanciamento social contra a COVID-19.

O objetivo central desse artigo é identificar maneiras de conscientizar crianças sobre as medidas de distanciamento social. E ao final do estudo, busca-se propor ações para que a Guarda Civil Municipal de Niterói-RJ possa atuar dentro desse contexto.

Salienta-se que o impacto da pandemia da COVID-19 impacta a vida de todos, em suas dimensões coletivas e individuais, e nessa direção, ao chamar a atenção para o contexto social, destacar a necessidade da construção da discussão acerca da forma de conscientização das crianças no que se refere as medidas de prevenção da COVID-19, tendo em vista que é preciso inserir as crianças nessa nova realidade vivenciada no mundo (AQUINO et al., 2020). Ou seja, apesar de ser considerado como um processo difícil a compreensão de um contexto de pandemia, essa realidade pode ser ainda mais difícil quando se trata das crianças (HOUTING, 2020).

A metodologia utilizada esteve pautada em pesquisa de referências bibliográficas, com abordagem qualitativa e descritiva, e também em pesquisa documental, uma vez que a temática é recente e conta com diversos documentos legais como forma de respaldar o assunto. Dessa maneira, justifica-se a escolha do assunto no campo da Guarda Civil Municipal de Niterói – RJ, pelo

entendimento de que o Guarda Civil Municipal é um agente fundamental também no desenvolvimento de ações educativas para a sociedade. Assim, o objetivo da presente pesquisa é identificar maneiras de conscientizar crianças sobre as medidas de distanciamento social.

2. Desenvolvimento

A pandemia da COVID-19 tem gerado uma série de mudanças na vida das famílias e da sociedade, e dentro dessa nova realidade vivenciada desde o início do ano de 2020, muitos aspectos da vida cotidiana sofreram alterações significativas, para além das questões voltada ao acometimento da doença em questão. Ou seja, a pandemia trouxe demandas que permanecem sendo trabalhadas em todos os cenários, pois, os rebatimentos seguem acontecendo não apenas no campo da saúde, mas também no contexto econômico e social.

Nesse contexto, compreender sobre a COVID-19 e as medidas de prevenção adotadas pelos governantes tornam-se essenciais para que seja possível refletir como a pandemia trouxe rebatimentos para além do campo da saúde, e como esse processo passou a afetar diretamente diferentes grupos sociais, assim como, todas as faixas etárias (FARIAS;LEITE, 2020).

1. A COVID-19 e medidas de prevenção

De acordo com Reis-Filho e Quinto (2020) a pandemia da COVID-19 que chegou ao Brasil nos primeiros meses do ano de 2020 trouxe ao país não apenas questões de saúde pública, mas também diversas outras questões de cunho social, econômico, governamental, entre outras. Assim, a COVID-19 não se traduz apenas como um problema de saúde, uma vez que uma pandemia afeta a sociedade de forma ampla, trazendo sérios rebatimentos que se estenderão por longo tempo (FIOCRUZ, 2020a).

A pandemia da COVID-19 se apresenta como uma emergência na sociedade, e alterou o modo de vida de toda a sociedade, com ênfase para a forma que a COVID-19 é transmitida de pessoa para pessoa, por gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro, acompanhado por contato pela boca, nariz ou olhos, ou até mesmo, por meio de objetos e superfícies contaminadas (WHO, 2020).

Compreender a forma que ocorre a transmissão do vírus é essencial para que seja possível construir os cuidados diários necessários para que não ocorra a contaminação, e assim, explica-se que a maior forma de contágio entre humanos se dá pelo contato direto com o vírus, ou seja, com uma pessoa que esteja infectada (estando sintomática ou não), ou contato com alguma superfície contaminada também pode ocasionar a contaminação humana (HUANG et al., 2020).

Diante do cenário de pandemia, em 6 de fevereiro de 2020, foi sancionada a Lei nº 13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da epidemia da COVID-19, e evidencia-se que as medidas estabelecidas na referida Lei objetivam a proteção da coletividade. De acordo com Paiva et al. (2020) diante das diversas intervenções na busca pela diminuição do contágio, em março de 2020, teve início o processo de distanciamento social, e dentre as diversas medidas, ocorreu também o fechamento das escolas, mantendo todas as crianças em casa, bem como parte da população em geral que não trabalhava com serviços essenciais.

Nessa direção, torna-se importante salientar, conforme ensinamentos de Schucman et al. (2020) que o isolamento social é capaz de modificar drasticamente a rotina das pessoas, além de interferir em hábitos e costumes pertencentes a uma cultura/sociedade. Observa-se, que o distanciamento social busca evitar aglomerações a fim de manter no mínimo um metro e meio de distância entre as pessoas, sendo proibido a realização de eventos que ocasionem um grande número de indivíduos reunidos, podendo ser destacados espaços como escolas, universidades, shows, shoppings, academias esportivas, eventos esportivos, entre outros (REIS-FILHO; QUINTO, 2020).

2. As crianças e o distanciamento social

Diante da pandemia da COVID-19 as crianças também estão sendo afetadas com as mudanças na sociedade, e nesse cenário, destaca-se o processo de distanciamento social necessário nesse período, e Santos e Cardoso (2021) esclarecem que as crianças também sentem falta da interação com seus colegas, parentes, professores, entre outros, ou seja, sentem falta do universo que vivenciavam. Dentro desse contexto, é preciso dispensar tempo para ensinar as crianças a importância do cuidado, a importância das medidas de distanciamento social, pois é preciso ter atenção ao fato que as crianças estão em constante formação. De forma geral, entende-se que as crianças em idade escolar estariam frequentando a escola, e nesse contexto, cita-se:

Os anos intermediários da infância ou segunda infância, que compreendem aproximadamente dos 6 aos 12 anos, são muitas vezes chamados de anos escolares. Essas crianças vão às escolas não apenas para socialização, mas também para aquisição de conhecimento em geral, necessitando do convívio diário para o pleno desenvolvimento em todos os aspectos de suas vidas (PAIVA et al. 2020, p. 2).

Conforme já pontuado, uma das medidas adotadas pelas autoridades sanitárias com o intuito de combater a rápida escalada do contágio da COVID-19, foi o distanciamento social, e uma de suas implicações foi o fechamento de escolas, interferindo na rotina e nas relações interpessoais na infância (FIOCRUZ, 2020b). E assim, o ano de 2020 trouxe a escola para dentro das casas, com aulas on-line, e ao decorrer do ano de 2021 tem sido vivenciado a expectativa do retorno as aulas presenciais, o que ainda não é uma realidade em todo o cenário educacional. Conforme mostrado por Paiva et al. (2020) a escola oportuniza a socialização a partir do convívio diário com outras crianças, e o distanciamento social tem afetado diretamente esse processo de interação entre as crianças. Ademais, torna-se pertinente apontar, com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil (DCNEI), que:

A criança é sujeita histórica e de direitos que, nas interações, relações e práticas cotidianas que vivencia, constrói sua identidade pessoal e coletiva, brinca, imagina, fantasia, aprende, observa, experimenta, narra, questiona e constrói sentidos sobre a natureza e a sociedade, produzindo cultura (BRASIL, 2010, p. 12).

Logo, torna-se necessário entender sobre a relação do distanciamento social vivenciado pelas crianças cujo espaço para aprender, brincar e se relacionar sofreu limitação, fazendo com que as crianças permanecessem em casa, longe dos amigos e do convívio social até o momento (FOLINO et al., 2021). Entretanto, evidencia-se que enquanto a situação da pandemia da COVID-19 existir, o retorno escolar será ainda um processo a ser analisado diante do quadro apresentado em cada região, com base nas normas traçadas pelo governo (FIOCRUZ, 2020a). Para além, as aulas nas escolas podem ser interrompidas frente ao aumento de casos, ou seja, todo processo de reabertura e sua manutenção é acompanhado com o objetivo de oportunizar cuidado em saúde para todos os envolvidos. Logo, o retorno as aulas é uma possibilidade também do retorno da interação das crianças com outras crianças, entretanto, medidas de distanciamento também devem ser observadas nas escolas, como forma de seguir protocolos que visam manter o cuidado em relação a COVID-19, sendo citado como exemplo a distância entre as mesas dos alunos (FIOCRUZ, 2020a).

A escola aparece como elemento de destaque quando tratado sobre crianças e o processo de distanciamento social, pois é nesse universo que a criança se encontra inserida, e, a nova realidade da COVID-19 trouxe um novo sentimento para as crianças, tendo o confinamento como um vilão, que causa sentimento de tristeza, impotência, angústia, entre outros (SILVA et al., 2021). Assim, observa-se que o distanciamento social pode ser vivenciado de maneira negativa também pelas crianças, pois a mudança na rotina e as incertezas sobre o retorno da escola, o retorno para encontrar com os amigos, ou seja, seus pares, ainda é uma dúvida nesse ano de 2021 (FIOCRUZ, 2020a). Toda essa nova realidade vivenciada a partir de 2020 trouxe também a necessidade de ensinar as crianças sobre as medidas de distanciamento social, e as formas de tratar sobre esse assunto podem ser adequadas de

acordo com a idade de cada crianças, entretanto, o importante nesse contexto é não deixar de ensinar, não esconder o novo momento que a sociedade vivencia (SÁ et al., 2021).

Sá et al. (2021) apontam ainda que o distanciamento social, logo, o confinamento em casa, tende a oferecer oportunidades para melhorar a interação entre pais e filhos, e os autores evidenciam sobre a possibilidade de envolver as crianças nas atividades familiares, e dentro desse universo, ganha destaque o momento de conscientizar sobre a importância das medidas de distanciamento para o enfrentamento da COVID-19, como forma de transmitir o conhecimento, ensinar e, principalmente, não esconder da criança o que tem motivado a nova realidade da sociedade.

A forma de conscientizar as crianças sobre as medidas de isolamento social podem variar de família para família, mas esse ponto não deve ser negligenciado, pois tendo em vista a questão da pandemia, torna-se necessário que as crianças também participem dessa nova realidade, e essa integração tende a ser um ponto positivo para o seu desenvolvimento, ainda que essa estratégia demande tempo e paciência dos pais (FIOCRUZ, 2020a).

As medidas de cuidado em relação a COVID-19 são amplas, entretanto, o uso de máscaras, higiene frequente das mãos com água e sabão sempre que possível, o uso de álcool em gel, e o distanciamento social se destacam em relação a pandemia, e envolver as crianças nesse processo é uma forma de conscientizar, proteger e ensinar como se cuidar para se proteger do vírus e, consequentemente, como cuidar do próximo (SÁ et al., FIOCRUZ, 2020b; FOLINO et al., 2021).

Salienta-se ainda que chamar a atenção para o fato da importância da conscientização das crianças em relação as medidas de distanciamento social contra a COVID-19 não é ponto que deve ser entendido como mais uma tarefa que irá demandar aos pais mais tempo e mais desgaste no cotidiano do lar, mas sim, a possibilidade de ensinar/ preparar as crianças para o entendimento da importância do cuidado em relação a COVID-19 (FERNANDES et al., 2020).

O distanciamento social por si já explicita que é preciso evitar aglomerações, e a criança também tende a sentir os impactos dessa realidade, e trazer estratégias que contribuam para amenizar esse processo pode ser observado como positivo. E também como uma possibilidade de conscientizar as crianças sobre as medidas referentes ao próprio distanciamento social (FERNANDES et al., 2020; NARZISI, 2020).

A conscientização das crianças em relação as medidas de distanciamento social pode ocorrer de maneira distinta, conforme já exposto, e a literatura trouxe algumas dicas que visam auxiliar as famílias a passarem por esse processo, sendo: 1- Explicar para a criança o que é o COVID-19; 2 Estruturar as atividades de Vida Diária; 3- Ensinar sobre o uso de máscara caso precisem sair de casa; 4- Ensinar sobre manter distância das outras pessoas caso estejam fora de casa; 5- Realizar atividades lúdicas em casa que ensine sobre a importância de higienizar os alimentos e as mãos; 6- Conversar sobre a não ida a escola e os motivos do fechamento; 7- Estimular a aula on-line e mostrar que é importante seguir estudando mesmo que pela internet; 8- Sempre pontuar para as crianças que seguindo todas as medidas de distanciamento social será possível retornar o contato em breve com os colegas, professores e amigos; entre outros (NARZISI, 2020; FERNANDES et al., 2020).

Importante salientar que com a reabertura de alguns parques ao ar livre, e outros locais também, as famílias voltam a sair de casa com as crianças, entretanto, destaca-se que deve ser dada preferência por locais abertos, com pouco movimento, para que as crianças possam caminhar, brincar ao ar livre, contudo, seguindo todos os protocolos para que se mantenham seguras em relação a COVID-19, e por esse motivo, torna-se essencial a conscientização das crianças em relação ao distanciamento social e a COVID-19 (FERNANDES et al., 2020).

De maneira geral, Sá et al. (2021) explicam que as consequências desse estilo trazido devido a pandemia da COVID-19 serão vivenciadas muito posteriormente após o fim do distanciamento social, contudo, destacaram que o futuro pode ser mais bem vivenciado se a conscientização da importância do distanciamento social e as medidas de cuidado/ prevenção em relação a COVID-19 permanecerem enquanto a pandemia ainda é uma realidade. Sendo assim, compreende-se que conscientizar as crianças sobre as medidas de distanciamento social é um processo importante e que deve ser observado com atenção pelos pais, como forma também de contribuir para o desenvolvimento das crianças.

3. A Guarda Civil Municipal de Niterói e as ações de prevenção a COVID-19

A Guarda Civil Municipal de Niterói foi criada em 28 de dezembro de 1937 através da Deliberação n.º 1.448, por força do Decreto do Estado do antigo estado do Rio de Janeiro n.º 308, de 27 de dezembro do mesmo ano, e, exerce importante função na cidade de Niterói. Com a chegada da pandemia da COVID-19 a GM passou a ter papel fundamental para que as medidas de segurança e isolamento social fossem cumpridas pela população (PREFEITURA DE NITERÓI, 2020).

A Guarda Civil Municipal de Niterói-RJ, com a chegada da pandemia do COVID-19, no ano de 2020, também desenvolveu ações no tocante a prevenção da disseminação do vírus. Nesse contexto, pode-se trazer ao texto algumas ações realizadas pela GCM nesse momento de pandemia. Sendo assim, cita-se que a Guarda Municipal foi responsável por: garantir o cumprimento do decreto de restrição de circulação, fiscalizar o cumprimento da medida de uso obrigatório de máscaras pelos civis, atuar nas barreiras sanitárias, interdições de acesso aos espaços públicos, aferir a temperatura nos transportes coletivos municipais, entre outras (PREFEITURA DE NITERÓI, 2020).

Diante de um cenário atípico, conforme uma pandemia, são diversas as demandas emergenciais que se apresentam, e nesse contexto, observar ações/práticas sobre o enfrentamento dessa realidade torna-se essencial, e acompanhar o que a GCM conseguiu realizar torna-se pertinente, vislumbrando até mesmo uma nova abordagem com recorte para as crianças.

3. Método

A metodologia utilizada esteve pautada em pesquisa de referências bibliográficas, com abordagem qualitativa e descritiva. Na visão de Lakatos e Marconi (2001, p.43), a pesquisa bibliográfica pode ser entendida com o levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas em imprensa escrita [documentos eletrônicos].” Ademais, a pesquisa também conta com um recorte de pesquisa documental, uma vez que a temática encontra também respaldo no campo das leis e decretos. Foi definido como critério de inclusão o recorte temporal entre os anos de 2020 e 2021 para a busca de material específico sobre a temática, onde buscou-se artigos em periódicos disponíveis na plataforma *Scientific Electronic Library Online* (SciELO). E no que tange aos documentos legais, estes foram pesquisados nos sites do governo.

4. Discussão Resultados

No contexto da pandemia, ocorreu uma mudança na rotina das famílias, e esse processo afetou também a rotina das crianças. Conforme o estudo realizado por Santos e Cardosos (2021), o ano de 2020 trouxe para a realidade da sociedade palavras e expressões que se encontravam, em sua maioria, apenas no campo da ficção, e foram transportadas para o cotidiano em todo o mundo, sendo: pandemia, isolamento social, distanciamento social, *lockdown*, entre outras. Em conjunto com as novas palavras inseridas no cotidiano, os referidos autores também destacam que surgiu a necessidade da sociedade se adequar a novos hábitos, como, por exemplo, o uso de máscaras faciais, do álcool para desinfecção constante das mãos e ambientes, e da preocupação em relação a COVID-19.

Evidencia-se que milhões de crianças, em todo o mundo, e não apenas falando de Brasil, deixaram de frequentar a escola e estão confinados em espaço doméstico, estando assim, separadas de seus pares por longo período, processo amplamente importante para o seu desenvolvimento (SÁ et al., 2021). Nesse sentido, foi enfatizado sobre a necessidade de adaptações das famílias a essa nova realidade, com recorte para como inserir, conscientizar e ensinar suas crianças também sobre a importância do distanciamento social (AQUINO et al., 2020; FOLINO et al., 2021; SÁ et al., 2021).

Logo, a conscientização das crianças sobre as medidas de isolamento social da COVID-19 pode ocorrer de formas distintas, o que vai variar de acordo com a idade da criança, com o seu entendimento, com a dinâmica social da família, com a situação econômica da família, se as crianças tiveram aula on-line no decorrer do ano de 2020, se as crianças estão em aula presencial ou on-line no ano de 2021, entre tantas outras situações que perpassam esse universo (FERNANDES et al., 2021).

O processo de conscientização se traduz como de suma importância para a sociedade, e a GCM do município de Niterói passou a realizar diversas ações desde o começo da pandemia da COVID-19 como objetivo de assegurar que as medidas de segurança e isolamento social fossem cumpridas. Nessa direção, com recorte para o município de Niterói, pode-se citar que com a retomada das aulas presenciais em escolas particulares, em 10 de fevereiro de 2021, quando equipes da NitTrans, das Coordenadorias Niterói de Bicicleta e de Políticas Públicas para Juventude e da Patrulha Escolar da Guarda Civil Municipal, em parceria com policiais militares do Batalhão de Polícia Rodoviária, passaram a visitar as escolas nas Zonas Norte, Sul e Oceânica, levando orientações sobre a prevenção da COVID-19 e distribuindo máscaras de tecido reaproveitáveis.

Salienta-se também a ação realizada pelos Guardas Civis Municipais da Coordenadoria de Patrulha Escolar de Niterói, no dia 29 de abril de 2021, quando os agentes distribuíram máscaras para os pais, responsáveis e para as crianças, assim como, também ajudaram na higienização das mãos na entrada da escola. Para além, os profissionais também reforçaram a importância do cumprimento de todos os protocolos sanitários para ajudar a conter o avanço da COVID-19 no município, conforme as Figuras 1 e 2.



Figura 1: GCM na prevenção da COVID-19

Fonte: Instagram da Prefeitura de Niterói (2021).



Figura 2: GCM na prevenção da COVID-19

Fonte: Instagram da Prefeitura de Niterói (2021).

Todas as ações voltadas para a prevenção da COVID-19 realizadas pela GCM podem ser observadas como de suma importância para a população do município de Niterói, e no tocante ao retorno das aulas, torna-se necessário que a Patrulha Escolar reforce a presença nas escolas como forma de conscientizar as crianças sobre os cuidados em relação a COVID-19.

Logo, a GCM não se encontra apenas voltada para as questões de segurança, mas também a todo auxílio em relação a prevenção/cuidado ao momento que a sociedade vem enfrentando desde 2020, com a pandemia da COVID-19, e no tocante as crianças, estar presente, ensinar, conscientizar de forma lúdica, apresenta-se como um ponto positivo para que essas crianças consigam estar com seus pares nas escolas, mas atentas as medidas de prevenção, distanciamento e cuidado.

Assim, evidencia-se que o processo de conscientização das crianças sobre as medidas de distanciamento social também auxilia na melhora de habilidades de autossuficiência das crianças, conforme o estudo produzido por Sá et al. (2021). Cabe salientar que em estudo realizado por Silva et al. (2021), os autores propuseram um documento ilustrativo e lúdico para as crianças, para explicar o que é a COVID-19, a forma que ocorre a sua transmissão, e o que é possível fazer para a sua prevenção, sendo esse cenário amplamente convidativo para ensinar as crianças sobre as medidas de distanciamento social e sua importância para a manutenção da saúde e diminuição da disseminação

do vírus. A pandemia da COVID-19 impactou, e segue impactando, a vida das crianças, e assim, criar estratégias para que as crianças possam compreender sobre o que é essa doença, contribui também para que ocorra a conscientização sobre as medidas de distanciamento social.

5. Conclusões e Sugestões

Ao final do estudo, pode-se concluir que diversos são os impactos causados na sociedade devido a pandemia da COVID-19, contudo, pode-se também observar que conscientizar crianças sobre a importância das medidas de distanciamento social é um desafio, uma vez que estas estão em fase de desenvolvimento, tendo a interação social como um ponto relevante para a sua formação.

Devido as medidas de distanciamento social que foram adotadas por conta da pandemia do COVID-19, tendo como objetivo diminuir a disseminação do vírus, o texto chamou atenção para a necessidade de conscientizar as crianças, entretanto, o material encontrado não se mostrou específico para essa temática, tendo sido observado grande preocupação com relação ao processo de interação social com seus pares, e com a saúde de forma geral. Considerou-se como limitação do estudo:

1. A falta de estudo específico sobre a conscientização das crianças sobre as medidas de isolamento social contra a COVID-19;
2. A falta de material da Guarda Municipal de Niterói-RJ no tocante a ações de combate a COVID-19 voltadas de maneira específica para crianças.

Por se tratar de uma situação nova e, imensamente desafiadora, sugere-se que sejam realizadas pesquisas futuras a fim de discorrer de forma mais específica sobre a temática em questão. Com sugestão para ser aplicada no que se refere a Guarda Civil Municipal de Niterói-RJ, o material esclarece:

1. Construir uma cartilha ilustrada sobre como as crianças podem se proteger da COVID-19, apresentando situações como: lavar sempre as mãos; ao sair de casa com os pais ou responsáveis, usar máscara cobrindo nariz e boca; entre outros.
2. Aprimoramento da Guarda Civil Municipal de Niterói-RJ com cursos de conscientização para a interação com as crianças no trabalho de medidas de distanciamento.

Referências

AQUINO, E.M.L. et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25(Supl.1):2423-2446, 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.978**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, 2020.

BRASIL. **Portaria nº188, de 3 de fevereiro de 2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Ministério da Saúde, Brasília, 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil**. Brasília: MEC/SEB, 2010.

FARIAS, M. N.; LEITE, J. D. Vulnerabilidade social e Covid-19: considerações com base na terapia ocupacional social. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, 2020.

FERNANDES, A.D.S.D; SPERANZA, M.; MAZAK, M.S.L.; GASPARINI, D.A.; CID, M.F.B. Desafios cotidianos e possibilidades de cuidado às crianças e adolescentes com Transtorno do Espectro Autista (TEA) frente à COVID-19. **BrazilianJournalofOccupationalTherapy**, Preprint, 2020.

FOLINO, C.H; ALVARO, M.V; MASSARANI, L.; CHAGAS, C. A percepção de crianças cariocas sobre a pandemia de COVID-19, SARS-CoV-2 e os vírus em geral. **Cad. Saúde Pública**, 37(4), 2021, 1-13.

Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz. **COVID-19 e Saúde da Criança e do Adolescente**. Ministério da Saúde. Instituto Fernandes Figueira, Rio de Janeiro, 2020a.

Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia Covid-19**. Crianças na Pandemia COVID-19. Ministério da Saúde, Rio de Janeiro. 2020b.

GUIMARÃES A., MAU L., MAUNSELL R. COVID-19 in children: considerations for returning to school. **Braz J Otorhinolaryngol**. 2020;86:667–8.

HOUTING, J. **Autism in Adulthood**. Jun 2020.103-105. Disponível em: <https://www.liebertpub.com/doi/10.1089/aut.2020.29012.jdh> Acesso em: 5 ago. 2021.

HUANG C, WANG Y, Li X, REN L, ZHAO J, HU Y, et al. Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. **Lancet**. 2020;395:497-506.

LAKATOS, E. M; e MARCONI, M. de. **Metodologia do trabalho científico**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NARZISI, A. Handle the Autism Spectrum Condition during Coronavirus (COVID-19) Stay at Home Period: Ten Tips for Helping Parents and Caregivers of Young Children. **BrainSci**, 10(4), 2020, 1-4.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Folha informativa –COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). Brasília (DF); 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875 Acesso em: 6 ago. 2021.

PAIVA ED, Silva LR, Machado MED, Aguiar RCB, Garcia KRS, Acioly PGM. Childbehaviorduringthe social distancing in the COVID-19 pandemic. **Rev Bras Enferm**. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE NITERÓI. **Guardas orientam crianças e pais sobre protocolos sanitários na volta às aulas**. 29 abril. 2021. Instagram: @curtoniteroi Disponível em: <https://www.instagram.com/p/COQ97MHs4HH/> Acesso 10 ago. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE NITERÓI. **Niterói que queremos – Ordem Pública**. Publicado em: 2021. Disponível em: <https://planoniteroiquequeremos.com.br/acoes-de-enfrentamento-a-covid-19/ordem-publica/> Acesso em: 10 ago. 2021.

REIS-FILHO, J. A.; QUINTO, D. COVID-19, social isolation, artisanal fishery and food security: How these issues are related and how important is the sovereignty of fishing workers in the face of the dystopian scenario. **SciELOPreprints**, 2020, 1–26.

SÁ, C.S.C; POMBO, A.; LUZ, C.; RODRIGUES, C.; CORDOVIL, R. Distanciamento social Covid-19 no Brasil: efeitos sobre a rotina de atividade física de famílias com crianças. **Rev Paul Pediatr**. 2021;39:e2020.

SANTOS, M.W.; CARDOSO, M.C. Educação e infância: Pandemia, tecnologias e o distanciamento das crianças. **Revista Cocar**. Edição Especial. n.09/2021 p.1-18

SCHUCHMANN, A.Z.; SCHNORRENBERGER, B.L.; CHIQUETTI, M.E.; GAIKI, R.S.; RAIMANN, B.W.; MAEYAMA, M.A. Isolamento social vertical X Isolamento social horizontal: os

dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de COVID-19. **Braz. J. Hea. Rev.**, Curitiba, v. 3, n. 2, p.3556-3576 mar./apr. 2020.

SILVA, A. C. P. da; DANZMANN, P. S.; NEIS, L. P. H.; DOTTO, E. R.; ABAID, J. L. W. Efeitos da pandemia da COVID-19 e suas repercussões no desenvolvimento infantil: Uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 4, p. e50810414320, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Looking after our mental health.2020**.Disponível em: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/covid-19> Acessoem: 6 ago. 2021.

A Viabilidade De Implantação Do Setor De Comunicação Social No Âmbito Da Guarda Civil Municipal De Niterói

Manoel Jorge Da Cunha Alves - GCMN
Leonardo De Lima Seixas - GCMN

Resumo

O objetivo geral deste trabalho é implantar o setor de comunicação social e relações públicas na GCMN. As categorias de análises destacadas são: pertencimento organizacional, acesso à comunicação. Então foi realizada uma técnica de entrevista, utilizando-se o método descritivo-dialético, a partir de questões indutoras, além da captação de informações por meio da utilização de questionário, para a finalidade de identificar o conhecimento dos entrevistados sobre a temática. Os resultados buscam apresentar contribuição para à gestão de pessoal, servidores e organizações parceiras, bem como estimular o aprimoramento contínuo das redes e instrumentos de comunicação organizacional, que agreguem para minorar impactos e interferências negativas na relação servidor-organização-trabalho, sobremaneira a impulsionar positivamente o espaço sócio-organizacional e a carreira pública.

Palavras-chave: comunicação social, organização, relações públicas, pertencimento sócio profissional.

Abstract

The general objective of this work is to implement the social communication and public relations sector at GCMN. The highlighted analysis categories are: organizational belonging, access to communication. Then, an interview technique was performed, using the descriptive-dialectical method, from inducing questions, in addition to capturing information through the use of a questionnaire, in order to identify the knowledge of respondents on the subject. The results seek to contribute to the management of personnel, civil servants and partner organizations, as well as encourage the continuous improvement of networks and organizational communication tools, which add to lessen negative impacts and interferences in the server-organization-work relationship, greatly boosting positively the socio-organizational space and the public career.

Keywords: social communication, organization, public relations, socio-professional belonging.

1. Introdução

A iniciativa para o desenvolvimento do presente artigo deu-se da necessidade de uma melhor comunicação nesta instituição, demonstrando a importância da comunicação social no âmbito institucional interno da Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN), buscando organizar processos de trabalhos e fluxo intraorganizacional eficazes para atender servidores e gestores frente à cultura, missão e valores institucionais, sobremaneira a agregar para a participação efetiva e aprimorar sentidos, pertencimentos e identidades a partir da implantação deste conceito no cotidiano do trabalho e suas relações inter-relacionais.

É fato, que o acesso, clareza e objetividade da comunicação apontam para satisfação dos resultados empreendidos e direcionados as distintas áreas de atuação, influenciando nas atitudes, comportamentos intrínsecos ao ambiente concreto, bem como intersubjetivos de reprodução social do trabalho. Os dados do Mapa da Comunicação no Brasil apontaram que no interstício de 2015-2020, houve aumento expressivo de 25% da comunicação nas organizações, porém 84% destas encontram-se na estrutura hierárquica do alto escalão, fator que tende a impactar no planejamento, execução e pertencimento coletivo. Em meio às expressões da globalização, a comunicação institucional tornou-se imprescindível para articular processos de trabalhos desenvolvidos por gestores e servidores e colaboradores em distintas áreas e espaços de sócio-ocupação profissional.

Ao longo dos anos, muitas mudanças ocorrem no que se refere à comunicação e nas estratégias utilizadas para que a interlocução se concretize, como também é importante destacar que esta é importante não somente nas relações interpessoais, como é inevitável ao mundo organizacional e corporativo (DEVESA, 2016).

A comunicação tem se mostrado um fator determinante para o desenvolvimento social e institucional, nos convocando a buscarmos sempre a melhora de nossos canais de comunicação, utilizando processos e ferramentas tecnológicas a nossa disposição.

As tecnologias nos trazem uma série de alternativas de ferramentas para melhorarmos a nossa comunicação em todos os campos das relações humana. Diante disso, como um *start* para o presente artigo, foi realizada uma pesquisa informativa junto aos Guardas Municipais de diferentes municípios do Estado do Rio de Janeiro (a saber: São Gonçalo, Maricá, Rio Bonito, Macaé, Rio de Janeiro e a própria de Niterói). Nesta pesquisa foram selecionados seis órgãos para serem entrevistados e elaborados três itens tendo por matrizes a coleta de informações acerca das relações públicas e comunicação social internas junto às organizações pesquisadas. Os resultados concluíram que 100% dos participantes percebem a relevância da pesquisa, bem como a utilidade em se implantar um setor específico que possibilite o acesso, organização e dinâmicas organizacionais via comunicação social.

Somente a Guarda Municipal da cidade do Rio de Janeiro possui um setor de comunicação social para organizar demandas de natureza interna e externa da instituição. Esta iniciativa pioneira no Estado do Rio de Janeiro, contribui para que outras organizações, dentre as quais, a GCMN para provocar a gestão em favor da implantação deste serviço de utilidade para o coletivo de servidores, sob o viés de uma perspectiva estratégica e metodológica que prima pelo acesso e transparência das informações.

A escolha do tema deveu-se a observância da urgente necessidade de implantar um setor específico que subsidie a gestão da comunicação no espaço/tempo da GCMN, permitindo o acesso democrático e efetivo da informação, como aprimorar o fluxo de requisições e potencialização da comunicação intersetorial, aprimoramento e crescente avaliação positiva do trabalho e resultados, de forma a potencializar as atribuições, competências, imagem, a transparência e os significados implícitos ao conjunto organizacional.

Neste sentido, o estudo tem como objetivo implantar o setor de comunicação social na Guarda Civil Municipal de Niterói para requalificar as relações públicas intersetoriais entre gestores e servidores.

2. Desenvolvimento

2.1 História da comunicação social

Para o desenvolvimento deste tema se faz necessário a busca pela definição do termo “comunicação”. Comunicação é uma palavra derivada do termo latino “*communicare*”, que significa “partilhar, participar algo, tornar comum”. Através da comunicação, os seres humanos e os animais partilham diferentes informações entre si, tornando o ato de comunicar uma atividade essencial para a vida em sociedade.

Diametralmente ligado ao desenvolvimento da comunicação em seus diversos aspectos como: a comunicação verbal (sons, palavras, escrita) e não verbal (corporal). Podemos classificar a comunicação em verbal e não verbal, porém podemos observar que ambas datam de tempos bem remotos, tempos em que o homem ensaiava seus primeiros sons e gestos corporais ainda nas escuras e insalubres cavernas da história. “Sem comunicação, não pode haver organização, gestão, cooperação, motivação” (Cunha, et al., 2007, p.354 citado por Devesa, 2016).

São várias as definições nos dicionários e dentre elas cito Santos (1992, p.68 citado por DEVESA, 2016) com a seguinte definição:

“Fato de comunicar, de estabelecer uma relação com alguém, com alguma coisa ou entre coisas; Transmissão de signos através de um código (natural ou convencional); Capacidade ou processo de troca de pensamentos, sentimentos, ideias ou informações através da fala, gestos, imagens, seja de forma direta ou através de meios técnicos que diz respeito aos meios de comunicação que caracterizam a organização humana sendo esta de uma forma sintética, uma ação ou meio de entrar em relação com o outro, transmitindo-se através de ideias, sentimentos e atividade, possibilitando uma dinâmica social e um estabelecimento de laços”.

2.2 Comunicação Verbal

A comunicação verbal é a forma mais utilizada de se expressar e sua prática encontra-se reproduzida em diferentes formas e conteúdos que se relacionam em sentido amplo e atemporal. Encontra-se inserida em nosso dia a dia em diversas situações do convívio social e profissional e torna-se eficaz, à medida que a mensagem é alcançada e concretizados os aspectos de emissão para atingir a finalidade individual ou coletiva.

Dentre as distintas formas de comunicação, destacamos as seguintes:

Comunicação passiva: A finalidade da comunicação de ser a proatividade segundo Tomasi e Medeiros (2007, p.12) citado por Devesa (2016), “se o destinatário é passivo, ele recebe a mensagem, mas não a utiliza”. Se o destinatário não a utiliza, a comunicação torna-se sem valor e será esquecida nos porões da inutilidade.

Comunicação ativa: Segundo Tomasi e Medeiros (2007, p. 12 citado por Devesa, 2016), “se é ativo, o destinatário recebe a mensagem e reage a ela. Por isso se diz que seu comportamento é reativo”. A comunicação ativa pode ser observada nos diálogos, onde os atores recebem e reagem as comunicações.

No início da humanidade a comunicação verbal era apenas um conjunto de sons acompanhados de gestos sem nenhum código que pudessem ordená-los. Com o passar dos tempos a comunicação foi evoluindo com uma organização ou codificação que permitia tanto o emissor quanto ao receptor o entendimento das mensagens emitidas. A Teoria de Braga (2001 citado por DEVESA, 2016) discorre que somos seres sociais, com necessidade de comunicação, bem como a imprescindibilidade no desenvolvimento e aperfeiçoamento de técnicas comunicacionais, consideradas fundamentais ao processo das relações humanas.

Assim, chegamos a comunicação escrita (alfabetos/números/símbolos), que permitiu que a comunicação entrasse numa nova fase de desenvolvimento, possível para o registro de mensagens, que se deram primeiramente em pedras, tábuas de madeiras, papiros, placas de barro, papéis e no mundo contemporâneo a partir do uso da tecnologia e instrumentais utilizados para a efetividade da

comunicação e estratégia alinhadas à gestão do tempo. Um dos grandes benefícios trazidos pelo desenvolvimento da escrita, foi a possibilidade do registro de fatos, desenvolvimento de pesquisas, aprimoramento do raciocínio e capacidade humana para evoluírem em diferentes épocas e contextos sócio culturais.

Uma das características da comunicação escrita está no fato do receptor não está necessariamente presente na conversa, e desta forma, a comunicação poderá ser interpretada como um monólogo, onde o emissor transmite a mensagem palavra, e o receptor poderá recebê-la futuramente.

Macareno (2006 citado por DEVESA, 2016) relata que a intervenção da escrita é fruto das necessidades do dia a dia e por meio do alfabeto foi possível tornar a comunicação transparente quanto ao seu significado e importância para a interpretação da linguagem de modo objetivo, ausente de prejuízos que possam gerar distorções e/ou impactos negativos para os indivíduos e organizações.

Assim podemos concluir que a escrita veio preencher lacunas existente, que anteriormente, o receptor não era capaz de entender em sua plenitude, a mensagem por ele recebida, tornando a interpretação deficiente e atravessada em decorrência de equívocos que incorreram em: má execução de tarefas, conflitos de relacionamentos, prejuízos sociais e financeiros e humanos.

2.3 Comunicação Não Verbal

Sobre a comunicação não verbal, destaco a definição de Phaneuf (2005) citado por Devesa (2016) uma troca sem palavras, cobrindo um largo espectro de expressões corporais e de comportamentos que sustentam as relações verbais entre as pessoas, e contribuem para a sua interpretação. Parafraseando Phaneuf (2005), posso dizer que a comunicação não verbal tem o poder de auxiliar a comunicação verbal no seu entendimento.

Conforme Sousa (2009 citado por DEVESA, 2016):

As mensagens não-verbais representam, porventura, o elemento mais contributivo da complexidade comunicacional. O emissor deve sempre certificar-se que está a emitir o que realmente pretende e o receptor certificar-se que está a interpretar corretamente os sinais do emissor. As mensagens não-verbais são mensagens silenciosas, que se consubstanciam em aspectos como gestos, expressões faciais, contacto visuais, tom de voz e até mesmo a distância física entre interlocutores (SOUZA, 2009 p.83 citado por DEVESA, 2016).

2.4 A comunicação nas instituições públicas

Em face do cenário atual, a sociedade contemporânea vem experimentando inovadoras transformações nas mais variadas áreas e o estudo da comunicação nas instituições públicas vêm demonstrando um lugar a ser descoberto e com enorme potencial. Apesar de muitas instituições ainda não compreenderem os benefícios de uma comunicação eficiente para com seus atores. A comunicação a nível institucional, segundo Alves (1992, p.215) diz que, “Sem comunicação, as pessoas e os grupos, as organizações e as sociedades, não sobrevivem.”

Temos então, “uma condição *sine qua non* em relação vida e ordem social”, como dito por Waltzlawick (1993, p.13). E as instituições públicas não estão fora desse contexto como os grupos citados anteriormente. A importância do tema incide no fato de que a comunicação é um valioso instrumento de conscientização, facilitador de serviços e aproximação das instituições públicas em relação a sociedade (JUNIOR, 2019).

Nessa questão inicia-se a definição da importância e qual missão a comunicação tem em relação às instituições públicas. Isso porque a comunicação tende a se posicionar de forma determinante em todo tipo de organização, mas é na credibilidade de uma comunicação pública, conciliada com a comunicação a nível organizacional que se encontra o “segredo” que determina a sobrevivência das instituições públicas, que estão na condição de principal alvo do descrédito por parte da sociedade por conta de alguns serviços ineficientes (JUNIOR, 2019 p.6).

Assim, nos esbarramos em plena era da informação, numa falta de comunicação dentro das instituições públicas, que acaba criando um gargalo com a sociedade. Logo, esse estudo será de crucial importância para tentar diminuir os ruídos causados pela falta de comunicação dentro das instituições públicas e com a sociedade. Por outra vertente, percebemos também que a imagem da instituição e sua identidade, por um descuido ou por um ato falho, pode ficar maculada, devido a essa falta de comunicação correta e cuidadosa junto à sociedade.

2.5 A criação do profissional de relações públicas na GCMN

Vemos, então, a real necessidade do profissional de relações públicas, nas instituições públicas. Segundo Grunig (2006) citado por Sebastião (2012):

As relações públicas podem atualmente ser encaradas como função de apoio que soluciona problemas nas organizações e nas sociedades; por isso, a investigação sobre as mesmas deve ter em conta: o que são as relações públicas; qual a sua importância para as organizações e para a sociedade; e quais são os seus valores.

Atualmente na GCMN, não dispomos de uma comunicação eficiente entre os atores que a compõe, mas tomando como base esse trabalho, acreditamos que dará o pontapé inicial para uma instituição forte, coesa e de qualidade (lê-se de excelência) para a sociedade niteroiense. Então propomos nesse trabalho a criação da figura do profissional de relações públicas e sua importância no âmbito da GCMN. Segundo Fawkes (2004) citado por Sebastião (2012)

O profissional de relações públicas desempenha funções de quatro tipos: (1) representação – inclui todo o tipo de mensagens (escritas, faladas e visuais) produzidas na comunicação com os públicos; (2) negociação – procura dialógica do entendimento mútuo; (3) pesquisa – diagnósticos da envolvente; e (4) aconselhamento ou assessoria estratégica. Assim, acreditamos que, a função do relações públicas é muito mais estratégica, haja vista o mesmo usar o planejamento estratégico para assessoramento dos gestores.

3. Método

Esse estudo foi realizado através de uma revisão na literatura, tendo por princípio selecionar artigos de alguns já publicados que deem aporte teórico e dados acerca da comunicação organizacional. O objetivo geral do presente estudo foi viabilizar a implantação do setor de comunicação social no âmbito da GCMN. O delineamento se estrutura a partir do método descritivo, a partir das evidências empíricas, e principalmente da percepção presente nas narrativas dos guardas municipais de diferentes regiões do Estado do Rio de Janeiro, sendo o contato realizado por WhatsApp para informar acerca dos objetivos da pesquisa, esclarecimentos e manifestação voluntária em participar da pesquisa.

Foram formuladas perguntas indutoras para provocar a verbalização: a) O que o Sr(a) compreende acerca do termo comunicação organizacional? b) Em algum período da carreira o Sr(a) sofreu algum impacto derivado da ineficiência da comunicação organizacional? c) Como os aspectos da criação de um setor específico de comunicação social poderia impactar positivamente na organização?

A meta deste estudo de média magnitude revela compreensões acerca da estrutura e comportamento organizacional, que derivam e se reproduzem a partir da ausência do setor específico para comunicação social e relações públicas. Assim foi utilizada a técnica de entrevista, por ser considerada eficiente, de baixo custo, sobretudo para atender as limitações impostas pela pandemia da COVID-19, bem como administrar e gerir tempo, como foi aplicado questionário de perguntas indutoras.

Os estudos se efetivaram em torno da extração da percepção dos guardas municipais acerca da viabilidade e ausência de setor específico para dirimir questões relativas à comunicação social e

relações públicas, valendo-se da elaboração de questões semiestruturais, apresentadas de forma diretiva, apresentadas em itens específicos para estimular a verbalização das representações internas dos guardas participantes. O uso consistente da técnica possibilitou captar importantes descrições e decodificar informações que pairaram sob os aspectos de satisfação, e os de impactos na dinâmica da vida profissional em consequência da ineficiência na comunicação organizacional. A operacionalização da entrevista se deu de modo a apreender as narrativas, categorizar os conteúdos, sistematizar as informações, considerando os aspectos coletados nas entrevistas, desenvolvendo interpretações e análise dos conteúdos conhecidos.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

Os resultados deste estudo buscam apresentar contribuições para a temática da comunicação organizacional, a partir da compreensão dos guardas civis municipais para a relevância da implantação de um setor específico e efetivo para a gestão e servidores, bem como poderá abrir questões, provocar dinâmicas de acesso e agregar para o contínuo aprimoramento organizacional. Parte-se do princípio da democratização do acesso, da transparência e eficácia dos fluxos de comunicação e gerenciamento da informação em diferentes segmentos, de modo a potencializar a comunicação e minorar impactos entre pessoas e processos de trabalhos.

Os resultados alcançados apontam para melhoria da gama de compromisso organizacional, além permitir atender aos questionamentos que pairam sob a categoria profissional frente questões específicas que demandam informação, requisição, articulação, ação diante de situações de inércia, e resoluções das expressões administrativas encaminhadas. De forma que estes resultados inaugurem novos desafios profissionais, respondam as inquietações trazidas da dinâmica do trabalho e dos direitos a ele atribuído, reestabelecendo interpretações, retraduzindo as ações e inserindo sistematicamente a comunicação social no ambiente e cultura organizacional.

A entrega dos conteúdos que discorrem sobre a percepção dos guardas civis municipais, retroalimenta a importância da implantação deste serviço, cuja organização administrativa poderá influenciar na avaliação de competências, habilidades, comportamentos e satisfação organizacional, além de contribuir em assessorias às organizações parceiras, e outras que porventura venham a conhecer a proposta elaborada pela GCMN. Em análises podemos perceber que muitas das ineficiências de comunicação social decorrem da falta de conhecimento técnico, seleção de recursos humanos e práticas limitadas que não produzem respostas aos anseios, tanto da perspectiva operacional, como as de gestão organizacional.

Nesse sentido, vemos a necessidade da implantação do referido setor de relações públicas que terá por objetivo estudar, propor e executar as ações necessárias a comunicação interna, coletando, organizando, buscando tecnologias e democratizando informações, criando uma cultura de participação e de pertencimento dos atores nos resultados atingidos pela instituição. Nas relações externas, este profissional terá por objetivo, cuidar das formas com que as informações chegam ao público, buscando formas mais adequadas de publicidade/marketing, construindo uma melhor imagem da instituição juntos aos munícipes e toda a sociedade. Diante disso, serão apresentados dois casos reais vivenciados pelos autores do presente estudo como forma de exemplificar a atual necessidade e sugestão de melhorias futuras. Acreditamos que caso o setor já estivesse em funcionamento as possíveis falhas poderiam ter sido evitadas e/ou minimizadas.

Estudos de Casos

Caso I

No mês de julho de 2021, foi dado início ao Curso de Qualificação Profissional (CQP1-2/2021) ocorrido na GCMN e ministrado pela mesma. Como não havia um setor de relações públicas, na ocasião foram apresentados alguns deslizes que poderiam ter comprometido a solenidade e refletido na imagem da instituição. Então, na Tabela 1 serão elencados os fatos observados durante a solenidade

e como seria com o setor ou agente de relações públicas. Não sejamos cruéis em dizer que foi uma experiência ruim, mas se houvesse o relações públicas, com certeza minimizaria em muito o ocorrido, pois o mesmo planejava com antecedência e com estratégia a solenidade. Munido de ações proativas e dinâmicas que informaremos na Tabela 1.

Tabela 1

Fatos observados e sugestões de melhorias em eventos solenes.

Fatos observados	Sugestões de melhorias
Recepção inadequada das autoridades	Se definiria o percurso que fariam as autoridades e os convidados, desde a entrada na GCMN até sua saída (área de estacionamento, banheiros, sala). Além disso, durante a semana do evento, se definiria quais as instalações da GCMN seriam utilizadas.
Problemas no equipamento de som e nos materiais	Todas as instalações que fossem utilizadas pelo evento seriam vistoriadas, testadas e retestadas até véspera do evento, tais como: equipamento de som, cadeiras, mesas, aparelhos e instrumentos elétricos ou eletrônicos, iluminação e equipamentos de informática.
Fotógrafos desorientados para atuar em solenidades	O ideal seria ficar apenas em um lugar específico para fotos e o GM responsável pelas relações públicas se encarregaria de apresentar as instalações da GCMN aos convidados e providenciaria as filmagens para publicar em redes sociais. Além disso, também seria definido e treinado o cerimonialista para o evento
Falta de um <i>coffee break</i> para as autoridades convidadas e todos os participantes do evento	O GM responsável providenciaria o local e todos os alimentos do <i>coffee break</i> para a quantidade de pessoas do evento
Acessibilidade	Buscar acessibilidade para cadeirantes

Assim entendemos que com esse *checklist* e um breve treinamento de todo o pessoal envolvido, as autoridades e convidados entenderiam que a GCMN não cresceu apenas em quantitativo, mas também em qualidade, criando o ambiente ideal para a conquista de novos projetos para a instituição junto a Prefeitura Municipal de Niterói.

Caso II

No contexto atual, onde vivenciamos uma pandemia e temos que nos reinventar a cada dia, vemos a GCMN, através do Centro Integrado de Segurança Pública – CISP, servindo de ouvidoria para dirimir essas e outras problemáticas. Assim, a Tabela 2 apresenta os fatos que foram observados durante esse novo normal.

Tabela 2

Fatos observados e sugestões de melhorias na rotina de trabalho

Fatos observados	Sugestão de melhorias
Déficit de informações entre os órgãos integrantes do CISP.	Otimizar o sistema integrado fazendo com isso um treinamento de uma equipe multidisciplinar para atendimento, registro, encaminhamento e monitoramento do fluxo de demandas organizacional e/ou do público externo. Assim melhorando o <i>feedback</i> e o tornando adequado e atualizado para a sociedade
Melhorias do sistema integrado para registro de denúncias	Propor uma eficiente comunicação interna onde todos tivessem acesso as informações escritas de forma padronizada e de fácil entendimento

Assim, conclui-se que o objetivo do estudo da implantação do setor de comunicação social com o auxílio de GM capacitados para lidarem com relações públicas para facilitar esse processo será de suma importância no contexto da GCMN. Não somente no contexto da Guarda Municipal, mas todas as instituições deveriam se preocupar com isso. Pois havendo uma comunicação sem ruídos, os atores envolvidos trabalham sabendo realmente sua missão diária e desempenham seus ofícios com maior competência e habilidade. Haja vista, que quando o profissional sabe o que fazer e quando motivado ele leva a instituição a excelência do serviço e retornando como benefícios para a sociedade.

Referências

ALVES, A. **Comunicação social e a criança**. Cadernos do Noroeste, vol.5, nº 5, nº 1-2, São Paulo, 1992, p.215-224.

DEVESA, Laura Moura. **A importância da comunicação no contexto organizacional**. Instituto Politécnico de Setúbal, 2016.

FAWKES, J. (2004). **What is public relations?**. In A. Theaker (Ed.), The Public Relations Handbook, 2^a. Ed., PP.3-17, Oxfordshire, Routledge.

JUNIOR, Sidmar José Cruz. **A importância da comunidade nas instituições públicas**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo de Conhecimento. Ano 04, Ed.06, Vol.10, PP. 49-60. Junho 2019.

WATZLAWICK, P., BEAVIN – BAVELAS, J., & JACKSON, D. Pragmática da comunicação humana. Um Estudo dos padrões, patologias e paradoxos da interação. 9º edição. São Paulo: Editora Cultrix. 1993.

SEBASTIÃO, Sônia Pedro. **Relações públicas: a comunicação, as organizações e a sociedade**. Comunicação Pública, vol.7 n12, 2012, 23-42. <https://doi.org/10.4000/cp.112>.

SIGNIFICADOS COMUNICAÇÃO. **O que é comunicação**. Disponível em: <https://www.aureliopositivo.com.br>

A Valorização E Divulgação Do Trabalho Da Guarda Civil Municipal De Niterói Junto Às Mídias Sociais Prefeitura E Gerenciamento Descentralizado De Redes Sociais

Genildo Torres Marco - GCMN
Augusto Scofano Costa – GCMN

Resumo

A utilização das mídias sociais de forma corporativa nos órgãos públicos brasileiros já é realidade há algum tempo. Alguns órgãos públicos, dentre eles a Guarda Civil Municipal de Niterói, ainda não atuam de forma descentralizada nas redes sociais. É flagrante, no caso da Guarda Civil Municipal de Niterói a dependência da Prefeitura para que publicações cotidianas cheguem à população, público alvo da Instituição. Portanto, o presente artigo científico busca analisar o uso das mídias sociais oficiais da Prefeitura Municipal de Niterói, acerca da divulgação do trabalho cotidiano da Guarda Civil Municipal de Niterói, realizar um contraponto com órgãos de segurança pública que já utilizam as mídias sociais para difundir seu trabalho diário, além de propor a replicação, na Guarda Civil Municipal de Niterói, dos modelos de utilização institucional das redes sociais, através de revisão literária, seguindo, com objetivo de fortalecer a imagem da Instituição, estreitar laços com a população, reforçar o conceito de Guarda Cidadã, ampliando o entendimento da Guarda como ferramenta imprescindível para o ordenamento público, deixando claro para a população em geral as atribuições da Guarda Civil Municipal de Niterói, além de divulgar o serviço prestado pelos servidores públicos, garantindo reconhecimento a esses valorosos atores.

Palavras-chave: Guarda Civil Municipal de Niterói, mídias sociais, descentralização.

Abstract

The use of social media in a corporate manner in Brazilian public bodies has been a reality for some time. Some public bodies, including the Municipal Civil Guard of Niterói, still do not act in a decentralized manner in social networks. In the case of Municipal Civil Guard of Niterói, the dependence on the City Hall for daily publications to reach the population, the Institution's target audience, is striking. Therefore, this scientific article seeks to analyze the use of official social media of the Municipality of Niterói, about the dissemination of the daily work of the Municipal Civil Guard of Niterói, to perform a counterpoint with public security agencies that already use social media to disseminate their daily work, in addition to proposing the replication, in Municipal Civil Guard of Niterói, of models of institutional use of social networks, through literary review, following, with the objective of strengthening the institution's image, strengthening ties with the population, reinforcing the concept of Citizen Guard, expanding the understanding of the Guard as an essential tool for public ordering, making clear to the population in general the attributions of the Municipal Civil Guard of Niterói, in addition to publicizing the service provided by public servants, ensuring recognition to these valued actors.

Keywords: GuardCivil Municipal Niterói, media social, decentralization.

1. Introdução

O brasileiro é o povo que mais passa tempo em mídias sociais, somente considerando o uso de dispositivos móveis como smartphones e tablets, com a robusta média de 5,4 horas por dia, de acordo com a agência de análise de mercado mobile app Annie, que divulgou estudos com dados relativos ao segundo trimestre de 2021 (APP ANNIE, 2021).

Este potencial não pode ser desprezado pela Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN), que deseja fortalecer sua imagem perante a população. Além disso, no Brasil, segundo a Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC), realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicada em 2020, dos 5.570 municípios, 1.188 possuem Guardas Municipais que, apesar da promulgação da Lei 13.022/2014, que instituiu o Estatuto Geral das Guardas Municipais, possuem características diferentes umas das outras, desde a cor dos uniformes, formação de grupamentos e até atribuições básicas. O uso do armamento letal, por exemplo, segundo o IBGE, é utilizado em 19 das 26 capitais brasileiras. A cidade do Rio de Janeiro, apesar de contar com efetivo em torno de 7.300 guardas e ser reconhecidamente uma capital com altas taxas de violência não adota o uso de armamento letal.

As particularidades entre as Guardas Municipais do Brasil, por vezes, causam confusões entre os municípios. Uma Guarda que atua prioritariamente no trânsito, em determinado município, pode não ter a mesma característica latente no município vizinho, o que pode causar ao cidadão uma falta de percepção da atuação da sua Guarda.

As mídias sociais tem o poder de acabar com estes possíveis equívocos acerca do trabalho desempenhado pela Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN) em contraponto a outras Guardas Municipais. A prefeitura de Niterói, através da Coordenadoria de Comunicação (CGCOM), percebe o potencial do cidadão brasileiro no uso das mídias sociais as utilizam para divulgar sua política de governo e publicar suas ações, inclusive algumas ações da Guarda Civil Municipal, tanto que mantém ativas páginas no Instagram, Facebook, Twitter, por exemplo.

2. Desenvolvimento

A presença no mundo virtual é uma realidade para diversas empresas e instituições governamentais. Segundo Medeiros, De Paula e Nanni (2019) o desenvolvimento das comunicações por meios digitais, via internet, principalmente com o uso de computadores e smartphones, cria uma forma ágil de disseminação da informação, alterando a maneira como os indivíduos interagem socialmente.

Segundo Bauman (2009), em seu livro *Confiança e medo na Cidade*, a proteção e a segurança são as grandes promessas dos dias atuais, pois as grandes Cidades, construídas para oferecerem segurança para suas comunidades, estão movidas pelo medo do crime. Condomínios, grades, cercas, são dispositivos que afastam o indivíduo do meio urbano comum. O medo do outro nos afasta do contato direto e torna ambientes super populosos, por vezes, em desertos relacionais que geram solidão. A solidão, nos tempos atuais, muitas vezes é suprida através do uso redes sociais, como descrito no livro *Tempos Líquidos*, de Bauman (2007). As relações digitais e o consumo de informações pelo meio digital tornam o meio virtual como parâmetro para concepção da realidade ao seu redor.

Se antes as Instituições de Segurança Pública buscavam a presença do agente atuando nas ruas como principal ferramenta para garantir a manutenção da sensação de segurança da população, as mídias sociais se tornaram outra ferramenta poderosa, pois uma publicação pode alcançar milhares de seguidores de uma só vez. O Guarda Civil Municipal que, por exemplo, detém um criminoso por realizar um furto no Centro da Cidade e, logo após a prisão, esta ação é divulgada a milhares de seguidores, mesmo que de outros bairros ou outras cidades, estes terão a sensação de proteção renovada pelo simples fato do acesso àquela informação.

Portanto, há necessidade de compreensão, por parte da população, do papel da GCMN como ferramenta essencial do poder público municipal para a manutenção da Ordem Pública. Assim, é necessário analisar o uso das mídias sociais nas Instituições de Segurança Pública para implantação de modelo semelhante na Guarda Civil Municipal de Niterói.

2.1 Guarda Civil Municipal de Niterói

A GCMN foi criada em 1924, originalmente denominada de Guarda Civil, como intuito de atuar nas capitais e no Distrito Federal, e só transferida para o município de Niterói, via decreto do Interventor Federal Ernani do Amaral Peixoto, em 27 de dezembro de 1937 (NASCIMENTO; SANTOS; COSTA, 2018). Hoje, conta com quase 675 integrantes que atuam diuturnamente nas ruas da cidade de Niterói para manter o ordenamento público, realizar patrulhamentos preventivos, proteger bens comuns do povo, o patrimônio público, o meio ambiente e realizar o ordenamento do trânsito.

Niterói conta, segundo dados de estimativa do IBGE de 2020, com 515.317 habitantes e, ainda segundo o IBGE, um dos maiores Índices de desenvolvimento humano (IDHM) do país, com 0,837 em uma escala de 0 a 1, além de taxa de 97% de escolarização na faixa etária de 6 a 14 anos. As altas taxas apontadas pelo IBGE demonstram Niterói como uma cidade de qualidade de vida elevada e bastante escolarizada. Uma cidade escolarizada, apesar de não ser sinônimo de politizada, aponta para uma população ativa e ciente de seus direitos e deveres.

A Guarda Civil Municipal, de acordo com a Lei Municipal 3.077 de 2014, que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Guarda Civil Municipal de Niterói, em seu artigo 19, no III inciso, afirma que uma das atribuições do guarda é o desenvolvimento de ações de preservação da segurança urbana no município. Diante disto, aliado a todos os indicadores que traçam o perfil ativo da população niteroiense, é imperioso que a Guarda Civil Municipal utilize todas as ferramentas digitais disponíveis para cumprir suas atribuições legais.

2.2 Mídias Sociais da Guarda Civil Municipal de Niterói

Segundo Medeiros et al. (2019), no senso comum não há notória diferenciação entre mídias sociais e redes sociais. O termo mídias social, de forma prática, englobaria o termo redes sociais.

A Guarda Civil Municipal não possui mídia social ou rede social institucional ativa. As únicas formas midiáticas de interação com a população e público de interesse direto é o site da Secretaria Municipal de Ordem Pública (SEOP), <https://seop.niteroi.rj.gov.br/>, órgão ao qual a GCMN está subordinada, construído em formato de blog, com as principais informações da SEOP, GCMN e Departamento de Fiscalização de Posturas (FIPO). No site é possível ter acesso à estrutura da Secretaria, da Guarda, consultar endereços de e-mail e links da Prefeitura, de assuntos correlatos às atribuições da SEOP.

2.3 Mídias digitais da Prefeitura e a Guarda Civil Municipal de Niterói

A Prefeitura Municipal de Niterói, além de utilizar seu site oficial (www.niteroi.rj.gov.br), atua de forma massiva nas redes sociais para informar as suas ações governamentais e criar laços com o cidadão a fim de manter uma boa imagem perante a população. Facebook, Instagram e Twitter são as principais mídias utilizadas. Com exceção do Instagram, que utiliza o nome de perfil como “Curto Niterói”, as contas institucionais levam o nome de Prefeitura de Niterói.

As ações da GCMN, por vezes, são publicadas nestas mídias sociais, mas ficam quase que restritas à atuação da Coordenadoria de Meio Ambiente (CMA) da GCMN, causando a impressão de

que o único serviço relevante, em meio às várias áreas de atuação da Guarda, é o de resgate de animais. Na Figura 1 é possível ver a postagem onde, inclusive, a CMA é citada de forma equivocada.



Fonte: Facebook da Prefeitura de Niterói

A política da Coordenadoria Geral Comunicação Social (CGCOM) de atuação centralizada em mídias sociais é justificada pela necessidade de alinhamento às políticas públicas do Governo, mas acaba por diminuir o fortalecimento da Guarda Civil Municipal, desmotivando os servidores, que não veem sua atuação reconhecida e deixando de estreitar laços com o cidadão.

A sensação de falta de pertencimento, gerada pela não publicação de ações que não envolvam o resgate e soltura de animais, acabou por provocar a criação de uma conta no Instagram, @guarda.niteroi, não oficial, com 2.023 seguidores, mantida por servidores, para divulgar o trabalho diário da GCMN.

2.3 Mídias sociais nas Instituições de Segurança Pública

Instituições de Segurança Pública brasileiras já lançam mão do uso de redes sociais para aperfeiçoar seus serviços e fortalecer sua imagem perante a sociedade. A literatura aponta modelos diversos de atuação nas mídias digitais online.

Segundo Miranda(2019), a Polícia Militar de Rondônia (PMRO), apesar de possuir Diretoria de Comunicação Social com contas ativas no Facebook, Instagram, Youtube e Site da Corporação, atua, também, de forma descentralizada, através de suas Companhias destacadas, Batalhões e Organizações Policiais Militares (OPM's) da Polícia Militar de Rondônia. Miranda (2019) destaca que a criação de outras páginas da PMRO, que não as mantidas pela Diretoria de Comunicação Social da Instituição, foram criadas pela necessidade identificada pelos agentes de segurança pública em divulgar o trabalho diário desempenhado. Foi observado que a principal rede social alvo de descentralização na PMRO é o Facebook. O autor relata, ainda, que a rede social Facebook, levando em conta as páginas criadas por Companhias destacadas e Batalhões, muitas vezes com identidade visual diversa da Diretoria de Comunicação Social, corresponde a 50% dos seguidores de todas as mídias sociais da Corporação.

A Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) é exemplo de grande presença nas mídias digitais online. Somente sua página oficial no Facebook, em agosto de 2021, contava com mais de um milhão e duzentos mil seguidores, com postagens regulares, interação social e alto engajamento dos seguidores. Segundo Medeiros(2019), a PMESP, em 2010, cria um Plano de Comunicação Social, após entendimento da Corporação acerca da necessidade de interação social digital e produção de conteúdo, com objetivo de divulgar as ações diárias aumentando o conceito com a sociedade e fortalecer a imagem da maior Polícia Militar do Brasil.

Medeiros (2019) destaca, conforme aconteceu em Rondônia, que a Polícia Militar de São Paulo também atua de forma descentralizada no Facebook, mas, de forma diversa de Rondônia, a orientação partiu diretamente do Comando Geral da Polícia Militar de São Paulo, em reunião de Coronéis e, posteriormente, transmitida através de mensagem eletrônica nos termos a seguir:

De: Maria Aparecida de Carvalho Yamamoto/PMESP/BR Para:
PMESP_CORONEIS, PMESP_Ten_Coroneis, PMESP_CAP Data:07/06/2011 20:58 Assunto: Facebook
Srs,

Considerando que o mundo moderno está engrenado na era das Informações, e a cada dia são criadas difundidas matérias, notícias e acontecimentos de maneira rápida e ágil; que as redes sociais são conglomerados de instituições e pessoas que a todo o momento se interagem e compartilham ideias, valores, e ações; que o Governo do Estado de São Paulo, por meio da Resolução SGP-15 de 25Jun09, já possibilita o acesso de todos os seus servidores estaduais às redes sociais; 75 que o Comandante da OPM é responsável pela interação da OPM com o público externo, por meio de mensagens eletrônicas, bem como qualquer outra forma de comunicação digital, podendo ser tal função delegada ao Oficial P

5, conforme artigo 30, das I-31 PM; que na atualidade o Facebook é a Rede Social mais acessada no mundo, ultrapassando os 600 milhões de usuários; considerando, por fim, que inúmeros órgãos públicos Federais, Estaduais e Municipais já estão utilizando as redes sociais para interagir com seus diversos públicos de interesse, solicito que todos os Chefes, Comandantes e Diretores criem perfis Corporativos no Facebook, com base na Política do Comando Geral que presa pela transparência e visibilidade da Imagem da Instituição. Com a criação dos perfis cada Chefe, Comandante ou Diretor poderá realizar a divulgação de suas atividades, com possibilidade de inclusão de fotos e vídeos. O usuário a ser criado deverá constar a identificação da OPM e o nome do seu Chefe, Comandante ou Diretor, conforme exemplo: 10BPM/M Tem Cel PM João. Após criado o perfil da OPM, este comando deverá solicitar “Amizade” ao perfil da Polícia Militar do Estado de São Paulo: “Polícia Militar de (PMESP)” este é o perfil oficial, acessando através do link <http://www.facebook.com/home.php#!/profile.php?id=100002524834592> Caso não seja possível o acesso pelo link acima, realize a pesquisa em “procurar” digitando: “Polícia Militar de (PMESP)”. Visualizando o perfil da Polícia Militar, clique em “Adicionar aos amigos”. Ao ser alterado o Chefe, Comandante ou Diretor da OPM, o perfil deverá ser atualizado. Solicito, ainda, que sejam observadas as

orientações do Exmo. Sr Comandante Geral, proferida na reunião do Conselho de Coronéis, nesta data, quando da criação do perfil da OPM. Qualquer dúvida entrar em contato com o Cap Silva Júnior, deste Centro, pelo telefone: 3327-7175. Atenciosamente, Maria Ap. de Carvalho Yamamoto Cel. PM Chefe do CComSoc (PMESP, 2011) A medida se alinha com a política do Governo do Estado de São Paulo, que já havia, por intermédio da Resolução nº 15 da Secretaria de Gestão Pública, autorizado (e incentivado) o acesso dos servidores estaduais às redes sociais. A Polícia Militar do Estado de São Paulo, em observância à mesma Resolução da Secretaria de Gestão Pública, já havia autorizado o acesso às redes sociais em todos os seus terminais de computador, independente da exigência de senhas e extensiva a todos os seus integrantes (MEDEIROS, 2019).

3. Metodologia

O presente estudo foi realizado a partir de revisão de literatura sobre a utilização de redes sociais em instituições de segurança pública do Brasil. Foram considerados na pesquisa artigos científicos, consultados através do indexador Google Acadêmico, considerando a relevância sobre o tema. Livros de autores renomados, que abordam o tema relacional da sociedade e comunicação digital. Dados foram extraídos de sites da internet e Institutos de Pesquisa de renome.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

A relevância do tema redes sociais para GCMN é facilmente identificada graças às diversas mudanças ocorridas nas Guardas Municipais do Brasil, principalmente a partir da promulgação da Lei Federal 13.022/2014, que instituiu o Estatuto Geral das Guardas Municipais. A partir dos dados coletados com base em revisão literária, foi identificado o modo de consumo de produtos digitais pelo brasileiro em mídias sociais, que é plenamente justificado pelo contexto urbano atual das cidades e a reclusão do ser humano por temor a violência.

Apesar de busca extensiva na literatura por materiais de que versassem sobre a utilização das mídias sociais como ferramenta para fortalecimento relacional das Guardas Municipais com a população, não foram encontrados estudos específicos, por isso o tema foi pesquisado a partir de estudos sobre a Polícia Militar do Estado de Rondônia e a Polícia Militar do Estado de São Paulo.

Ambas as Instituições de Segurança Pública pesquisadas identificaram a necessidade de exposição de sua rotina em mídias digitais para aumentar a proximidade com o cidadão, que é o seu público alvo. Foi observado que as duas Instituições possuem Departamento de Comunicação Social ativos para lidar com estes desafios.

A Polícia Militar de Rondônia, como descrita por Miranda (2019), utiliza as mídias sociais para divulgar o serviço prestado a população, através da publicação de matérias de jornais, divulgação de datas comemorativas, além de propagar a complexidade da atividade policial, a fim de que o cidadão seja inserido na realidade da Corporação. O Facebook é apontado como principal rede social de interesse, visto que apresenta maior popularidade entre os brasileiros. A descentralização do uso de contas de redes sociais criadas diretamente por servidores de Batalhões e Companhias destacadas, é descrita como um fenômeno natural por Miranda (2019). Essas páginas, apesar de compartilharem o conteúdo produzido pela Diretoria de Comunicação Social da PMRO, por vezes cria conteúdo com identidade visual diversa da Diretoria anteriormente citada, criando, em alguns casos, a percepção de se tratar de outra unidade de Polícia Militar. A falta de normativas internas acerca da divulgação de material institucional nas mídias sociais e a falta de padronização de elementos gráficos por parte de perfis não oficiais da Polícia Militar de Rondônia foi destacado como principal desafio a ser enfrentado pela Diretoria de Comunicação Social, que necessita criar diretrizes para que as publicações não corram o risco de serem divergentes da missão de divulgar o serviço diário da PMRO e fortalecer a imagem da Instituição.

O estudo de mídias sociais da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP), por Medeiros et. al. (2019), também analisa o uso das redes sociais para interação digital com a população. A padronização de uso de redes sociais em nível corporativo foi observada em 2011, a partir de mensagem por e-mail de regras para o uso do Facebook, inclusive determinando aos Coronéis, Tenentes-Coronéis e Capitães a criação de perfis de Companhias destacadas e Batalhões, a exemplos de outros órgãos públicos das esferas Federais, Estaduais e Municipais. O objetivo da PMESP ao tomar essa decisão foi o compartilhamento e visibilidade do serviço realizado diuturnamente pelos policiais militares do Estado de São Paulo com o principal objetivo de fortalecer a imagem da Instituição e trazer o cidadão para dentro do sistema a fim de gerar empatia com o trabalho complexo exercido pela PMESP.

A PMESP ao enxergar a necessidade de atuar no universo digital, não se privou do desafio e criou um regimento, já pensando na atuação desconcentrada em mídias sociais, para que a maior Polícia Militar do Brasil pudesse trabalhar de forma massiva e objetiva a questão das mídias sociais e não ficar à mercê da grande imprensa. Somente a página oficial da PMESP no Facebook, em agosto de 2021, conta com mais de um milhão e cem mil seguidores, demonstrando o poder das redes sociais, se utilizadas de forma estratégica.

A Guarda Civil Municipal de Niterói ao tomar, para si, como exemplo os casos acima descritos, pode, alinhada com a política de comunicação social do executivo municipal, criar seu próprio Departamento de Comunicação Social que, além de abastecer o poder executivo com conteúdo de relevância, poderá gerir suas próprias contas em redes sociais de interesse, diminuindo ruídos com perfis em redes sociais criados de forma não oficiais, a fim de destacar o trabalho diuturno, realizado em todas as áreas da cidade, demonstrando as atribuições da GCMN e sua relevância para população niteroiense, como uma das responsáveis pela manutenção da Ordem Pública no município. O trabalho corporativo em redes sociais não visa somente alcançar o público externo, buscando fortalecimento da imagem institucional. O agente municipal de segurança pública é naturalmente cativado ao ver o reconhecimento e divulgação institucional do serviço que presta, pois apesar das vantagens pecuniárias que percebe, regularmente é pouco reconhecido ou demasiadamente criticado, pela população, pelo poder de polícia administrativa que exerce, impedindo que o interesse particular se sobreponha ao interesse público.

Um Departamento de Comunicação Social, com material humano próprio, alinhado a diretrizes claras, equipamentos condizentes com o serviço a ser executado, pode gerar um impacto positivo na Instituição, evitar crises a partir da transparência das ações desempenhadas pela Guarda Civil Municipal de Niterói e servir como exemplo para que outras Guardas Municipais do Brasil percebam a necessidade de se conectar ao seu público, reforçar sua importância e demonstrar os esforços diários dos servidores valorosos que fazem parte do seu quadro efetivo.

Por todo exposto, fica evidente a importância da criação de perfis oficiais da GCMN em redes sociais de amplo espectro, através de um Departamento de Comunicação Social da Guarda, alinhado à política governamental, mas de forma descentralizada, para robustecer a imagem da Instituição e estreitar seu relacionamento com a população.

Referências

App Annie. Stateof Mobile 2021; Disponível em: <<https://www.appannie.com/en/go/state-of-mobile-2021/>>, Acesso em: 05/08/2021.

BRASIL. Lei Federal nº 13.022, de 08 de agosto de 2014. Dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 08 de agosto de 2014. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13022.htm>, na data de 05/08/2021.

BAUMAN. Tempos Líquidos, Editora Zahar, 1ª Edição, 2007.

BAUMAN. Confiança e medo na Cidade, Editora Zahar, 1ª Edição, 2009.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PESQUISA DE INFORMAÇÕES BÁSICAS MUNICIPAIS. 2020; Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101770.pdf>, Acesso em: 05/08/2021.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estimativas da População de Niterói. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9103-estimativas-de-populacao.html>

LEI Nº 3077, DE 27/02/2014. INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE NITERÓI E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rj/n/niteroi/lei-ordinaria/2014/307/3077/lei-ordinaria-n-3077-2014-institui-o-plano-de-carreira-cargos-e-remuneracao-dosservidores-da-guarda-civil-municipal-de-niteroi-e-da-outras-providencias>

MEDEIROS, E.; A.; DE PAULA, H. A.; NANNI, S. A. M., 2019. A mídia social como canal de divulgação das respostas Institucionais. UNISANTA LAW AND SOCIAL SCIENCE – P.132-149; VOL. 8, Nº 1 (2019). Disponível em: <https://periodicos.unisanta.br/index.php/lss/article/view/2047>

MIRANDA, Alex Carvalho de. AS REDES SOCIAIS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE RONDÔNIA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A DESCENTRALIZAÇÃO DA DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL PELO FACEBOOK. REVISTA SILVA – P. 32-50; V.3 N.2 (2019). Disponível em: <http://www.ebrevistas.eb.mil.br/silva/article/view/3412>

NASCIMENTO, Flávio; SANTOS; Alexandre; COSTA, Fernando. A Guarda Civil Municipal de Niterói: Aspectos Históricos. Revista Científica Guardiões de Niterói, v.1, n. 1, p. 7-20. 2018. SEOP, Secretaria Municipal de Ordem Pública. Disponível em: <https://seop.niteroi.rj.gov.br/>,

A Importância Dos Cursos Regulares De Primeiros Socorros Na Proteção Da Comunidade

Mônica Pereira De Melo - GCMN
Délío Nogueira Lemos Filho - GCMN

1. Resumo

Este artigo teve como objetivo analisar a importância de ter cursos regulares de Primeiros socorros para a Guarda Civil Municipal identificando o campo de atuação do Guarda nas ocorrências atendidas, levantar as responsabilidades do Guarda quanto ao primeiro atendimento a vítimas de acidente ou mal súbito na rua. Esclarecer que só com treinamentos regulares os agentes estarão seguros para realizar uma intervenção ou contatar um serviço de emergência. Apontar Guardas Municipais coirmãs que realizaram cursos de primeiros socorros a seus agentes reconhecendo tal necessidade para esse empenho. Salientar a atuação da Guarda e os treinamentos deste nela executado. Os participantes deste estudo foram o Inspetor Geral, a Coordenadora enfermeira e o Guarda enfermeiro do núcleo de atendimento ao servidor; Subinspetora responsável pelo departamento pessoal; coordenador responsável pelo observatório da Guarda através de entrevistas semiestruturadas. Optou-se pelo levantamento bibliográfico e entrevista qualitativa. Tendo como resultado desta pesquisa a grande demanda da Guarda no atendimento á vítimas de acidentes e o reconhecimento de seus membros da importância de formação no assunto de primeiros socorros na instituição. Finalmente, constatou-se que o Guarda Civil Municipal de Niterói capacitado e treinado regularmente tem segurança ao realizar procedimentos de primeiros socorros corretamente, contribuindo para a preservação da vida e redução das taxas de morbidades.

Palavras-chave: Primeiros Socorros; Guarda Civil Municipal de Niterói; Atendimento; Vítima e emergência.

2. Abstract

This article aimed to analyze the importance of having regular courses in First Aid for the Municipal Civil Guard, identifying the Guard's field of action in the occurrences attended, to raise the Guard's responsibilities regarding the first assistance to victims of accidents or sudden illness in the street. Clarify that only with regular training will agents be safe to carry out an intervention or contact an emergency service; appointing co-sister Municipal Guards who provided first-aid courses to their agents, recognizing such a need for this effort; to highlight the performance of the Guard and the training carried out therein. The participants in this study were the Inspector General, the Nurse Coordinator and the Nurse Guard of the server's service center; Sub-inspector responsible for the personnel department; coordinator responsible for the observatory of the Guard through semi-structured interviews. We opted for a bibliographic survey and a qualitative interview. As a result of this research the great demand of the Guard in assisting victims of accidents and the recognition of its members of the importance of training in the subject of first aid in the institution. Finally, it was found that the Municipal Civil Guard of Niterói, trained and regularly trained, is safe to perform first aid procedures correctly, contributing to the preservation of life and reduction of morbidity rates.

Keywords: First aid; Municipal Civil Guard of Niterói; attendance; victim and emergency.

Introdução

Quando acontece um acidente dentro do Município, nem sempre os Bombeiros são os primeiros a chegarem ao acidente, a Guarda Civil Municipal (GCM) muitas das vezes chega primeiro ou até mesmo presencia o fato por estar nas ruas todos os dias, a Guarda Civil de Niterói (GCMN), atualmente conta com um efetivo operacional com cerca 700 guardas distribuídos em cinco inspetorias regionais e cinco coordenadorias, que são elas: Coordenadoria de Trânsito; Coordenadoria de Meio Ambiente, Coordenadoria da Patrulha Escolar, Coordenadoria de Ações Táticas e Coordenadoria de Assistência Social, já as regionais são distribuídas nos bairros do

município de acordo com as Resoluções SEOP – 009/2014-DO-27/09/2014 e Resolução SEOP 002/2018.

Nesse contexto poderemos afirmar que a atuação dos agentes da GCMN está relacionada diretamente em atendimento à população, no seu dia a dia: nas ruas, nas praias, nas escolas e em vários outros ambientes onde são solicitados a todo momento, seja para uma simples informação como até um pedido de socorro, uma emergência, e que muitas das vezes podem até salvar vidas. A GCM está presente na vida do cidadão diariamente, e precisa estar bem-preparada para um bom desempenho de suas funções e para isso conta com cursos de formação e aprimoramento. O primeiro contato do munícipe numa situação problema e/ou emergencial na rua é com o Guarda que eles vão se deparar, nesse sentido encontrando um profissional bem-preparado e seguro em sua atuação, fará toda a diferença no atendimento.

Atualmente na GCMN, contamos com um departamento de ensino e pesquisa que realiza cursos de formação para os novos guardas municipais, oriundos de concurso público destinado a esta instituição, como também curso de qualificação profissional para servidores com mais de 10 anos de instituição, que qualifica e aprimora não somente seus agentes, como agentes de outras instituições de cidades vizinhas, Guardas coirmãs.

Dentre os cursos ministrados por este departamento há a presença da disciplina de Primeiros Socorros, visto a necessidade desse preparo para a atuação no dia a dia. Diante disso, o objetivo do presente artigo é demonstrar a

importância de se ter cursos regulares de treinamentos de primeiros socorros para o agente estar bem-preparado, de forma segura para atendimentos iniciais às vítimas quando necessário em sua atribuição de trabalho.

2. Desenvolvimento

1.A importância dos primeiros socorros

Os primeiros socorros são técnicas de emergência aplicadas a vítimas que precisam de ajuda imediata, seja por mal súbito ou acidentes. O principal objetivo dos primeiros socorros é evitar a piora do quadro e manter os sinais vitais da pessoa enquanto os médicos socorristas não chegam ao local. Identifica-se a necessidade de aplicação dos primeiros socorros em diversas situações, sendo as mais comuns sem acidentes automobilísticos, atropelamento, acidentes domésticos, tumultos, incêndios, catástrofes da natureza, acidentes de trabalho e na indústria, guerras e conflitos, ou mesmo causas fisiológicas em pessoas.

Ao falar da importância do conhecimento de primeiros socorros não podemos deixar de citar o instituto nacional de emergência médica (INEM) que prioriza a formação em Suporte Básico de Vida (SBV). Desta forma o GCM, tem uma grande responsabilidade em buscar essa formação para seu agente, pois “admite-se que podem ser alcançados 70% de sobrevivência quando o socorro é adequado, rápidos e eficaz, e aplicado por socorristas capacitados, sejam eles leigos ou profissionais da Saúde” (MENEZES; ROCHA, 2013 citado por VÁZQUEZ, 2019).

O objetivo do Suporte Básico de Vida é levar o leigo a “reconhecer situações de perigo de vida eminente, saber como e quando pedir ajuda e saber de imediato, sem recursos qualquer, realizar manobras para a preservação da ventilação e da circulação, até que possa chegar ao hospital” (INEM 2012). Ainda assim, temos que citar também a matriz curricular nacional para guardas municipais disponibilizada pelo Ministério da Justiça através da Secretaria Nacional de

Segurança Pública/SENASP que é um referencial nacional na formação em segurança pública. No item “X - Disciplinas e programas

necessários da formação da Guarda Municipal no Brasil” encontra-se uma série de temas sobre esse assunto. Neste item, nas páginas 35 e 36 encontra-se também Noções Básicas de Primeiros Socorros com carga horária de 32 horas (teoria, prática e avaliação). E tem por “objetivo habilitar para a prestação de atendimento básico a vítima de acidente ou mal súbito, até a chegada de auxílio qualificado, quando for necessário”. Os objetivos da disciplina presente na matriz curricular são: “A responsabilidade ética e legal no atendimento pré-hospitalar; Avaliação do cenário do acidente; e Procedimentos e técnicas socorristas.”(SENASP,2004/2005)

2. Primeiros Socorros no âmbito da Guarda Civil Municipal

A GCM tem um papel muito importante na realização do atendimento inicial a vítima. Ele pode minimizar o sofrimento e até diminuir a presença de sequelas, tendo por objetivo manter os sinais vitais evitando o agravamento da situação da vítima até a chegada de um auxílio médico. Sendo assim, as Guardas Municipais por meio de educação permanente e regular deve estar sempre capacitando seus agentes para que cada vez mais o tornem mais seguros e eficazes no atendimento de emergência ao munícipe.

Todas as equipes operacionais do GOE da GM RJ contam com, pelo menos, um guarda socorrista, capacitados no Curso Especial de Resgate e Ações de Socorro, promovido pelo grupamento especial e que tem 166 horas de duração. A maioria dos profissionais têm formação na área de saúde e, além do curso oferecido pelo grupamento, também passam por treinamentos e capacitações constantes de aperfeiçoamento e atualização, como o oferecido pelo BOPE. A função dos socorristas nas equipes é a de dar suporte e prestar os primeiros socorros aos integrantes da patrulha em situações emergenciais, no caso de deferimentos. Além disso, caso haja necessidade, os agentes também dão apoio de suporte aos cidadãos em casos de acidentes, estabilizando as vítimas até a chegada do socorro especializado.(disponível em: <https://www.rio.rj.gov.br/>)

1. Primeiros Socorros no contexto da Guarda Civil Municipal de Niterói

Em 2018.1 a GCM Niterói cria parceria com o complexo hospitalar de Niterói (CHN) em treinamento de primeiros socorros com o objetivo de dar condições ao agente para oferecer um atendimento inicial as pessoas de rua. “O curso contou com aulas teórica e prática sobre SBV com técnica de reanimação, manejo de desfibrilador e contenção de sangramento, ministrado pelo Coordenador de Emergências do CHN Alex Sander Ribeiro” (disponível na publicação do jornal extra em 2018).



Figura 1: Treinamento de primeiros socorros
Fonte: Jornal Extra (disponível no website em 05/07/18).

2. Central de emergência da guarda municipal (153)

Todo cidadão que se encontra em uma emergência pode solicitar ajuda ao disque 153 que atua na proteção da população encaminhando a demanda ao órgão específico: GCMN, Nittrans, PMRJ e outros. Essa central funciona 24 horas por dia dentro do centro Integrado de Segurança Pública (CISP), que possui o sistema de monitoramento de câmeras que monitoram os espaços urbanos da cidade de Niterói. Muitos atendimentos do GCM na rua são também solicitados por denúncia via 153, o GCM mais próximo do local recebe o chamado pelo rádio comunicador feito pelos CISP que passa a localização exata do acidente ou da ocorrência solicitada.

Dessa forma, a atuação do guarda é imediata, quando possível, ele mesmo faz atendimento, quando não, repassa a situação real ao CISP para que seja encaminhado ao órgão competente. São feitos muitos atendimentos de emergência com demanda do 153, veja a estatística dos últimos três anos: - “2019: 110 registros; - 2020: 265 registros; - 2021(jan-ago): 308 registros e no total deste período: 683 registros.” Com essa ferramenta o guarda chega primeiro na ocorrência, e se necessário realiza o atendimento de primeiros socorros até a chegada da ambulância, quando for o caso.(fonte: Observatório da GCMN)

Atualmente dentro da sede situada na Cidade de Ordem Pública temos o departamento de ensino e pesquisa que oferece ao GCM curso de capacitação e aprimoramento, estando incluso em sua matriz curricular a disciplina de primeiros socorros, em alguns cursos ministrados. Destarte, o GCM treinado vai para rua atuar mais seguro e sua ação mais eficiente quando se depara frente a uma situação-problema, seja ela de vítima de acidente ou por doença súbita, o mesmo terá condições de analisar a gravidade e iniciar as técnicas de primeiros socorros, seja para acalantar uma dor, ou até mesmo salvar uma vida.

Exemplos de ocorrências atendidas pela GCMN:

1. COORDENADORIA DE AÇÕES TÁTICAS (CAT)

“Quando de serviço em patrulhamento pelo centro da cidade presenciei um acidente de bicicleta onde a ciclista veio a ferir a testa e se desestabilizar emocionalmente com o sangue que escorria pelo seu rosto. Eu GCM P. Martins acalmei a vítima e realizei os primeiros socorros na mesma, certificando se de que não havia nenhuma fratura, procedi com um curativo no ferimento citado. (fonte: relato Pedro Henrique Oliveira Martins)

Importante ressaltar que esse GCM possui treinamento de primeiros socorros e todos de sua coordenadoria andam com *kit* de primeiros socorros dentro da viatura, que é frequentemente utilizado, não necessitando assim de um atendimento hospitalar a ocorrência foi encerrada. Relatou o GCM

2- COORDENADORIA DE TRÂNSITO (CT)

De moto, Guarda Civil Municipal de Niterói ampara grávida em trabalho de parto.

O GCM, enquanto desviava trânsito, socorre e transporta grávida em meio ao congestionamento causado por ônibus sequestrado na Ponte Rio-Niterói.(website SEOPNITEROI)

Do grupamento motorizado de trânsito, o GCM estava desviando o trânsito na Rua Benjamin Constant, no Barreto. Ele fazia parte do contingente deslocado para organizar o fluxo de veículos em meio à confusão. “Veio um rapaz me pedir ajuda, dizendo que tinha uma pessoa em trabalho de parto, que estava sendo levada para o hospital. O carro não tinha como dar ré”, explicou o guarda. De moto, desviando dos carros, ele chegou ao local onde estava a gestante. “Ela me disse que tinha condições de andar de moto, coloquei o capacete nela e fui até o hospital”, disse ele. A mesma foi levada pelo GCM para o Hospital de Icaraí, onde era seu destino. A gestante chegou à unidade de saúde às 12h40. Uma hora depois, a bebê nasceu, com 2,890 kg e 47 centímetros. “Minha primeira neta. No meio de uma confusão louca, de um dia como esse, nasceu uma vida”, destacou a avó da bebê. O GCM voltou ao hospital após o expediente, para conferir se todos estavam bem, e foi surpreendido com o nascimento do bebê. “O guarda foi um anjo que apareceu na minha vida e na vida da minha filha”, afirmou a mãe do bebê.(g1.globo.com.,2019)

Figura 2. Socorro a gestante.



Fonte: disponível website SEOPNITEROI

3. Método

Esse estudo foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico e entrevista qualitativa sobre a importância dos cursos regulares de primeiros socorros na proteção da comunidade. Para tanto, foram utilizados artigos científicos, dissertações de mestrado e pesquisas disponibilizadas em *sites* confiáveis sobre o tema. As entrevistas foram realizadas com um GCM graduado em Enfermagem, GCM responsável pelo NAS, GCM responsável pelo Departamento Pessoal, GCM responsável pelo Observatório e o Inspetor Geral.

4. Resultados e conclusões

Esse estudo mostra a importância da qualificação regular do GCM em primeiros socorros. Em discussão da pesquisa realizada compreendemos que somente com instrução e treinamento regulares estamos seguros e certo do que fazer, ao prestar os primeiros socorros a população e ou qualquer outro parente, amigos e familiares. Não podemos mais ser leigos no assunto e fechar os olhos para a realidade. A GCM, atua com muito mais abrangência de forma humanizada no atendimento ao munícipe, e essa dinâmica deve ser contínua e multiplicadora desse conhecimento.

Segundo enfermeiro GCM Fábio Farias da Silveira relatou que:

“na implantação do projeto de enfermagem um colega se apresentou com muita dor no peito, e naquele momento foram verificados os sinais vitais, pulsos e pressão arterial bons porém ao pedir para que tocasse em alguma parte do peito ele relatou que doía muito e tinha sensação de vômito, foi sugerido infarto, logo o colocamos na viatura e levamos até o hospital, chegando, o médico confirmou o meu diagnóstico e ainda completou que se não tivesse sido feito esse atendimento inicial, não garantiria a vida dele até o final do dia. Esse ocorrido foi de um grande impacto e experiência para todos nós.”

Já segundo o coordenador responsável pelo observatório diz que:

“São muitas as ocorrências com vítima atendidas pela GCMN como mostra o quantitativo calculado a partir do boletim de ocorrência da GCMN preenchido pelo próprio agente: 2018-82 registros; 2019-80 registros; 2020-19 registros; 2021(jan-ago)-09 registros, calculado a partir de chamadas via 153 (CISP) 2019- 110 registros; 2020- 265 registros; jan- ago/2021 308 registros e no total deste período: 683 registros.”

Isso nos mostra que a demanda da GCMN é bem relevante e que o treinamento regular de atendimento de primeiros socorros se faz necessário sempre, para um bom desempenho na atuação do mesmo.

Ainda nesse sentido, quando perguntado para o Inspetor Geral sobre a quantidade de cursos realizados na GCMN dentro de sua gestão, ele disse que *“direcionado mesmo apenas dois, aí sim, com essa necessidade fomos pedindo a inclusão dessa disciplina, ajustando aqui e ali, aumentando a carga horária, mas ainda acho pouco deveríamos ter mais”*. Desta forma, isso revela a necessidade dessa pesquisa porque quando o comando concorda e reconhece a necessidade fica mais fácil a implementação.

Além da referida GCM de Niterói já citada, outras Guardas Municipais também tiveram treinamentos de Primeiros Socorros, são elas:

-Guardas Municipal de Maricá/RJ: O município realiza treinamento de primeiros socorros para agentes de segurança e orientadores de trânsito da guarda municipal.(Disponível em: <https://www.marica.rj.gov.br>).

Instrução realizada pelos próprios guardas capacitados, GM Jorge Henrique Fortunato e o GM Bruno da Silva Arcoverde, ambos enfermeiros. “O objetivo deste curso é melhorar atendimento junto à população e aos turistas que visitam a cidade. Seja em um simples acidente ao algo mais complexo que venha a ocorrer nas praias, lagoas, ruas e até mesmo dentro de casa”, explicou o guarda municipal, enfermeiro especialista em primeiros socorros, Jorge Fortunato. “Com a capacitação que está sendo oferecida, esses agentes ganham confiança e preparação técnica e a população ganha um atendimento de excelência”, garantiu o guarda municipal.

“Viemos aqui contribuir para esse trabalho de grande importância para a população de Maricá. O conhecimento sobre ações de primeiros socorros pode salvar vidas e essa é a nossa missão”, afirmou o guarda municipal e também, enfermeiro, Bruno Arcoverde. “Nós tivemos o cuidado de trazer para essa capacitação e enumerar aspectos que seriam pontuais no dia a dia, como por exemplo, engasgo, parada cardíaca, insolação, queimaduras, ferimentos, ou seja, todas são situações que podem ser trabalhadas com esses agentes e obviamente isso causará uma segurança maior quando esses profissionais se depararem com uma dessas emergências”, explicou Bruno.

-Guarda Municipal de Macaé/RJ: Cruz Vermelha ministra curso de primeiros socorros em Macaé.(Disponível em: "<http://www.macaee.rj.gov.br>")

Um curso de primeiros socorros será ministrado por representantes da Cruz Vermelha Brasileira para agentes e voluntários (já formados) da Defesa Civil e Guardas Municipais de Macaé. As aulas serão realizadas nas proximidades da antiga estação ferroviária de Glicério, localidade da região serrana. De acordo com o integrante do setor de comunicação da Secretaria Municipal Adjunta de Defesa Civil, Patrick Santos o principal objetivo é qualificar os profissionais. “Esse treinamento será muito importante porque já estamos perto do verão, estação na qual há um movimento intenso na Serra, especialmente nas cachoeiras”, ressaltou o mesmo.

-Guarda Municipal de Resende/RJ: Guardas municipais de Resende poderão participar de cursos de primeiros socorros (Disponível em <https://avozdacidade.com/wp/guardas-municipais-de-resende-poderao-participar-de-cursos-de-primeiros-socorros/>).

Com o objetivo de capacitar os agentes da guarda municipal para prestar os primeiros atendimentos de saúde à população em uma situação de emergência o vereador Tiago Forestieri solicitou ao poder executivo que a corporação receba treinamento de primeiros socorros. O vereador justificou o pedido informando que recentemente foi noticiado o trabalho da Polícia Militar de São Paulo, que salvou a vida de um recém-nascido que estava engasgado sem conseguir respirar. Ele explicou que os policiais conseguiram contornar a situação e salvar a vida do bebê que recebeu através de técnicas de massagem, durante o primeiro atendimento antes da chegada de um órgão de saúde. “entendendo a importância de ter um guarda municipal cada vez mais preparada solicito que seja oferecido um curso de Primeiros Socorros para os guardas municipais para assistir nossos guardados a agir em caso de emergência como esses que foi citado”, defendeu Forestieri.

-Guarda Municipal de Tanguá/ RJ: Novos guardas municipais passam por curso de formação (Disponível em <https://www.google.com/amp/s/tangua.rj.gov.br/>).

De acordo com o Comandante da Guarda Civil Municipal, Wesley Lopes é a primeira vez que a prefeitura aplica a prática de um curso de formação aos guardas concursados antes de ser iniciado o trabalho efetivo. “O Curso de Formação Profissional é um marco para a instituição. Até então, eram realizados apenas treinamentos de forma esporádica, mas agora estamos oferecendo um curso de formação para treinarmos adequadamente, avaliando os alunos e todo seu aperfeiçoamento ao decorrer do treinamento”, destacou Lopes

-Guarda Municipal de Búzios/RJ: Guardas Mirim de Búzios fazem curso de primeiros socorros (disponível em <https://buzios.rj.gov.br/aspirantes-da-guarda-mirim-de-buzios-fazem-curso-de-primeiros-socorros-ministrado-pela-cruzvermelha/>)

Os alunos da Escola de Comando maior da Guarda Mirim (ESCOM) de Búzios realizado no Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Guardas Mirins de Búzios, o curso de primeiros socorros, ministrados pela equipe da Cruz Vermelha. O curso que é uma conquista da Coordenadoria Geral do Programa Educacional e Preventivo as Drogas, Trânsito e Violência, da Guarda Civil de Búzios, é de suma importância para os aspirantes, pois possibilita salvar vidas



Figura 3. Curso de Primeiros Socorros.
Fonte: <https://buzios.rj.gov.br>

- Guarda Municipal do Rio de Janeiro/RJ: Guardas municipais que integram a equipe de socorristas do Grupamento de Operações Especiais (GOE) participaram, de instrução de socorro operacional com o Batalhão de Operações Especiais (BOPE) da Polícia Militar. (Disponível em: www.rio.rj.gov.br)

O treinamento foi realizado na sede da unidade especial, em Laranjeiras, na Zona Sul do Rio, exclusivamente para os guardas municipais. A turma contou com 17 alunos. A capacitação é voltada para o atendimento pré-hospitalar em áreas de conflito urbano, como na contenção de tumultos em jogos ou protestos, onde o efetivo GOE costuma atuar. Ministrada pelo cabo, da equipe de instrutores do BOPE, o treinamento contou com aulas práticas e teóricas, como controle de Hemorragias Massivas, Controle de Vias Aéreas e Tratamento Pré-hospitalar do Pneumotórax, Estabilização e Transporte de Vítimas e Montagem de Kits Básicos de Individuais de Socorro.



Figura 4. Curso de Resgate e Ações de Socorro.

Fonte: www.rio.rj.gov.br

Diante desse resultado, podemos refletir que o conhecimento de primeiros socorros é fundamental para o GCM que atende a população diariamente e que tal diagnóstico só acontece se o agente estiver bem-preparado. Assim, foi exposto aqui a importância dos cursos regulares de primeiros socorros e a atuação do GCM quanto ao atendimento inicial numa ocorrência com vítimas. Deixando claro a necessidade de realização de treinamentos regulares para que o agente se sinta seguro na administração dos procedimentos. Portanto, sugerimos para investigações futuras sobre os procedimentos e técnicas de primeiros socorros realizados pelos GCM. Compreendemos, nesse íterim, que somente com instrução e treinamento regulares o GCM estará seguro e certo do que fazer, ao prestar os primeiros socorros a população, e ou qualquer outro parente, amigos e familiares.

3. Referências

- Jornal a Voz da Cidade. 2020, Disponível em: <https://avozdacidade.com/wp/guardas-municipais-de-resende-poderao-participar-de-cursos-de-primeiros-socorros/>)
- Jornal Extra on-line. 2018. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/saude-e-ciencia/guarda-municipal-de-niteroi-recebe-treinamento-de-primeiros-socorros-em-hospital-22854041.html>
- Matriz Curricular do SENASP. Disponível em: https://pdpa.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/brazil/documents/matri_zcurricular.pdf

Prefeitura de Búzios. 2021. Disponível em: "<https://buzios.rj.gov.br/aspirantes-da-guarda-mirim-de-buzios-fazem-curso-de-primeiros-socorros-ministrado-pela-cruz-vermelha/>"

Prefeitura de Macaé. 2017. Disponível em: "<http://www.macaee.rj.gov.br/ordempubli/leitura/noticia/cruz-vermelha-ministra-curso-de-primeiros-socorros-em-macaee>"

Prefeitura de Maricá. 2018. Disponível em: "<https://www.marica.rj.gov.br/2018/02/28/treinamento-de-primeiros-socorros-para-ag%20entes-de-seguranca-e-orientadores-de-transito/-e-orientadores-de-transito/>"

Prefeitura de Tanguá. 2021. Disponível em: "<https://www.google.com/amp/s/tangua.rj.gov.br/home/index.php/2021/07/06/novos-guardas-municipais-passam-por-curso-de-formacao/amp/>"

Prefeitura do Rio de Janeiro. 2011. Disponível em: "<https://www.rio.rj.gov.br/web/gmrio/exibeconteudo?id=8606052>"

Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento. 2013. Disponível em: "<https://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/arquivo?id=11149>"

SENASP- Secretaria Nacional de Segurança Pública. 2004\2005. Disponível em: "https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras_publicacoes_externas/pagina-3/15matriz-curricular-nacional-para-formacao-das-guardas-municipais-marilene-pereira.pdf"

SEOP. Secretaria de Ordem Pública. 2021. Disponível em: "<https://seop.niteroi.rj.gov.br/>"

SOUZA. Ademildes Dias de. –TCC- Procedimento de primeiros socorros: Demandas dos Guardas Municipais do Município de Valença\RJ. Disponível em: "http://mestradosaude.universidadeevassouras.edu.br/arquivos/dissertacoes/Dissertacao_Admilde.pdf"

VAZQUEZ. Laura Lorenzo. 2019. Dissertação de mestrado - Capacidade de leigos em Suporte BásicodeVida. Disponível em: "<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/19587/1/pauta-relatorio-9.pdf>"

4. ANEXO

Roteiro das Entrevistas

1. Qual a sua experiência no atendimento na sua área na GCM?
2. Para você qual a importância de cursos regulares de primeiros socorros ao GCM na proteção da comunidade?
3. Como o seu grupamento, Núcleo de Assistência ao Servidor (NAS) atua na GCM?
4. Qual o número de afastamento por licença médica mensal de GCM'S?
5. Qual a importância do NAS dentro do Departamento Pessoal?
6. Qual foi a importância da criação do NAS?
7. Dentro da gestão do atual Inspetor geral quantos cursos de primeiros socorros houve?
8. Dentre as ocorrências atendidas pela GCM, quantas foram de vítimas de acidentes? (Nos últimos três anos)
9. Das chamadas via 153, quantas ocorrências com vítimas foram direcionadas para a GCM? (Nos últimos três anos)

A Gratificação De Insalubridade Na Guarda Civil Municipal De Niterói Deve Ser Permanente Ou Transitória?

Luiz Alberto Da Silva Gomes - SUBINSPETOR
Carlos Augusto De Souza Monteiro – GCMN

Resumo

O presente artigo visa quantificar o percentual a que faz jus a Guarda Civil Municipal de Niterói e propor o pagamento da gratificação de insalubridade em caráter permanente a todo o servidor ativo e contrapor o estipulado pela Comissão designada pelo Decreto Municipal nº 13.845/2020, para tal propositura. Para tanto, foram efetuados estudos a legislação vigente e casos similares, bem como efetuou

se uma pesquisa com aplicação de questionários com sete comandantes em níveis estratégico e gerencial da Instituição, com vistas a conhecer os setores e tipo de serviço prestado pela Guarda Civil Municipal de Niterói, antes e durante a pandemia. Os resultados demonstraram a possibilidade e a importância do pagamento da referida gratificação em caráter permanente, bem como a necessidade de novas pesquisas futuras para melhor entender a instituição.

Palavras-chave: Guarda Civil Municipal; Grau de Insalubridade; Trabalho.

Abstract

This article aims to quantify the percentage to which the Municipal Civil Guard of Niterói is entitled and to propose the payment of the unhealthy work bonus on a permanent basis to all active civil servants and to counter the stipulated by the Commission designated by Municipal Decree No. 13.845/2020, for this purpose proposition. For this purpose, studies were carried out on the current legislation and similar cases, as well as a survey was carried out using questionnaires with seven commanders at strategic and managerial levels of the Institution, in order to know the sectors and type of service provided by the Municipal Civil Guard of Niterói, before and during the pandemic. The results demonstrated the possibility and importance of paying the aforementioned bonus on a permanent basis, as well as the need for further future research to better understand the institution.

Keywords: Municipal Civil Guard; Unhealthy Degree; Work.

Introdução

O presente trabalho tem por objetivo verificar através de pesquisa a legislação vigente a possibilidade de concessão da gratificação de insalubridade, o seu grau de correspondência, descrito na legislação pertinente, bem como demonstrar o trabalho de atuação da Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN), não apenas no período pandêmico, mas também em suas ações ordinárias, através de suas Coordenadorias especializadas, bem como em alguns postos de serviços, aventando a possibilidade de uma concessão permanente e não transitória conforme o pretendido.

Neste sentido, verifica-se a necessidade de uma análise pormenorizada na legislação específica, para avaliar se a GCMN atua em cenário insalubre, sobretudo no atual cenário pandêmico, mas também em suas ações ordinárias conforme serão investigadas. Em tentativa de melhor se demonstrar o mencionado, pretende-se se conhecer como atuam a Coordenadoria de Apoio ao Serviço Social (CASS), os Guardas Cíveis Municipais que atuam em postos de serviços, como Hospitais, Cemitérios e Abrigos para pessoas em situação de rua. Contando com o seu efetivo de 675 servidores ativos, com idade variada, onde alguns apresentam comorbidades, entre estas, hipertensão e diabetes, o que se sabe pode ser um fator agravante ou fatal em caso de contaminação por COVID-19, mas nem por isso, deixaram de exercer com afinco a sua missão.

Assim, o presente trabalho visa demonstrar ao final a possibilidade da concessão da gratificação de insalubridade, não apenas em regime temporário, mas em caráter permanente, devido ao tipo de trabalho realizado pela GCMN, bem como sugerir o seu grau correspondente.

1. Desenvolvimento

Em primeiro momento, importa destacar a final o que é insalubridade, e qual a sua origem no ordenamento jurídico pátrio. A origem da palavra “insalubre” origina-se do latim e significa: “tudo aquilo que origina doença”. Por sua vez, o seu conceito legal está definido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em especial, assentado no artigo 189, *in verbis*:

“Sessão XIII, Das atividades insalubres ou perigosas: Art. 189- Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho exponham os seus empregados a agente nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (Redação dada pela Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977).

Na legislação municipal vigente, diga-se Lei, municipal número 2.838 de 30 de maio de 2011, Estatuto da GCMN, identifica-se a legitimidade da alusiva gratificação, pelos servidores da GCMN:

Art. 67- além dos vencimentos e das vantagens previstas nesta lei, serão deferidos aos integrantes da Guarda Civil Municipal as seguintes gratificações e adicionais:

I – Gratificação pelos exercícios de cargo em comissão ou função gratificada; II – Décimo terceiro salário;

III – Gratificação pelo exercício de atividades insalubres

Fonte: Art. 67 da Lei 2,838 de 30 de maio de 2011

Ainda de acordo com a Lei 2.838 de 30 de maio de 2011, em seu Art. 75, “O guarda municipal que trabalhe com habitualidade em locais insalubres ou contato permanente com

substâncias insalubres, de acordo com avaliação do órgão competente, faz jus a um adicional a ser pago nos seguintes percentuais, segundo se classifique a atividade do servidor, nos graus, mínimos, médio e máximo”. Assim, quanto ao grau, este é mensurado conforme as condições em que o trabalhador é exposto, logo a legislação, em especial o artigo 192 da CLT, classifica esse percentual em 40%, 20% e 10%, respectivamente aos graus, máximo, médio e mínimo. Essa classificação pode ser visualizada na Tabela 1.

Tabela 1. Classificação dos percentuais em graus mínimos, médio e máximo.

Cargo Público Efetivo

Insalubridade

Guarda Civil Municipal
Grau Mínimo Grau Médio Grau Máximo 10% 20% 40%

Fonte: Art. 75 da Lei 2.838 de 30 de maio de 2011.

Ainda sobre a legislação, recorreremos ao §1º que fala sobre o regulamento das atividades.

§1º observada a legislação específica, o regulamento desta lei definirá o quadro das atividades e operações insalubres, os critérios de caracterização de insalubridade, os limites de tolerância os agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do servidor a esses agentes (...) § 3º o direito ao recebimento da gratificação por atividade insalubre cessará quando o servidor deixar de exercê-la ou forem eliminadas aquelas condições.

Neste raciocínio, imaginemos uma hipotética pirâmide, onde em sua base estão os servidores que praticam atividades consideradas como de baixa intensidade, ou seja, aquelas que está no limite da tolerância, geralmente não há danos em um curto prazo nessas atividades. Já no meio da pirâmide imaginária, encontram-se os servidores que praticam as atividades mais preocupantes, pois podem apresentar algumas consequências num período, mais rápido, por terem uma maior exposição ou um contato mais exagerado. E por último, as atividades de grau máximo, sendo estas as mais perigosas e nocivas de fato à saúde do trabalhador. Destaca-se que nestes casos as consequências pela exposição, costumam aparecer mais rapidamente (JUNIOR, 2019).

Nos parágrafos anteriores, discorreu-se sobre a legislação vigente no que tange a possibilidade de concessão da gratificação de insalubridade, pretende-se demonstrar a forma como atua a guarda municipal, não somente neste período pandêmico, como também no seu serviço ordinário e extraordinário, exercendo atividades do ofício, o que em casos ora demonstrados acarretam atividades em locais insalubres.

1.2- Das atividades da GCMN durante a pandemia:

Após identificar o que preconiza a legislação vigente no que tange ao tema proposto, passa-se a demonstrar agora, como atua a GCMN não apenas neste abominável período

pandêmico, mas em toda a sua estrutura operacional, ordinária, com o resultado da presente pesquisa. Para tanto, buscou-se informações através de entrevista com o Inspetor Geral e com o Inspetor Geral Adjunto, onde foram obtidas informações relevantes de atuação da GCMN, neste período de pandemia onde está corporação, trabalha diuturnamente em:

1. Fiscalização de barreiras sanitárias, onde uma equipe de Guardas Civis Municipais, seja no serviço ordinário, seja no serviço extraordinário, Guardas Civis Municipais, atendendo a Ordem de Serviço, em cumprimento aos Decretos municipais nº13. 506/2020, 13, 517/2020, 13.599/2020, 13.605/2020, 13.643/2020, 13.648/2020 montam barreiras sanitárias, como fito de restringir o acesso a locais especificados, vide Decreto, e para tanto ficam expostos as intempéries do tempo, por doze horas de serviço, onde mantenham contato direto com munícipes neste período, neste tipo de serviço, o sol a pino, o contato direto com a população, são os maiores causadores de males a estes servidores.
2. Aferição de temperatura, onde Guardas Civis Municipais, munidos de equipamento apropriado (termômetro), em locais específicos, como parques, embarque do transporte hidroviário (barcas), eventos e outros especificados pelos Decretos Municipal supramencionados, aferem a temperatura, individual de populares que pretendem o ingresso nestes referidos locais, ficando expostos diretamente, neste período pandêmico.
3. Evacuação de praias, onde equipes da GCMN, seja em seu serviço ordinário, ou extraordinário, equipes de Guardas Civis Municipais, são designados, para em cumprimento aos Decretos Municipal certificam-se de forma direta que o horário de restrição e acesso a areia das praias de Niterói, está sendo cumprido, e para tanto atuam de forma direta, explicando aos frequentadores, quanto a restrição descrita no alusivo decreto, atuando e conduzindo a retirada dos frequentadores de forma direta, mantendo um contato direto com os frequentadores, sob sol à pino, no período de doze horas de serviço, neste as intempéries do tempo, trazidas pelo sol, bem como o contato direto e frequente com os frequentadores são os maiores desafios destes bravos servidores.
4. Fiscalização de Pontos de aglomeração, onde após formadas com apoio da Fiscalização de Posturas estas fazem rondas pela Cidade de Niterói, com vistas a verificação ao devido cumprimento aos decretos Municipal onde buscam pontos de aglomeração, sejam em bares, restaurantes, casas de show, ou qualquer outro local que esteja em descordo com o preconizado nos referidos decretos municipal, neste episódio, em caso de abordagem o contato direto com frequentadores destes locais, são os maiores desafios dos servidores envolvidos, visto que o contato direto com a população os deixam mais propensos a uma possível contaminação neste período pandêmico.
5. Atendimento a denúncias de pontos de aglomeração através do canal 153 acionado pelo Centro Integrado de Segurança Pública (CISP). Este tipo de serviço em especial, tem o mesmo escopo do prestado no item anterior, diferenciando-se apenas na forma de deslocamento, onde uma equipe de dois Guardas Municipais ficam de prontidão, aguardando as denúncias que são iniciadas via telefone nº 153 (CISP), onde após serem acionados os servidores vão ao local, objeto da denúncia para a devida verificação, e neste caso, entrando em contato direto com os frequentadores dos referidos locais, ficando expostos neste caso e mais vulneráveis a uma possível contaminação.

Paralelo a isto, temos o Regime Adicional de Serviço (RAS), instituído pela Lei nº 3028 de 12 de abril de 2014, onde o servidor da GCMN, em seu período de folga, ao fazer adesão ao programa está condicionado a prestar serviço por toda a cidade e local a que for direcionado conforme escala e disponibilidade do momento. Neste sentido, busca-se demonstrar que não somente os servidores do serviço ordinário, mas também os do extraordinário estão sujeitos a prestarem serviço em áreas sujeitas a aglomeração e/ou contaminação, como praias, fiscalização em bares, restaurantes, comércio em geral, hospitais, cemitérios, abrigos para pessoas em situação de rua, e outros que possam vir a surgir conforme a demanda.

1.3- Das atividades ordinárias da GCMN consideradas insalubres

No que tange ao serviço ordinário, observou-se que os servidores que atuam na CASS, trabalham numa escala de 24x72 horas de serviço, sendo 24 horas de trabalho ininterruptos, por setenta e duas horas de folga, onde neste período ficam expostos tendo o contato direto com

peças em situação de rua, onde estes fazem abordagem e auxiliam os servidores do Serviço Social do Município.

Já os servidores, escalados nos Cemitérios e hospitais, também laboram numa escala de 24x72 Horas de serviço, onde estes ficam propensos a todo o tipo de contaminação, devido à exposição e contatos diretos e indiretos a todos os tipos de vírus, bactérias e outros agentes nocivos à saúde humana. E por último, os agentes lotados nos abrigos destinados a moradores em situação de rua, onde estes também ficam expostos a todos os tipos de contaminação, visto o contato com pessoas em situação de rua, e locais sem as devidas condições e ventilação adequadas.

1.4 Da intenção dos poderes Legislativo e Executivo municipal e casos semelhantes:

Agora nesta oportunidade, espera-se verificar e demonstrar a vontade do executivo municipal em conceder a referida gratificação, bem como o seu grau e período de concessão, os resultados encontrados, bem como as conclusões e sugestões. No entanto antes de entrar no mérito do executivo municipal, importa destacar algumas matérias de outras municipalidades que versam sobre o caso em comento, veja-se: em breve pesquisa encontrou-se alguns assuntos pertinentes que merecem destaque.

Em uma matéria publicada pelo Jornal Vila Velha em Espírito Santo, “Tia Nilma defende adicional de insalubridade para agentes da Guarda Municipal durante a pandemia”. No texto supramencionado, importa destacar, tratar-se de matéria de jornal onde relata em seu conteúdo apresenta a “Tia Nilma”, uma vereadora da cidade, onde em 27 de maio do ano de 2020, a Câmara de vereadores daquela cidade acolheu o projeto de Lei nº 1717/2020, de iniciativa da vereadora que considera insalubre as atividades desenvolvidas pelos agentes da GCM.

Outro caso de importante relevância foi publicado no site Jus Brasil por Stefani (2017) que contou a questão dos servidores públicos de São Paulo, onde a regulamentação encontra-se embasada sob a Lei complementar nº 432 de 18 de dezembro de 1985 que “dispõe sobre a concessão de adicional de insalubridade aos funcionários e servidores da administração centralizada e das autarquias do estado e dá outras providências”. O Governador do Estado de São Paulo na época decretou e promulgou a seguinte Lei complementar:

Art. 1º – Os Funcionários públicos e servidores civis da administração centralizada e das autarquias do estado, será concedido o adicional de insalubridade pelo exercício, em caráter permanente, em unidades ou atividades consideradas insalubres (Lei complementar nº 432 de 18 de dezembro de 1985).

Outro caso relevante, é o do Ministério Público do Trabalho onde reconhece que a suspensão de adicionais de insalubridade viola os direitos trabalhistas e o princípio da estabilidade financeira do servidor público. Esse caso foi publicado por DAL GOBBO (2020) no Jornal Século Diário. A natureza remuneratória reconhecida ao adicional de insalubridade torna inafastável sua integração às parcelas referentes às férias, décimo terceiro salário e licenças eventualmente concedidos aponta. O prefeito de Colatina Sérgio Meneguilli teve que revogar o Decreto nº 24292/2020.

Agora falando do município de Niterói, percebe-se uma boa vontade tanto do poder legislativo, quando do Ex Chefe do Executivo, bem como o atual prefeito em reconhecimento e interesse em pagar a referida gratificação. Em 1º de dezembro de 2020 foi aprovado em segunda discussão na Câmara Municipal de Niterói, o projeto de Lei 217/2020, de autoria do vereador Luiz Carlos Gallo (Cidadania), que pretende a concessão 40% de gratificação por insalubridade aos guardas municipais durante o período de COVID-19.

Conforme versa na matéria o objetivo do projeto visa que todos os guardas recebam a gratificação. A Guarda Municipal não parou durante a pandemia, tivemos guardas entubados e perdemos três companheiros com COVID-19 que estavam na linha de frente. “É uma corporação que orgulha a cidade de Niterói”, declarou Gallo. No entanto, em 15 de dezembro de 2020 foi

publicado no *site* de notícias “Plantão em Foco” que o governo de Niterói vetou integralmente a proposta que tramitou na Câmara Municipal sobre o adicional de insalubridade, equivalente a 40% do salário base dos Guardas Civis Municipais que se encontravam lotados na Secretaria Municipal de Ordem Pública (SEOP) em efetivo serviço durante a pandemia de COVID-19.

Adicional de insalubridade é pago a todos os servidores que realizam funções ou estejam em contato direto com substâncias que colocam em risco a saúde. O Projeto de Lei tinha sido aprovado em segunda discussão no início do mês. Com base na Constituição Federal, o Prefeito Rodrigo Neves (PDT) afirma que é de iniciativa do executivo a apresentação de projeto de lei referente a remuneração e regime jurídico de seus servidores. Diz que a norma cria despesa orçamentária ao aumentar, por meio de iniciativa parlamentar, remuneração de servidores do Poder Executivo. Cita a Lei complementar nº 173, Art. 8, Inciso, I que proíbe a concessão de aumento remuneratório durante a pandemia.

Em 18 de dezembro de 2020 foi publicado no *site* da Prefeitura de Niterói, que Guardas Municipais de Niterói terão adicional de insalubridade durante a pandemia dia o alusivo texto. “O efetivo da Guarda Municipal de Niterói, passará a receber um adicional de insalubridade de 30% sobre o salário base enquanto durar o período de pandemia. O anúncio foi feito pelo Prefeito Rodrigo Neves durante apresentação do balanço do Gabinete de Gestão Integrada do Município. De acordo com o chefe do Executivo, após discussão com o prefeito eleito Axel Graef e com a equipe econômica, ficou definido a edição de um decreto concedendo o benefício aos agentes.

De fato, através do Processo Administrativo nº 200000874/2021, foram gerados os processos nº 130001340/2021, 13000796/2021, 130001534/2021, alusivos à estipulação do grau de insalubridade, a que cada servidor da Guarda Municipal, faz jus, onde foi observado, que o grau máximo estipulado pela Comissão de Saúde nomeada para a realização do feito, foi de 20% sobre o vencimento base do servidor, ou seja, grau médio frise-se que este percentual, conforme o observado, diz respeito somente aos GCM que laboram em postos de serviço como cemitérios e hospitais, sendo os demais servidores, contemplados com 10% sobre o seu salário base, por entender a referida comissão tratar-se de grau mínimo, enquanto durar o estado de pandemia.

Visto isso, importa reiterar, que a GCMN, não apenas trabalha com atividade insalubre durante este período pandêmico, mas em suas ações ordinárias, seja nos hospitais, seja nos cemitérios, seja através de ações perpetradas pelos agentes que compõem a equipe da CASS seja os servidores que quando prestam o serviço extraordinário, também estão suscetíveis a laborarem em ambientes insalubres. Neste sentido, importa destacar alguns trechos dos questionários realizados, com o entendimento do corpo estratégico e gerencial da GCMN.

2. Método

Esse estudo foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico sobre insalubridade com ênfase na GCMN e seus impactos e resultados nos diversos setores. Para tanto, foram utilizados artigos científicos e pesquisas sobre esse tema. Também foram aplicados questionários com perguntas abertas, o que coloca esse estudo. Os participantes da pesquisa foram sete Comandantes responsáveis por setores diferentes (como pode ser visto na Tabela 2), objetivando-se robustecer o trabalho proposto e obter informações fidedignas. Além disso, foi considerada também as próprias percepções dos autores que são GCM há quase duas décadas.

Tabela 2. Participantes da pesquisa.

Participantes	
1	Inspetor Geral da GCMN Sr. Leandro da Vitória Nunes
2	Sr. Paulo Roberto Brito Jr. Inspetor Geral Adjunto
3	Subinspetor Jociley Neves, comandante das Coordenadorias especializadas
4	Subinspetor Gilson de Souza Costa, responsável pelo Departamento Operacional da GCMN
5	Coordenadora/GCM Shirlayne Fernandes, enfermeira e responsável pelo NAS objetivando-se entender e conhecer como funciona a CASS de como atuam os guardas escalados em postos de serviços, como hospitais, cemitérios, abrigos destinados a pessoas em situação de rua.
6	Subinspetor Ademilson Ávila, primeiro comandante da CASS
7	Coordenadora Alessandra Guilherme, atual comandante da CASS

Resultados das entrevistas e conclusões

Em questionário elaborado pelos autores do presente estudo, destinados ao Inspetor Geral da GCMN, é relevante destacar que quando perguntado o que fez ou faz a GM durante a pandemia, o mesmo disse que *“Além da fiscalização das medidas sanitárias os agentes fazem cumprir os Decretos do município”*.

Além disso, na questão se nesse trabalho há a possibilidade de contaminação, o Inspetor Geral disse que *“por se tratar de um trabalho de fiscalização e de cumprimento de Decretos Municipais a aproximação com a população é inevitável”*. O mesmo também salientou que houveram GCM que ficaram contaminados e que vieram a óbito. Sobre o apoio aos familiares destes GCM o Inspetor ressalta que *“sim, no que compete a instituição”*. Quando questionado sobre a atuação da GCMN antes da pandemia e se os mesmos atuavam em setores considerados insalubres, o Inspetor ressalta que *“a guarda antes da pandemia trabalhava na preservação da ordem pública, garantindo o uso fruto dos espaços públicos”*. E sobre o setor de informações, foi trazido o NAS.

Já o Inspetor Geral Adjunto, quando questionado o que fez a GCMN durante a pandemia, este revelou que atua em *“bloqueio, atuação de pessoas transitando e distribuição de máscaras à população.”* Sobre a possibilidade de contaminação dos servidores, este se manifestou dizendo que: *“é alto o grau de contaminação, pois a GCMN lida diretamente com público e nas ruas, onde o risco de contágio é altíssimo.”* Além disso, informou que *“houveram óbitos e que foi criado o NAS para acompanhar não só os GCM, mas também seus familiares no que for necessário.”* Ao ser questionado como funcionava o trabalho da GCMN antes da pandemia e se atuavam em setores considerados insalubres, este informou que *“a GCMN sempre atuou diretamente com a população, tanto na proteção dos cidadãos quanto no sentido de manter a ordem pública e com o período pandêmico, intensificaram-se os trabalhos e ações de combate e preservação, no que se refere a insalubridade do local. E sim, atuamos em setores insalubres, como sempre, entre eles hospitais, hotéis de pessoas em situação de rua, cemitério, trânsito e ações com pessoas em situação de vulnerabilidade.”* Quanto ao tipo de atuação nestes setores respondeu que *“as ações são sempre pontuadas nas legislações e decretos aplicáveis à espécie.”* Ao ser questionado se existe na GCMN algum setor onde se possa buscar informações sobre o atendimento, monitoramento dos que necessitam de ajuda, ele disse: *“sim, mencionando o NAS”*.

Após tomar ciência das referidas notícias, buscou-se informações com o Núcleo de Atendimento ao Servidor da GCMN (NAS), um subsetor do Departamento de Pessoal da GCMN, onde se obteve as informações que até o momento, neste período pandêmico, cerca de 130 agentes foram contaminados, onde cinco deste vieram a óbito.

Em continuidade foram feitos os questionamentos ao Subinspetor da GCMN e responsável pelo Departamento Operacional da GCMN, setor responsável por todo o planejamento operacional, onde é relevante destacar que quando questionado no que fez ou faz a GCMN durante a pandemia, este informou, que

“atualmente existe Decreto Municipal, com algumas restrições que a GCMN atua a fim de coibir. E sim, há possibilidade de contaminação porque o GCM fica muito exposto”. Ao ser indagado se existem GCM que ficaram contaminados, bem como se ocorreu óbito, respondeu afirmativamente, dizendo que muitos ficaram contaminados e quanto ao óbito, este citou o nome de cinco servidores. Ao que se refere se existe apoio aos familiares afirmou que disse *“sim”*.

Em prosseguimento, foi questionado o Subinspetor da Guarda Municipal, responsável por todas as Coordenadorias especializadas, onde importa destacar que quando perguntado o que fez ou o que faz a GCMN durante a pandemia, disse o Subinspetor *“barreiras sanitárias, nas entradas da cidade, bloqueio em locais estratégicos, fiscalização conforme o decreto uso de máscaras.”* Outro fato relevante, questionado se nesse trabalho foi sobre a possibilidade de contaminação, o Subinspetor, disse *“sim, devido ao contato direto com a população e ocorreram contaminação de GCM, bem como alguns vieram a óbito”*. No que se refere se existe apoio aos familiares, este disse que *“foi criado o NAS para esse tipo de situação”*. Quando questionado quanto ao trabalho da GCMN antes da pandemia e se atuava em setores insalubres, disse que *“A GCMN sempre atua e atuou preocupando-se com a população, como cemitérios e hospitais”*. Questionado quanto a forma de atuação nestes locais, informou *“nas ações e legislação vigente”*. E quanto ao setor onde buscar informações sobre atendimento e monitoramento este indicou o NAS.

Com objetivo de robustecer o conteúdo da pesquisa, foi franqueada a manifestação da Coordenadora da GCMN e responsável pelo NAS, e quando perguntada sobre o que faz a GCMN durante a pandemia, a mesma respondeu *“contenção de barreiras, na distribuição de máscaras, equipamentos de proteção individual a população e verificação de temperatura na maioria dos setores (praças, barcas e parques)”*. Quanto à possibilidade de contaminação, esta informou que *“sim, há a possibilidade, nós profissionais estamos expostos ao vírus pelo contato direto com transeuntes, em atendimento a ocorrências em razão das medidas restritivas”*. Também mencionou que *“houveram GCMN que ficaram contaminados, bem com os seus familiares e que ocorreram óbitos, mas que o NAS vem fazendo esse trabalho de ao apoio aos familiares”*.

Relevante mencionar que esta informou que mesmo antes da pandemia *“GCMN trabalhavam em alguns postos que são considerados insalubres como o Depósito Público e que a 5ª Inspetoria Regional estava sem Sede por ser considerada local impróprio”*. Quanto aos locais, a Coordenadora indicou

“cemitérios, hospitais e postos de saúde, com atuação em plantão de 24 horas tomando conta dos próprios municipais garantindo a integridade dos servidores e da população em geral”. Quanto ao setor para buscar informações sobre atendimento e monitoramento, esta mencionou o DP/NAS.

Nesta oportunidade, agora objetivando-se entender o trabalho da CASS, elaborou-se um questionário endereçado aos seus últimos três comandantes, sendo estes, o Subinspetor Ávila, o Subinspetor Gilson e a Coordenadora A. Guilherme, onde importa destacar alguns pontos. Perguntado ao Sr. Ademilson Ávila Subinspetor da GCMN e primeiro a comandar esta especializada, quando questionado a quanto tempo tem de instituição, disse *“17 anos”*. Em referência ao período em que comandou aquela especializada, disse *“03 anos”* e quando indagado como era o serviço naquela época, este informou *“apoio as ações da Secretaria de Assistência Social”*. Uma vez indagado se considera a atividade exercida pelos servidores lotados naquela especializada insalubre, este disse que

“sim, acrescentado ser por conta do risco de contaminação com doenças infecto contagiosas e HIV”. Quando franqueada a possibilidade de acrescentar algo ao presente trabalho disse *“os GCMN que trabalham em hospitais, policlínicas e CASS deveriam receber o auxílio insalubridade”.*

Nesse contexto, foi questionado o Sr. Gilson de Souza Costa, Subinspetor da GCMN e o segundo a comandar aquela especializada, informou ter 17 anos de Instituição. No que tange ao tempo trabalhou na CASS, informou *“um ano”*. Acrescentou que o serviço naquela especializada era muito crítico e quanto se considera a atividade exercida pelos servidores lotados naquelas especializada insalubre, o subinspetor disse que *“sim, acrescentando que todos sabem que pessoas em situação de vulnerabilidade social não se preocupam com a higiene pessoal”*. Quando perguntado se acha justo que os servidores que trabalham nesta coordenadoria recebam o auxílio insalubridade, este informou que *“não recebem”*. Por fim quando perguntado se tem algo que queira acrescentar para contribuir com o presente trabalho, disse *“os GCM teriam que receber insalubridade e treinamento”*.

Finalizando foi emitido questionário a Coordenadora da Guarda Municipal, A. Guilherme que possui 17 anos de instituição e que em novembro completará um quinquênio a frente desta especializada. E ao ser indagada, de como era o serviço da CASS antes da pandemia, *contribuiu dizendo que “era mais estressante e hoje, como a população em situação de rua não possui mais acesso, trabalhamos com menos pressão”*, disse ela. Também ao ser questionada se considera a atividade considerada insalubre, em suas palavras disse *“sim, e muito porque são pessoas com alto índice de enfermidade, sem fazerem questão nenhuma da higiene básica”*. Além disso, ao ser perguntada se achava justo que os servidores que trabalham na CASS deveriam receber o adicional de insalubridade, *contribuiu dizendo que “não só da CASS, mas sim todos os servidores que também atuam em hospitais”* ao ser indagada se em sua gestão houve algum GCMN contaminados qual a quantidade, surpreendentemente informou que *“todos, inclusive eu”*, disse a coordenadora, complementando que *“atualmente procuramos nos vacinar contra a gripe, e agora a COVID-19, o cartão de vacinação, aqui precisa estar atualizado”*, logo houve o questionamento de que tipo de doenças e riscos correm os servidores lotados em sua especializada, onde esta, finalizando, respondeu que *“todos que sejam contagiantes, tuberculose é a mais simples”*. Assim foi feita a contribuição da Coordenadora.

Após análise a resposta de todos os questionários, percebemos que a atuação da GCMN em alguns setores como: Hospitais, Cemitérios, Depósito Público Municipal, policlínica e Coordenadoria de Assistência Social, já exercem atividades insalubres. Em observância ao que preconiza a legislação, por exercer atividade que possuem uma maior exposição ou um contato mais exagerado, nestes casos trata-se de grau médio.

Neste sentido, a Comissão de saúde nomeada para estipular se a GCMN faz jus ao recebimento da gratificação de insalubridade, bem como a que grau de exposição estaria propensa. Esta estipulou como 20% sobre o vencimento base do servidor como sendo este o grau máximo, justamente em referência aos servidores que laboram nos supramencionados setores de serviço. Já os demais servidores a Comissão especializada, estipulou como grau mínimo, ou seja, 10% sobre o vencimento base, por entender praticarem atividades de baixa intensidade, sendo estes valores e percentuais, agraciados até a duração deste episódio pandêmico.

No entanto, conforme já demonstrado, a GCMN, exerce atividade considerada insalubre em alguns setores, de forma diária e permanente, o que só se potencializou durante a pandemia. Importa salientar que legislação específica que rege o referido tema, em especial Lei municipal 2.838 de 30 de maio de 2011, que trata dos servidores que exercem atividades em locais considerados insalubres.

Porém com o advento da Lei 3.028 de 12 de abril de 2013, que instituiu o Regime Adicional de Serviço, onde o servidor em escala extraordinária, fica sujeito a laborar em setores, como hospitais, cemitérios e outros, bem como, também importa destacar os serviços de supervisão, como também de algumas especializadas, como a CAT, que também atuam nestes setores quando solicitados. Acredita-se e como sugestão, após a verificação dos resultados da alusiva pesquisa, que a gratificação não deveria ser apenas temporária, como sugere o executivo

municipal, mas sim em caráter permanente, em grau mínimo estendendo-se a todos os servidores ativos na proporção de 10% sobre o seu vencimento.

Por tais motivos aos servidores que laboram nos setores que são considerados insalubres, conforme o estipulado pela Comissão Especializada, deveria receber os 10% em caráter permanente, mais os outros 10% em caráter transitório, somente no período em que laborarem nestes referidos locais, aos moldes do que ocorre com a gratificação de motorista nos termos dos artigos 28, inciso VII e artigo 38 da Lei municipal 3.077 de 2014.

Desta forma, por todo o aqui apresentado, sugere-se a estipulação do grau de 10% sobre o vencimento de todos os servidores ativos em caráter permanente e aos demais servidores que por ventura laborarem nos setores considerados insalubres, recebam além dos 10% sugeridos em caráter permanente, mais 10% em caráter transitório, totalizando somente a estes servidores o correspondente a 20% de gratificação de insalubridade, por questão de reconhecimento e justiça aos serviços prestados pela GCMN. Portanto, uma forma de contribuir com a sociedade seria dando melhores condições e incentivos aos GCMN, pois servidores satisfeitos rendem mais e isso se reflete, inclusive, na sociedade. Assim, sugere-se que pesquisas futuras sejam realizadas enfatizando como ator principal o GCMN que atua na linha de frente, objetivando-se conhecer os seus anseios e perspectivas.

Referências

- BRASIL, Decreto-Lei nº 5452/1943, **Consolidação das Leis Trabalhistas**(1943), **SEÇÃO XIII - DAS ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS**, Art. 189. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29 de ago. 2021.
- DAL GOBBO, Elaine. **MPT reconhece que suspensão de adicional de insalubridade viola direitos trabalhistas**. 2020. Disponível em: <https://www.seculodiario.com.br/justica/mpt-reconhece-que-suspensao-de-adicional-de-insalubridade-viola-direitos-trabalhistas>
- JUNIOR, Ricardo. **Insalubridade: Conheça As Suas Regras, Cálculos, Porcentagem E A NR15**. 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/insalubridade-conheca-as-suas-regras-calculos-porcentagem-e-a-nr15/>
- SÃO PAULO, Lei Complementar nº 432 de 18 de Dezembro de 1985. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1985/lei.compl-ementar-432-18.12.1985...>
- MANHÃES, Ezequiel. **Guarda Municipal sem Adicional de Insalubridade**. 2020. Disponível em <https://plantaofoco.com.br/cidades/guarda-de-niteroi-sem-adicional-por-insalubridade/>
- NITERÓI (RJ), Lei nº 2838/2011, **Institui O Estatuto da Guarda Civil Municipal de Niterói e cria a Corregedoria Geral da Guarda Civil de Niterói e dá Outras Providências**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rj/n/niteroi/lei-ordinaria/2011/284/2838/lei-ordinaria-n-2838-2011-institui-o-estatuto-da-guarda-civil-municipal-de-niteroi-e-cria-a-corregedoria-geral-da-guarda-civil-de-niteroi-e-da-outras-providencias?q=2838%2F2011>. Acesso em: 29 de ago. 2021.
- NITERÓI (RJ), Lei nº 3028/2013, **Institui Regime Adicional de Serviço (Ras) para Profissionais da Guarda Municipal - Programa Niterói Mais Segura**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rj/n/niteroi/lei-ordinaria/2013/303/3028/lei-ordinaria-n-3028-2013-institui-regime-adicional-de-servico-ras-para-profissionais-da-guarda-municipal-programa-niteroi-mais-segura?q=lei+3028>. Acesso em: 29 de ago. 2021.
- PROJETO DE LEI CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. **Tia Nilma defende adicional de insalubridade para agentes da Guarda Municipal durante pandemia**. 2020. Disponível em: https://sapl.vilavelha.es.leg.br/media/sapl/public/materialegislativa/2020/9183/prot._1717_20__-.pdf

STEFANI, Diego. **Servidores públicos tem direito ao adicional de insalubridade?**.2017.
Disponível em: <https://diegostefani.jusbrasil.com.br/artigos/530160145/servidores-publicos-tem-direito-ao-adicional-de-insalubridade>

ANEXO A

PESQUISA I

Para dar mais credibilidade as informações prestadas, foi elaborada uma entrevista aberta com o Inspetor Geral da Guarda Municipal de Niterói, bem como seu staff: Inspetor Geral Adjunto, Subinspetor Comandante da Coordenadorias Especializadas da GCMN, Subinspetor responsável pelo Departamento Operacional (DOP), Coordenadora Chefe do Núcleo de Apoio ao Servidor (NAS) segue a estrutura da entrevista:

- 1) O que fez ou faz a GM durante a pandemia?
- 2) Nesse trabalho há a possibilidade de contaminação? Se sim por que? 3) Existem GCM que ficaram contaminados?
- 4) Existem GCM que vieram a óbito?
- 5) Existe apoio aos familiares destes GCM?
- 6) Antes da pandemia como funcionava o trabalho da GCM? Atuavam em setores considerados insalubres?
- 7) Quais?
- 8) Como atuavam nestes setores?
- 9) Existe na GCM algum setor onde se possa buscar informações sobre o atendimento, monitoramento aos GCM que necessitam de ajuda?

PESQUISA II

Para dar mais credibilidade as informações prestadas, foi elaborada uma entrevista aberta com a atual Comandante e os ex-comandantes da CASS (Coordenadoria de Apoio ao Serviço Social), segue a estrutura da entrevista:

- 1) Quanto tempo o(a) Senhor(a) tem de instituição? 2) Há quanto tempo o(a) senhor(a) trabalhou na CASS? 3) Como era o serviço daquela especializada naquela época?
- 4) O(a) senhor(a) considera a atividade exercida pelos servidores lotados naquela especializada insalubre?
- 5) por que?
- 6) O(a) acha justo que os servidores que trabalham nesta Coordenadoria recebam auxílio insalubridade?
- 7) Tem algo que gostaria de acrescentar para contribuir com o presente trabalho?

Avanços E Desafios Do Núcleo De Atenção Ao Servidor Na Guarda Civil Municipal De Niterói

Kátia Silene Bastos – SUBINSPETORA

Shirleyne Pantoja Fernandes – COORDENADORA

Resumo

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou emergência em saúde pública de importância internacional por surto do novo Coronavírus, sendo classificada como pandemia, no dia 11 de março de 2020. A crise sanitária mundial exigiu, das autoridades, integração e ações firmes baseadas na ciência. Neste sentido, Niterói instituiu um grupo de resposta rápida ao Coronavírus e declarou emergência em saúde pública no dia 16 de março de 2020. O objetivo desta pesquisa é descrever as atuações do Núcleo de Atenção ao Servidor - NAS desde o início da pandemia, que motivou a sua criação, bem como as atividades que se estenderam com o intuito de valorizar os servidores da Guarda Civil Municipal de Niterói. Além disso, espera-se que, com realização do presente trabalho, ocorra maior valorização profissional e melhoria do relacionamento interpessoal, qualidade de trabalho e de vida e, conseqüentemente, a excelência do atendimento e serviços prestados ao cidadão pelos servidores da Guarda Civil Municipal de Niterói - GCMN.

Palavra-Chave: Pandemia; Núcleo de Atenção ao Servidor – NAS; Guarda Civil Municipal de Niterói.

Abstract

On January 30, 2020, the World Health Organization (WHO) declared a public health emergency of international importance due to an outbreak of the new Coronavírus, being classified as a pandemic, on March 11, 2020. The global health crisis demanded, from the authorities, integration and firm actions based on science. In this sense, Niterói established

a rapid response group to Coronavírus and declared an emergency in public health on March 16, 2020. The objective of this research is to describe the actions of the Server Care Center - NAS since the beginning of the pandemic, which motivated its creation, as well as the activities that were extended with the intention of valuing the servers in their institution. In addition, it is expected that, with the completion of this work, there will be greater professional appreciation and improved interpersonal relationships, quality of work and life and, consequently, the excellence of the service and services provided to citizens by the civil servants of the Municipal Civil Guard of Niterói - GCMN.

Keyword: Pandemic; Server Attention Core – NAS; Municipal Civil Guard of Niterói.

1. Introdução

O presente trabalho teve seu início quando a China anunciou dezenas de mortes por conta de uma nova doença. As expectativas para o ano de 2020 não incluíam uma pandemia, mas, em meados de janeiro, ela se espalhou rapidamente e, com isso, tudo mudou. Por toda parte, vidas, projetos e a própria história passaram a ser escritas com a presença de um novo vírus mortal. O sinal de alerta se deu com um surto de pneumonia de causas desconhecidas cujos sintomas clínicos lembravam aqueles de um passado recente com a Sars e a Mers. Tais sintomas incluem coriza, febre e dificuldade para respirar (SEGATA, 2020). Entende-se por Sars como o vírus que causa a síndrome respiratória aguda grave e Mers, como o vírus que causa a síndrome respiratória, do Oriente Médio. O Sars-Cov-2 é o novo Coronavírus responsável por causar a COVID-19 (OPAS, 2020).

Neste contexto, foi anunciado um novo Coronavírus (COVID-19). Wuhan, capital da província de Hubei, na China Central, passou a ser considerada o epicentro. Destarte, as autoridades isolaram esta e outras cidades no entorno para evitar que a contaminação se espalhasse ainda mais e ampliaram o número de leitos disponíveis para o cuidado com os afetados. Ainda, os Hospitais de emergência foram erguidos em tempo recorde. Nesse início, países como Japão, Tailândia, Coreia do Sul e Estados Unidos tinham também os seus primeiros casos confirmados, enquanto no Brasil suspeitas ainda eram negadas pelo governo (SEGATA, 2020).

Na data de 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou emergência em saúde pública de importância internacional por surto do novo Coronavírus, sendo classificada como pandemia, no dia 11 de março de 2020 (OPAS, 2020). A partir disso, a OMS e todos os países vêm monitorando a progressão, o comportamento e as respostas dadas à COVID-19. No Brasil, o Ministério da Saúde declarou por meio da Portaria nº 454, do dia 20 de março de 2020, o estado de transmissão comunitária em todo o território nacional (BRASIL, 2020). A transmissão comunitária significa a incapacidade de relacionar casos confirmados através de cadeias de transmissão para um grande número de casos (AGIR, 2020).

A crise sanitária no mundo exigiu das autoridades integração e ações firmes baseadas na ciência. Neste sentido, Niterói instituiu um grupo de resposta rápida ao Coronavírus, formando um comitê científico aos primeiros sinais de avanço da pandemia, com objetivo de conter a COVID-19 na cidade (NITERÓI, 2020a). Toda a situação exposta nos parágrafos anteriores, até então, contribuiu com a instituição do Núcleo de Atenção ao Servidor - NAS, a pedido do Inspetor Geral da Instituição, por meio de ato administrativo interno. Assim, a formação do NAS, no âmbito da Guarda Civil Municipal de Niterói - GCMN, tinha o objetivo de monitorar o avanço da doença, elaborar medidas de prevenção, apoiar e orientar as diretrizes do comando da GCMN de forma estratégica e principalmente, acolher os servidores e familiares de forma holística e humanizada.

O objetivo desta pesquisa é descrever as atuações do NAS, desde o início da pandemia, que motivou a sua criação, bem como as atividades que se estenderam com o intuito de valorizar os servidores na instituição. Por conseguinte, espera-se que, com a realização do presente trabalho, ocorra maior valorização profissional e melhoria do relacionamento interpessoal, qualidade de trabalho e de vida e, consequentemente, a excelência do atendimento e serviços prestados ao cidadão pelos servidores da GCMN.

2. Desenvolvimento

2.1 A Pandemia da COVID-19

Indubitavelmente, a pandemia da COVID-19 desponta como um dos maiores desafios da história recente da humanidade. Seus impactos ainda são inestimáveis, mas afetam direta e/ou indiretamente a saúde e a economia da população mundial (PIRES, 2020). Os dados oficiais, notificados à OMS revelam que a pandemia já infectou 200.840.180 de pessoas, incluindo 4.265.903 mortes no mundo, até o dia 06 de agosto de 2021 (WHO, 2021). O Brasil, neste mesmo dia, registrou

20.108.746 casos confirmados das quais 561.762 pessoas vieram a óbito pela doença (BRASIL, 2021).

O vírus SARS-coV-2, causador da COVID-19 foi identificado pela primeira vez em 1 de dezembro de 2019, quando um grupo de pessoas deu entrada no pronto socorro na cidade de Wuhan na China, com o quadro de pneumonia desconhecida. Após investigações, descobriram um beta coronavírus nas amostras dos pacientes com pneumonia e através das células epiteliais das vias respiratórias humanas, foi possível isolar um novo Coronavírus (ZHU et al., 2020).

Em 31 de dezembro de 2019, a OMS foi alertada sobre a nova cepa de Coronavírus não identificada antes em seres humanos e, em 30 de janeiro de 2020, declarou que o surto do novo Coronavírus constituiu uma emergência em saúde pública e no dia 11 de março a COVID-19 foi caracterizada como pandemia (OPAS, 2020). O termo “pandemia” segundo a OMS se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo. (OPAS, 2020).

No discurso de abertura para a mídia sobre a COVID-19 o diretor-geral da OMS, Tedros Ghebreyesus, declarou que tratou da disseminação em uma escala de tempo muito curta, e estavam muito preocupados com os níveis alarmantes de propagação e gravidade. Por essa razão, a COVID-19 foi caracterizada uma pandemia (WHO, 2020).

No Brasil, o primeiro caso de COVID-19 foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020. A doença se propagou rapidamente. Em menos de um mês, após a confirmação do primeiro caso, ocorreu o primeiro óbito por COVID-19 no país. Em 20 de março de 2020, foi reconhecida a transmissão comunitária da COVID-19 em todo o território nacional (OLIVEIRA, 2020).

Na data de 30 de Janeiro de 2020, Niterói cria o grupo de resposta rápida ao Coronavírus para capacitação dos profissionais, monitoramento dos casos confirmados e em investigação, reservas de leitos, compras de insumos e medidas de prevenção (NITERÓI, 2020c). Em 16 de Março de 2020, o Município declarou emergência em Saúde Pública em razão da doença infecciosa viral respiratória da COVID-19 sob o Decreto nº 13.506/2020 (NITERÓI, 2020b). A partir de então, Niterói apresentou uma série de medidas pioneiras, tais como a sanitização das comunidades, a instalação de um hospital exclusivo para tratar da COVID-19 e testagem em larga escala da população (NITERÓI, 2020a).

2.2 Fatores de Risco e Transmissão da COVID-19

Em todo o mundo, enquanto milhões de pessoas ficaram em casa para minimizar a transmissão do Coronavírus, que causa a síndrome respiratória aguda grave, os profissionais de saúde e outros considerados da linha de frente se prepararam para fazer exatamente o oposto (THE LANCET, 2020). Neste sentido, algumas classes profissionais não puderam realizar seu trabalho em regime de “*home office*” e precisavam circular nas ruas diuturnamente, atendendo ocorrências e tendo contato direto com os transeuntes. Portanto, os operadores de Segurança Pública estão incluídos entre as classes profissionais em situação maior de exposição ao vírus, uma vez que podem ter contato com pessoas contaminadas, por vezes até assintomáticas, além de um maior tempo de exposição (SENASP/MJ).

Em consonância com Oliveira (2020, p.76), algumas condições estão associadas ao maior risco de desenvolvimento da forma grave da doença e possivelmente a morte. Entre estas condições, destacam-se pessoas com idade superior a 60 anos, obesidade, tabagismo, doenças como diabetes, hipertensão arterial, doença pulmonar crônica e neoplasias. Em pacientes com COVID-19, alguns parâmetros clínicos e laboratoriais também parecem associados a uma pior evolução, como níveis séricos de proteínas inflamatórias e alterações da coagulação.

2.3 Prevenção e Controle da COVID-19 na GCMN

O primeiro caso de óbito de um agente na GCMN aconteceu no dia 18 de abril de 2020. O laudo confirmou a infecção pelo novo Coronavírus 15 dias após sua morte. A partir de então, começaram a aumentar, exponencialmente, os números de casos suspeitos e afastamentos pela doença. Em decorrência disso, os gestores da GCMN convocaram, em caráter emergencial, um grupo de servidores com conhecimento na área da saúde, com objetivo de implementar medidas não farmacológicas de prevenção e controle da COVID

19.

Uma das primeiras medidas implementadas pela equipe foi a distribuição de equipamentos de proteção individual (EPI), para todos os GCM em todos os setores e postos de serviço. As orientações também eram repassadas acerca das formas de prevenção e do contágio, conforme preconizadas, pelas autoridades de Saúde. “À medida que a pandemia se acelera, o acesso a EPI para profissionais de todas as áreas é uma preocupação fundamental (THE LANCET, 2020)”.

Nessa perspectiva, compreende-se que o uso de EPI e adoção de medidas de conscientização, capacitação e proteção são importantes não apenas para os profissionais de saúde, mas também para os trabalhadores que atuam nos demais serviços públicos e privados, considerados essenciais em tempos de pandemia, como, por exemplo, os serviços de limpeza, segurança, alimentação, venda e distribuição de medicamentos e outros (BARROSO et al., 2020).

A segunda medida implementada, concomitantemente à distribuição do EPI, foi o teleatendimento. As ligações eram feitas diariamente para o acompanhamento da saúde dos servidores com suspeita da COVID-19. O objetivo era obter uma melhor compreensão dos sintomas relacionados à síndrome gripal e a forma como a doença agia no organismo. Além disso, os servidores recebiam orientações sobre a importância do isolamento social e cuidados de saúde de um modo geral. Quando apresentavam piora no estado de saúde, eram orientados a retornar ao médico para nova avaliação. Os testes rápidos e SWAB eram escassos nesse período.

A Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça (SENASP/MJ) considera o teleatendimento como uma maneira eficaz de esclarecer a diferença entre um resfriado e a necessidade de procurar a unidade de saúde mais próxima para confirmar o diagnóstico e iniciar o tratamento da forma mais adequada. Pois algumas pessoas precisarão apenas de analgésicos e antitérmicos, mas outras poderão precisar de antibióticos e outras intervenções e o médico é o profissional indicado para decidir.

Dada a facilidade de propagação do vírus, sabe-se que a COVID-19 se transmite principalmente de pessoa a pessoa por gotículas respiratórias produzidas quando uma pessoa infectada tosse ou espirra, por contato com superfícies ou objetos contaminados, onde o vírus pode ficar por horas ou dias, dependendo do tipo de material. Portanto, ter o conhecimento da porta de entrada e do modo de transmissão do agente infeccioso, fornece uma base científica para determinar as medidas de controle apropriadas para as ações de saúde pública, que tem como objetivo conter e limitar a propagação de doenças patogênicas, com alta virulência, como é o caso do vírus SARS-Cov-2 (BRASIL, 2020).

Nesse contexto, os esforços da equipe para conter a expansão da doença na instituição foram: as instalações provisórias de lavatórios para higienização das mãos; limpeza, desinfecção e sanitização em todos os ambientes, inclusive em viaturas; demarcação de espaços mínimos de 1,5m na entrada do refeitório, reserva de equipamentos. Outro ponto a ser considerado foi a aglomeração dos GCM no momento da assinatura na folha de ponto, em que esta foi transferida para parte externa da sede. Não obstante, o maior desafio, inicialmente, foi o deslocamento dos agentes para os postos de serviço, em razão do número insuficiente de viaturas. Tal medida foi diminuída, posteriormente, com a autorização do Inspetor Geral para os agentes se locomoverem por meios próprios.

Outras iniciativas relevantes foram a cooperação técnica com o Posto do Barreto (Niterói), que tem sido de fundamental importância no auxílio ao combate do COVID-19, com a realização de testes para detecção do Sars-Cov-2 e vacinação; cooperação técnica com a UFF-Engenharia, que forneceu viseiras para proteção dos servidores; a Unidade Básica de Saúde da Engenhoca que auxiliou, também, na realização de exames de detecção do COVID-19, bem como na vacinação dos

servidores contra a Influenza (vírus da gripe); ademais, a Guarda Municipal do Rio de Janeiro (GM-Rio) que, através do grupamento da Coordenadoria de Valorização dos Servidores (CVS), norteou as ações do NAS, agregando conhecimento.

2.4 A Expansão do Núcleo de Atenção ao Servidor

Com o intuito de facilitar os serviços pertinentes ao NAS, a equipe foi composta por agentes da GCMN com formação acadêmica na área da saúde. Todos os profissionais agem de acordo com os princípios morais e éticos, de acordo com seus respectivos Conselhos. O profissional, que atua neste setor, deve ser voluntário a exercer as atividades de apoio específico e estar de prontidão. Tal fator se faz necessário, pois em diversos plantões, há a necessidade de estender o horário estipulado na escala de serviço do servidor, seja chegando mais cedo ou saindo mais tarde.

O NAS possui diversas atividades que foram atribuídas aos seus integrantes com seu objetivo principal é dar suporte a valorização da saúde física e emocional do servidor, sugerindo e orientando, no que diz respeito a melhores condições de vida e de trabalho. O NAS alcança seu objetivo principal, através dos seguintes objetivos específicos: produção de relatórios mensais de suas atividades para o acompanhamento pela Inspeção Geral, que poderão ser divulgados de acordo com o seu interesse, bem como para servir de guia para as maiores necessidades de todo o efetivo; acompanhamento dos servidores que apresentaram sinais e sintomas da COVID-19; apoio aos familiares que tiveram a perda de seus entes queridos; monitoramento dos GCMN que apresentam comorbidades, como hipertensão, diabetes, além de orientações específicas para cada caso; acolhimento emocional ao servidor com o objetivo de ajudá-lo a superar os desafios do dia a dia; estímulo e auxílio no acompanhamento de atividade física.

Ademais, auxílio aos familiares dos agentes que apresentaram problemas de saúde e necessitam de apoio do NAS; acompanhamento dos servidores que tiveram a necessidade de se locomover aos hospitais para atendimentos individualizados; cooperação técnica com órgãos públicos ou privados sem fins lucrativos; apoio emocional dos servidores; atuação no Projeto Visita Amiga, em que a equipe do NAS visita a residência de servidores que se encontram em necessidade de apoio físico e emocional. Portanto, todas essas atividades realizadas pelo NAS, além de contribuir para uma cultura organizacional voltada para o bem-estar coletivo, faz com que esses se sintam valorizados e importantes perante a instituição, já que recebem o acolhimento necessário perante colegas de trabalho, elevando ainda mais o espírito de equipe.

Nesse viés, Souza (2016) declara que há uma necessidade nos funcionários de manterem o equilíbrio da vida pessoal e profissional, por isso, é fundamental valorizar a vida de cada colaborador. Quando o mesmo passa por algum problema familiar, pessoal e o gestor tem conhecimento do que está acontecendo com ele, será mais flexível naquele momento em que não está sendo muito produtivo. Desse modo, a autora reforça que a valorização no ambiente de trabalho traz mais satisfação em toda a equipe de trabalho, melhora o clima organizacional e gera aumento na produtividade.

3. Métodos

Esse estudo foi realizado por meio de uma pesquisa documental e um estudo de caso, bem como considerando revistas científicas e recortes de jornais atuais. O objetivo foi descrever NAS desde a sua criação até a extensão de suas atividades. Além disso, foi considerada também as próprias percepções das autoras que são GCM e vivenciaram o desenvolvimento das atividades neste setor.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

Fazendo um levantamento do número de atendimento de servidores por mês, estima-se uma média de 120 servidores, por teleatendimento. Houve uma dinâmica nesta situação, visto que, inicialmente, o atendimento era mais a distância e à medida que as pessoas passaram a conhecer mais

o setor as demandas de serviço aumentaram, ou seja, o número de atendimento presencial passou a aumentar, por consequência, o teleatendimento diminuir.



Figura 1. Linha do tempo das estatísticas da COVID-19 na GCMN desde o início da pandemia até Dezembro de 2020. Fonte: NAS.

O gráfico mostra uma série de linhas do tempo que devem ser avaliadas individualmente, para o seu entendimento e, assim, comparadas umas com as outras. 1. A linha amarela mostra o total de pessoas afastadas ao longo do tempo; 2. A linha azul, mais abaixo, mostra o total de pessoas afastadas, apenas com boletim médico (BIM), ao longo do tempo.

De acordo com os gráficos, podemos observar que o pico de guardas afastados se deu no dia 29/04/2020 e a partir do dia 02/05/2020 esse número começou a cair. No dia 01/06/2020, os guardas que haviam sido afastados por fazerem parte do considerado grupo de risco voltaram à ativa. Houve um leve aumento após esse período, porém, com o controle sendo efetuado na instituição como um todo, percebeu-se que os casos foram controlados, havendo cada vez mais o retorno de um número maior de pessoas à ativa.

Por volta do dia 27 de novembro, a curva começa a subir de forma agressiva até chegar ao seu ponto mais alto no dia 5 de Dezembro. Acredita-se que esta situação possa ter sido causada pelo período de eleições no final do mês de outubro, momento este em que também houve uma maior liberação das pessoas nas ruas. Nesse período observamos uma necessidade maior de cuidados para conter a progressão da doença e uma série de ações foram tomadas pelo NAS. Por volta do dia 14 de dezembro, a curva já não se encontrava tão elevada, a infecção pelos servidores estava um pouco mais controlada e o número de afastamentos por COVID 19 já era menor. Dessa forma, os cuidados se fizeram necessários por todo o período.

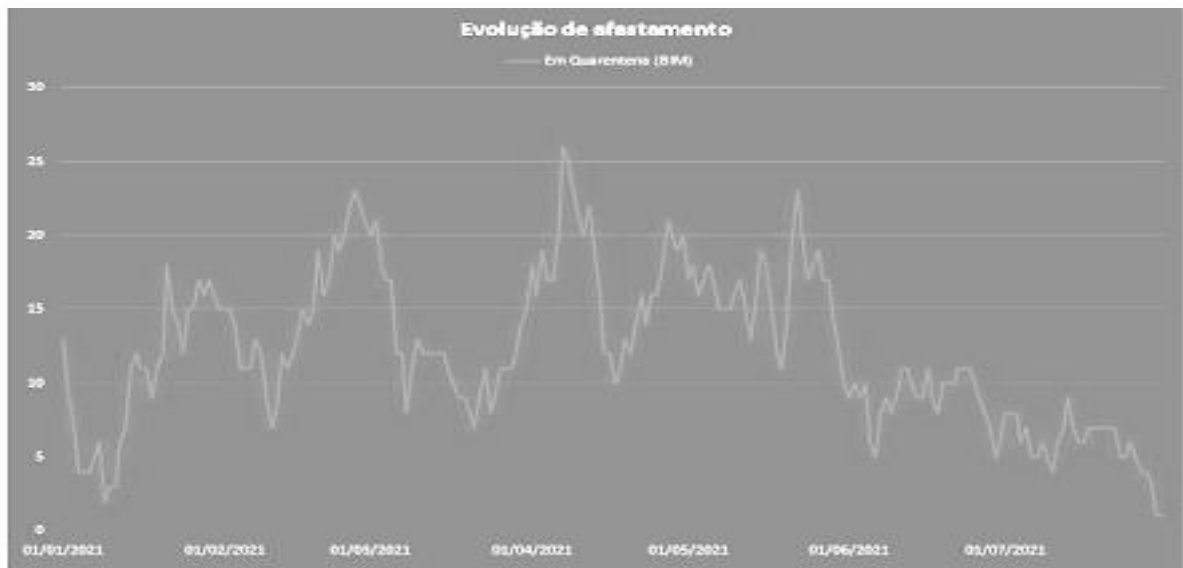


Figura 2. Linha do tempo de 2021 até Julho do mesmo ano. Fonte: NAS.

Acredita-se que após o período de vacinação que foi aberto para os guardas, na policlínica do Barreto, a partir do dia 13 de Maio de 2021, começou a surtir efeito na questão de redução de afastamentos. Muitos guardas se afastaram com atestado médico de cerca de 3 a 4 dias após a vacina, por conta dos efeitos colaterais da AstraZeneca. Contudo o período foi curto (de 1 a 4 dias) e os sintomas foram muito semelhantes entre os servidores (febre, dores no corpo e calafrios foram os mais comentados). Após este período, tivemos uma redução grande de afastamentos e espera-se que reduza ainda mais. Há necessidade de se aguardar ao menos alguns dias do início do mês de Agosto para confirmar essa situação, pois o gráfico acompanha as informações obtidas no Departamento Pessoal e a entrada de atestados nem sempre é atualizada de forma rápida.

Além disso, nos países que tiveram um menor cuidado com a doença, o índice de casos notificados ou mortes, foram bem superiores aos locais que tiveram menos recursos ou ações voltadas para o controle. Em buscas relacionadas ao número de casos e mortes, pode-se observar os seguintes números:

	Nova Zelândia	Brasil	GCMN
População	4,8 milhões de habitantes	212 milhões de habitantes	675 servidores
Casos confirmados	2700	20,4 milhões	125
Percentual de casos	0,05625 %	9,62264 %	18,51851 %
Casos por milhão	562,5	96226,4	*
Mortes por covid-19	26	570,5 mil	5
Percentual de mortes	0,00054 %	0,26910 %	0,74074 %
Mortes por milhão	5,42	2691	*

Fontes: IBGE (2021), WHO (2021) e NAS (2021). Período: início da pandemia até Agosto de 2021.

Na Nova Zelândia, onde o controle para COVID-19 foi bem rigoroso desde o início da pandemia (JÚNIOR, 2021), o percentual de casos notificados e mortes foi bem inferior. Comparando estes grupos em um espaço amostral de 1 milhão de pessoas para cada país, temos os índices de infecção de 562,5 para Nova Zelândia e 96.226 para o Brasil, o que representa uma chance de 17.006,92% a mais de se infectar no Brasil. Para o caso de mortes, o índice é de 5,42 para Nova Zelândia e 2691 para o Brasil, o que nos traz um percentual de 49.549,45% a mais de mortes.

Esses dados confirmam a hipótese de que os cuidados de prevenção e controle são muito importantes para reduzir a progressão e o agravamento da doença. Na GCMN, em que o grupo amostral é diferenciado se comparado ao país como um todo (já que os servidores atuaram durante todo o período de pandemia), o percentual de casos notificados foi de 18,5% (o dobro do Brasil) e 0,7% de mortes (metade do Brasil). Podemos inferir que sem a atuação do NAS, a instituição carece de informações para concluir se os resultados seriam piores.

Para Naveca (2021), as medidas de restrição combinadas com a vacinação generalizada, foi fator crucial para controlar a disseminação da COVID-19. Na Região Norte, em Manaus e no interior, quando as medidas restritivas foram relaxadas e o distanciamento social diminuiu elevou a taxa de infecção, tal fator contribuiu para a proliferação de nova variante na cidade.

Em suma, o presente estudo reuniu o conhecimento científico acerca da emergência em saúde pública em razão do coronavírus. Foram expostas as possíveis intervenções em diferentes momentos da pandemia a fim de garantir a segurança e a saúde física e emocional dos servidores.

Sugere-se com este estudo que as atividades do NAS sejam permanentes e contínuas na Instituição, haja vista que este grupamento prestou orientações e auxílio aos servidores da GCMN, durante a pandemia, além de expandir os seus serviços com o objetivo de acolher, valorizar e prestar apoio, inclusive emocional, e que têm sido aclamados pelos integrantes da GCMN.

Diante de todo o exposto e se reconhecendo como ferramenta essencial para as pretensões da GCMN, em consonância com o plano Decenal, o NAS traça planos e metas para um crescimento institucional para os próximos cinco anos, aprofundando pesquisas relacionadas às atividades laborais com fulcros em inúmeras áreas de atuação, prestando um serviço de excelência aos nossos colaboradores, mas sobretudo, ao fim e ao cabo, à sociedade Niteroiense. São metas do NAS: ações de auxílio ao combate à violência doméstica e familiar, escuta ativa, reciclagem ambiental, cuidados com ambiente do trabalho, estímulo a atividade física, palestras educativas, cooperação técnica com instituições públicas e privadas sem fins lucrativos, além de programas voltados para construção de mudanças da cultura organizacional que assegurem qualidade de vida e bem-estar do Guarda Civil Municipal de Niterói.

Referências

AGIR. **Associação de Gestão e Inovação e Resultados em Saúde**. 2021.

Disponível em: <<https://www.agirsaude.org.br/Coronavírus/>> Acesso em: 12/08/21.

12

Barroso, Bárbara Iansã de Lima et al. A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**. 2020, v. 28, n. 3 pp. 1093-1102. <<https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF2091>> Acesso em: 08/08/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA. **Recomendações de Proteção aos Trabalhadores do Serviço de Saúde no Atendimento de COVID-19 e outras Síndromes Gripais**, Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.saude.go.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaMSRecomendacoesdeprotec-aotrabalhadores-COVID-19.pdf> Acesso em: 11/08/2021.

_____. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 454, de 20 de Março de 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: <Portaria nº 454-20-ms (planalto.gov.br)> Acesso em: 11/08/2021.

_____. Ministério da Saúde. **Informes Diários da COVID-19**. Brasília, 2021. Disponível em: https://qsprod.saude.gov.br/extensions/covid-19_html/covid-19_html.html> Acesso em: 13/08/2021.

_____. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Curso de Medidas Preventivas dos Profissionais de Segurança Pública para Minimizar os Riscos de Contaminação pelo COVID-19**. Módulo 12 abr. 2020. Disponível em:

<<http://www.pjc.mt.gov.br/arquivos/File/Asscom/materias/Apostila%20COVID%2019%20.pdf>> Acesso em: 08/08/2021.

Fundação Oswaldo Cruz. **Informação para ação na COVID-19**. Fiocruz, 2020, pp. 69-82 <<https://doi.org/10.7476/9786557080290.0006>> Acesso em: 13/08/21.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas**. 2021. Disponível em:

< https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm_source=portal&utm_medium=popclock&utm_campaign=novo_popclock> Acesso em: 13/08/2021.

JÚNIOR, Carlos Pernisa. O papel dos líderes diante da pandemia de Covid-19. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, v. 15, n. 2, 2021. Disponível em: <<https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/2189>> Acesso em: 13/08/2021.

13

NAVECA, F.G., Nascimento, V., de Souza, V.C. *et al.* COVID-19 in Amazonas, Brazil, was driven by the persistence of endemic lineages and P.1 emergence. **Nat Med** **27**, 1230–1238 (2021). <<https://doi.org/10.1038/s41591-021-01378-7>> Acesso em 15/08/2021.

NITERÓI. Prefeitura Municipal de Niterói. **Ações de Enfrentamento à COVID-19**. 2020a. Disponível em: <<http://planoniteroiqueremos.com.br/acoes-de-enfrentamento-a-COVID-19/>> Acesso em: 07/08/2021.

_____. Prefeitura Municipal de Niterói. Decreto nº 13.506/2020. **Dispõe sobre a Declaração de Emergência em Saúde Pública e dá outras providências.** Niterói, RJ: Sistemas de Leis Municipais. 2020b. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/wsaxo>> Acesso em 09/08/21.

_____. Prefeitura Municipal de Niterói. **Linha do Tempo.** 2020c. Disponível em: <<https://http://www.niteroi.rj.gov.br/announcement/linha-do-tempo-COVID-19/>> Acesso em 10/08/2021.

OLIVEIRA, M.S.; MATOS, A.R.; SIQUEIRA, M.M. Conhecendo o Sars-CoV-2 e a COVID 19. In: BUSS, P.M.; FONSECA, L.E. Eds. **Diplomacia da saúde e COVID-19: reflexões a meio caminho.** Rio de Janeiro: Observatório Covid 19 Fiocruz; Editora

OLIVEIRA, et al. Como o Brasil pode deter a COVID-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde.** 2020, v. 29, n. 2, e2020044. <<https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000200023>> Acesso em: 12/08/21.

OPAS - Organização Pan- Americana da Saúde. **Histórico da Pandemia da COVID-19.** Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-COVID-19>> Acesso em: 10/08/2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Coronavírus Disease (COVID-19) Dashboard.** Geneva: WHO, 2021. Disponível em: <<https://covid19.who.int/>>. Acesso em: 06/08/2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19.** Geneva: WHO, 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-COVID-19—11-march-2020>> Acesso em 10/08/2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Situação Global de Números de Casos e Mortes por COVID-19.** Geneva: WHO, 2021. Disponível em: <<https://covid19.who.int/region/euro/country/il>> Acesso em: 15/08/2021.

PIRES BRITO, S. B.; BRAGA, I. O.; CUNHA, C. C.; PALÁCIO, M. A. V.; TAKENAMI, I. Pandemia da COVID-19: o maior desafio do século XXI. **Vigilância Sanitária em Debate: Sociedade, Ciência & Tecnologia (Health Surveillance under Debate: Society, Science & Technology) – Visa em Debate**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 54-63, 2020. Disponível em: <<https://visaemdebate.incqs.fiocruz.br/index.php/visaemdebate/article/view/1531>> Acesso em: 7/08/2021.

SEGATA, J. COVID-19, biossegurança e antropologia. **Horizontes Antropológicos.** 2020, v. 26, n. 57. pp. 275-313. <<https://doi.org/10.1590/S0104-71832020000200010>>. Acesso em: 13/08/21

SOUZA, T. R. P. H. CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. **A Importância de Valorizar os Colaboradores no Ambiente Organizacional.** 2016, 15p. Disponível em: <https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf> Acesso em: 12/08/21.

THE LANCET. (2020). Editorial. COVID-19: protecting health careworkers. **The Lancet** , 395 (10228), 922. <[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30644-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30644-9)> Acesso em: 09/08/21.

Zhu N, Zhang D, Wang W, Xingwang Li, Yang B, Song J, et al. **A novel Coronavírus from patients with pneumonia in China, 2019.** New England Jornal of Medicine. 2020. P. 727- 733. <<https://doi:10.1056/NEJMoa2001017>>. Acesso em: 07/08/21.

A Necessidade De Maior Efetividade Da Coordenadoria De Meio Ambiente Na Fiscalização De Crimes Ambientais

ADRIANA DA SILVA SOUZA DE SÁ - GCMN
ROGÉRIO DOS SANTOS CAMPOS - GCMN

Resumo

O presente artigo científico tem por escopo analisar, refletir e contribuir para o avanço da Coordenadoria de Meio Ambiente, no âmbito institucional e social. Considerada como uma Coordenadoria comprometida com a entrega de um serviço de alta relevância e, em muitos casos, com viés de heroísmo, a Coordenadoria de Meio Ambiente necessita de um olhar que evidencie suas ações e propicie expressivo controle no tocante aos crimes ambientais. Para tanto, buscou-se compreender as adversidades enfrentadas pela Coordenadoria no efetivo exercício de suas funções, com o fim de trazer à luz os imbróglios que emperram sua expansão enquanto parte integrante da Guarda Civil Municipal de Niterói. Os instrumentos de aprofundamento utilizados no levantamento bibliográfico acerca da temática apresentada foram artigos científicos, pesquisas e dados de relatórios atualizados, somados à entrevista semiestruturada com os integrantes da Coordenadoria de Meio Ambiente de Niterói. Tal percepção contribuiu para constatação dos caminhos que devem ser percorridos com vistas a alcançar a melhoria do emprego de suas atividades, quais sejam, maior clareza no que concerne aos registros de suas ações, a ampliação das tipificações preestabelecidas no Boletim de Ocorrências da Guarda Civil Municipal, o aumento do efetivo, a criação de uma cartilha pedagógica e o emprego de recursos instrumentais na Coordenadoria de Meio Ambiente. Haja vista que, não há que se falar em maior efetividade na fiscalização dos crimes ambientais, sem antes por em prática atos que reformulem e redimensionem a estrutura organizacional da referida Coordenadoria.

Palavras-chave: Meio Ambiente, Guarda Ambiental, Coordenadoria de Meio Ambiente, Crime Ambiental.

Abstract

This scientific article aims to analyze, reflect and contribute to the advancement of the Environment Coordination, in the institutional and social scope. Considered as a Coordination committed to delivering a high quality service and, in many cases, with a heroic bias, the Environment Coordination needs a look that evince it's actions and propitiate the expressive control in relation to environmental crimes. Therefore, we sought to understand the adversities faced by the Coordination in the effective exercise of it's functions, in order to expose the difficulties that hinder it's expansion as an integral part of the Municipal Civil Guard of Niterói. The deepening instruments used in the bibliographic survey on the theme presented were scientific articles, surveys and updated reporting data, added to a semi-structured interview with Environment Coordination of Niterói members. This perception contributed to the verification of the paths that must be followed in order to achieve the improvement of the employment of it's activities, namely, greater clarity with regard to the records of their actions, the expansion of the pre-established typifications in the Municipal Civil Guard Ostensible Bulletin, the increase in the number of employees, the creation of a pedagogical booklet and the use of instrumental resources in the Environment Coordination. Given that, there is no need to talk about greater effectiveness in the inspection of environmental crimes, without first putting into practice acts that reformulate and resize the organizational structure of the aforementioned Coordination.

Keywords: environment natural, environmental guard, environment coordination, environmental crime.

1. Introdução

A Política Nacional do Meio Ambiente, criada através da Lei nº. 6.938, de 31 de agosto de 1981, conforme previsão do caput, do artigo 2º, tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida. Visando, assim, assegurar no país condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana (BRASIL, 1981).

Nesta esteira, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 05 de outubro de 1988, em seu artigo 225, impôs ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar às presentes e futuras gerações, o meio ambiente ecologicamente equilibrado. Destacando-o como bem de uso comum do povo, que é essencial à sadia qualidade de vida, sendo incumbência do Poder Público assegurar a efetividade desse direito (BRASIL, 1988).

Com fito na determinação constitucional, o Governo do Estado do Rio de Janeiro, em 04 de outubro de 2007, sancionou a Lei nº. 5.100, que tem por escopo incentivar a formulação e prática de políticas ambientais, evidenciando que o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) Verde ou Ecológico beneficiará os municípios que defenderem sua cobertura vegetal, sua água e tratem adequadamente a coleta e o descarte do seu lixo. A referida lei prevê ainda que, dentre as medidas necessárias para garantir o benefício ofertado, os municípios deverão criar sua Guarda Municipal Ambiental (RIO DE JANEIRO, 2007).

Nesta perspectiva, o governo federal avançou ao instituir a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), através da Lei nº. 12.305, de 02 de agosto de 2010. A referida Lei, com o intuito de alcançar um Meio Ambiente equilibrado, estabeleceu em seu artigo 9º, que a gestão e gerenciamento dos resíduos sólidos deve priorizar a não geração, a redução, a reutilização, a reciclagem, o tratamento dos resíduos sólidos e disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos, delegando a cada ente da federação, a responsabilidade compartilhada acerca dessa temática (BRASIL, 2010).

Neste contexto, torna-se imprescindível mencionar a trajetória histórica e de absoluta relevância da Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN), nascida no início do século XX, devidamente estruturada, na atualidade, da seguinte forma: Inspetoria Geral, Corregedoria da Corporação, Inspetoria Adjunta, Inspetorias Regionais, Coordenadorias Setoriais, Departamentos, Grupamento de Pronto Emprego e Corpo da Guarda, que visam atender às mais diversas demandas da sociedade. Valendo destacar que, o Plano Decenal da Guarda Municipal de Niterói (2020-2030) pontuou a necessidade de se promover o redesenho organizacional da GCMN, como é apresentado na Figura 1.

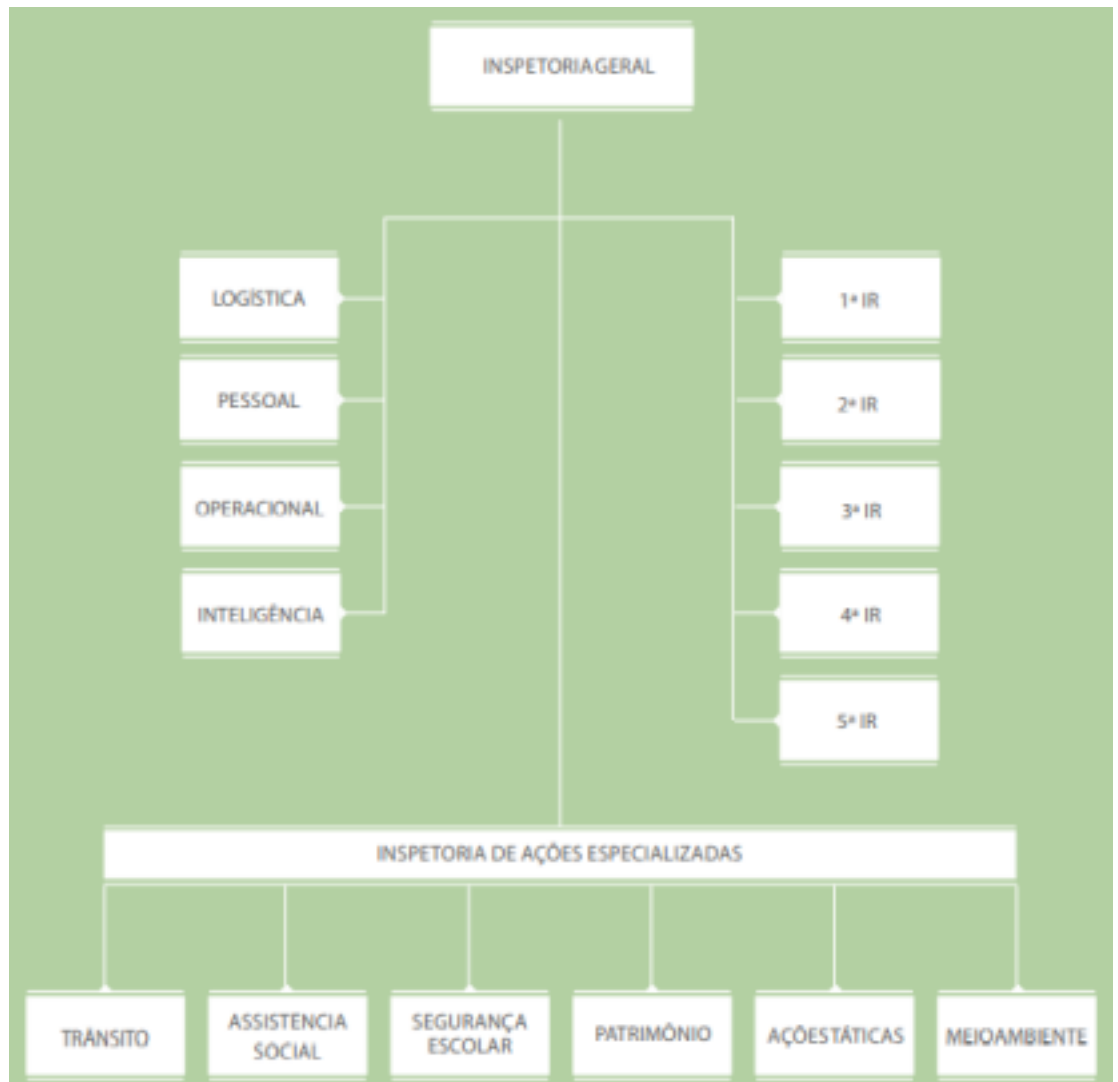


Figura 1. Redesenho organizacional da GCMN. Fonte: Plano Decenal da Guarda Municipal de Niterói (2020-2030).

No entanto, as demandas supramencionadas não se restringem ao cidadão niteroiense, pois embora seja considerada uma cidade interiorana do ponto de vista estadual, consiste, concomitantemente, numa cidade “centro”, “ponte de acesso” aos municípios que a circundam, onde diariamente diversos transeuntes passam por Niterói indo e/ou vindo em busca de seus objetivos.

Sendo assim, dentre as diversas incumbências administradas pela GCMN, cabe destacar a existência e essencialidade do trabalho desenvolvido pelo, inicialmente denominado Núcleo de Patrulhamento Ambiental, inaugurado no Parque da Cidade em 21 de setembro de 2005, tendo sido criado através do Decreto nº. 9.380/2004, a saber:

Art. 1º - Fica criado no Corpo da Guarda Municipal de Niterói, órgão integrante da estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Segurança, o Núcleo de Patrulhamento Ambiental (NITERÓI, 2004).

O referido Decreto nº. 9.380/2004, em seu artigo 2º, estabeleceu a forma de atuação do Núcleo de Patrulhamento Ambiental, integrando-o a então Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Hídricos, elencando em seus incisos as competências pertinentes a esse efetivo, como segue:

Art. 2º - O Núcleo de Patrulhamento Ambiental, que atuará de forma integrada com a Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Recursos Hídricos, e objetivando a prevenção da violência no Município, se destina a:

I – exercer a proteção das Florestas e demais formas de cobertura vegetal e os recursos naturais renováveis e, ainda, o Patrimônio Municipal, em especial as Unidades de Conservação Municipal;

- II – fiscalizar as posturas ambientais;
- III – atuar nos casos de inobservância das normas de proteção, conservação e melhoria do meio ambiente;
- IV – proceder de maneira a formar consciência pública a respeito da necessidade de proteger, conservar e melhorar o meio ambiente;
- V – advertir por escrito os infratores das legislações ambientais;
- VI – lavrar autos de infração ambiental (NITERÓI, 2004).

Com o advento da Lei nº. 2.838 (Estatuto da Guarda Civil Municipal de Niterói), datada de 30 de maio de 2011, o referido Núcleo de Patrulhamento Ambiental foi revestido de uma nova nomenclatura, vejamos:

Art. 12. A Guarda Civil Municipal de Niterói está estruturada em: [...] IV - Coordenadoria de Meio Ambiente; [...] (NITERÓI, 2011).

Assim, a CMA, hierárquica e funcionalmente subordinada à GCMN, integrada à, atualmente denominada, Secretaria de Meio Ambiente, Recursos Hídricos e Sustentabilidade (SMARHS), apresenta-se na rede mundial de computadores, da forma a seguir:

A Coordenadoria de Meio Ambiente, além de atuar na fiscalização ambiental das Unidades de Conservação do Município, ministra palestras nas Escolas Municipais sobre assuntos relacionados ao meio ambiente, como “Tráfico de animais silvestres”, “Mata Atlântica” “Poluição” e temas como “Prevenção à violência e uso de drogas”, “*bullying*”, entre outros. Atua também na repressão ao comércio ilegal de animais silvestres e domésticos, atua em conjunto com o Centro de Controle de Zoonoses Professor Américo Braga da Secretaria Municipal de Saúde na contenção e captura de animais de grande porte (equinos, suínos e bovinos) soltos nas vias e logradouros públicos e no devido encaminhamento desses animais a local adequado, entre outras atribuições (CMA NITERÓI, [s.d.]).

Considerando o constante crescimento das demandas socioambientais, bem como o relevante papel da CMA frente à prevenção e fiscalização de crimes ambientais na cidade de Niterói, faz-se *mister* estabelecer através do presente artigo científico, sem a mínima pretensão de esgotar as questões aqui suscitadas, buscando tão somente, clarear as ideias que permeiam as diretrizes estabelecidas pelo município. Para tanto, é imperioso apresentar sugestões que venham agregar valores, com o fim de direcionar a referida coordenadoria a alcançar a eficiência e a eficácia no efetivo emprego da sua atuação.

2. Desenvolvimento

2.1 Estrutura da Coordenadoria de Meio Ambiente

A CMA, inicialmente, foi contemplada com um efetivo reduzido e área de atuação limitada, o que, ao longo do tempo, vem sendo reestruturado e ampliado. Na atualidade, a CMA encontra-se baseada em três polos, constituídos pelo Parque da Cidade, Parque das Águas e Horto do Fonseca, sendo este último a sua base principal. Cada polo está aparamentado com área de acolhimento de animais, para que sejam alocados enquanto aguardam transferência para os órgãos conveniados, com materiais de resgate e combate à incêndio. A CMA possui duas viaturas tipo caminhonete 4x4 com caçamba, o que torna viável o acesso às áreas agrestes, proporcionando aos GCMN e à população mais agilidade no atendimento às

7

demandas ambientais. Seu efetivo é composto por 34 GCMN, subdivididos em quatro equipes.

Tabela 1. Efetivo da CMA em 2021.

Equipes Efetivo

- 1ª 7 Guardas
- 2ª 11 Guardas
- 3ª 7 Guardas
- 4ª 8 Guardas

A escala está estabelecida em dois formatos, sendo um GCMN na escala de 05 x 02 (cinco por dois) dias, chamada de expediente e 33 GCMN na escala de 24 x 72 h (vinte e quatro por setenta e duas horas), primando pela atuação contínua e permanente no Município de Niterói. Cabe ressaltar que a CMA tem suas ações registradas através do Boletim de Ocorrência da Guarda Civil Municipal (B.O.GCM), o que possibilita a criação de dados estatísticos acerca das demandas atendidas.

2.2 Ações fiscalizatórias e seus registros

O Município de Niterói possui extensa faixa territorial, o que, naturalmente, propicia a ocorrência de inúmeras demandas relacionadas ao meio ambiente. A diversidade de demandas direcionadas à CMA, para atuar de forma autônoma ou integrada à SMARHS, inclui maus tratos, resgate, receptação e abandono de animais, incêndio em áreas de preservação ambiental, dentre outros crimes ambientais, dos quais, os de maior recorrência são a supressão arbórea e a poda sem a devida autorização para o corte propriamente dito, geralmente nomeada como “Autorização de Corte/Poda”.

Ademais, em alguns casos ainda se deparam com o uso de motosserra sem a Licença de Porte e Uso (LPU), que é obrigatória desde 1992 quando foi estabelecida pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis, pela própria função da ferramenta, que é utilizada na derrubada de árvores.

Os crimes ambientais aqui elencados acentuam a relevância da atuação integrada da CMA junto à SMARHS, com o fim de levar segurança e efetividade às ações de fiscalização.

CMA - B.O.GCM

Crimes ambientais diversos
Danificar, suprimir ou sacrificar árvores da arborização urbana
Incêndio

Figura 2. Gráfico dos tipos de denúncias registradas no B.O.GCM no período de 01 a 05/2021. Fonte: Relatório da CMA.

Ao confrontar os dados estatísticos de igual período fornecidos pela CMA, com os dados fornecidos pela SMARHS, é de se notar ampla disparidade no quantitativo dos registros elencados. Percebe-se que a atuação da CMA junto à referida Secretaria não vem sendo devidamente incluída em seus relatórios, da mesma forma que fica evidente que a Coordenadoria não teria efetivo e equipamentos suficientes para acompanhar todas as ocorrências constantes dos dados que se seguem:

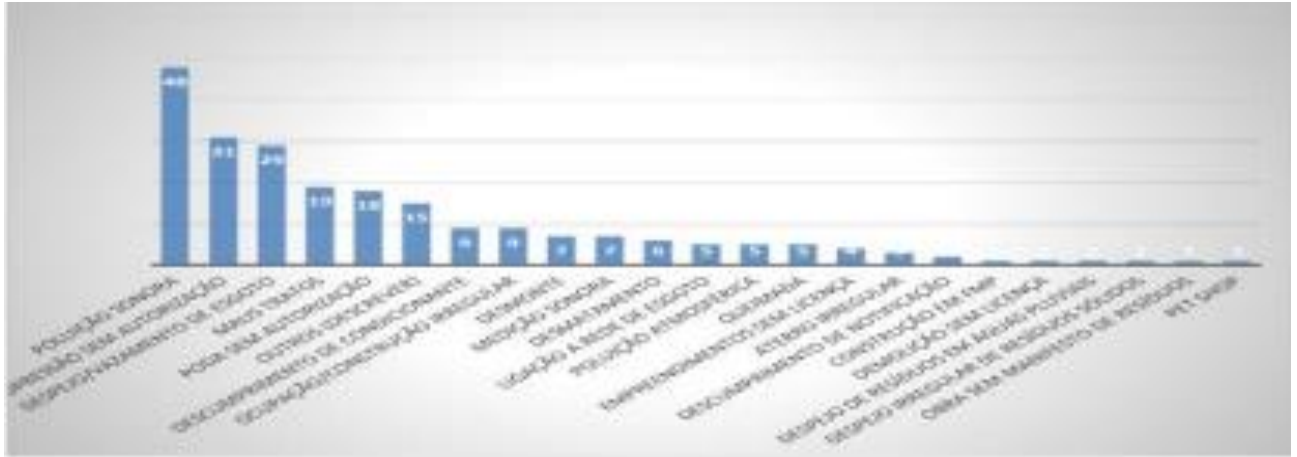


Figura 3. Gráfico dos tipos de denúncias verificadas no período de 01 a 05/2021. Fonte: Relatório da SMARHS.

Nesta esteira, nota-se que a disparidade apontada pode estar amparada em duas hipóteses, sendo uma pela limitada tipificação fornecida pelo B.O.GCM, que dispõe de poucos códigos especificadores dos crimes ambientais, generalizando a maioria dos atendimentos; e outra pela ausência de discriminação da atuação conjunta da CMA nos relatórios da SMARHS, conforme identificado e percebido no item 2.2.

3. Método

Esse estudo foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico sobre a necessidade de maior efetividade da CMA na fiscalização de crimes ambientais com ênfase na Guarda Civil Municipal de Niterói. Para tanto, foram utilizados artigos científicos, pesquisas e dados de relatórios atuais sobre essa temática. Além disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com sete integrantes da CMA para compreender as percepções dos mesmos sobre a efetividade e cumprimento das demandas ambientais.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

A CMA atua com preponderância, sendo notória e relevante a sua aceitação ante a população niteroiense, haja vista sua proximidade e empatia com esse público. Porém, faz-se necessário refletir sobre alguns relatos dos integrantes da CMA, para que se possa entender melhor os desafios enfrentados pelos GCMN envolvidos no efetivo exercício desse complexo trabalho.

Questionados sobre as atribuições e áreas de atuação da CMA, restou claro que todos os entrevistados possuem clareza acerca do seu papel como integrantes dessa Coordenadoria.

As respostas dos GCMN apontaram numa mesma direção, o que demonstra o engajamento da equipe com os propósitos da CMA, como podemos ver a seguir: *“A patrulha ambiental foi criada com a atribuição de garantir e preservar o meio ambiente, tanto a flora, quanto a fauna, atuando seja nas áreas verdes, seja nos meios urbanos, de acordo com a demanda. A CMA atende em todo o Município de Niterói, através de demandas e denúncias, fazendo fiscalização, principalmente, nas áreas verdes, que integram o Parque Natural Municipal de Niterói (ParNit)”* (Subinspetor, há 18 anos na Guarda, há 12 anos na CMA).

No que concerne ao atendimento em todas as áreas de competência da CMA, alguns participantes relataram que ficam impossibilitados de acessar as localidades controladas pelo poder paralelo, por serem consideradas áreas de risco, como se vê: *“Infelizmente, quando se trata de área de risco, a nossa atuação fica impossibilitada, mas fora disso, cobrimos uma fatia considerável da área verde de Niterói.”* (GCMN, há seis anos na Guarda, há cinco anos na CMA).

Interpelados sobre a capacitação dos integrantes da CMA, os entrevistados foram unânimes em declarar que a capacitação é ministrada pela própria GCMN, bem como por instituições parceiras,

a saber: “*Nossa capacitação é feita por cursos, ministrados por várias instituições, como CBMERJ, PMERJ, Serviço Social, SMARHS, Guarda Municipal e outros órgãos interessados no aprimoramento da CMA.*” (GCMN, há seis anos na Guarda, há cinco anos na CMA).

Indagados acerca da obtenção de equipamentos adequados para atendimento das demandas, restou evidente a necessidade da aplicação de novos investimentos na CMA, vejamos: “*Não possuímos todo equipamento necessário para cumprir nossas atribuições, faltam transportes adequados, gaiolas variadas para colocarmos os animais na proporção de cada espécie e algumas ferramentas importantes para o dia a dia. Outro ponto crucial é a dificuldade em fiscalizar praias e lagoas, pois se tivéssemos barcos e outros aparatos, conseguiríamos trazer maiores benefícios para a cidade.*” (GCMN, há 19 anos na Guarda, há três anos na CMA).

Abordados a respeito das infrações ambientais mais recorrentes, novamente respostas afinadas exaltaram uma mesma percepção, a recorrência da supressão arbórea e da poda com uso de motosserra sem licenciamento do proprietário para manuseio da ferramenta, notemos: “*As principais são as podas e supressão arbórea.*” (GCMN, há cinco anos na Guarda, há três anos na CMA).

Ainda sobre a temática: “*A infração ambiental mais recorrente que temos é a poda de árvore com uso de motosserra, o que acaba incorrendo em crime ambiental, pelo uso da ferramenta sem a devida autorização.*” (GCMN, há 19 anos na Guarda, há três anos na CMA).

As percepções aqui transcritas estão alinhadas com o cerne do estudo apresentado, pois clarificam a relevância do serviço prestado pela CMA na cidade de Niterói. É de se notar que a CMA urge por expansão e investimentos para que possa proporcionar ainda mais segurança e bem-estar, não só à população niteroiense, mas a todos os cidadãos que pela cidade transitam diariamente. Cabe salientar que a CMA é dotada de perfil atrativo à sociedade, no sentido de que trabalha pela preservação do bem comum a todos que é o Meio Ambiente. Neste contexto, entende-se que a cooperação mútua entre a CMA e a SMARHS está eivada de benefícios por garantir um meio ambiente seguro e habitável à sociedade, razão pela qual, sugere-se que a atuação da CMA junto à SMARHS seja reformulada, para que as ações dessa Coordenadoria sejam amplamente relatadas, com o fim de gerar dados consistentes acerca do trabalho desenvolvido.

Importante destacar que das ações praticadas pela CMA, precipuamente aquelas que exaltam o heroísmo dos agentes integrantes dessa Coordenadoria, devem ser exploradas com o cunho de apresentar à população a expertise e engajamento dos seus integrantes na entrega das atividades desempenhadas pela CMA. Esta proposta agregará valores institucionais e sociais, fortalecendo a imagem tanto da CMA, quanto da GCMN, perante a sociedade.

Neste mesmo diapasão, cumpre enfatizar a urgente necessidade de investir em capacitação contínua e ampla, a ser ofertada a todo corpo da GCMN, precipuamente aos integrantes da CMA.

Sabendo que o crescimento correto e alinhado dessa Coordenadoria dependerá, necessariamente, de uma equipe eficiente, sendo este o primeiro passo para obtenção de resultados.

Face o exposto, imprescindível é fomentar o conhecimento com a criação de uma cartilha que apresente as tipificações dos crimes ambientais, conforme pontuado no item 2.2 deste estudo, com o fim de disponibilizar aos GCMN material de cunho pedagógico instrutivo, consistente e permanente.

Outrossim, essencial se torna a ampliação do efetivo da CMA para que, com o aumento do número de equipes amplamente capacitadas, essa Coordenadoria possa se fazer presente em todas ou quase todas as incursões realizadas pela SMARHS. Da mesma forma, é imprescindível a ampliação das tipificações preestabelecidas no B.O.GCM, com o fim de esmiuçar as demandas a que prestam atendimento, bem como a aplicação de recursos que viabilizem a aquisição de novos equipamentos, ferramentas e meios de transportes, para que a CMA possa abranger maior área de atuação no Município de Niterói, atendendo melhor às necessidades da população, ganhando visibilidade, para, destarte, entregar um serviço que denote a eficiência e eficácia inerentes à GCMN.

Referências

ALVES, Jandair dos Santos; PEREIRA, Luana Gonçalves Doria. A Importância da Coordenadoria do Meio Ambiente. **Revista Científica Guardiões de Niterói**, Niterói, v. 1, n. 1, p. 151-164, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasil, DF, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em: 08 ago 2021.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação**. Brasília, DF. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm>. Acessado em: 08 ago 2021.

BRASIL. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. **Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente**. Brasília, DF. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19605.htm>. Acessado em: 08 ago 2021.

BRASIL. Lei nº 12.305, de 02 de agosto de 2010. **Institui da Política Nacional de Resíduos Sólidos**. Brasília, DF. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm>. Acessado em: 23 ago 2021.

FILHO, Wilson Madeira; NOGUEIRA, Roberta Ponzo. **Atuação do Ministério Público e da Sociedade Civil Organizada no Acompanhamento e Propositura das Ações Cíveis Públicas Ambientais no Município de Niterói-RJ**. Disponível em: <www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/campos/wilson_madeira_filho.pdf>. Acessado em: 02 ago 2021.

LOURENÇO, André Luiz de Jesus; SEABRA, Alessandra Aloise de; GIORDANO, Fabio. **ATUAÇÃO DA GUARDA MUNICIPAL AMBIENTAL COMO FORMA DE PRESERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE NO MUNICÍPIO DE PRAIA GRANDE, SP**. Disponível em: <periodicos.unisanta.br/index.php/ENPG/article/view/1125>. Acessado em: 02 ago 2021.

NITERÓI. **Coordenadoria de Meio Ambiente de Niterói**. [s.d.]. Disponível em: <cmagmnit.webnode.com.br/sobre-nos/>. Acessado em: 08 ago 2021.

NITERÓI. Decreto nº 11.744, de 23 de outubro de 2014. **Cria o Programa Niterói Mais Verde (Parque Municipal de Niterói – PARNIT, e o Sistema Municipal de Áreas de Proteção Ambiental - SIMAPA)**. Niterói, RJ, 2014. Disponível em: <leis.municipais.com.br/a/rj/n/niteroi/decreto/2014/1174/11744/decreto-n-11744-2014-cria-o-programa-niteroi-mais-verde-parque-municipal-de-niteroi-parnit-e-o-sistema-municipal-de-areas-de-protecao-ambiental-simapa-e-da-outras-providencias>. Acessado em: 08 ago 2021.

NITERÓI. Lei nº 2.602, de 14 de outubro de 2008. **Institui o Código Municipal Ambiental de Niterói**. Niterói, RJ, 2008. Disponível em: <leismunicipais.com.br/a/rj/n/niteroi/lei-ordinaria/2008/260/2602/lei-ordinaria-n-2602-2008-institui-o-codigo-municipal-ambiental-de-niteroi-e-da-outras-providencias>. Acessado em: 08 ago 2021.

NITERÓI. Lei nº 2.838, de 30 de maio de 2011. **Institui o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Niterói e Cria a Corregedoria Geral da Guarda Civil de Niterói.** Niterói, RJ, 2011.

Disponível em: <leismunicipais.com.br/a/rj/n/niteroi/lei

ordinaria/2011/283/2838/lei-ordinaria-n-2838-2011-institui-o-estatuto-da-guarda-civil-municipal-de-niteroi-e-cria-a-corregedoria-geral-da-guarda-civil-de-niteroi-e-da-outras-providencias-2011-05-30>. Acessado em: 08 ago 2021.

NITERÓI. **Plano Decenal da Guarda Municipal de Niterói (2020-2030).** Niterói, RJ, 2020.

Disponível em: <sma.niteroi.rj.gov.br/banner/Plano%20Decenal%20da %20Guarda%20-%20Web.pdf>. Acessado em: 10 ago 2021.

NITERÓI. Resolução SEOP n.º 009, de 18 de setembro de 2014. **Institui o Regimento Interno da Guarda Civil Municipal de Niterói.** Niterói, RJ, 2014. Disponível em:

<seopniteroi.files.wordpress.com/2013/11/regimento-interno-res-seop

14

-09-do-de-27set20141.pdf>. Acessado em: 08 ago 2021.

NUNES, Marcela Riccomi; JUNIOR, Arlindo Philippi; FERNANDES, Valdir. **Gestão Ambiental Municipal: objetivos, instrumentos e agentes.** Disponível em:

<rbciamb.com.br/index.php/Publicacoes_RBCIAMB/article/view/333>. Acessado em: 02 ago 2021.

OLIVEIRA, Eduardo Frederico Cabral de. **GEOCOLABORAÇÃO, FISCALIZAÇÃO AMBIENTAL E PANORAMA ATUAL NO BRASIL: ESTUDO DE CASO NA POLÍCIA MILITAR AMBIENTAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.** Disponível em:

<www.researchgate.net/profile/Eduardo-Frederico-Cabral-DeOliveira/publication

/341051188_Geocolaboracao_Fiscalizacao_Ambiental_no_Brasil_Estudo_de_Caso_

na_Policia_Militar_Ambiental_do_Estado_do_Rio_de_Janeiro/links/5eaaf5e7299bf1_8b958a5580/

Geocolaboracao-Fiscalizacao-Ambiental-no-Brasil-Estudo-de-Caso-na

Policia-Militar-Ambiental-do-Estado-do-Rio-de-Janeiro.pdf>. Acessado em: 02 ago 2021.

OLIVEIRA, Roseane de Jesus Costa. **Atuação conjunta das guardas municipais na proteção ambiental da região metropolitana do leste do estado do Maranhão.** Disponível em:

<repositorio.enap.gov.br/handle/1/4775>. Acessado em: 02 ago 2021.

SILVA, Antonio Jorge Barbosa da. **A atribuição da guarda municipal em ações ambientais efetivas nas unidades de conservação de Manaus.** Disponível em:

<repositorio.inpa.gov.br/handle/1/12936>. Acessado em: 02 ago 2021.

SILVA, Denisson Coelho da. **Educação ambiental e a Guarda Civil Municipal de Ananindeua: um estudo de caso no Parque Ambiental Antônio Danúbio Lourenço da Silva.** Disponível em:

<www.bdta.ufra.edu.br/jspui/handle/123456789/1052>. Acessado em: 02 ago 2021.

ANEXO

ROTEIRO DE ENTREVISTA REALIZADA VIA EMAIL E WHATSAPP, COM INTEGRANTES DA COORDENADORIA DE MEIO AMBIENTE (CMA)

1. Quais são as devidas atribuições e área de atuação da CMA?
2. A CMA atende/fiscaliza todas as áreas de sua competência? Justifique. Apresente sugestões.
3. Como é feita a capacitação do Guarda Civil Municipal quanto às atribuições da CMA?
4. A CMA possui os equipamentos adequados para o efetivo exercício das suas atribuições?
5. Quais são as infrações ambientais mais recorrentes?

Guardas Municipais E Lei Maria Da Penha: Aplicabilidade

Luciana De Faria Alves Lima - GCMN

Sirléa Garcia Antonio - GCMN

Resumo

O presente trabalho teve como objetivo a apresentação de um estudo tendo como foco o trabalho desempenhado pelas Guardas Municipais no que tange a violência contra mulher, trazendo um breve histórico sobre o papel dessas nobres instituições dentro da seara da segurança pública e as possíveis lacunas a serem preenchidas por elas dentro do cenário atual. Também foi feito um apanhado geral sobre a Lei Maria da Penha, por ser tratar da maior propositura criada em favor das mulheres vítimas de violência doméstica e alguns de seus desdobramentos no ordenamento jurídico, como por exemplo, a tipificação do crime de violência psicológica no Código Penal, em seu artigo 147-B. Por fim, foram realizadas entrevistas com guardas municipais de diferentes municípios, uma psicóloga, uma advogada e a coordenadora de políticas e direitos das mulheres em Niterói, com a finalidade de promover um comparativo entre a realidade e a expectativa existentes no trabalho de proteção à mulher no âmbito das Guardas Municipais.

Palavras-chave: Guardas Municipais, Lei Maria da Penha, Violência Contra Mulher.

Abstract

The present work aimed to present a study focusing on the work performed by the Municipal Guards regarding violence against women, bringing a brief history about the role of these noble institutions within the field of public security and the possible gaps to be fulfilled by them within the current scenario. An overview was also made of the Maria da Penha Law, as it deals with the largest proposal created in favor of women victims of domestic violence and some of its consequences in the legal system, such as the classification of the crime of psychological violence in the Code Criminal, in its article 147-B. Finally, interviews were conducted with municipal guards from different municipalities, a psychologist, a lawyer and the coordinator of women's policies and rights in Niterói, to promote a comparison between the reality and expectations existing in the work of protecting women within the scope of the Municipal Guards.

Keywords: Municipal Guards, Maria da Penha Law, Violence Against Women.

1. Introdução

Com o advento da Pandemia da COVID-19 - doença infecciosa causada pelo vírus SARS-Cov2, que teve sua origem na China em dezembro de 2019 e que se alastrou pelo mundo em razão da alta capacidade de transmissão - a partir desse contexto, no Brasil, ficou ainda mais evidente o aumento dos números de casos de violência contra mulher. A pesquisa realizada pelo Instituto Data Folha encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública em 2021 revela que uma em cada quatro mulheres brasileiras (24,4%) acima de 16 anos afirma ter sofrido algum tipo de violência ou agressão nos últimos 12 meses.

Diante disso, é possível identificar que cerca de dezessete milhões de mulheres sofreram violência física, psicológica ou sexual em 2020. É relevante salientar que essa mesma pesquisa apresenta que a violência praticada dentro de casa foi a de maior índice, ou seja, quase 50%. De acordo com a convenção da Organização das Nações Unidas – ONU sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher (1993), a violência contra as mulheres é definida por quaisquer atitudes de violência baseadas no gênero do qual possa resultar prejuízo ou dor física, podendo ser sexual ou psicológica.

Nessa perspectiva veem-se cada vez mais necessárias políticas públicas que convirjam em direção a esta realidade. A Lei 11.340/06, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha, surgiu com o intuito de garantir direitos às mulheres, que por mais que estivessem consolidados na Constituição Federal, no

seu Artigo 5º (BRASIL, 1988), que expressa “que todos são iguais perante a lei” ainda não eram, efetivamente, respeitados e assegurados. Assim, de acordo com a Constituição Federal, todos deveriam ser tratados “sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.”

Assim, o objetivo desse trabalho foi compreender o que já se tem de aplicabilidade nos serviços das Guardas Municipais pelo Brasil - com o estudo de caso voltado para o estado do Rio de Janeiro - no que concerne ao combate à violência contra mulher, bem como suas atuações, dificuldades e lacunas que poderão ser preenchidas por meio da sua força de trabalho. Contudo foi possível também avaliar de forma qualitativa como a Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN) poderá de forma contundente contribuir nesse processo, visto que ainda não se tem instituído, formalmente, nenhum mecanismo para tal prática, criando assim um contraponto entre realidade e expectativa, na busca de uma cultura organizacional, no que tange ao tema violência contra mulher.

2. Desenvolvimento

2.1 Biografia de Maria da Penha

Segundo o artigo escrito por Fuks (2019), Doutora em Estudos da Cultura, Maria da Penha Maia Fernandes foi uma ativista brasileira. Sua luta em nome das mulheres vítimas de violência doméstica resultou na criação da Lei Maria da Penha (Lei Nº 11.340/2006), sancionada pelo ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Maria da Penha nasceu no Ceará em 1945 e se formou na Faculdade de Farmácia e Bioquímica na Universidade Federal do Ceará em 1966. Fez também um mestrado em Parasitologia em Análises Clínicas na Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo em 1977.

Fuks (2019) salienta sobre o início de sua relação com o ex-parceiro Marco Antonio Heredia Viveros, um colombiano radicado no Brasil em 1974, que cursava Pós-Graduação em Economia. Ainda nesse ano, o casal começou a namorar e, posteriormente, casaram-se. E o princípio da violência foi depois do nascimento das filhas, que culminou com a obtenção da cidadania brasileira e da estabilização profissional do marido.

As agressões físicas e psicológicas atingiram a mulher e as três filhas que viviam sob constante medo. O agravamento das agressões foi em 1983, quando ela foi atingida por um tiro nas costas. A versão do marido foi de que se tratava de uma tentativa de assalto, tese que foi rejeitada pela perícia. Por conta do tiro, Maria da Penha ficou paraplégica. Ela retornou para casa quase quatro meses depois do ocorrido, após duas cirurgias e uma série de internamentos. Não satisfeito com a tentativa de assassinato, Marco Antonio manteve a esposa em cárcere privado durante quinze dias e, durante o banho, tentou eletrocutá-la. Cabe ressaltar que nas palavras de Fuks (2019) “o criminoso argumenta, até os dias de hoje, que é completamente inocente, e acusa Maria da Penha de ter destruído a sua vida”.

A busca por justiça começou depois dos eventos trágicos, quando ela reuniu forças e, com a ajuda de familiares e amigos, iniciou um processo na justiça para punir o seu agressor. Com a guarda das filhas, Maria da Penha, finalmente, saiu de casa e lutou por justiça, durante quase duas décadas. Em 1991, ocorreu o primeiro julgamento em que o agressor foi condenado a quinze anos de prisão. No entanto, com os recursos movidos pelo advogado, manteve-se em liberdade. No segundo julgamento ele foi condenado então a dez anos e seis meses de prisão, mas a sentença novamente não foi cumprida.

Para evitar que mais mulheres tivessem o seu destino, a ativista escreveu o livro *Sobrevivi... posso contar* (1994) e fundou o Instituto Maria da Penha (2009), uma organização não governamental e sem fins lucrativos para promover a defesa da mulher. Devido à grande relevância do referido caso, o mesmo obteve, inclusive,

repercussão internacional. Em 2001, a ativista condenou o Estado Brasileiro, através da sanção da Corte Interamericana por negligência, por ter se silenciado (morosidade) no seu caso de violência doméstica. O Estado do Ceará chegou a pagar uma indenização à vítima e a mesma foi indicada ao Prêmio Nobel da Paz.

2.2 Lei Maria da Penha: Um Apanhado geral

Assim que foi aberto um debate entre o Legislativo, o Executivo e a sociedade, deu-se início a uma série de iniciativas, por parte do estado, na tentativa de criar um instrumento legal, capaz de combater e proteger as mulheres vítimas de violência. O resultado desse diálogo foi o Projeto de Lei n.º 4.559/2004 da Câmara dos Deputados que chegou ao Senado Federal (Projeto de Lei de Câmara n.º 37/2006). O projeto foi aprovado, por unanimidade, nas duas Casas e foi promulgado, formalmente, pela Presidência da República, casa Civil e Subchefia para Assuntos Jurídicos Lei Nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

A referida legislação cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8 do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências, como medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Já o artigo 5º, 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:

No capítulo II da referida Lei, encontramos a definição das formas de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Art. 7.º são formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas

necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. (BRASIL, 2006)

A Advogada Dra. Cintia Azevedo (advogada criminalista, professora de direito penal e presidente da Comissão de Direito Penal e Processo Penal da Ordem dos Advogados do Brasil em Niterói), evoca em seu posicionamento aspectos importantes sobre a Lei Maria da Penha, ao afirmar que a Lei não define crimes, ela não tipifica crimes. O que ela traz no seu artigo 7º são os tipos de violência que a mulher pode sofrer, dispondo sobre regramentos especiais no tratamento de crimes tipificados no Código Penal (CP) e outras legislações especiais, segundo a égide da mesma.

Dessa maneira, a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda a sua integridade ou saúde corporal, configura o crime de lesão corporal, previsto no artigo 129 do CP, que trata justamente da ofensa à integridade física ou psíquica de alguém, relata Azevedo. Num esforço do Estado, na tentativa de ampliar os mecanismos de defesa à mulher, no ano de 2021, o congresso nacional inovou no ordenamento jurídico criando duas novas tipificações penais a fim de fazer com que a Lei Maria da Penha seja assegurada na sua máxima efetividade. O artigo 147- A do CP que diz:

“Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)” e o 147-B “Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: (Incluído pela Lei nº 14.188, de 2021)”.

2.3 Guardas Municipais: o seu papel na segurança pública

Antes mesmo de falarmos das Guardas Municipais, suas atribuições e diretrizes, faz-se necessário a compreensão do papel dos municípios na segurança pública. A partir da Constituição de 1988, os municípios, como entes da federação, tiveram delimitadas as suas competências e incorporadas de forma explícita e também implícitas, quanto as suas responsabilidades (Art. 30. Compete aos Municípios: I - legislar sobre assuntos de interesse local).

Neste sentido, o referido inciso, dá-nos um norte quanto às questões atinentes a sua atuação, no que tange à segurança pública, entendendo que cabe a esse legislar sobre assuntos que são de interesse local. É importante destacar que, no âmbito do Governo Federal, o reconhecimento da Guarda Municipal, como instrumento da municipalidade, voltado especificamente para a segurança pública está indicado, desde 2002, no texto do Plano Nacional de Segurança Pública (PNSP), segundo o qual o modelo organizacional desejável seria aquele que reconhecesse os profissionais desta instituição como gestores e operadores da segurança pública na esfera municipal (PATRÍCIO, 2008).

Segundo a Secretaria Nacional de Segurança Pública (BRASIL, 2019, p.5)

“sob a égide de suas atribuições, coordena ações em todo o Brasil e reconhece os esforços dos entes federados nessa tarefa, a despeito de recursos financeiros e humanos que nem sempre atendem às demandas de toda ordem. Em face disso, a reflexão sobre o papel dos municípios, nessa lida, destacou-se, somando nova energia na luta contra o crime, antes exclusivos da União e Estados”.

Com o aumento exponencial da violência urbana, em que os estados, como entes federativos, começam a experimentar que seus esforços não são suficientes para dar conta da demanda da segurança pública, por razões diversas, como por exemplo, o baixo efetivo de suas polícias e também o descrédito perante a sociedade, em razão de uma cultura já enraizada de ações de cunho repressivo, com foco no enfrentamento, no embate e não na prevenção.

Dessa maneira, as Guardas Municipais adentram essa seara como os coadjuvantes, que a espera do momento apropriado se tornam protagonistas, por terem como natureza elementar a proximidade com população, já que operam seus esforços na municipalidade. De acordo com o Livro Azul das Guardas Municipais do Brasil, “a proximidade do policiamento humaniza a ação, condição almejada por toda a sociedade” (BRASIL, 2019).

Ainda corroborando a ideia da atuação das Guardas Municipais na segurança pública, antes mesmo da sua citação no texto da Constituição Federal de 1988, no seu artigo 144 parágrafo 8º, no ano de 1987 em uma audiência pública o Sr. Ubiratan Macedo, responsável pelo estudo da subcomissão de Defesa do Estado, da Sociedade e de sua Segurança, disse: “[...] na ausência das polícias militares estaduais incumbe também às forças Guardas Municipais a desempenharem o poder de polícia do Município”. É concluído que o debate sobre a atribuição dos municípios na segurança pública, por meio de suas Guardas, já atravessava a criação da Constituição Federal.

3. Método

Esse estudo foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico sobre a violência contra a mulher, bem como por meio de entrevistas realizadas com seis guardas civis municipais de Niterói e outros quatro guardas de diferentes municípios (Macaé, Rio de Janeiro e Rio das Ostras), uma advogada

Sra. Cintia Azevedo especialista na temática, uma psicóloga, Adriana Lins, que trabalha na Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres de Niterói (CODIM) e a sua coordenadora Sra. Fernanda Sixel. Para tanto, foram utilizados artigos científicos e livros dessa temática e pesquisas de Institutos confiáveis. Além disso, foram consideradas também as próprias percepções das autoras que são da GCMN e fizeram o Treinamento Lilás, uma iniciativa da CODIM que tem como objetivo promover a capacitação sobre os mecanismos de proteção à mulher em situação de violência no município. O treinamento fomenta o debate e leva conhecimento sobre o feminicídio e as leis que garantem os direitos das mulheres e a rede de proteção.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

Os resultados do presente artigo evidenciam que o trabalho dessas instituições, a saber, as Guardas Municipais, tem seu marco na criação das Patrulhas Maria da Penha (PMP) e, igualmente, trazem à luz a necessidade do diálogo constante, visto que em alguns municípios o serviço ofertado ainda é muito incipiente e realizado sem nenhum tipo de capacitação específica, contando somente com a *expertise* pessoal de cada agente.

A despeito das Guardas Municipais aqui referenciadas, que já, efetivamente, atuam no combate à violência doméstica através das PMP, criadas por força de Lei. O trabalho inicial teve origem com o monitoramento das medidas protetivas, com base nas listas demandadas pelos tribunais de justiça e, posteriormente, foi ampliado para o surgimento de uma estrutura de recebimento de demandas para atendimento de ocorrências/emergências, como afirma a Coordenadora da PMP, em Macaé. Dessa maneira, o trabalho das Guardas Municipais no Brasil, no que tange à questão da violência doméstica, vem ganhando contornos importantes e igualmente diversos.

Outro aspecto abordado diz respeito aos desafios encontrados no dia a dia dos agentes que atuam nas PMP, em que a revitimização foi o ponto focal, como coloca Glória Bastos Coordenadora da PMP da cidade do Rio de Janeiro:

“Outro desafio e creio que o maior de todos é a revitimização Institucional que a mulher vítima sofre tanto pelo atendimento de agentes governamentais quando decidem denunciar ou nos chamados de emergência (falo daquelas inclusive já assistidas pelo programa). Então a desconstrução do pensamento e comportamento machista é nosso maior desafio, de toda a Sociedade na verdade [...]”. (Glória Bastos, entrevista cedida no dia 15/08/2021)

A entrevista também revela outro dado importante já salientado nessa pesquisa, a proximidade das Guardas Municipais com a sociedade local, como um facilitador ao enfrentamento à violência contra mulher. A coordenadora Auristela Araújo da PMP em Rio das Ostras reflete sobre o assunto dizendo: *“A Guarda Municipal Civil é um órgão que estabelece relação direta com a comunidade e assim assegurando um atendimento mais acolhedor as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.”*

Entendendo que o combate à violência contra mulher encontra inúmeros obstáculos na sua execução, até mesmo dentro dos órgãos de segurança pública, entre os guardas de Niterói, a situação encontrada não foi diferente. Os colegas entrevistados relatam diferentes formas na conduta, caso se deparassem com um caso real de violência contra mulher, no seu dia a dia: *“Tentaria conversar com a vítima e convencê-la a prestar queixa, encaminhando a mesma para a autoridade competente”* (entrevistado 1).

Ainda sobre o questionamento anterior outro colega diz: *“Analisaria o cenário para julgar se eu mesmo poderia intervir ou se acionaria as autoridades competentes.”* (entrevistado 2). Dessa forma foi possível verificar que não há um alinhamento quanto às condutas “padrão” a serem adotadas.

No questionamento sobre se os mesmos conheciam alguma mulher que já tivesse sofrido violência doméstica, apenas um respondeu que não se lembrava. Esse dado evidenciado nas entrevistas nos remete a informação de que a violência contra mulher é algo latente na sociedade e que precisa de tratamento qualificado, ainda mais quando se pensa na figura do agente público. *“Dando treinamento aos*

agentes da Guarda Municipal a fim de capacitá-los para atuar de forma eficaz nessas situações e até mesmo criar um grupo que fosse responsável somente por esses casos [...]” (entrevistado 1)

Nessa perspectiva questionamos como a Guarda poderia contribuir para ajudar as mulheres que sofrem violência:

“Pode contribuir muito, não só para as mulheres que já tem medida protetiva, mas também para as que não têm, pra esse nicho que acaba não tendo proteção especial de nenhum dos órgãos, eu acho que a Guarda é a instituição ideal pra fazer esse trabalho, já que ela tem o intuito de ser mais próxima da idéia de polícia comunitária.” (entrevistado 3)

Dentre os requisitos que seriam necessários para o guarda que fosse trabalhar diretamente no combate à violência contra mulher foram abordados alguns pontos, a considerar: treinamento, empatia, discrição, sensibilidade, conhecimento das leis (Maria da Penha, Importunação Sexual, Feminicídio), coragem, perseverança, inteligência e capacitação.

Visto que, a entrevista realizada com os guardas da cidade de Niterói, forma um compilado de informações de cunho elucidativo dentro de uma narrativa pessoal/ profissional, para melhor entendimento, as autoras, pensando em uma reflexão técnica que apoiasse as questões aqui enunciadas, trouxeram para a discussão o corpo técnico da Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres.

O fenômeno da violência é complexo, multifacetado e atravessado por várias dimensões, afetando mulheres de muitas maneiras, independentemente de raça, credo, orientação sexual, idade, condição social e território, explicita a Psicóloga da Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres (CODIM), Adriana Lins. Para se pensar em ações efetivas que previnam, combatam e erradiquem a violência é necessário pensar em ações transversais, que englobam saúde, assistência, educação, justiça e segurança.

De acordo com Adriana Lins, nessa rede de enfrentamento a violência contra mulher, a Guarda Municipal fundamentada em seus princípios, como a proteção dos direitos humanos, a preservação da vida e a redução do sofrimento, tem na execução dessas políticas - que são pensadas em um âmbito mais amplo - a sua operacionalidade reforçada, pois é a que está mais próxima da população.

Segundo a coordenadora da CODIM, Fernanda Sixel, A Guarda Civil Municipal de Niterói tem marcado na história da cidade a proximidade com o cidadão, de modo que medeia conflitos e representa segurança para os cidadãos. As políticas públicas de uma cidade devem necessariamente ser atravessadas pelas perspectivas de gênero, de modo que sejam mais justas. Na Segurança Pública, essa premissa não é diferente, sobretudo por vivermos em um país que é o 5º no *ranking mundial* de violências contra as mulheres e o país que mais mata mulheres pelo simples fato de serem mulheres, feminicídio, ressalta Sixel.

A capacitação para atuar de maneira adequada e acolhedora à mulher em situação de violência e o reconhecimento nas mais diversas situações de violações contra as mulheres resulta o protocolo, que deve ser aplicado, o que garantirá que as mulheres estarão mais seguras em nossa cidade, pois a GCMN passa a integrar a Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, diz Sixel.

É relevante salientar que nos dias 10 e 11 de junho de 2021, cerca de 40 guardas do sexo feminino participaram do Treinamento Lilás, capacitação oferecida pela CODIM, sobre protocolo de atendimento à mulher. Sixel afirma que a cidade de Niterói conta com três equipamentos de atendimento e acolhimento na cidade, são eles o Centro Especializado de Atendimento às Mulheres (CEAM), o Núcleo de Atendimento à Mulher (NUAM) e a Sala Lilás. O CEAM é um equipamento da CODIM que oferta acolhimento e acompanhamento interdisciplinar às mulheres em situação de violência. O Núcleo de Atendimento à Mulher (NUAM) foi criado em parceria com o Plaza Shopping e é um espaço estratégico dentro do shopping para que mulheres em situação de violência ou que não estejam se sentindo seguras no local, possam buscar ajuda e a Sala Lilás é um equipamento com o objetivo de atender, de forma acolhedora e humanizada, as mulheres que são encaminhadas para o exame pericial no Posto Regional de Polícia Técnico Científica de Niterói.



Figura 1.

Curso de capacitação - Treinamento Lilás. Fonte: Plantão em foco (2021).

Diante das pesquisas realizadas e dos resultados verificados através das entrevistas, o presente artigo conclui que é inegável que as Guardas Municipais desempenham um papel fundamental na temática e no enfrentamento da violência contra mulher. Tendo por base a integração com os demais órgãos componentes do sistema de proteção e da sua natureza de proximidade, uma vez que a Guarda Municipal atua como polícia pacificadora, conhecendo de perto a realidade social da comunidade e participando ativamente do dia a dia dos cidadãos locais.

Neste sentido, foi possível verificar também, que a GCMN, já vem empregando seus esforços na tentativa de consolidar práticas de proteção às mulheres de sua cidade, por meio de cursos, criação de Procedimentos Operacionais Padrão (POP) e campanhas junto à CODIM. E que seu anseio por, efetivamente, atuar nessa seara perpassa ao entendimento de que o processo se desencadeia a partir de uma elevada percepção do seu papel enquanto garantidora da proteção dos direitos humanos e da preservação da vida.

Assim é que, pela análise aqui efetuada o trabalho de combate à violência contra mulher é visto como essencial e possível de ser realizado. Através de um olhar sensível, empatia, formação e capacitação, o que assegurará a excelência das suas ações.

Para tal sugere-se a formação de um grupamento que desenvolva seus esforços na elaboração de práticas que aliem o que há de melhor nas instituições que já efetuam o trabalho de proteção às mulheres à necessidade local, propondo diálogos constantes, elaboração de palestras de cunho educativo, ações sociais e parcerias com delegacias, ONGs, Ministério Público e com os demais órgãos participantes da criação e promoção de políticas públicas em favor das mulheres.

Referência

_____. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Relatório Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil. 3ª ed, 2021. Disponível em: <www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acessado em: 02 ago 2021.

BRASIL. Código Penal. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/del2848compilado.htm>. Acessado em: 01 ago 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em: 25 jul 2021.

BRASIL. Lei nº. 11.340, de 7 de agosto de 2006. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acessado em: 10 ago 2021.

BRASIL. Lei nº. 13.022, de 08 de agosto de 2014. Estatuto Geral das Guardas Municipais. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011014/2014/lei/113022.htm>. Acessado em: 01 ago 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP): Livro Azul das Guardas Municipais do Brasil. [Coordenado por] Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). Brasília, 2019.

CALLOU, Jayce. Guarda Municipal e a Atuação no Enfrentamento a Violência Contra a Mulher: Um Diálogo Necessário. 13º Mundos de Mulheres & Fazendo Gênero 11. Disponível em: <www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498829376_ARQUIVO_Trabalhocompletofazendogenerojaycecallou.pdf>. Acessado em: 03 ago 2021.

15

SCHUELER, Paulo. Fundação Oswaldo Cruz. Instituto de Tecnologia em Imunobiológicos. O que é uma pandemia. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <<https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia>> Acessado em: 05/09/2021.

FUKS, Rebeca. Biografia de Maria da Penha. 2019. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/maria_da_penha/>. Acessado em: 10 ago 2021.

JUNIOR, Almir de Oliveira; ALENCAR, Joana Luiza Oliveira. Novas polícias? Guardas municipais, isomorfismo institucional e participação no campo da segurança pública. Disponível em: <www.revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/692>. Acessado em: 03 ago 2021.

MELO, Charles Borges de. A constitucionalidade da atuação do município na segurança pública: o papel dos municípios em sua atuação na segurança pública diante da inserção das guardas municipais no artigo 144, § 8º da CRFB/88. Disponível em: <www.monografias.ufop.br/handle/35400000/3132>. Acessado: 02 ago 2021.

MONTEIRO, Leticia; TEIXEIRA, Larissa; ORTH, Glaucia. Um estudo sobre os benefícios da implantação da Patrulha Maria da Penha no Município de Ponta Grossa (PR). Disponível em: <www.periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/iccesumar/article/view/9953>. Acessado em: 02 ago 2021.

PATRÍCIO, Luciane. Guardas Municipais brasileiras: um panorama estrutural, institucional e identitário. Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, v. 2, p. 68-71, 2008.

Mediação Como Forma De Melhoria Do Diálogo Entre Servidores GCM

Alexandro Magno Portella Elias - GCM
Gedir Manoel Rodrigues - GCM

Resumo

O presente artigo apresenta alguns pontos sobre a comunicação e o diálogo no ambiente das Guardas Civis Municipais. Ressalta-se que a comunicação e o diálogo é um mecanismo capaz de fazer a diferença, tanto para o sucesso quanto para derrocada de qualquer instituição e/ou relacionamento. Aqui, será abordado com foco no que tange as Guardas Civis Municipais e por isso, julga-se necessário pensar em alguns pontos importante, dentro do contexto das Guardas Civis Municipal como as relações de comunicação e diálogo entre líderes e suas equipes e que visão são desprendidas na falta do diálogo ou até mesmo quando esse diálogo possui entraves atrapalhando a relação e consequentemente, o resultado de toda equipe. Outra questão é a falta de clareza sobre a função da departamentalização, e a falta de um diálogo nas relações entre eles, que acabam tornando rígida a comunicação e afeta toda instituição. A rigidez na relação entre liderança e a sua equipe, resultando uma pequena ou nenhuma cooperação dos seus liderados, por não poder expor opiniões. Isso somando a uma competitividade nada saudável dentro da instituição. E para fazer um melhor levantamento possível, utilizou-se um questionário pontuando questões que giram em torno dessas temáticas, adicionando a revisão de algumas literaturas. Diante de tudo serão trazidos à baila questões pontuadas pelo resultado da pesquisa e da literatura tomada como base para esse artigo.

Palavras-chave: Guarda Municipal, Ambiente Organizacional, Comunicação, Diálogo, Mediação.

Abstract

This article discusses some points about communication and dialog in the environment of Municipal Guards. It is emphasized that communication and dialogue is a mechanism capable of making the difference, both for the success and the downfall of any institution and/or relationship. Here, the focus will be on what concerns Municipal Guards and, therefore, it is considered necessary to think about some important points, within the context of the Guard, such as the communication and dialogue between leaders and their teams and what vision is lost in the lack of dialogue or even consequently the result of the whole team. Another issue is the lack of clarity about the function of departmentalization, and the lack of a dialogue in the relationships between them, which end up making communication rigid and affects the entire institution. The rigidity in the relationship between the leadership and its team, resulting in little or no cooperation from its followers because they can't express their opinions. This added to an unhealthy competitiveness within the institution. And to make a better survey possible, a questionnaire was used, punctuating questions that revolve around these themes, plus the review of some literature. In view of all this, questions will be brought up based on the results of the research and the literature used as a basis for this article.

Keyword: Municipal Guard, Organizational Environment, Communication, Dialog, Mediation.

1. Introdução

A sociedade possui variados fatores que são basilares para sua estrutura existencial, tais fatores são indispensáveis para sua organização e desenvolvimento. Dentre eles, encontra-se a arte

de se comunicar, sem a qual, haveria grande impasse no agrupamento humano, pois as relações interpessoais não dariam conta de cumprir o seu papel, em essência e objetivos. A comunicação proporciona uma oportunidade de maior aproximação entre indivíduos que compartilham do mesmo espaço, a cooperação entre si e a produção em prol do próprio grupo. O diálogo, sem dúvidas é uma dessas ferramentas que são indispensáveis para o convívio humano. Uma vez que cada ser humano possui uma bagagem cultural. Segundo Santos (1996), a visão cultural possui um sentido internalizado, que se faz necessário ser conhecedor, e assim encontrar sentido a suas práticas, seu dia a dia e maneira de refletir as mudanças que a permeia. Portanto, para um bom convívio em qualquer ambiente e nas relações, se faz mister uma comunicação saudável, mas para isso, é necessário intervir e/ou mediar algumas dissonâncias que provavelmente irão surgir nas relações, inclusive, no ambiente de trabalho.

Este artigo, contudo, converge para um ambiente profissional específico, Guarda Municipal, portanto, os argumentos serão voltados para esse universo, que ainda assim, não foge de algumas características que é comum em qualquer outro ambiente relacional; a individualidade de cada pessoa que está inserida na estrutura dessas instituições, que normalmente não são poucos os números de indivíduos que compõem as Guardas Civis Municipais, até mesmo por necessidade da realização da atividade específica, que deve ser comum para todos que a compõe. Conforme Cafiero (2014) a cooperação reflete que é muito mais vantajoso a forma de trabalho executada por uma cavalaria ou infantaria, pois revelam muito mais poderes, tanto de ataque quanto de defesa, isso comparado ao potencial de apenas um de seus componentes.

Apesar desse aglomerado de indivíduos possuir o mesmo objetivo, eles também aglomeram uma diversidade de cultura pessoal que foi construída ao longo de suas trajetórias de vida, e segundo Santos (1996), nessa contemporaneidade existe muita reflexão quanto a cultura. Uma busca por desenvolver as variadas

4

direções que impulsionaram as relações humanas em seu convívio de agora, e suas projeções futuras. Porquanto, o avanço dos humanos está rotulado por aproximações e divergências, pela maneira diversificada de se agrupar e seu modo social de vida, forma de se apropriarem dos recursos naturais. E adequar ao uso, de observar seu espaço de vida e transmitido. Ainda continua Santos (1996) dizendo que a cultura compõe todo desdobramento social e por isso deve dar conta de compreender suas peculiaridades.

As Guardas Civis Municipais, apesar de serem compostas por indivíduos com identidades diversas, também é uma pessoa jurídica como outras instituições. E por isso, possui identidade própria e uma cultura que gera um caráter funcional único. Por conta disso, é preciso estar bem ajustada a variedade de cultura de seus servidores com a sua cultura, que se mal feita, será resultado de grandes conflitos, contudo, se bem articulada pode gerar grandes contribuições, tanto para desenvolver melhor suas tarefas quanto, consequentemente para o crescimento da própria instituição. Segundo Brandão (2018) há uma relação íntima entre a cultura e a comunicação, que de certa forma se insere a essência do que se distribui, mas de outra forma, a responsabilidade com a cultura organizacional desejada, por parte do indivíduo que labora na instituição, fica definida e incutida dentro dele numa visão estratégica. Entretanto, outras peculiaridades também contribuem para dar volume ao problema do diálogo, não somente entre os seus agentes e a organização, mas entre os servidores do espaço Guarda Civil Municipal.

Dentre outras questões a serem apontadas como dificuldades no diálogo na Guarda Civil Municipal é a falta de interação relacional e comunicativa entre os departamentos, que acabam se isolando em suas atividades e muitas das vezes não constrói uma ligação mais harmoniosa com os demais, afetando o diálogo entre os guardas e inclusive com as lideranças de setores que não pertencem ao agente da guarda. O distanciamento entre líderes e liderados é outro fator que conflita o diálogo dentro da instituição Guarda Civil Municipal. Por isso, se faz necessário que o líder esteja

abarcado de determinadas expertises de maneira, a saber, gerenciar sua equipe, utilizando, dentre outras coisas um bom canal de comunicação a fim de manter um diálogo com seu grupo de trabalho. Tem ainda a falta de uma competitividade saudável dentro desse ambiente, que também acaba sendo um grande gerador de conflito nas relações entre as pessoas dessa instituição. Diante dessas questões aponta-se um olhar com a necessidade de avaliar comportamentos e seus impactos dentro do ambiente de trabalho, que levam tais entropias a gerar dificuldades no diálogo da relação de trabalho nas Guardas Civis Municipais.

Com isso, objetiva-se nesta pesquisa buscar uma melhor compreensão da mediação como forma de melhoria do diálogo entre a Guarda Civil Municipal. Este artigo visa apontar e compreender as relações, expondo as falhas que persistem em se estabelecer dentro da instituição Guarda Civil Municipal. Este estudo buscou imergir as questões do distanciamento das relações, principalmente, as hierárquicas utilizando as ferramentas de amostragem para que se comprove a necessidade de intervenção nas relações. Procurou-se abordar o trabalho dando um sentido explicativo/quantitativo.

Assim, este estudo possibilita uma gama de informações para que se demarquem as relações em suas falhas, que impedem o bom convívio de relação líder/liderado. É crucial que este artigo aponte através de seus instrumentos relações desarmoniosas e convívios conturbados.

2. Desenvolvimento

2.1 Contextualização da comunicação na guarda municipal

A Guarda Civil Municipal é uma instituição prestadora de serviços, nesse caso serviço público, e assim como demais prestadoras de serviço, possui dois tipos de clientes: os clientes externos, que é a sociedade no âmbito municipal. E o público interno, que são seus agentes públicos. Esse último é a engrenagem que faz com

que a instituição seja um organismo capaz de produzir serviços. Por isso, é necessário que estejam ajustados, interligados entre si, o que dentro dessa perspectiva, a comunicação é um fator para se alcançar esse objetivo (BRANDÃO, 2018).

A comunicação deve ser algo inserido dentro da cultura da empresa, pois Kreps (1990 apud NEIVA, 2018, p.69) destaca que em uma visão de alargamento e desenvolvimento de uma organização, a cultura se apresenta como um mecanismo gerador de informações que versa sobre a própria organização, indicando sua proeminência, e em que função cada membro está alocado. É lógico que com a peculiaridade de cada pessoa, a geração de conflitos acaba sendo completamente natural, contudo, segundo Neiva (2018), a comunicação possui, sem dúvidas, um enorme potencial para modificar comportamentos e o modo de refletir do indivíduo, o que, a comunicação aplicada em uma instituição, munida de um esforço incalculável consegue, desta forma, modificar maneira de trabalhar, voltando para os objetivos por ela delineados.

Dos efeitos que é capaz de provocar no ambiente funcional, a comunicação pode ser um mecanismo de entrave ou de pleno sucesso, não só da instituição, mas na vida dos trabalhadores. Afinal, esses passam boa parte do seu tempo no ambiente organizacional se relacionando entre si, e todos com a instituição. Para Kreps, citado por Neiva (2018, p.63), a comunicação é o procedimento pelo qual os componentes de uma organização acumulam informações importantes no que tange as mudanças que surgem dentro da instituição, e fazem percorrer, tanto internamente como externamente. Assim, o diálogo lhes dá habilidades para cooperarem e se organizarem entre si.

As Guardas devem estar atentas ao diálogo dentro de seus ambientes, porque reflete a visão que cada profissional tem acerca do seu espaço laboral. Neiva (2018, p.68) se apropria da fala de Fisher (1993) e diz que o autor tem a comunicação como elemento de suma importância para a existência da organização. O procedimento pelo qual as pessoas externalizam e compartilham a cultura, pela qual é constantemente criada. Chanlat (2012) afirma que apesar da busca desenfreada

por resultado e superação na produção, o indivíduo deve ser constantemente analisado, não somente pelo que produz, mas pela sua satisfação pessoal com relação ao seu trabalho e as condições que se tem para executá-lo. Entretanto, sempre se atentam para outras questões como; motivação, resiliência e dedicação ao ambiente de trabalho, mas o diálogo nesse ambiente, normalmente é esquecido.

2.2 Distanciamento entre líderes e liderados

As instituições começam a pensar em um novo modelo de liderança, e a Guarda Municipal não pode pensar fora desse parâmetro. Segundo Robbins (2005), as pessoas fazem parte das organizações, conseqüentemente fazem parte da função de liderança; dirigir e coordenar pessoas, motivar funcionários e definir formas de comunicação e dirimir conflitos entre pessoas. E o estabelecimento de diálogo pode ser uma vertente, não só para solucionar os conflitos, mas para estabelecer melhor funcionalidade para a equipe. Contudo, o diálogo entre o líder e a equipe ainda é carregada de entraves, dentro da Guarda Civil Municipal.

Em sua maioria, essa relação permanece muito mais como uma relação de poder do que de cooperação. A visão que o agente versa sobre seu líder é, de forma geral, uma visão Foucaultiana: de “Vigiar e punir” (FOUCAULT, 1987). Contudo, se ao contrário de uma ruptura de diálogo houver uma busca estratégica por uma relação contributiva entre a liderança e a equipe, pois, existe, nesse espaço de relação, a garantia de agregar a participação de todos, dando essência e importância às práticas humanas e a condição humana de se relacionarem, por meio de uma relação comunicativa interiorizada e constituída de critérios, onde todos cabem e conseguem se unir (BRANDÃO, 2018).

Segundo Robbins (2005) a comunicação dentro de um grupo tem as funções de controle, motivação, expressão emocional e informação. Por conseguinte, a líder precisa se munir das competências da comunicação para se relacionar com sua equipe. “As pessoas presumem que automaticamente os conflitos estão relacionados ao mau desempenho dos grupos e das organizações” (ROBBINS, 2005, p.342), contudo para Robbins (2005), essa ideia está incorreta. Se o líder tiver a capacidade de interagir com a equipe, os conflitos podem ser transformados em oportunidades.

Ao conduzir, de maneira convencional, as equipes deparam-se com dois tipos de fatores: Um deles é a maneira entusiasta como o líder aguarda os resultados de sua equipe, o que faz toda a diferença, pois, sempre chega ao objetivo proposto. O outro fator, refere-se a uma tropa que possui uma liderança controladora. Essa

carrega uma tendência de não chegar aos resultados, ao contrário do líder que gerencia bem a sua equipe. Ressalta-se que pesquisas revelam que as equipes em que os líderes possuem um caráter inspirador e convicto, acabam tendo menos substituição de componentes e seus resultados são bem melhores. Além disso, os membros da equipe dispõem mais confiança uns aos outros, fazendo com que haja mais cooperação entre eles; muito pouca necessidade de inspeção das atividades individuais além de construir nas pessoas uma visão de união, o que conseqüentemente, anula a ideia de que um irá se beneficiar sobre o outro, porque quando se confia, não temem se arriscarem e nem se expõem (ROBBINS, 2005).

Não se questiona a figura do líder, mas a maneira com que se conduz o diálogo com os liderados. O líder precisa conhecer a qualidade que cada um de seus liderados possui, dispensar uma gestão humanizada sobre eles e conduzir sua equipe de forma que possa aproveitar o melhor que ela possa oferecer e lhe proporcionar o melhor que a equipe possa e merece ter. Segundo Chiavenato (2003), a liderança é fundamental em todas as organizações humanas, seja ela em âmbito institucional e/ou em seus departamentos, pois a liderança é de suma importância em todas as atividades da organização. Por isso, o administrador tem a necessidade de identificar a natureza humana e conseguir direcionar as pessoas, pois isso é ser um líder. E que a “teoria das relações humanas” (CHIAVENATO, 2003, p.121), que o líder exerce influência sobre o comportamento das pessoas. Com isso, percebe-se que o líder que procura manter um diálogo com a sua equipe e agir com empatia, terá provavelmente, um grupo de liderados que produzirá mais e melhor na instituição Guarda Civil Municipal, além de promover um ambiente institucionalmente saudável.

Assim, com o advento da oportunidade para expor as ideias, salienta-se que o sentimento de estar incluído no ambiente institucional e fazer parte de uma equipe vão além de, não menos importante, executar tarefas. Segundo Meirinhos e Barreto (2018), a execução de tarefas associa-se a imposição de força individual para se chegar à decisão desejada o que implica determinada sensação no que se chegou pelo trabalho.

2.3 Falta de interação entre departamentos

As Guardas Civis Municipais possuem uma estrutura hierárquica bem próxima do que se vê em uma organização militar. Talvez isso pode ter uma relação direta com a sua criação e seu desenvolvimento ao longo de sua história. Segundo Sodré (1968), quando a corte portuguesa chegou ao Brasil, um ano depois, 13 de maio de 1809, criou uma Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, que foi o início da Guarda Municipal do Estado do Rio de Janeiro, como objetivo de realizar o patrulhamento policial em todo território do município, onde a eficiência do policiamento foi mais eficiente ante os guerrilheiros de então. E 1831, especificamente em 14 de junho, foi designado um Corpo de Guardas Civis Municipais para os distritos de paz que existiam no Brasil, visto algum tempo depois como Divisão da Guarda Real de Polícia da Corte que se tornaram posteriormente em esquadras. Essa estrutura próxima da visão militar direciona para um tipo de hierarquia funcional. Segundo conceitua Chiavenato (2003, p.205):

“Hierarquia é o conjunto de escalões hierárquicos de autoridade existentes em uma organização. Organização ou estrutura organizacional significa o conjunto de órgãos e pessoas que constituem o aparato administrativo da organização. É o mesmo que formato ou desenho organizacional. Organização funcional é a forma estrutural baseada na especialização e na supervisão funcional. As linhas de comunicação são diretas, a autoridade é funcional (dividida por especialistas) e as decisões são descentralizadas” (CHIAVENATO, 2003, p. 205).

Com o passar do tempo, as Guardas Civis Municipais ganham mais território aumentando seu campo de atuação, com isso a necessidade de se desdobrar em novos departamentos acaba sendo inevitável e dentre os tipos de desdobramentos existentes, por suas características próximas ao do militarismo, ela assume uma característica de estrutura vertical, que para Chiavenato (2003), a divisão do trabalho acaba sendo a base da organização e quando ela cresce, a tendência é se especializar, constituindo unidades que passam a fazer parte da estrutura da organização, gerando assim os departamentos. Que nesse caso, se dá de forma vertical que se caracteriza por aumentar a fiscalização ou chefia, gerando impacto proporcional na estrutura hierárquica.

A questão da funcionalidade da, no que tange a Guarda Civil Municipal, a departamentalização tem se desenvolvido cada vez mais e de forma necessária, contudo, o entrave fica por conta da falta de diálogo e empatia entre os agentes que estão alocados nos departamentos diversos. Normalmente se cria uma alusão de importância de departamentos, julgando ser um departamento mais importante que o outro. Ao pontuar as funções departamentais, Chiavenato (2003, p.222), expõe que um dos pontos negativos na departamentalização é “a pequena cooperação entre departamentos.”. E aborda ainda, o “princípio da supressão da concorrência. Deve-se eliminar a concorrência entre departamentos, agrupando atividades diversas em um só departamento, embora, em certos casos, a competitividade interdepartamental seja salutar, quando cria uma competição leal e sadia” (CHIAVENATO, 2003, p.223).

O pensamento é que se construa uma ideia atualizada sobre um bom relacionamento entre os trabalhadores de diversos setores e escalões, dentro da organização, visando o quanto se deve ter o diálogo como a melhor maneira de resolver conflitos e alcançar equilíbrio nas mais diversas questões nos ambientes institucionais (MARCHIORI, 2011).

2.4 Conscientização por uma competitividade saudável

A busca pela satisfação também permeia pelo ambiente das Guardas Civis Municipais, que para isso deve ter uma política cultural a ponto de não deixar que essa busca pela satisfação não acabe gerando uma insatisfação e competitividade negativa. Conforme Brandão (2018) atenta para a questão de que a comunicação interna cumprindo a sua função estratégica, é a que mais produz o envolvimento dos colaboradores na busca de uma atividade que lhe proporcione um ambiente que gere um “clima organizacional mais justo” Brandão (2018, p.97) e de afirmações trazendo em cada indivíduo o sentimento de pertencimento. Além da falta de diálogo, que constrói uma unidade entre os guardas, assim como eram outros setores públicos, a política interfere muito no ambiente da guarda. Ainda assim, segundo Devanna e Tichy (1990 apud BRANDÃO, 2018, p. 94): A vista do século XXI, existe possibilidade de ampliar as individualidades da competitividade, se de forma simultânea associar o aspecto motivacionais com o criativo daqueles que somam com a instituição. O criativo deve se apresentar de forma estruturada e metodológica, que é consequência da comunicação e/ou diálogo definido no ambiente organizacional pautado nas seguintes questões: experiência própria de cada indivíduo, cultura organizacional e a construção social de cada indivíduo.

Com uma política de comunicação é possível trazer uma competitividade saudável, pois para Brandão (2018), inserir um potencial naquele que contribui para crescimento da instituição, o incluindo no projeto que define o ambiente identitário, cultural e social da organização e que é representado por esse próprio indivíduo. E mais, se faz necessário entender que todos fazem parte da Guarda Civil Municipal e todos estão em busca do sucesso da mesma instituição, na qual fazem parte; contribuir para o sucesso ou insucesso que atingirá a todos. E segundo Brandão (2018), falar da excelência no ambiente organizacional é também falar de uma comunicação interna eficaz, de maneira a reunir uma igualdade daquilo que se transmite, gerando espaço para contribuição ao conhecimento construído, a retro alimentação do respeito e da confiança, a integridade e a negociação. Tudo isso reflete grande relevância para unir as pessoas colaboradoras com a cultura organizacional da instituição.

3. Metodologia

O método utilizado nessa pesquisa é explicativo, tendo uma abordagem quantitativa, em que se buscou através de amostragem demonstrar as variáveis e o seu resultado, meio e fim. Esse método investiga por meio de uma experimentação demonstrar a frequência de um problema presente. Para o desenvolvimento deste trabalho foram aplicadas coletas de dados quantitativos, que foram colhidos através de questionário, sendo este, fruto de um estudo da problemática das Guardas Municipais. A técnica de amostragem mais propícia foi a bola de neve, por ser uma forma de amostragem que faz uso de grupos de referência (VIRUTO, 2014), neste caso, as pessoas as quais receberam o questionário, replicaram-no para seus contatos de outro ambiente institucional de Guarda Civil Municipal.

Nesse sentido foram considerados amostragem de vários agentes de Guardas Civis Municipais do Estado do Rio de Janeiro buscando um olhar abrangente da questão supracitada. As guardas alcançadas com o questionário foram: Niterói, Macaé, Casimiro de Abreu, Rio das Ostras, Rio de Janeiro, São Gonçalo, Maricá, Itaboraí, Rio Bonito. Foi elaborado um questionário com dez perguntas no *Google Forms*, as questões de um a cinco foram para qualificação dos respondentes e as de 6 a 10 voltaram-se para atender aos objetivos do estudo. Em seguida foram enviados os *links* para grupos de guarda pelo *WhatsApp* na técnica bola de neve.

4. Discussão dos Resultados

Os resultados que se apresentam através dos gráficos demonstram uma forte e tendenciosa inclinação a resultados que se repetem levando a conclusões que se resumem em números e consequentemente estatísticas que refletem a variável do problema. Esta pesquisa tem por objetivo trazer à tona a problemática dentro da Guarda Civil Municipal. Esse método tem por finalidade medir, observar e trazer a luz da discussão o que leva o não diálogo e não estreitamento das relações interpessoais dentro da organização.

Esse artigo em sua essência utiliza tais métodos que buscam de forma incansável observar, entender e trazer dados através de seus instrumentos, uma melhoria e avanço nas relações de trabalho, tendo como leve aprimoramento e excelência dos serviços da Guarda Municipal. Esse resultado foi demonstrado através das seguintes porcentagens: 84 guardas pertencentes as GM: Guarda Municipal de Rio bonito, Guarda Municipal de Macaé, Guarda Municipal de Maricá, Guarda Municipal de São Gonçalo, Guarda Municipal de Niterói, Guarda Municipal de Itaboraí

No que tange aos participantes, ambos os sexos participaram da presente pesquisa 80% sendo do sexo masculino e com idade entre 18 a 60 anos. O estudo tinha como objetivo saber qual opção cria maior impacto para falta de diálogo entre os guarda municipais no ambiente da guarda onde 40% responderam competitividade doentia por posições, 18% falta de uma cultura organizacional melhor e 9% falta de interação entre os departamentos.

Foi feita outra investigação para saber se o Guarda Municipal se sente inserido na cultura de sua instituição onde 64% disseram não e 36% disse sim. Também foi investigado se os integrantes conheciam a missão da instituição onde 52% disseram sim. Também foi investigado se é possível estreitar o relacionamento com os companheiros da instituição? Onde 81% disseram sim.

O objetivo desse trabalho foi, expor demonstrar, apresentar e trazer a mesa o distanciamento das relações, sempre com intuito de apresentar uma solução para a causa e efeito dessa problemática. Esta pesquisa demonstra a fragilidade existente dentro do campo de relações com pessoas, o trabalho se pauta em trazer à mesa as dissociações existentes e persistentes que se fixam em costumes e práticas habituais na instituição Guarda Civil Municipal, com um olhar de fazer emergir. Este artigo faz continuação objetivando apontamentos e remete uma grande problemática a ser podada, por conseguinte tratada.

Este estudo teve o foco de aflorar o olhar preceptivo das relações institucionais dentro das Guardas Cíveis Municipais, e trazer a discussão como é? Como está? Como pode ser? E quais os benefícios de melhoras? A investigação pauta-se no que se tem de informações reais, e tem uma inclinação a mediação como forma de melhoria, esta mediação será apresentada ao longo da pesquisa, como objeto principal a ser buscado e moldado. Esse estudo não teve como objetivo mostrar como as relações estão e sim como elas podem ser redirecionadas, tendo como chave a mediação este inclusive se alinha ao diálogo nas relações construídas, sob um novo paradigma de relações pessoais dentro das Guardas Cíveis Municipais. Com um olhar investigativo esse estudo fomentou e sustentou as diversas formas tradicionais ou contemporâneas da mediação, buscando relações com o resultado de empatia nas instituições.

Assim, essa pesquisa deixou um leque de caminhos para uma futura continuação desse trabalho, apontar e direcionar qual a saída para que não mais exista tal distanciamento nas relações hierárquicas dentro da Guarda Civil Municipal. Os gráficos demonstram o tempo de serviço e sobre a missão da instituição.



Gráfico

1-Tempo de serviço na GCM Gráfico 2-Conhecimento da visão e missão da instituição Fonte: AUTORES (2021).

Na questão levantada, quanto ao tempo de serviço, percebe-se pelo gráfico que os guardas municipais consultados possuem, em média, 20 anos de serviço em sua instituição. Contudo, em observação ao gráfico que versa sobre a missão da instituição, quase a metade dos agentes revelou não saber qual é a missão da organização na qual faz parte.

A missão organizacional é algo que precisa estar disponível a todos que compõe a instituição. Segundo Neiva (2018), que a informação dentro da instituição só surte seus efeitos quando está acessível para todos, de maneira estratégica, ressaltando o respeito pela variedade de convicção contida em cada pessoa, presando, inclusive pela oportunidade dispensar sugestões no ambiente de trabalho.

Ressalta-se que, o tempo adquirido pelos profissionais é muito considerável. E não conhecer a missão da instituição destaca um problema de comunicação no ambiente organizacional. Para Neiva (2018), uma instituição tem a comunicação interna como estrutura e é possível visualizar o público interno como um ambiente inserido em um ambiente. Por isso, é preciso ter um *link* de comunicação com esse público interno, o que visa gerar interação.

Em relação à missão da organização podem ser citados a Constituição Federal (BRASIL, 1988) em seu artigo 144 que destaca a segurança pública como dever do Estado e dos Municípios:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:§
8o Os Municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei.

E a Lei 13.022 (BRASIL, 2014) que elenca os princípios de atuação das guardas municipais como segue:

Art. 3º São princípios mínimos de atuação das guardas municipais:
I - Proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades públicas;
II - Preservação da vida, redução do sofrimento e diminuição das perdas;
III - patrulhamento preventivo;
IV - Compromisso com a evolução social da comunidade; e
V - Uso progressivo da força.

Tendo em vista a missão elencada na 13.022, nos seus princípios, e Constituição Federal de 1988, artigo 144, parágrafo 8º, próximo de 48% disseram que não sabem a missão de sua instituição. Sendo assim, é necessário que a organização, através de seus líderes, trabalhe a questão da fundamentação legal. É também, essencial que o guarda civil municipal saiba que ele é um instrumento para a redução do sofrimento humano, e um mantenedor da vida, no sentido mais amplo. A instituição como empregadora, precisa dar publicidade e notoriedade as questões, no compromisso e preceitos básicos ao cargo/função com a comunidade e ações sociais, expressa o caráter e

proximidade de uma corporação com a sociedade. A investigação desta pesquisa remete grande tendência a incutir princípios organizacionais da Guarda Civil Municipal. O parágrafo 8º do artigo 144 da Constituição Federal direciona expressamente as instituições qual missão deverá ser desempenhada. O campo investigativo nos remete a indicação que os guardas civis municipais necessitam de um norteamento de seus princípios mais básicos. É preciso entender que a missão é a prática de uma incumbência a executar.

Esse resultado tende a nos mostrar a relevância da informação e o quanto é depreciativo a desinformação. Os conceitos básicos como forma de ensinamentos precisam ser ampliados e reformulados em seu método, a vista a alcançar os membros de uma instituição e identificação dela. O estudo em questão, alarga o leque desse tema, possibilitando futuras investigações no âmbito da Mediação como forma de melhoria no diálogo entre Guardas Civis Municipais.



Gráfico 3- Se Sente inserido na cultura da sua instituição
Fonte: AUTORES (2021).

Dentro da questão cultura organizacional, o gráfico aponta que mais de 64% que responderam não se sente inserido na cultura da instituição. A cultura organizacional existe para que o indivíduo seja parte integrante do ambiente institucional. E mais, segundo Santos (1996), há uma necessidade de criar uma relação entre a cultura em seus variados aspectos e a suas manifestações que permeiam pelos diferentes grupos que compõe a instituição.

Contudo, estar em um ambiente e não se sentir parte dele, traz impossibilidades de uma relação e comunicação saudável. Ao mesmo tempo que a comunicação é um mecanismo para inserir essas pessoas ao ambiente organizacional. Para Neiva (2018), a comunicação organizacional procura entregar aos seus componentes o mínimo necessário para conhecer a cultura da instituição e inseri-lo a essa cultura.

Haja vista que próximo de 64% não se acha inserido na cultura da sua instituição, se faz necessário rever toda a base que formou tal cultura dentro da instituição. As Guardas Civis Municipais já existem com seus usos, costumes e rotinas. Cada profissional que adentra, é uma personalidade única e condicionada ao meio. As relações institucionais tradicionais, também precisam se modernizar para que encontre um ponto de interação nas relações. O convergir é necessário ao bom, melhor e agradável ambiente, embora haja resistência presentes.

Analisando a amostragem prática, fica explícito que o viés cultural encontrado em tais instituições, não se mostra modelo adequado as mesmas. Desta forma, é necessário reaver o refazer do arcabouço cultural das Guardas Civis, com o intuito de estreitamento das relações e consequentemente, melhorias no relacionamento guardas/instituição.

Na sua opinião, qual das opções cria maior impacto para a falta de diálogo entre os GCMs no ambiente da Guarda?

84 respostas

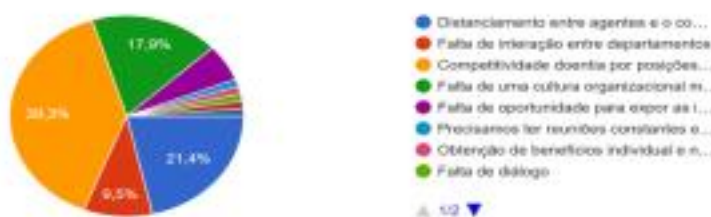


Gráfico 4 – Opinião sobre o que cria maior impacto para a falta de diálogo no ambiente da Guarda Fonte: AUTORES (2021).

Tendo em vista que quase 40% responderam competitividade doentia, é necessário que se reveja as questões de relacionamento e progressões na carreira, pois tais problemas não podem ser problemas inibidores, estorvo para relacionamentos profissionais saudáveis dentro das instituições Guardas Civis Municipais. O progredir na carreira é fruto de uma instituição que busca o crescimento profissional, humano e prazeroso do guarda civil municipal. Não podendo ser assim, entrave na relação de comunicação e empatia. Através desses dados de amostragem se faz fundamental que se trabalhe nesse campo e que haja um mover para reverter comportamento, costumes e hábitos que não elevam as instituições.

Segundo os dados, foi percebido que próximo de 18% responderam falta de uma cultura organizacional melhor. É importante que as organizações Guardas Civis Municipais abram um diálogo para novas ideias, e coloquem certos costumes fora do espaço físico da instituição. Embora as Guardas Civis Municipais tenham uma identificação própria e serem focadas em rotinas costumeiras, no que tange aos relacionamentos humano, são necessárias mudanças constantes, haja vista que, lidar com pessoas, está e se relacionar com personalidades diferentes e oscilantes. Diante do exposto, a organização deve flexibilizar-se de uma cultura fechada e rotineira e procurar interações de empatia diariamente com intuito de um crescimento favorável dentro da instituição.

Analizando o perfil da sua instituição, você acha que é possível estreitar o relacionamento com os companheiros da sua instituição?

84 respostas

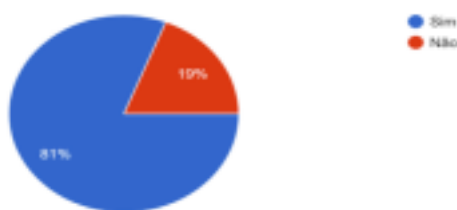


Gráfico 5- Sobre a possibilidade de estreitar o relacionamento com os companheiros da instituição Fonte: AUTORES (2021).

Nos resultados apresentados pela pesquisa até aqui, nesse gráfico encontra-se algo que reflete possibilidades positivas no ambiente da Guarda Civil Municipal. Perguntado se veem possibilidade de estreitar o relacionamento com os companheiros da instituição, 81% dos entrevistados responderam sim. Isso reflete uma visão da maioria dos Guardas Civis Municipais em enxergar a possibilidade e necessidade de estabelecer um ambiente onde todos sintam-se contribuinte pertencentes ao crescimento da instituição. Para Meirinhos e Barretos (2018), o aprimoramento da contribuição fica à mercê do ambiente proposto, e disponibilizar um espaço laboral onde os indivíduos estejam motivados o máximo de tempo possível. Uma iniciativa primária para o sucesso dos trabalhadores é o incentivo a comunicação livre nesse ambiente, e estar

impulsionando a cumprir suas atividades e assim assegurar o valor humano para o êxito da proposta organizacional.

Diante do exposto, onde um número expressivo se posicionou positivamente a favor do estreitamento das relações, se faz notório que as relações, mesma as conturbadas, merecem um olhar de atenção. Pois essas mostram tendências a readequação dentro da instituição. Essa harmonização encontra espaço com a sensibilidade do profissional em estabelecer relações que se constrói no ambiente organizacional, embora seja reposicionamento de postura. Podemos perceber que esses profissionais se colocaram prontos a dar um passo para a contribuição de um espaço e vínculos saudáveis dentro da Guarda Civil Municipal. Concluímos que é expressiva tal porcentagem, e que as relações podem ser redirecionadas para um campo neutro, de posições construídas, só na prática e no hábito. É primordial que se reconstrua essas conexões a partir de um olhar clínico voltado para a organização, tempo como primícia as vinculações saudáveis nas instituições.

5. Conclusão

De acordo com o resultado e apontamento desse estudo é possível dizer que esse artigo nos dá um vislumbre global de como se estabelece as relações de trabalho de Guardas Civis Municipais no âmbito laboral. Esses apontamentos através de pesquisa direcionada pode ajudar-nos a tecer caminhos alternativos para que as relações entre os funcionários Guardas Civis Municipais cada vez mais cheguem ao estreitamento respeitoso e saudável. É importante salientar que esta pesquisa aponta para uma investigação vertical continuada que nos remete a entender que não devemos estar estáticos na construção de relacionamento sadios, sempre objetivando o bem-estar da instituição.

Esta pesquisa investigativa de campo denota uma direção de reparação construção e manutenção de relacionamentos que na sua essência nasceu e floresceu em um curso errado. É importante salientar que esta pesquisa aborda o sentimento e o estar do guarda municipal, procurando avaliar o conforto ou não do profissional no seu cotidiano. Essa pesquisa não tem o objetivo de desfecho final, ela nos aponta caminhos que podem ser trilhados e continuados sempre focando no embasamento das relações do trabalho.

Conclui-se que o enfoque que se demonstrou nessa pesquisa mira na amizade, coleguismo, companheirismo, convivência, cordialidade, estreiteza e ligação entre os Guardas Civis Municipais. Esta pesquisa remete para a necessidade expressa que se reveja os conceitos construídos dentro das organizações Guardas Civis Municipais e que se construam relações mais estreitas e saudáveis dentro da corporação. Em face do resultado obtido abre-se todas as possibilidades dessa pesquisa a ter uma continuidade em busca de respostas/soluções que se enquadrem no momento e dentro de melhorias de posicionamento que almejem o bem-estar coletivo, trazendo consigo princípios fundamentais embasados de construção de relacionamentos.

Referências

- BRANDÃO, Nuno Goulart. A comunicação interna estratégica como reforço da valorização das pessoas e seus níveis de engagement nas organizações. **Media & Jornalismo**, Lisboa, v. 18, n. 33, p. 91-102, 2018. Ebook.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1988. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.022, de 08 de agosto de 2014. Dispõe sobre o estatuto geral das guardas municipais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2014. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13022.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.
- CAFIERO, Carlo. **Compêndio capital**. Tradução de Ricardo Rodrigues. São Paulo: Hunter Books, 2014.
- CHANLAT, Jean-françois. **O indivíduo nas organizações**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- FOUCAULT, Michael. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhe. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.
- MARCHIORI, Marlene. **Cultura e comunicação organizacional**: um olhar estratégico sobre as organizações. 2. ed. São Caetano: Difusão Editora, 2011.
- NEIVA, Filipa. Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna. **Media & Jornalismo**, Lisboa, v. 18, n. 33, p. 61-74, 2018. Ebook.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. Tradução Reynaldo Marcondes. 11 ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.
- SANTOS, José Luiz dos. **O que é cultura**. 14. ed. São Paulo: Brasiliense, 1996. (Coleção primeiros passos; 110).
- SODRÉ, Nelson Werneck. **História militar do Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1968. (Retratos do Brasil, v. 40).

A Importância Da Humanização No Ambiente Laboral Do Guarda Municipal

Danielly Roza Leite Nunes – GM Maricá
Luiza Liana Da Silva Borges – GM Maricá

Resumo

Este estudo procura identificar os benefícios profissionais no ambiente de trabalho, ressaltando a qualidade de vida do indivíduo, uma vez que essa qualidade afeta diretamente os resultados esperados pelas instituições e buscar o trabalho humanizado é o desafio a ser vencido pelos gestores contemporâneos. A metodologia utilizada foi de abordagem quantitativa, em que o instrumento para coleta de dados foi questionário *on-line*. Os profissionais apresentaram suas percepções de como identificam a humanização no seu ambiente de trabalho. Estes resultados indicaram pontos de alerta a serem observados pelos líderes para que seja possível conseguir um ambiente harmônico no local do trabalho, o que consequentemente trará um melhor serviço prestado à população.

Palavras-chave: Humanização, Guarda Municipal, Instituição, Ambiente Laboral, Harmonia.

Abstract

This study seeks to identify the professional benefits in the work environment, emphasizing the individual's quality of life, since this quality directly affects the results expected by institutions and seeking humanized work is the challenge to be overcome by contemporary managers. The methodology used was a quantitative approach, in which the instrument for data collection was an online questionnaire. The professionals presented their perceptions of how they identify humanization in their work environment. These results indicated warning points to be observed by leaders so that it is possible to achieve a harmonious environment in the workplace, which will consequently bring a better service to the population.

Keywords: Humanization, Municipal Guard, Institution, Work Environment, Harmony.

1. Introdução

Os servidores que fazem parte das Instituições nas quais promovem ambiente de trabalho humanizado voltado a pessoas e não visam somente resultados, podem alcançar benefícios incalculáveis (BOEIRA; TOPANOTTI, 2017). Quando falamos em profissionais de segurança pública, é notório que pouco se aborda sobre a questão, sendo necessário, que a visão destes Agentes se torne mais humana, promovendo uma aproximação entre o Servidor, a Liderança e a Sociedade.

Segundo Melo (2013) as deteriorações das condições de trabalho podem provocar o adoecimento do trabalhador e do próprio ambiente, estendendo danos, inclusive em ambiente familiar. Assim, entende-se que a realização profissional é a parceira da felicidade, bem como da saúde física e mental. Medeiros (BOEIRA; TOPANOTTI, 2017).

As organizações que percebem a importância de oferecer um ambiente de trabalho humanizado influenciam de forma positiva em vários aspectos internos e externos, em que irá possuir sua equipe alinhada e comprometida com os objetivos da Instituição (BOEIRA; TOPANOTTI, 2017). Assim o objetivo geral da presente pesquisa foi externar a importância de um tratamento humanizado para os Agentes da Guarda Municipal, analisando também os principais benefícios que este trabalho pode promover.

Nesse sentido, os objetivos da presente pesquisa são: Entender como ambientes de trabalho humanizados contribuem para a qualidade de vida no trabalho do Guarda Municipal, bem como as atitudes que podem ser adotadas pela instituição para se tornarem mais humanizadas. Outro objetivo é investigar por meio de uma pesquisa qualitativa com aplicação de questionário *online* como a vida pessoal interfere na vida profissional dos agentes, o que poderá reafirmar a necessidade do gestor tratar o Guarda Municipal com critérios que vão além do dia a dia do serviço.

Esta pesquisa pretende apresentar a necessidade de uma mudança de tratamento dos gestores para com sua tropa, através de pesquisas bibliográficas, artigos e pesquisa de campo, identificando que o Agente da Guarda Municipal precisa ser observado em seu todo, implementando uma visão acolhedora, considerando todas as situações externas ao serviço que podem interferir em seu rendimento laboral. Versando também, em como algumas atitudes praticadas pela liderança para com sua equipe podem trazer grandes benefícios para a Instituição, reduzindo os problemas com assiduidades, conflitos e falta de rendimento em serviço, em contrapartida possibilitar Guardas mais comprometidos, motivados e sólidos.

2. Desenvolvimento

Ao verificar-se no dicionário brasileiro, a palavra humanização vem do verbo humanizar, e é o termo utilizado para descrever a aquisição ou assimilação de características humanas positivas por

uma pessoa ou grupo de pessoas. É necessário entender o fundamento principal da palavra, para compreender tamanha a relevância da mesma. Precisamos praticar mais a humanização em várias áreas da sociedade. Todo ser humano possui particularidades distintas um dos outros, o que evidencia a necessidade de entender e tratar diferenciadamente cada pessoa. De acordo com Ferreira (1999, p. 1064) “a palavra humanização significa ato ou efeito de humanizar, mudança de comportamento e atitudes, tornando-se humano e dando condições humanas”.

2.1 Humanização no ambiente de trabalho

Na humanização praticada em empresas, encontraremos semelhança de objetivos com o da corporação Guarda Municipal, que apesar de não visar lucro financeiros, busca resultados positivos ao atendimento da população sem priorizar um público específico como alvo, mais sim a sua totalidade.

No campo das organizações, a humanização reporta a noção de justiça, respeito, ética, valorização do capital humano, bem coletivo que contribuem para melhorias do convívio social, segundo Vasconcelos. Já para Cañete a empresa é humanizada quando prioriza cuidados com o bem-estar de seus servidores e do ambiente. Não maximiza apenas resultados financeiros, e visa à construção de colaboradores justos e democráticos e oportuniza ainda maior o desenvolvimento dos profissionais. Segundo Shinyashiki é possível ter profissionais capacitados e comprometidos em um ambiente agradável e harmônico, podendo integrar competitividade com humanismo. (BOEIRA; TOPANOTTI, 2017, p. 13).

O servidor que alcança o sucesso em suas missões, desenvolve melhor todas as demandas emanadas pelo seu líder. A afloração de sentimento como amor, harmonia, conforto, deixam os profissionais mais felizes, melhorando a relação entre os colegas de trabalho, otimizando os resultados. É importante ter profissionais preocupados com a visão institucional e o bom desempenho do serviço prestado.

Segundo Boeira e Topanotti, (2017, p.04) “ambientes de trabalho onde há sentimentos de hostilidade, desconforto, sensação de improdutividade não prosperam. É fato que isto provoca um impacto negativo na formação da identidade organizacional”.

Servidores desestimulados prejudicam o seu rendimento laboral, temos que levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca, buscando paridade entre o ambiente de trabalho adequado e seguro, garantindo direitos dos cidadãos, sendo esse um dever da empresa.

2.2 Humanização na Guarda Municipal

A pandemia do coronavírus 2019, COVID-19 (sigla em inglês para *coronavirus disease* 2019) externou a carência das Instituições de segurança pública sobre o tema abordado. A Guarda Municipal, diante da sua especificidade, levando em conta que os Municípios precisaram ser rápidos e diretos na

política de enfrentamento a disseminação do vírus, foi uma Instituição bastante explorada na linha de frente de fiscalização das ações criadas pelos executivos. Cabe ressaltar, que todo o efetivo da Instituição foi empregado em sua força máxima, sucumbindo inclusive direitos e garantias mínimas, como suspensão de licenças e férias, sendo submetido a escalas extraordinárias, desprovendo toda a parte de humanização, diante de tal necessidade.

O comprometimento com a profissão, Instituição e principalmente sociedade civil, fez com que estes profissionais cumprissem seus papéis de forma exaustiva, o que fez com que surgissem problemas que interferiram em suas atuações “O ambiente de trabalho não se restringe tão somente ao local. Ele abrange os instrumentos de trabalho, o modo de executá-lo e especialmente como o *servidor (grifo nosso)* é tratado pelos *superiores (grifo nosso)*” (BOEIRA; TOPANOTTI, 2017, p.05).

2.3 Uma nova forma de liderar

O grande desafio do novo líder será de liderar com empatia, saber ouvir a opinião da equipe que forma seu quadro de gestão, estimular, motivar a realizarem um trabalho com eficácia e compromisso, assim conseguira ofertar um melhor serviço ao cidadão que é o cliente da instituição pública. A visão humanizada por parte da liderança torna o trabalho de campo mais eficiente, uma vez que o olhar perante a sua tropa precisa proporcionar companheirismo, desconstruindo a visão autoritária, que já é intrínseca da função.

O líder dos novos tempos deverá estar preparado para atender a demanda das organizações e principalmente transformar o local de trabalho em um ambiente agradável. Deve reconhecer o trabalho de seus seguidores e procurar desenvolver a motivação. Para obter um bom resultado deverá agir com eficácia, sempre voltado ao interesse do coletivo. (PANZENHAGEN; NEZ,2012)

“A função de liderança pressupõe a coordenação do trabalho de pessoas, administrando diferenças e desenvolvendo um clima em que as necessidades dos indivíduos se integrem às da Instituição. Cada pessoa, por ser única e ímpar, possui suas aspirações, seus objetivos, preferências, talentos e habilidades”. (PANZENHAGEN; NEZ,2012).

A formação e o sucesso de uma equipe estão vinculados ao trabalho desenvolvido por suas lideranças e a maneira como conduzem seus liderados. Neste sentido, é importante entender qual o papel do líder. Líder é aquele que influencia os outros a atingir metas. Assim, o sucesso na realização das atividades propostas promove a liderança eficaz. (BOEIRA; TOPANOTTI, 2017).

2.4 Benefícios da implantação da humanização na Instituição

Em tempos em que as organizações buscam cada vez mais produtividade, flexibilidade e comprometimento, é importante promover cada vez mais a humanização. Para Bateman e

Snell(BOEIRA; TOPANOTTI, 2017), uma das ferramentas utilizadas por gestores é o investimento no trabalho em equipe, que ocorre quando grupos de pessoas se juntam, para a solução de um problema, ou estejam engajados em um projeto comum dentro da organização.

Alguns benefícios do trabalho em equipe, segundo Bateman e Snell (BOEIRA; TOPANOTTI, 2017) são: **comunicação**, incentivar a comunicação de forma clara permite debate de assuntos para melhoria dos processos; **Melhoria de relações interpessoais**, pessoas com o mesmo objetivo se relacionam melhor; **Desenvolver a criatividade**, contribuir com ideias agrega mais possibilidades para o alcance de metas e todos participam do processo e tomada de decisões; **Maior tolerância e compreensão das diversidades**; Maior confiança entre os colaboradores. Assim, a harmonia institucional, também é um grande benefício que a humanização promove, otimizando relação entre subordinados e seu comando, tornando o trabalho mais leve e eficaz, sem o peso de obrigação, contribuindo para a fluidez do bom andamento dos serviços entre seus integrantes e os fornecidos a população.

3. Métodos

Nesta pesquisa, a metodologia aplicada quanto aos objetivos, foram às bibliográficas e a quantitativa. A pesquisa quantitativa foi realizada através de questionário *online* enviado pela plataforma digital com uso do *Google Forms*. Após coleta de dados, a própria plataforma apresentou a representação gráfica dos dados coletados. Serão apresentadas as perguntas, assim como os resultados nos quais compõem os questionários.

Vale ressaltar, que a amostra do estudo totalizou a participação de 51 profissionais que compõem a Guarda Municipal de Maricá. Esses profissionais representam 41% do grupo pesquisado, ou seja, Guardas na ativa que desempenham função dentro da Instituição, cujo efetivo total é de 123 Guardas. A pesquisa foi realizada através de três perguntas de múltipla escolha e uma dissertativa. A técnica utilizada para coleta de dados foi o questionário *online*. Neste estudo, os dados foram coletados no mês agosto.

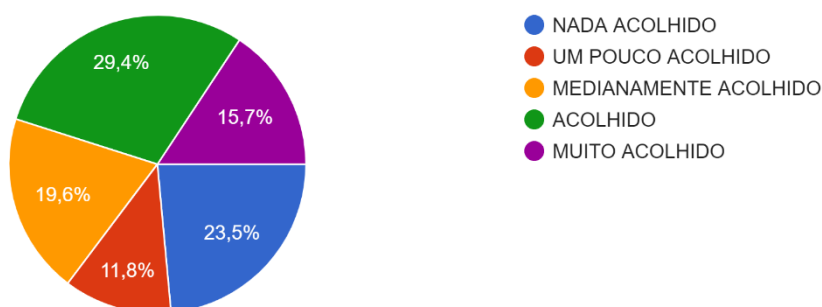
4. Discussão dos resultados

Os resultados alcançados através de questionário *on-line* que foi formulado com três perguntas de múltipla escolha e uma discursiva enviada aos participantes do estudo, nos geraram dados para discutir a temática proposto para o objetivo do presente artigo científico. Essa pesquisa contou com a colaboração de 51 dos 123 Guardas Municipais de Maricá, onde 49% estavam na faixa etária entre 41 a 50 anos, sua maioria já com mais de 10 anos de tempo de serviço, com 45% casados, onde 55% do sexo masculino e com o grau de escolaridade dividido entre ensino médio completo (22%), graduação incompleta (31%), e graduação completa (37%), o que demonstra a busca do conhecimento por parte da maioria.

No que tange as perguntas específicas sobre a temática, a questão 1 foi a seguinte: Você se sente acolhido pelos seus superiores hierárquicos? De acordo com a resposta, a pesquisa apresentou um percentual onde 55% sente-se nada, um pouco ou medianamente acolhido.

1-Você se sente acolhido pelos seus superiores hierárquico?

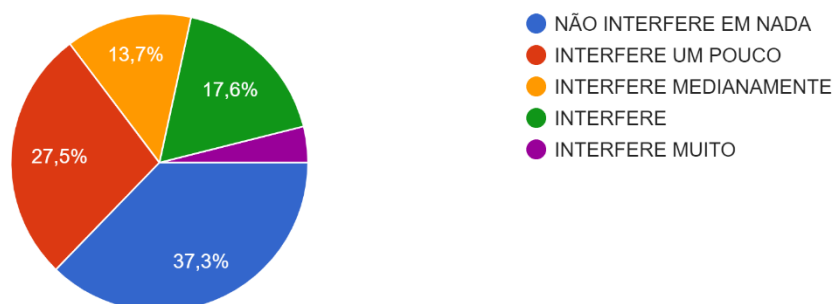
51 respostas



Na questão 2 foi feita a seguinte pergunta: Você acredita que seus problemas pessoais interferem em seu rendimento no serviço? A pesquisa apresentou um percentual de 59% onde informaram que seus problemas pessoais interferem entre pouco a muito em seu rendimento profissional.

2-Você acredita que seus problemas “pessoais” interferem em seu rendimento no serviço?

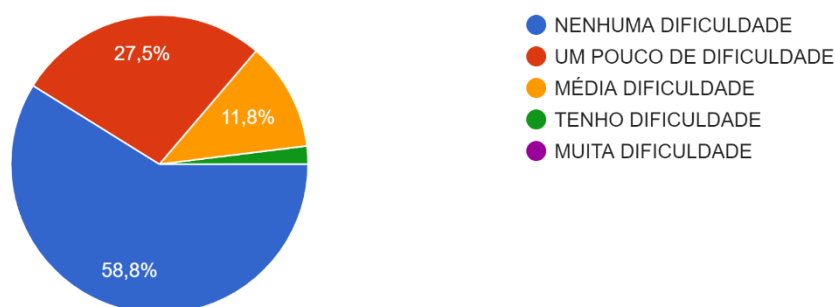
51 respostas



A questão 3 foi feita a seguinte pergunta: Você possui dificuldades em conciliar sua vida pessoal e profissional? A pesquisa apresentou um percentual de 40% onde informaram que apresentam um pouco a média dificuldade em conciliar a vida pessoal com a profissional.

3- Você possui dificuldades em conciliar sua vida pessoal e profissional?

51 respostas



A questão 4 estava atrelada a resposta da questão 3, onde contou com a seguinte pergunta: Caso a resposta anterior tenha sido uma das três últimas alternativas, poderia descrever o motivo em poucas palavras? Obtivemos duas respostas:

- Controlar as minhas emoções.
- Trocas repentinas de escalas o que impossibilitam a organização familiar.

Podemos dizer que o estudo em tela retratou a necessidade de observar o dicionário ambiente de trabalho como um local onde o ser humano não deve ser tratado apenas como um prestador de serviço, pois na visão macro da instituição é imprescindível que ocorra a harmonia interna, para que o serviço prestado a população possa ser de excelência. A organização institucional precisa estar atenta à qualidade de vida dos servidores, para alcançar resultados positivos nas ações, entendemos que quanto maior a valorização humana, maior será o retorno em termos de produtividade e qualidade no trabalho final.

O Gestor necessita entender que deixar o subordinado em um lugar de invisibilidade, onde o papel é meramente operacional, não trará a melhor resposta. A humanização vem desde um cordial bom dia, até a ordem de serviço no quadro informativo e esse contato direto do Comando para com seus subordinados faz com que seja possível observar reações comportamentais, facilitando os manejos diários. O investimento na pessoa do servidor é o caminho para o sucesso da organização, o serviço desenvolvido diariamente pelos integrantes da Guarda Municipal sempre foi mecanizado, com a chegada da pandemia do coronavírus 2019, este fato pode ser melhor observado, as escalas foram mudadas de um dia para o outro, férias e demais benefícios foram cancelados, o trabalho foi realizado diuturnamente, o que em pouco tempo evidenciou um grande número de Guardas afetados psicologicamente pela pressão imposta com tamanha demanda de trabalho.

5. Conclusões e Sugestões

Este estudo abordou sobre a importância do trabalho de humanização nas Instituições da Guarda Municipal, tendo em vista a percepção da escassez do assunto abordado, no qual humaniza o profissional que atua na área da segurança pública. Foram pontuados em termos teóricos, os benefícios adquiridos em empresas que já adota esta política de trabalho. Foi apontado também, como que os resultados da Instituição melhorariam, principalmente em relação aos serviços prestados à sociedade, otimizando o desenvolvimento dos Guardas, das funções desempenhadas, tratando-o com mais respeito, acolhimento e companheirismo.

Realizamos a aplicação de questionário, no qual percebemos que apesar do corpo de superiores da Guarda Municipal de Maricá já estar buscando essa humanização na Instituição, ainda há necessidade de intensificar esta atitude, levando em consideração que buscamos a excelência dos serviços que entregamos a população e não há maneira mais viável de melhorar o ambiente laboral do servidor.

Como grande exemplo de humanização, podemos citar o Núcleo de Atenção ao Servidor (NAS) da Guarda Municipal de Niterói. O NAS, é o setor que buscar valorizar e dar Assistência ao Servidor em todos os âmbitos. Atualmente a equipe do NAS é composta por três GCM enfermeiros, um GCM Cirurgião Dentista, três GCM Prof. de Educ. Física, um GCM Fisioterapeuta E um GCM Psicólogo. O setor do NAS foi criado em março de 2020, junto da pandemia COVID-19, diante da necessidade percebida de acompanhar os servidores e conduzir diante de todos os fatos atípicos que estavam acontecendo.

O NAS desenvolve diversas atividades e segundo um dos seus integrantes o Professor de Educação Física Ewerton Miranda, Guarda Municipal de Niterói, que compõe a equipe, são realizados diversos atendimentos, dentre eles telefônicos, atividades de ginástica laboral e acompanhamentos na Academia institucional. O NAS também desenvolve a assistência aos Guardas infectados pela COVID-19, incluindo o acompanhamento de seus familiares, auxílio à Guarda Municipal acidentados, ações sócias e de saúde, além de atendimentos psicológicos aos servidores que necessitam de acompanhamento neste aspecto.

Para concluir, temos a visão que a humanização não deve ser vista pelos Gestores das Guardas Municipais apenas como programas isolados e pontuais, a humanização precisa acontecer todos os dias em pequenos gestos, como na transparência de gentilezas com nossos colegas de trabalho, desenvolvendo relações mais cordiais, entender que o Guarda é um ser humano que é composto de sentimentos e anseios. Quando os gestores entenderem que priorizar a prática de ações humanizadas em seu dia a dia é parte fundamental para o sucesso, seguramente irão compartilhar no meio laboral de melhores profissionais o que irá contribuir para construção de uma sociedade com pessoas mais harmoniosas.

Referências

- AGAPITO, P.; FILHO, A.; SIQUEIRA, M. **Bem-estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade**. Revista de Administração Mackenzie, Edição especial, p. 71-93, 2015.
- ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**”. 10. ed. 1999. São Paulo: Atlas.
- BATEMAN, T.; SNELL, S. **Administração Novo Cenário Competitivo**. 2.ed. 2006. São Paulo: Atlas.
- BOEIRA; Rosilene; TOPANOTTI, André (2017). **Ambiente de trabalho humanizado, transformando profissionais**. UNESC,Brasil.
- CAÑETE, Ingrid. **Humanização: Desafio da Empresa Moderna**. 2.ed. 2001. São Paulo: Ícone.
- FERREIRA, A. B. 1999) **Novo Aurélio Século XXI: o Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- MEDEIROS, J. R. **Qualidade é Colocar Amor em Tudo o Que se Faz**. 2.ed. 2004. Petrópolis: Vozes.
- MELO, R. S. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5.ed. 2013. São Paulo: Ltr.
- MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. 2007. São Paulo: Atlas.
- PANZENHAGEN, Liane Margareth; NEZ, Egeslaine. Chefia e liderança na gestão pública: algumas reflexões. **Gestão em Foco**, v. 5, p. 1-13, 2012.
- SHINYASHIKI, R. **Os Donos do Futuro**. 20.ed. 2000. São Paulo: Infinito.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Felicidade no Ambiente de Trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas**. Revista REAd, ed. 37 v. 10 n.1, 2004.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. **Coronavirus disease (COVID-19) pandemic** [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2020 [cited 2020 May 4]. Disponível em <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

ANEXO 1

Perguntas utilizadas no questionário

Sociodemográficas:

- Faixa etária
- Tempo de serviço na Guarda Municipal
- Estado civil
- Escolaridade
- Gênero

Perguntas sobre a temática estudada:

- Você se sente acolhido pelos seus superiores Hierárquicos?
- Você acredita que seus problemas “pessoais” interferem em seu rendimento no serviço?
- Você possui dificuldades em conciliar sua vida pessoal e profissional?
- Caso a resposta anterior tenha sido uma das três últimas alternativas, poderia descrever o motivo em poucas palavras?

Guarda Civil Municipal De Niterói: Estudo Sobre O Impacto Institucional Após A Consulta Pública Acerca Do Armamento Letal

Raphaell Corrêa Dias - GCMN
Darcy Pereira Jacarandá Junior - GCMN

Resumo

A Assembleia Nacional Constituinte de 1988, debruçada nos valores supremos de uma sociedade fraterna, institui nos termos da Constituição Federal, que todo poder emana do povo. Em face da soberania popular, destaca-se o voto, que norteia a democracia participativa e nesse contexto traz em seus trilhos um vagão de responsabilidade social. O sufrágio universal materializado na participação popular e os seus desdobramentos guiará o presente artigo, que tem a pretensão de explorar as fronteiras da inserção do município na segurança pública local e tem por escopo analisar o impacto da consulta popular sobre o armamento letal da Guarda Civil Municipal de Niterói na instituição como um todo e em seus agentes, para que assim possa identificar as consequências e as repercussões no serviço prestado à população, cerne do juramento à Bandeira ao ingressar na briosíssima Guarda Civil Municipal de Niterói que destaca a dedicação ao serviço, mesmo com o risco da própria vida.

Palavras-chave: Soberania Popular; Armamento da Guarda; Consulta Pública; Impacto Institucional.

Abstract

The National Constituent Assembly of 1988, leaning on the supreme values of a fraternal society, instituted, under the terms of the Federal Constitution, that all power emanates from the people. In the face of popular sovereignty, the vote stands out, which guides participatory democracy and in this context brings a wagon of social responsibility in its tracks. Universal suffrage materialized in popular participation and its consequences will guide this article, which intends to explore the boundaries of the municipality's insertion in local public security and aims to analyze the impact of popular consultation on the lethal weaponry of the Municipal Civil Guard of Niterói in the institution as a whole and in its agents, so that it can identify the consequences and repercussions on the service provided to the population, the core of the pledge to the Flag when joining the proud Municipal Civil Guard of Niterói, which highlights the dedication to the service, even at the risk of his own life.

Keywords: Popular Sovereignty; Guard Weaponry; Public Consultation; Institutional Impact.

1. Introdução

A redemocratização chancelada pela promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88) proporcionou inúmeros avanços nos direitos individuais e sociais. O presente trabalho pretendeu explorar três perímetros, a saber: (i) da importância da participação popular no Brasil, uma vez que a Carta Magna já em seu primeiro artigo declara que todo poder emana do povo; (ii) da ascensão da segurança pública local por meio das Guardas Municipais; e (iii) do fortalecimento da autonomia dos municípios que foram elevados a categoria de ente federado e sua discricionariedade na tomada de decisão. Assim, o presente trabalho objetiva identificar os efeitos da consulta popular sobre o armamento letal da Guarda Civil Municipal de Niterói e suas consequências para manutenção e desenvolvimento do serviço prestado à população.

Pode-se dizer que a participação popular enfatiza a descentralização do poder estatal e atribui mais responsabilidades aos cidadãos para que estes participem, debatam e façam parte das decisões que introduzirão as políticas públicas no país. Todavia o presente estudo contribuirá para um melhor entendimento sobre o abismo que existe entre o cerne da intenção inicial e a concretização do resultado de uma consulta popular, contrapondo a legitimidade da participação social e sua efetiva relevância, visto que pretende explorar os desdobramentos de uma predileção fundamentada em argumentos que no decorrer do estudo se mostraram inconsistentes.

A CF/88 reformulou o sistema organizacional da segurança pública no país e de forma inédita fez menção a uma segurança pública setorial ao facultar aos municípios a previsão de criação de Guardas Municipais, com diretrizes à proteção de bens, serviços e instalações, conforme dispuser a Lei. Tal fato, fomentou a criação de inúmeras Guardas Municipais (GM) em território nacional, no entanto, a inexistência de uma legislação específica revelou incompatibilidades quanto ao limite de suas atribuições. Após 15 anos do destaque constitucional, a segurança local, em 2003, através do Projeto de Segurança Pública para o Brasil, começa a ser implementada a normatização que daria origem a Lei Federal 13.675/18, que instituiu o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) e mais uma vez coloca a Guarda Municipal em destaque na segurança pública como parte operacional em seu art. 9, caput e §2º, VII. Com o advento da Lei Federal 13.022/2014 que instituiu o Estatuto Geral das Guardas Municipais, aumentou-se o rol de responsabilidades conferido pelo referido artigo da CF/88, o qual tinha sua eficácia limitada e dependia de regulamentação, garantindo assim maior segurança jurídica aos municípios e aos servidores desta instituição. Esse processo de pacificação legal foi marcado por uma crescente evolução na prestação dos serviços nos municípios e foi acompanhada por uma maior visibilidade dos poderes Executivo e Legislativo de todas as esferas da União.

Nesse viés, o chefe do Executivo do município de Niterói desenvolveu o Programa Niterói Mais Segura embrião do Pacto Niterói contra a violência, o qual visa a prevenção à violência por meio da participação conjunta do poder público e da sociedade civil. Essa política pública foi constituída por uma percepção dos gestores acerca do agravamento da violência no Estado do Rio de Janeiro e consequentemente em toda área metropolitana. No afã de colaborar de forma mais significativa a prefeitura assume um compilado de responsabilidades na segurança pública almejando a redução da criminalidade, patrocinando, assim, uma série de medidas. Dentre as quais, em seus pilares estratégicos, constavam o fortalecimento e a reestruturação da Guarda Civil Municipal com o propósito de ampliar o campo de atuações de seus agentes, tendo como respaldo os preceitos legais em comento. Além disso, faz a primeira menção sobre um armamento institucional, o que teria o seu desfecho no dia 29 de outubro de 2017 no decorrer da realização de uma consulta pública acerca do “sim” ou “não” alvo desta pesquisa.

2. Desenvolvimento

2.1 Soberania da informação e a produção do conhecimento técnico: ferramentas essenciais da participação popular nas políticas públicas

A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da Lei, mediante: plebiscito, referendo e iniciativa popular (CF/88 – Art. 14). O grifo Constitucional explicita os mecanismos que regem o sistema de participação popular no país, no entanto, essa previsão legal carecia de regulamentação para romper o campo da estrutura literal e traçar regras para um plano de ação.

Após 10 anos de expectativa, em novembro de 1998, nasce a Lei 9.709 com pretensões de enfim definir os alicerces normativos da vontade popular. Contudo, a referida Lei não correspondeu às expectativas, mostrando-se lacunosa e tímida em relação à ampliação do exercício da soberania popular e consequentemente para a democracia semidireta no país (AUAD et al., 2004).

Com a finalidade de aclarar a compreensão sobre o objeto deste estudo, se faz necessário, mesmo que de maneira simplista, distinguir os mecanismos constitucionais da participação popular no Brasil. Nesse diapasão, pode-se definir o plebiscito por sua convocação com anterioridade ao ato legislativo ou administrativo, enquanto a convocação do referendo é posterior, respectivamente um processo delibera sobre a criação de um ato legal, enquanto o outro tem por objetivo rever o que já existe, ambos com obrigatoriedade após a convocação. Já a consulta popular é facultativo e permite o acesso de um determinado grupo de cidadãos à elaboração de uma ação pública que poderá se cristalizar em um projeto de Lei.

Neste teor a Cidade de Niterói sancionou a Lei 3.048, em outubro de 2013, a qual estabeleceu normas básicas sobre atos e processos administrativos, evidenciando a participação popular em seu artigo 33: “Os órgãos e entidades administrativas, em matéria relevante, poderão estabelecer outros meios de participação singular ou coletiva de administrados, diretamente ou por meio de organizações e associações legalmente reconhecidas.”

Os dispositivos legais em comento impõem a previsibilidade da ação participativa, porém, a falta de uma estrutura tangível expõe a fragilidade de tal participação na construção das ações públicas. Norberto Bobbio afirma que a consolidação de uma intervenção popular encontra-se diretamente ligada ao fortalecimento da informação. Visto que, de nada adianta existir regras e procedimentos se não existe uma cultura que respalde a atuação dos cidadãos. (BOBBIO, 1986 citado por (AUAD et al., 2004). Inclina-se nos apontamentos de Bobbio a dimensão da responsabilidade materializada no voto, posto que para participar de qualquer processo eletivo é imprescindível que se esgotem as discussões na busca por lucidez sobre a temática em questão e de que seus atos terão reflexos perante a sociedade.

Existem várias vertentes para classificar a incoerência no comportamento eleitoral, entretanto, uma das formas mais nocivas ao processo participativo é que o eleitor mal-informado responde a estímulos que o levam a votar através da percepção negativa que possuem das instituições (RADMANN, 2001). Tal prática fere o contrato social e à luz de um processo democrático pode ser considerado como estelionato eleitoral (AGUIAR; VALE, 2020).

2.2 Projeção Nacional da Guarda Municipal e o Impacto na Segurança Pública pelas raias da Armas de Fogo

Nas últimas décadas foi possível acompanhar um olhar mais atento no direcionamento das ações de segurança pública em nosso país. O estímulo do Governo Federal nos programas de combate à violência na esfera municipal exemplifica bem esse olhar. Nesse viés, destaca-se o acesso ao Fundo Nacional de Segurança Pública, que possibilita que os municípios recebam orçamentos do Governo Federal, condicionado à elaboração de diagnósticos que obstaculizam a segurança pública local (BARBOSA, 2008).

Muito embora os incentivos a uma segurança pública municipal tenham ganhado força e provocado avanços em direção da tão cobiçada harmonia social, voltaremos a atenção ao protagonismo das Guardas Municipais e a viabilidade na empregabilidade de suas “novas” atribuições. Não se tem a pretensão de aprofundar a discussão, neste artigo, sobre o arcabouço legal que amparam o seu armamento, entretanto, um breve caminhar pelas linhas legais desta sustentação jurídica se faz necessário para uma melhor assimilação.

O código Tributário Nacional, Lei nº 5.172, define em seu artigo 78 o poder de polícia nas atividades da administração pública, limitando e/ou disciplinando direitos, interesses e liberdades em razão do interesse público nas mais variadas direções, inclusive na segurança, através de suas instituições (BRASIL, 1966).

A Lei 10.826 de dezembro de 2003 que tem a finalidade de regular o registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição no país, faz menção em seu art. 6º quem tem direito ao porte de arma de fogo em território nacional e aponta os integrantes das Guardas Municipais nesse rol pela primeira vez em âmbito nacional. Já a Lei Federal 13.022, de agosto de 2014, que institui o Estatuto Geral das Guardas Municipais no Brasil, traz em seu corpo os princípios mínimos de atuação e as suas competências específicas que definem suas prerrogativas institucionais e em consonância com a 10.826 apazigua o porte de armas de fogo em seu 16º artigo “aos Guardas Municipais é autorizado o porte de arma de fogo, conforme previsto em Lei” (BRASIL, 2014).

O compilado legal que ampara as Guardas Municipais maximiza as suas atribuições e eleva o seu poder coercitivo, desta forma, passando a não gozar mais de discricionariedade em suas ações, tendo assim o dever de utilizar tais prerrogativas para garantir o bem-estar social da população em ambientes públicos, contudo, a inexistência de instrumentos que validam esse poder torna suas ações ineficazes (SANTOS, 2018). Neste prisma, Arvate e Souza (2016) associaram a redução de crimes frente ao impacto do porte de armas das Guardas Municipais. Em seus estudos puderam concluir, com evidências sistemáticas, que municípios em que a instituição exercia suas atribuições portando armamento letal houve a diminuição da criminalidade quando comparados a municípios em que o exercício da função era realizado sem as armas de fogo.

As dificuldades em reduzir os índices de violência esbarram nas mais diversas peculiaridades, que alternam sua importância em consequência da casualidade contextual, não raro, a desinformação contamina a opinião popular e polui as ações públicas. No que se refere às atribuições da Guarda Municipal e o seu respectivo uso de arma de fogo, não há significância nos impactos dessa variável sobre a taxa de homicídios (VITAL, 2018). O estudo em comento golpeia a crença de que armar a Guarda Municipal aumentaria o número de mortes e derruba o principal argumento desarmamentista da instituição. Portanto, não cabe no momento atual querer restringir a atuação de uma corporação que só vem beneficiar a sociedade, o que seria ir contra a supremacia do interesse público (RIEDEL; SILVA, 2018)

2.3 O Cenário Propício e o Contexto político

O limiar da quebra de paradigmas referente à segurança pública em Niterói tem sua origem no Programa Niterói Mais Segura. O novo modelo de pensar as políticas públicas à luz da prevenção à violência revelou-se promissor, uma vez que os governos anteriores optavam em se manter discretos sobre o assunto, sobrecarregando o Estado e a União com a falsa premissa de que segurança pública é atribuição constitucional dos outros entes da federação.

O Programa era ambicioso e a Prefeitura de Niterói projetava suas expectativas na Guarda Civil Municipal e por meio de um investimento robusto, iniciou um processo de reestruturação institucional, o qual pode-se destacar: a aprovação do Regime Adicional de Serviço; a reformulação do plano de cargos, carreira e remuneração; a inauguração da cidade da ordem pública; a criação do centro integrado de segurança pública. A nova estrutura organizacional viabilizou o surgimento de uma nova cultura, voltada para a qualificação profissional o que promoveu a valorização da corporação e oportunizou dobrar seu efetivo.

A renovação da Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN), agora com seu escopo na direção técnica, virou a grande aposta da Prefeitura pela retomada da paz e ganhou corpo nas páginas dos jornais e na televisão com o tema do seu armamento. A independência do município no policiamento preventivo e ostensivo na cidade caminhava a passos largos na solução do problema político e social alarmado pelo aumento da violência e dos índices de criminalidade. Neste contexto, surge uma campanha forte para a expansão da Guarda, transformando-a na principal peça dos planos do prefeito para responder a estes índices, além de servir como um carro-chefe de seu governo às vésperas da eleição de 2016 (VIANA, 2017).

Essa expansão foi marcada pela solicitação da elaboração de convênio entre o Município de Niterói e a superintendência da Polícia Federal com vistas à concessão de porte de arma para GCMN, por meio do ofício do gabinete do prefeito nº 451/2015. Ato contínuo, um edital de um curso contendo a grade curricular voltada para o porte de armas foi publicado em boletim interno da instituição, o que possibilitou qualificar 30 agentes em um projeto-piloto. Finalizando as exigências do convênio que teve sua concretização publicada no Diário Oficial da União nº 160 de 21 de agosto de 2017 (UNIÃO, 2017).

2.4 Desdobramentos da consulta popular acerca do armamento e seus impactos

Não é o objetivo deste artigo discutir os motivos que levaram o Prefeito de Niterói a convocar uma consulta pública acerca do armamento da Guarda Civil Municipal. Todavia, a ação gerou surpresa, visto que seus discursos e ações flertavam com a certeza do armamento institucional, uma vez que a tomada de decisão frente ao armamento é discricionário ao executivo e não depende de nenhum outro ato. Entretanto, deve-se levar em consideração a forte pressão dos partidos políticos e movimentos sociais desarmamentistas.

“O PSOL repudia a decisão arbitrária do prefeito Rodrigo Neves de armar a Guarda Municipal. Nesse sentido, o Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) repudia veementemente os movimentos de armamento da Guarda Municipal levados a cabo pela Prefeitura de Niterói, medida militarizante e policialesca que agrava ainda mais uma situação já inaceitável. O PSOL condena esse grave retrocesso na luta por segurança pública pautada pelos direitos humanos e o bem comum” (SITE PSOL, 2017).

Com um cenário coberto de incertezas, é sancionado o DECRETO Nº 12745/2017 que define a realização da consulta pública aos moradores do Município de Niterói para a resposta da seguinte questão: “Você é a favor do uso de armas de fogo pela Guarda Municipal de Niterói?”. Suas diretrizes abriam possibilidades para que na data de 29 de outubro de 2017, das 08h às 17h, o cidadão com domicílio eleitoral em Niterói, que estivesse em pleno gozo dos seus direitos políticos, munidos de documento de identidade oficial com foto e título de eleitor pudesse comparecer nos locais de votação e votar, caso manifestasse interesse pela matéria. Ficando o Município responsável por confeccionar as cédulas e, em caso de necessidade, firmar convênio ou realizar contratação de entidade pública ou privada especializada em organização, logística e auditoria de dados para condução do procedimento de consulta. A fiscalização e apuração ficou a cargo da Ordem dos Advogados do Brasil e do Conselho Comunitário de Segurança de Niterói. (NITERÓI, 2017).

As inúmeras rachaduras existentes na elaboração do processo, fruto do distanciamento do Município com a população, deu origem à precária divulgação sobre as informações técnicas no âmbito da legalidade e empregabilidade do armamento, cerne da consulta popular e só não foram piores que a própria votação, a qual ganhou destaque nas páginas dos principais jornais e noticiários da televisão. A consulta pública em Niterói referente ao uso de armas letais pela Guarda Municipal é polêmica não só pelo tema. A empresa que conduziu todo processo foi contratada cinco dias antes, com dispensa de licitação, por um valor de 350 mil reais pelo trabalho (MACEDO, 2017).

A fragilidade do sistema da consulta pública foi comprovada através dos problemas estruturais que as seções apresentaram no decorrer do processo. A escassez de treinamento dos mesários, a precariedade do aplicativo responsável pela identificação do eleitor, acrescido de uma manipulação arcaica das células propiciou a possibilidade de votar mesmo sem ter residência eleitoral em Niterói e, pior, votar mais de uma vez, como demonstrado por uma jornalista que assim o fez. A presidente da OAB Jovem, Pamela Arnt, não poupou críticas à eleição e deu destaque no fato das urnas terem chegado sem os lacres e sem possibilidade de uma inspeção antes do começo da votação, para que os fiscais pudessem verificar se já havia papéis em seu interior (JORNAL EXTRA, 2017).

Essa sucessão de acontecimentos turbidos e desconexos, que desenhou o cenário da eleição, jogam luz sobre a impureza da consulta popular que foi travestida de uma ação pública e que alimenta os contrastes que desencaminham as políticas públicas e o fortalecimento da democracia, vista por DAL SANTO (2020) como um quadro de indiferença, desinteresse e apatia popular:

“Esta consulta pública, realizada em 29 de outubro de 2017, teve como resultado a recusa pelo armamento da Guarda Municipal, com um número de votos 2,5 vezes maior do que a opção favorável ao armamento (13.478 a 5.478 votos). Contudo, o que chama ainda mais atenção do que a própria recusa popular pelo endurecimento da política de segurança pública é justamente o fato de que aproximadamente 95% dos eleitores deixaram de participar do processo decisório (apenas 18.956 pessoas, entre pouco mais de 370 mil, votaram), indicando claramente um quadro de indiferença, desinteresse e apatia popular diante da possibilidade concreta de ser parte do processo de tomada de decisão sobre políticas de segurança pública. Este fato contraria a hipótese de que o desenvolvimento do sistema penal estaria sendo conduzido por uma política de democracia plena, na qual a opinião pública e a pressão popular se transformariam em políticas materializadas. Em sentido oposto, indica justamente um quadro de déficit democrático (DZUR, 2010; 2012 citado por DAL SANTO, 2020), de completa ausência de engajamento e participação pública em decisões políticas na sociedade brasileira” (DAL SANTO, 2020, p. 10).

3. Método

O presente artigo caracteriza-se por uma pesquisa qualitativa e quantitativa, uma vez que foram aplicados questionários e também realizadas entrevistas semiestruturadas sobre o impacto institucional após a consulta pública acerca do armamento letal. Além disso, foram utilizados artigos científicos, pesquisas e diversas legislações que envolvem a referida temática.

4. Discussão dos Resultados

Sobre os resultados que dizem respeito ao questionário, participaram do presente estudo 216 Guardas Civis Municipais de Niterói. A maioria (85%) do sexo masculino e a média de idade de 45 anos. No que tange ao tempo de serviço na instituição, a média foi de 15 anos. Em sua ampla maioria (78%) destacam que são favoráveis a utilização do armamento letal em suas atribuições diárias e (81%) se sentiram insatisfeitos frente ao resultado da consulta.

Com base em tais resultados apresentados é possível analisar que a frustração dos agentes da Guarda Civil Municipal de Niterói frente ao resultado foi escomunal, uma vez que o armamento materializa a finalização do ciclo no processo da evolução institucional.

Ainda sobre os resultados da presente pesquisa podemos ressaltar que a incoerência entre o discurso eloquente que tinha as cores da certeza do armamento e o “lavar de mãos” sobre um assunto tão caro à sociedade, frustrou as expectativas dos agentes e desenhou um quadro de incompatibilidade na prestação de serviço, exigindo que a instituição reinvente sua maneira de atuar estabelecendo maneiras alternativas de combate à violência sem os equipamentos necessários.

Sobre os resultados que dizem respeito às entrevistas, cabe ressaltar que participaram dessa etapa 10 pessoas, em que o critério de participação era ser Comandante ou Subcomandante de um setor específico da GCMN. O intuito do critério aplicado foi obter informação de toda estrutura

organizacional da instituição, contemplando a parte estratégica, tática e operacional. Nos próximos parágrafos serão apresentados os principais resultados das entrevistas com as falas dos seus respectivos protagonistas e, em seguida, uma conclusão dos resultados alinhados com a fundamentação do presente estudo.

De acordo com o Inspetor Geral Leandro da Vitória Nunes, a ação foi desnecessária, pois, segundo ele, o armamento é uma de ferramenta útil para uma alta performance do serviço. Declara, ainda, que a negativa de consentimento pela população desmotivou os agentes, trazendo queda no rendimento laboral e psicológico. Conclui alegando prejuízos à população que deixa de somar às suas fileiras de proteção uma instituição qualificada.

Além disso, entrevistamos dois Inspetores (que preferiram não se identificar), que alegaram incoerência diante da permissibilidade legal. Eles entendem ser importante armar a Guarda, uma vez que faz parte de uma evolução a nível nacional. Relatam que o resultado afetou de forma significativa o psicológico e o rendimento dos agentes e citam a exposição vexatória dos agentes em relação aos meios de comunicação local e em redes sociais como principal peça da frustração.

Já, segundo o Subinspetor Marcelo Coelho Xavier, o armamento da instituição poderia ter sido feito diretamente pelo Poder Executivo. Diz ser salutar armar as Guardas e que vai ao encontro do atual cenário da segurança pública. Afirmar que, em sua opinião, o resultado não afetou sua vida profissional e nem a dos agentes. Destaca que foi prejudicial à população, já que antes da votação constatou que a maioria das pessoas eram a favor de armar a instituição e que a derrota, na verdade, foi da municipalidade. Finaliza afirmando que o profissionalismo sobressai ao resultado das urnas, visto que mesmo com toda devastação proporcionada pela pandemia do coronavírus, a guarda não esquivou-se da linha de frente desse combate e exerceu um excelente trabalho.

O Subinspetor Márcio de Pina Costa, alerta sobre a falta de necessidade da consulta e afirma que o resultado afetou sua vida profissional, porém sem grandes proporções. Afirmar que houve influencia no rendimento e no psicológico dos agentes, pois estavam animados, principalmente os que já se encontram qualificados para o uso do armamento. Finaliza relatando que houve pouca divulgação e caso tivesse havido mais, acredita que o resultado seria outro.

No que tange as percepções do Coordenador Pierry Barreto Marinho, foi uma consulta descabida, não obrigatória, que deveria ter sido um plebiscito, assim, o resultado seria diferente. Afirmar que uma Guarda armada muda completamente o ordenamento da cidade, reduzindo a criminalidade. Diz que sua vida profissional foi afetada por não poder prestar um serviço melhor à população. Declara ter afetado o rendimento e o psicológico dos agentes, o que reflete na subutilização da instituição. Finaliza afirmando ter havido um reflexo imenso na população, por ter sido consultada sem conhecimento de causa e automaticamente deixando de ter uma força de segurança de alto nível profissional.

De acordo com o Coordenador Renato de Farias Macedo Sapucaia, a consulta foi desnecessária por ser facultativo ao Executivo, frisa que a guarda desenvolve excelente trabalho e que o armamento agregaria. Fala que o resultado não afetou sua vida profissional por entender que os 95% dos eleitores, que não compareceram, seriam favoráveis a armar. Relata que o resultado desmotivou os agentes, tanto profissionalmente como psicologicamente, causando um certo desconforto à época, porém normalizado nos dias de hoje. Finaliza afirmando que a população foi a principal afetada por deixar de ter uma força municipal que atenda as demandas da segurança local.

No tocante aos resultados da entrevista com o Coordenador Márcio Romariz Accacio, não havia necessidade da consulta porque a Lei permite ao chefe do Executivo armar. Revela que não afetou a sua vida profissional por exercer suas funções de forma padronizada, independentemente de qualquer coisa. Afirmar ter afetado o desempenho laboral dos agentes, assim como o psicológico, pois estavam animados com a viabilidade de uma nova ferramenta de trabalho. Completa dizendo que afetou a população, pois é normal o transeunte procurar a Guarda para solicitar ajuda quando sofre alguma ação de meliantes e a falta do armamento impossibilita o suporte pretendido.

Já a Coordenadora Ivânia das Graças Martins, alega ter sido uma consulta errônea, que inclusive acompanhou e tem fotos e vídeos que podem provar, que o TRE “lavou as mãos”, que a forma de operar foi duvidosa pelo fato dos mesários contratados pela Prefeitura portarem adesivos no peito com a palavra “NÃO”, que as urnas eram uma caixa de papelão aberta, que ao sair da seção haviam dois partidos trabalhando incansavelmente para induzir a população a votar “NÃO” sem conhecer a Guarda, que o número de eleitores foi extremamente pequeno e que a Guarda combate pequenos delitos e que o armamento seria uma ferramenta essencial. Relata também que afetou sua vida profissional e pessoal, pelo fato de estar em um caminho e do nada desviar, assim como afetou a vida profissional e psicológica dos agentes, que se encontravam motivados com essa nova ferramenta e deixaram de tê-la repentinamente. Termina afirmando ter afetado a vida da população, embora tenham tentado cobrir essa consulta com outros projetos, mas que a Guarda é extremamente profissional e que mesmo as ferramentas necessárias, ela ainda coíbe pequenos delitos que são muito procurados pela população.

Em relação a Coordenadora Alessandra Guilherme Gavazzoni Monteiro, foi desnecessária essa consulta devido ao fato de a lei permitir, porém acredita que esse não é o momento de armar a instituição por entender que ainda há muita coisa a galgar para só depois armar. Relata que não afetou a sua vida profissional porque seu rendimento permaneceu o mesmo, porém afetou muito os agentes, tanto profissionalmente como psicologicamente, caindo o rendimento do serviço devida a nítida insatisfação, inclusive tendo relatado essas observações ao Comando da Guarda.

Tomados em conjunto, ressalta-se que um ponto unânime foi a desnecessidade da consulta pública. O armamento dependia somente de uma tomada de decisão técnica do gestor municipal, pautada em pilares que destoam do populismo e faz ecoar o senso de justiça, o que reflete na coerência das respostas.

Outro fator presente de forma constante nas respostas dos que habitam o topo da pirâmide organizacional (comandantes e subcomandantes), foi o descontentamento profissional fruto do resultado das urnas, que cerceou o caminhar natural da evolução institucional que seria consolidado por meio de uma ferramenta que se mostra imprescindível para otimização dos serviços prestados. De forma idêntica, a desnecessidade da consulta pública também teve unanimidade nas reflexões. O que leva a entender que o armamento da guarda é muito mais que uma arma letal, é uma semente cultural que foi plantada em um terreno de insegurança e elevados índices de criminalidade, regado por qualificação profissional e produzem efeitos que alimentam a paz nas Cidades e seus agricultores.

Diante de um olhar sistêmico sobre as atribuições diárias de toda tropa, mais uma vez encontra-se harmonia entre as respostas. A interpretação em relação à queda na qualidade do serviço e à desorientação psicológica foi onipresente e reforçou a percepção dos mais de 80% dos questionários respondidos. Ancorado nesse entendimento pode-se dizer que a consulta popular exerceu forte influência no equilíbrio pessoal e profissional dos guardas municipais. O que leva a entender que, o disparo das cédulas com o “NÃO” depositadas nas urnas que mirava o armamento da guarda ganhou proporções para além do porte de armas, pois alvejou o coração da instituição e levou ao óbito a excelência dos serviços prestados à população, que por sua vez, na leitura dos profissionais, foram os mais prejudicados. Apesar da ideia de uma participação popular oferecer um entendimento igualitário que conversa com a democracia e gera justiça, na visão dos envolvidos, essa constatação foi antagônica.

5 Conclusão

A automedicação busca uma solução rápida e alívio imediato de alguns sintomas, porém geralmente são acompanhadas de consequências graves a saúde. O desconhecimento técnico é a principal causa da automedicação, que pode levar a intoxicação, reações alérgicas e em casos mais graves ao óbito (CARDOSO, 2018). Essa perspectiva exemplifica de forma análoga os males de tomar decisões de extrema importância sem que se tenha o mínimo de conhecimento específico, o que saltam

aos nossos olhos o quão é nocivo tratar a segurança pública de forma empírica, visto que de mãos dadas com escassez de competência, está a ausência de engajamento popular nas questões de relevância pública, o que envenena as veias da democracia e causa anemia social.

A constante evolução nos últimos anos das GM, após o reconhecimento em esferas que transcendem os muros do município, vão ao encontro da proteção da população no limite das suas atribuições que não param de expandir e é observada de forma benéfica por grande parte dos cidadãos, os quais passam a conferir a essa instituição seus anseios em segurança. Na contramão do cenário nacional, a cidade de Niterói amputa sua instituição de segurança, tendo como base a opinião de menos de 4% dos munícipes. As respostas obtidas nas entrevistas e nos formulários aplicados no presente estudo, constata os impactos dessa intervenção que acarretou atrofia institucional. A ruptura dos paradigmas que regem a evolução do ciclo completo das Guardas no Brasil, deve ser (re)construída sobre a égide de uma nova cultura institucional, com alicerces na valorização e motivação dos profissionais, os quais ficaram desestimulados e passaram a exercer suas funções de forma incompatível com as necessidades dos cidadãos.

A Cidade de Niterói é a única entre todos os municípios do Brasil que construiu uma cerca para impedir o aprimoramento dos seus agentes de segurança e conseqüentemente o avanço de toda instituição. Assim, sobre os ombros da legitimidade e legalidade e de todo imbróglio narrado no presente artigo, sugere-se que seja reconsiderado todo processo da consulta pública acerca do armamento letal da Guarda Municipal de Niterói e que se realizem novas reflexões sobre o tema, levando em conta a transversalidade e complexidade que abarcam o armamento da GCMN. As decisões públicas devem nascer de debates entre gestores públicos e movimentos sociais, porém deve-se criar uma matriz de competências, parcerias e atuações intersetoriais, visando produzir condições de exercício pleno da cidadania, sem paixão, de forma técnica e responsável.

A desvalorização, o cerceamento de oportunidades de crescimento e falta reconhecimento dos servidores públicos são os principais responsáveis por uma prestação de serviço inadequada. Investir em meios que elevem os níveis de satisfação dos servidores é primordial, uma vez que eles são o ponto chave para o desenvolvimento e funcionamento de uma administração pública de qualidade, por meio da presteza e dedicação aos anseios da sociedade (GONÇALVES, 2018).

Por fim, de forma concomitante à reconsideração da consulta, recomenda-se que seja ampliado o estudo sobre os efeitos do descontentamento constatado, com vistas a remediar a desilusão e frear a proliferação da insatisfação, que além de podar a atual corporação, transcende seus efeitos para futuras gerações. Pautado no resgate da autoestima dos agentes, aspira-se propiciar novamente uma visão próspera do seu futuro profissional e criar mais uma vez um ambiente de trabalho agradável, âmago da excelência na prestação de serviço a população, cerne do juramento à Bandeira ao ingressar na Guarda, que destaca a dedicação ao serviço, à preservação da ordem pública, ao ordenamento urbano e à segurança da comunidade, mesmo com o risco da própria vida.

Referências

AGUIAR, N. R.; VALE, T. C. S. C. **O jogo que se joga: você sabe votar? o estelionato eleitoral no sistema proporcional brasileiro**. XIV Congresso Internacional de Linguagem e Tecnologia Online, 2020.

ARVATE, P.; SOUZA, A. P. **The Fire-Armed Police Effect: Evidences from a Quasi-Natural Experiment in Brazil**. FGV São Paulo School of Economics, p. 29, 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17289>> Acesso em 23/08/2021.

AUAD, D., PEDROSA, J. C. H., MARTIMIANO, M. L, TANGANELLI, R. F. **Mecanismos de participação popular no Brasil: plebiscito, referendo e iniciativa popular**. Revista Brasileira de Direito Constitucional, 3, 291-323, 2004.

BARBOSA, A. R. *et al.* **Reflexões sobre a municipalização da segurança a partir do diagnóstico de segurança pública do município de São Gonçalo (RJ).** Civitas-Revista de Ciências Sociais, v. 8, n. 3, p. 386-408, 2008.

BRASIL. Constituição Federal de 1988 (CF/88). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 16/08/2021.

BRASIL. LEI Nº 5.172, DE 25 DE OUTUBRO DE 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5172Compilado.htm> Acesso em 17/08/2021

BRASIL. LEI Nº 13.022, DE 8 DE AGOSTO DE 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2011-2014/2014/Lei/L13022.htm> Acesso em 15/08/2021.

CARDOSO, L. A. *et al.* **Perigos da automedicação irresponsável.** Editora Realize. Disponível em: <<https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/41278>> Acesso em: 16/08/2021.
CARVALHAES, R.; SILVA, F. **Democracia, cidadania e mecanismos de participação popular.** Revista de Teorias da Democracia e Direitos Políticos, v. 3, n. 2, p. 48-67, 2017.

DAL SANTO, L. P. **Populismo penal: o que nós temos a ver com isso?** Revista Brasileira de Ciências Criminais, v. 168, n. 2020, p. 225-252, 2020.

GONÇALVES, S. N. S. **Estabilidade do servidor público: vantagens e desafios.** 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/handle/123456789/1006>> Acesso em 21/08/2021.

JORNAL EXTRA. **Consulta pública sobre armamento da Guarda de Niterói tem credibilidade duvidosa.** Disponível em: <<https://extra.globo.com/casos-de-policia/consulta-publica-sobre-armamento-da-guarda-de-niteroi-tem-credibilidade-duvidosa-22007573.html>> Acesso em 16/08/2021

MACEDO, A. **Niterói contrata empresa para fazer plebiscito cinco dias antes da votação.** 2017. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/extra-extra/niteroi-contrata-empresa-para-fazer-plebiscito-cinco-dias-antes-da-votacao-21996243.html>> Acesso em 16/08/2021.

NITERÓI. Decreto nº 12745/2017. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/rj/n/niteroi/decreto/2017/1275/12745/decreto-n-12745-2017>> Acesso em 15/08/2021.

RADMANN, E. R. H. **O eleitor brasileiro: uma análise do comportamento eleitoral.** 2001. 285 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

RIEDEL, P. D. M.; SILVA, A. V. **Limiar jurídico das atribuições da guarda municipal frente à perspectiva constitucional.** Revista do Ministério Público de Contas do Estado do Paraná, v. 7, n. 13, 2020.

SANTOS, I. V. **Guarda Municipal: a possibilidade do porte de armas de fogo e seu impacto na segurança pública**. Direito-Tubarão, 2018.

17

SITE PSOL. **Armas de fogo para Guarda Municipal não resolverão violência em Niterói**. 2017. Disponível em: <<https://www.psolniteroi.org/post/2017/06/07/armas-de-fogo-para-guarda-municipal-n%C3%A3o-resolver%C3%A3o-viol%C3%Aancia-em-niter%C3%B3i>> Acesso em 15/08/2021.

VIANA, C. E. P. **“Aqui não tem guardinha! Aqui tem guarda municipal!”: Uma etnografia da Guarda Civil Municipal de Niterói através do Curso de Formação Profissional**. 2017.

VITAL, T. M. **Uma análise de impacto da guarda municipal no Brasil**. Universidade Federal de Juiz de Fora, 2018.

ANEXO

Roteiro do Formulário

Qual o seu posicionamento sobre a utilização do armamento letal nas atribuições diárias da Guarda Civil Municipal de Niterói?

Favorável

Desfavorável

Não sabe opinar

Qual a sua percepção diante do resultado da consulta popular referente ao armamento letal?

Satisfeito

Insatisfeito

Não sabe opinar

Roteiro da Entrevista

PERGUNTA 01: Provavelmente você tomou conhecimento dessa consulta popular feita em 2018 sobre o uso ou não de armamento letal pelos agentes desta instituição. Queria saber como você interpretou essa consulta e o que pode nos relatar, em sua opinião, a respeito de uma Guarda Municipal armada?

PERGUNTA 02: Considerando o resultado dessa consulta popular, queria saber de você se esse resultado afetou ou não diretamente a sua vida profissional e de que forma isso se deu?

PERGUNTA 03: Em relação ao desempenho no trabalho e ao psicológico dos guardas municipais, você acha que de alguma forma foi afetado após o resultado dessa consulta?

PERGUNTA 04: Para finalizarmos, gostaria de saber de você se, em sua opinião, o resultado dessa consulta afetou de alguma forma a população do Município de Niterói e de que forma?

Ginástica Laboral Na Guarda Civil Municipal De Niterói

Elaine Esteves Da Silva Calil - GCMN
José Antonio Rodrigues Failace - GCMN
Ueslei Pires Peres - GCMN

Resumo

Os profissionais da Guarda Municipal de Niterói têm rotinas de trabalho desgastantes e estressantes que podem acarretar diversos problemas físicos e psicológicos. Este artigo visa demonstrar os benefícios gerados pelo programa de Ginástica Laboral tanto aos servidores que praticam, quanto para a própria instituição. Para isso, uma revisão de literatura foi feita utilizando as plataformas “Google Acadêmico” e “SciELO” onde foram priorizados trabalhos mais atuais e com direcionamento específico para essa temática, além de utilizarmos questionário e analisarmos os dados obtidos através de uma pesquisa quantitativa com os profissionais que praticam a atividade na instituição. Os resultados encontrados evidenciaram que a Ginástica Laboral é de fato muito eficiente no combate a dores, ao sedentarismo e ao estresse, além de agradar os próprios Guardas Civis Municipais e dar-lhes uma autopercepção de vida plena e saudável. Podemos dizer também que a instituição é beneficiada, tendo um profissional mais ativo, atento, disposto e saudável, o que contribui para sua atuação no âmbito profissional e social.

Palavras-chave: Ginástica Laboral, Guarda Municipal Niterói, Qualidade de Vida.

Abstract

The Municipal Guard of Niterói professionals have exhausting and stressful work routines that can lead to various physical and psychological problems. This article aims to demonstrate the benefits generated by the Labor Gymnastics Program both for employees who practice and for the institution itself. For this, a literature review was carried out using the platforms "Google Scholar" and "SciELO" where more current works were prioritized and specifically directed to this theme, in addition to using a questionnaire and analyzing the data obtained through a quantitative survey with the professionals who practice the activity in the institution. The results found showed that Labor Gymnastics is in fact very efficient in combating pain, sedentary lifestyle and stress, in addition to pleasing the Municipal Civil Guards themselves and giving them a self-perception of full and healthy life. We also can say that the institution benefits, having a more active, attentive, willing and healthy professional, which contributes to their performance in the professional and social sphere.

Keywords: Labor Gymnastics, Municipal Guard Niterói, quality of life

1. Introdução

De acordo com Nascimento, Santos e Costa (2018), em 1924 o então presidente do Estado do Rio de Janeiro, Feliciano Pires de Abreu Sodré, publicou o decreto 2.040, de 24 de julho do referido ano, onde regulamentava todas as Polícias e criava a Guarda Civil. Seguindo a pesquisa destes autores, pode-se afirmar que este decreto é o marco do nascimento da Guarda Civil Municipal de Niterói, que passaria por inúmeras mudanças no decorrer dos anos, tanto no que tange a legislação, quanto em suas nomenclaturas.

Na atualidade, o trabalho da Guarda Civil Municipal de Niterói é extremamente complexo e variado. A setorização exigida para alcançar os muitos objetivos institucionais faz com que cada setor de serviço tenha uma especificidade e por consequência, uma rotina distinta dos demais. Neste aspecto, dispomos de profissionais que passam a maior parte de seu expediente de pé, em posição ortostática, enquanto outros permanecem majoritariamente sentados durante sua jornada de trabalho, estimulando o sedentarismo dos mesmos.

Além destes dois aspectos já mencionados, a carreira de Guarda Civil Municipal vem se tornando cada vez mais propensa ao surgimento do estresse emocional. Martins, Rodrigues e Loureiro (2018), afirmaram que o profissional da segurança pública deve estar num alto grau de atenção durante todo o tempo, comportamento este que pode causar vários problemas à sua saúde, tanto de ordem física quanto de ordem psicológica.

A preocupação com a saúde física e mental deve estender-se a todos os agentes da corporação e tornar-se um valor institucional. Abreu e Dias (2018) fazem menção a Organização Mundial da Saúde (OMS), que em 1946 deliberou acerca da saúde e a compreendeu como conjunto satisfatório das aptidões físicas, psicológicas e sociais. Os autores também citam a Organização Mundial da Saúde para definir os conceitos acerca de saúde mental: “o bem-estar subjetivo, a autoeficácia percebida, a autonomia, a competência, a dependência intergeracional e a autorrealização do potencial intelectual e emocional da pessoa” (OMS, 2002, p.32).

Modesto (2018) destaca entre os benefícios voltados para a instituição, o aumento da produtividade, a prevenção de doenças como Lesão por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER e DORT), a redução de faltas, além de promover uma maior integração entre os profissionais.

Também neste sentido, Martins e Michels (2003) citados por Laux, Hoff, Antes, Cviatkovski e Corazza (2018), afirmaram que programas relacionados à saúde do trabalhador são benéficos a ambos (instituição e trabalhador), uma vez que a instituição terá um profissional mais forte e ativo, além de um ambiente mais seguro e o agente, por sua vez, terá mais saúde, disposição e um acréscimo em seu desempenho.

Modesto (2018) enfatiza que um profissional da área de Educação Física deva realizar um estudo e adaptar exercícios que os trabalhadores pratiquem coletivamente de forma voluntária, no ambiente de trabalho, otimizando seu preparo físico, mental e social, contribuindo desta forma para a prevenção de doenças, para o aumento da produtividade e para a minimização da fadiga. Tendo feito esta exposição, o presente trabalho objetiva contribuir para o cuidado com a saúde dos funcionários da Guarda Civil Municipal de Niterói, utilizando como base a revisão de literatura e uma pesquisa através de questionário on-line, na qual pretendemos demonstrar os benefícios e a importância dos exercícios laborais, tanto para os servidores, quanto para a instituição.

2. Desenvolvimento

2.1 Ginástica Laboral

O primeiro registro de Ginástica Laboral encontrado segundo Lima (2007) citado por Giordani (2011), foi escrito na Polônia, no ano de 1925, com o título de “Ginástica de Pausa”. Esse título se deu, pois os exercícios laborais eram praticados em pausas do expediente de trabalho. Logo após, surgiria no Japão a Ginástica Laboral de fato, aplicada diariamente a funcionários de um correio

buscando os tornar mais saudáveis e descontraídos. Porém, foi na década de 60 que o governo japonês inovou, criando uma lei que tornou a Ginástica Laboral obrigatória para as empresas.

Segundo Modesto (2018), o Japão foi o grande difusor da Ginástica Laboral e acabou exportando para o resto do mundo suas técnicas de aplicação. Em uma iniciativa local, por exemplo, eles criaram a “Rádio Taissô”, que funcionava como um sistema de som interno, onde um profissional treinado emitia os comandos a serem executados pelos funcionários. Esta prática se dava antes do expediente, utilizando alongamentos e repetições de movimentos.

No Brasil, Giordani (2011) aponta para o surgimento oficial da Ginástica Laboral, no ano de 1973, quando a Escola de Educação Física da Federação dos Estabelecimentos de Ensino de Novo Hamburgo/RS (FEEVALE) cria o “Projeto Educação Física Compensatória e Recreação”, baseado em análises biomecânicas do trabalhador no ambiente de serviço. Este projeto gerou uma parceria entre a FEEVALE e o SESI/RS (Serviço Social da Indústria) em 1978, criando o “Projeto Ginástica Laboral Compensatória”, para ser levado aos trabalhadores das indústrias.

Também no ano de 1978, Modesto (2018) destaca o surgimento do “Programa de Ginástica na Empresa”, na fábrica de automóveis da FIAT em Betim/MG, implementado pelo SESI/MG, que difundia a técnica aprendida com os japoneses em visitas de seus profissionais aos estaleiros da Ishikawajima do Brasil, no Rio de Janeiro. Este programa é aplicado pelo SESI até hoje em todo o Brasil, visando o bem estar das empresas e dos funcionários.

2. Ginástica Laboral - Tipos e Conceitos

Ginástica Preparatória: Exercício que antecede a jornada de trabalho, variando entre cinco e dez minutos, com a finalidade de aquecer os grupos musculares que serão mais exigidos e aumentar a disposição dos trabalhadores para o dia de serviço (MARQUESINI, 2002 citado por MODESTO, 2018).

Ginástica Compensatória: Exercício que acontece no decurso da jornada de trabalho, geralmente por 10 minutos, com a finalidade de mitigar as tensões musculares causadas por esforços repetitivos e posturas equivocadas, além da interrupção da monorritmia do serviço (MARQUESINI, 2002 citado por MODESTO, 2018).

Ginástica de Relaxamento: Exercício que finaliza a jornada de trabalho, variando entre 10 e 15 minutos, com a finalidade de oxigenar os grupos musculares que foram mais exigidos, alongando-os e assim evitando o acúmulo de ácido lácteo, prevenindo as lesões provenientes da fadiga muscular (MARQUESINI, 2002 citado por MODESTO, 2018).

Ginástica de Manutenção: Exercício realizado nos horários de folga da jornada de trabalho, variando entre 45 minutos e 1 hora, com a finalidade de manter a austeridade muscular e criar uma rotina de treinos físicos. Esta prática é utilizada em instituições que possuem academias ou espaços para este fim (CYBIS, 2007 citado por GIORDANI, 2011).

2.3 Ginástica Laboral – Benefícios

Os benefícios da Ginástica Laboral são inúmeros, tanto no aspecto físico quanto no aspecto mental para trabalhadores, além disso, os benefícios que trabalhadores mais dispostos e saudáveis trazem às instituições são imensos. Martins et al. (2018) defende que a saúde do trabalhador deva ser avaliada de forma difusa, estudando e conhecendo tanto o ambiente em que o trabalhador atua, quanto às situações vividas por ele em sua jornada de trabalho. Apenas compreendendo essa equação, “saúde x trabalho”, pode-se intervir na atuação e propor atividades que visem à saúde do trabalhador.

- Trabalho em Posição Ortostática (longos períodos de pé)

Em seu trabalho dirigido às necessidades dos Guardas Municipais de Belo Horizonte (equipe que atua diretamente no trânsito), Oliveira (2015) cita a posição ortostática como um dos principais problemas relacionados à saúde ocupacional dos Guardas, acrescenta também que o peso é aumentado consideravelmente pelos equipamentos obrigatórios que os mesmos utilizam, podendo assim causar o desenvolvimento, ou agravamento de doenças na coluna vertebral.

Coury, Moreira e Dias (2009) expõem nos resultados de suas pesquisas, que exercícios físicos aplicados por um profissional, no próprio ambiente de trabalho, por no mínimo dez semanas e empregando esforço resistido, são fortemente efetivos no controle de dor cervical em trabalhadores sedentários e moderadamente efetivos no controle da lombalgia em trabalhadores que realizavam atividades de manuseio em indústrias.

- Trabalho em Posição Sedentária (longos períodos sentado)

Coury (1995) citado por Coury et al. (2009) descreve o serviço sedentário como o executado majoritariamente sentado, com alto grau de concentração e precisão, ocasionando flexão anterior no pescoço e imobilidade cervical para manutenção do foco visual. Essas condições quando mantidas por muito tempo podem gerar atrofia muscular dos extensores cervicais, além de fadiga e dor (WESTGAARD, 1996 citado por COURY et al., 2009).

A Ginástica Laboral também é uma estratégia de prevenção eficaz contra as doenças provocadas pela inadequada postura corporal e o sedentarismo, ajudando a combater não só dores nas articulações, mas também a obesidade e as doenças cardiovasculares (OLIVEIRA, 2007 citado por MODESTO, 2018).

- Trabalho em Condições Estressantes

Segundo Lipp (1996) citado por Oliveira, Lourenço, Ramos e Campos (2019), os sujeitos que trabalham em condições de risco iminente, tem alta probabilidade de desenvolver o estresse e os Guardas Civis Municipais se enquadram nesta situação. A atuação do Guarda gerenciando conflitos próprios e de terceiros, agindo obrigatoriamente de maneira comedida e buscando o ordenamento urbano constantemente, o leva a apresentar altos níveis de estresse (ROMANO, 1996 citado por OLIVEIRA et al., 2019).

A prática da Ginástica Laboral também auxilia na prevenção e no controle do estresse, pois a atividade provoca a liberação de neurotransmissores conhecidos como endorfina, aliviando tensões musculares e melhorando o humor. Também podemos dizer que a atividade física causa reflexão, fazendo com que o sujeito repense o seu dia, seu espaço, sua atuação, sua alimentação e sua compreensão das coisas. Todos esses fatores são saudáveis e preventivos quando tratamos de estresse (SILVA NETO, 2000 citado por MODESTO, 2018).

3. Método

Para a confecção deste artigo foi utilizada revisão de literatura, onde selecionamos trabalhos atuais e específicos voltados às necessidades da Guarda Municipal de Niterói. Pela natureza complexa desta profissão, buscamos textos que se complementassem e assim conseguissem atingir os objetivos da pesquisa. As plataformas utilizadas foram o “Google Acadêmico” e o “Scielo” que nos proporcionaram acesso a alguns trabalhos que serviram como base para elaboração, além de nos

conduzir a outros trabalhos na mesma linha de estudo. Também fizemos uma pesquisa quantitativa com 49 servidores que praticam a Ginástica Laboral no âmbito institucional, estes responderam a 14 perguntas de forma anônima, através da ferramenta de pesquisas Google, em um questionário fechado, com o intuito de compreender o perfil dos participantes, os resultados obtidos e a autopercepção destes enquanto praticantes da Ginástica Laboral.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

Para quantificar a realidade e presença da prática da ginástica laboral no efetivo da Guarda Civil Municipal de Niterói e atingir o objetivo proposto para a presente pesquisa, foi aplicado um questionário junto aos GCM que praticam a atividade de ginástica laboral atuantes nas diversas áreas da instituição. Participaram 49 GCM, em que a maioria (69%) era do sexo masculino. A maior parte dos respondentes tinha acima de 40 anos de idade (45%) e o nível superior completo (57%). No que tange ao tempo de serviço na Guarda Municipal, 55% possui mais de 10 anos de serviço como Guarda Municipal, além da maior parte (67%) passar a maior parte do tempo de serviço sentado.

Para uma melhor análise destes dados temos que observar alguns fatores referenciais: a profissão de Guarda Municipal tem culturalmente predominância masculina em seus quadros profissionais, além disso, o fato de o programa estar em funcionamento na Cidade da Ordem Pública (COP) o torna mais acessível aos Guardas que lá trabalham e estes, pela natureza administrativa do serviço, tendem a ser selecionados pela formação acadêmica e também a trabalhar majoritariamente sentados.

Um dado importante que precisa ser destacado é que 61% dos participantes relataram que sentiam dores no corpo antes de iniciar o processo de ginástica laboral, dado este alarmante, pois a dor além de tirar a concentração, diminui a produtividade e é sintoma de outros problemas físicos que podem afastar o funcionário de suas atividades. Também nos cabe apontar que quase metade dos participantes (49%), fazem ginástica laboral três vezes na semana e a outra metade faz duas vezes na semana, números baixos, que reduzem a efetividade do programa.

Ainda neste sentido, 49% pratica a ginástica laboral há menos de três meses, o que dificulta uma análise mais profunda dos resultados, pois o período ainda é muito curto. Outro dado relevante é que a maior parte dos participantes (57%) consideram seu trabalho estressante, informação esta que requer muitos cuidados, pois a saúde mental dos GCM, de fato vem causando muitas baixas, tanto temporárias quanto definitivas.

A ginástica laboral contribui para alguma melhora física e/ou mental:



Figura 1. Resultado da pesquisa.

Gráfico 02- Após começar a ginástica laboral seu desempenho no trabalho melhorou:

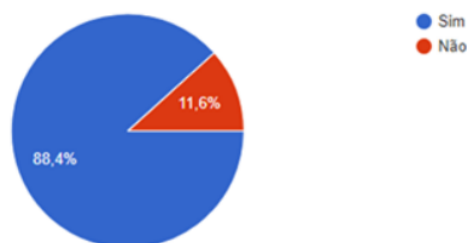


Figura 2. Resultado da pesquisa.

Gráfico 03- Quais dessas melhoras foram estabelecidas em seu dia a dia após o início da prática da ginástica laboral:

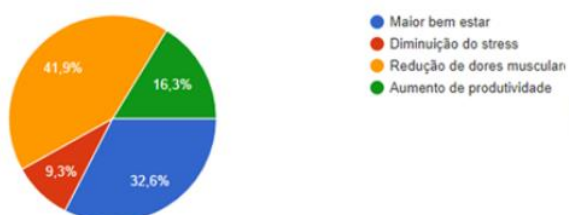


Figura 3. Resultado da pesquisa

Gráfico 04- A importância da ginástica laboral no dia a dia da Guarda Municipal:

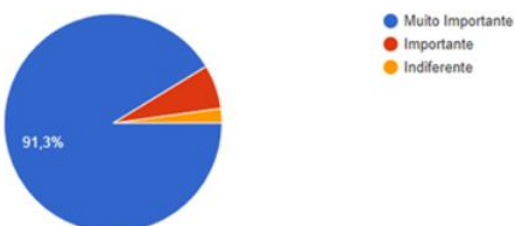


Figura 4. Resultado da pesquisa

Corroborando com esses resultados encontrados na presente pesquisa lançamos mão dos dados estatísticos do Núcleo de Atenção ao Servidor (NAS), que implantou a três meses o programa de ginástica laboral na instituição. Esses dados foram fornecidos pelo professor, Ewerton Miranda, idealizador do programa, onde é demonstrada a importância desse acompanhamento para a instituição.

De acordo com os dados fornecidos pelo NAS, as horas de utilização da academia da Guarda Civil Municipal nos últimos três meses foram respectivamente 183 horas e sete minutos, 153 horas e quatro minutos e 154 horas e cinco minutos, enquanto no mesmo período a média de utilização por cada usuário foi na ordem: 56 minutos e 21 segundos, 49 minutos e 55 segundos e uma hora e nove minutos.



Figura 5. Participação dos Guardas Civis Municipais na Ginástica Laboral.

Fonte: Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS).



Figura 6. Participação dos Guardas Civis Municipais na academia.

Fonte: Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS).

A Figura 5 mostra uma participação significativa na ginástica laboral trazendo resultados positivos como demonstramos na pesquisa anterior.

A Figura 6 mostra que a Coordenadoria de Ações Táticas (CAT) e a Sede da Guarda Municipal – COP são os que mais se beneficiam pelo uso da academia, por estarem alocadas dentro da Guarda Municipal. Os demais grupamentos na maior parte do tempo não se encontram dentro da instituição e por esse motivo não se beneficiam das atividades que são disponibilizadas no local, pois o posto de serviço é distante. Esses resultados demonstram a necessidade de ampliação do projeto para que todos os guardas municipais se beneficiem. Como podemos constatar através dos resultados obtidos, fica claro que a ginástica laboral vem se estabelecendo como ferramenta fundamental na qualidade de vida do servidor e tem alcançado resultados positivos.

Diante do exposto, concluímos através do presente artigo que o aumento progressivo de investimento na saúde do Guarda Municipal, por parte da instituição e a crescente preocupação com o bem-estar dos servidores é de suma importância para que se crie novos valores institucionais, baseados em um trabalho mais apazível e satisfatório. O presente trabalho teve por objetivo a expansão da Ginástica Laboral a fim que está passe a atingir o máximo de servidores e em todos os setores de atuação da GCMN, trazendo melhorias ao estilo de vida dos servidores e benefícios à instituição.

Realizamos uma pesquisa que demonstrou a melhora física e mental dos participantes, o aumento do desempenho no trabalho, a redução das dores musculares e a melhora na percepção de seu “bem-estar”, a partir do início da prática da Ginástica Laboral, além de ser considerada muito importante pelos próprios servidores. A presente pesquisa observou como foi a inserção do programa de Ginástica Laboral, se a prática desta atividade modificou de alguma forma o estilo de vida dos GCM e se refletiu nos relacionamentos interpessoais, onde sempre constatamos benefícios.

Por fim, concluímos que é muito importante a existência de um profissional de Educação Física para a elaboração e supervisão das atividades de Ginástica Laboral e que esta atividade será de muita importância, sobretudo a longo prazo. Desta forma, com base nas informações que dispusemos,

sugerimos um próximo estudo de caráter longitudinal para que seja feita uma avaliação mais precisa dos resultados da prática da Ginástica Laboral ao longo do tempo.

Referências

ABREU, Maria Odília e DIAS, Isabel Simões. Exercício Físico, Saúde Mental e Qualidade de Vida na ESECS/IPL. **Psicologia, Saúde e Doenças**, vol. 18, no. 2, 2017, pp.512-526. Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36252193019> DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/17psd180219>

COURY, Helenice JCG; MOREIRA, Roberta FC; DIAS, Natália B. Efetividade do Exercício Físico em Ambiente Ocupacional Para Controle da Dor Cervical, Lombar e do Ombro: uma revisão sistemática. **Brazilian Journal of Physical Therapy**, v. 13, p. 461-479, 2009. <https://doi.org/10.1590/S1413-35552009000600002>

GIORDANI, Luciana Brandt. **Ginástica Laboral e Sua Influência no Estilo de Vida: um estudo acerca de sua contribuição no relacionamento interpessoal, na alimentação e na prática de atividade física**. Monografia (Bacharelado em Educação Física) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Porto Alegre, p.53, 2011.

LAUX, Rafael Cunha et al. Efeito de um programa de exercício físico no ambiente de trabalho sobre a ansiedade. **Ciencia & Trabajo**, n. 62, p. 80-83, 2018. Disponível em 0718-2449-cyt-20-62-00080.pdf (conicyt.cl)

MARTINS, Arley; RODRIGUES, Paulo Roberto de Souza; LOUREIRO, Sérgio Reinaldo. Principal Impacto a Saúde do GCM Devido a Sua Atuação Ostensiva. **Revista Científica Guardiões de Niterói**, vol. 1, n. 1, p. 21-29, 2018.

MODESTO, Lara Medeiros. **Ginástica Laboral**. Monografia (Licenciatura em Educação Física) - Instituto Superior de Educação Professora Nair Fortes Abu Merhy - ISEFOR. Além Paraíba, p.46, 2016.

NASCIMENTO, Flavio Pereira; SANTOS, Alexandre Rodrigues; COSTA, Fernando Ferreira da. A Guarda Civil Municipal de Niterói: Aspectos Históricos. **Revista Científica Guardiões de Niterói**, vol. 1, n. 1, p. 7-20, 2018.

OLIVEIRA, Fábio Teles de; LOURENÇO, Marcos Antônio Lopes; RAMOS, Paulo Cezar de Oliveira; CAMPOS, Rogério dos Santos. A Importância do Controle Emocional no Ambiente de Trabalho. **Revista Científica Guardiões de Niterói**, vol. 1, Ano 2, nº. 1, p. 107-122, 2019.

OLIVEIRA, Paloma Gardênea. **A Influência do Trabalho na Posição de Pé Por Tempo Longo e dos Equipamentos de Uso Constante nos Distúrbios Musculoesqueléticos de Agentes PAs da Guarda Municipal de Trânsito de Belo Horizonte (GMTBH)**. Monografia (Especialização em Ergonomia - Departamento de Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Belo Horizonte, p.42, 2015.

Um Estudo De Caso Sobre A Importância Do Boletim De Ocorrência Da Guarda Civil Municipal De Niterói Para Melhorias Na Atuação Operacional

Ademilson Avila - SUBINSPETOR
Juliana Rockert Palhano - SUBINSPRTORA

Resumo

Este estudo tem como objetivo promover uma reflexão sobre a inserção do Boletim de Ocorrências da Guarda Civil Municipal de Niterói no processo de Planejamento Operacional da Instituição. Considerando as inúmeras atribuições da Guarda Civil Municipal, tais como o ordenamento urbano, a proteção do patrimônio municipal e pessoas, entre outras, e ainda, considerando que um dos princípios que norteiam o trabalho do servidor é o princípio da eficiência, cabe a Instituição despertar o desejo de realizar um trabalho mais eficaz e um Planejamento Operacional inteligente, utilizando-se do recurso Boletim de Ocorrência. Este trabalho observou protocolos de atuação no dia a dia da Guarda Civil Municipal de Niterói, realizou pesquisas bibliográficas sobre o tema e entrevistas pontuais com alguns atores, o chefe do Departamento Operacional da Instituição e integrantes dos três níveis de atuação da corporação, o estratégico, o tático e o operacional, com a finalidade de identificar possíveis falhas e, sobretudo apontar soluções, como precípua a de organizar e sinalizar as contribuições do uso do Boletim de Ocorrência. O estudo demonstrou, também, como outras ferramentas criadas pelas políticas públicas do município podem subsidiar um plano de atuação estratégico da Guarda, no desempenho de suas competências. Ao final, esta abordagem serviu como proposição para uma atividade de planejamento mais eficiente por parte do Departamento Operacional da Guarda, visando uma melhora significativa na parte tática operacional da Guarda Civil Municipal de Niterói.

Palavras-chave: Guarda Civil Municipal; Niterói; Boletim de Ocorrência; Inteligente; Dados; Planejamento.

Abstract

This study aims to promote a reflection on the insertion of the Civil Guard Police Report of Niterói in the Institution's Operational Planning process. Considering the numerous attributions of the Municipal Civil Guard, such as urban planning, the protection of municipal heritage and people, among others, and also, considering that one of the principles that guide the work of the civil servant is the principle of efficiency, it is up to the Institution to awaken the desire to carry out a more effective work and an intelligent Operational Planning, using the police report resource. This work observed protocols of day-to-day action of the Municipal Civil Guard of Niterói, conducted bibliographic research on the topic and occasional interviews with some actors, the head of the Institution's Operational Department and members of the three levels of activity of the corporation, the strategic, the tactical and the operational, with the purpose of identifying possible failures and, above all, pointing out solutions, as the main thing to organize and signal the contributions of the use of the Police Report. The study also demonstrated how other tools created by the municipality's public policies can support a strategic action plan for the Guard, in the performance of its competencies. In the end, this approach served as a proposition for a more efficient planning activity by the Operational Department of the Guard, aiming at a significant improvement in the operational tactical part of the Municipal Civil Guard of Niterói.

Keywords: Municipal Civil Guard; Niteroi; Police Report; Intelligent; Data; Planning.

1. Introdução

Sabemos que a Administração Pública está posta para alcançar a realização do bem comum. Nesse sentido, nos posicionamos como gestores da coisa pública, administrando recursos satisfatoriamente aos olhos da população, sempre primando por uma serventia digna do poder. Cabe ao gestor servir às necessidades da sociedade, aplicando seu conhecimento para uma atuação eficiente na oferta dos serviços públicos.

O intuito deste trabalho foi expor como a rotina de utilização das informações contidas no Boletim de Ocorrência da Guarda Civil Municipal de Niterói (BOGCMN) e a análise estatística desses elementos, podem contribuir consideravelmente para o melhor rendimento dos serviços operacionais da Instituição, tais como emprego de seu efetivo, alocação de viaturas, elaboração de planos de contingência, entre outros procedimentos de atuação, além de contribuir para aumentar a visibilidade das ações realizadas pela GCMN. Sendo assim, os dados gerados pelo BOGCMN devem ser explorados de forma inteligente, gerando estatísticas, com objetivo de se elaborar um planejamento detalhado e eficaz. Nesse contexto, em seu livro *Análise de Dados e Estatística Descritivas*, o autor Silvestre (2007, p.1) cita Murteira (1993), em que o mesmo define que “a estatística é um repositório de instrumentos adequados para: recolher, explorar, descrever, interpretar conjuntos de dados numéricos”.

Nesse sentido, é importante que se tenha controle interno na coleta e análise desses dados, para que se alcance resultados positivos da utilização dessa informação, e o mais próximo da realidade possível. O agente muitas vezes não está comprometido em cumprir procedimentos operacionais de forma padronizada, no que diz respeito ao uso do BOGCM, o que acaba por prejudicar ou retardar o bom desempenho nas ações da corporação.

O presente artigo teve como escopo avaliar em que medida a utilização do BOGCMN, como indicador de desempenho, pode ajudar na reorganização e evolução do Departamento Operacional (DOP) da GCMN, tendo um olhar mais cuidadoso com o tratamento das informações recebidas, podendo elaborar um planejamento fundamentado e eficiente, aprimorando a sua atuação operacional. Assim, o objetivo do presente trabalho foi discutir o estudo de caso do uso do BOGCMN e propor que as informações/dados extraídas sejam aproveitadas para melhorias no planejamento de ações operacionais da Instituição.

2. Desenvolvimento

2.1 O Boletim de Ocorrência

O Registro de Ocorrência (RO), como é chamado pela Polícia Judiciária, Talão de Registro de Ocorrência (TRO) ou BO, como usado na Polícia Militar e em Guardas Municipais, é uma ferramenta de atuação dos agentes durante sua jornada de trabalho. O BO também pode ser utilizado por outros órgãos, como as Polícias Civil, Federal e Militar e pelos Bombeiros. A GCMN, com seus 84 anos de história, só veio instituir seu BO em 2016, logo, dispondo desse mecanismo de maneira incipiente. Na Instituição, o BO é utilizado por seus agentes para registrar o cumprimento de demandas, atendimento de denúncias e intervenções em pequenos delitos.

Faz-se necessária uma simples abordagem conceitual sobre como são aplicados e administrados os registros criminais e/ou registros das ações de agentes de segurança pública. Para Muniz (2000, p.1-2), em seu estudo sobre os registros de ocorrência da Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro (PCERJ), refere o RO como sendo:

“um instrumento artesanal e, em certa medida, versátil, no qual são registrados não só aqueles fatos interpretados juridicamente como crimes e contravenções, como também os atos administrativos efetuados por uma unidade policial distrital e/ou especializada. Por conta disso, o RO consiste na principal ferramenta que aciona boa parte das rotinas executivas, investigativas e cartorárias desenvolvidas em uma delegacia”.

Vale evidenciar que o RO ou BO, se torna uma importante ferramenta na atuação do agente de segurança pública para identificação e mensuração das atividades criminosas de determinada região. Além disso, valendo-se das informações registradas de maneira inteligente, é possível quantificar e qualificar a atuação de uma unidade, bem como servir como recurso para orientação em ações de prevenção e combate às irregularidades.

Serve como exemplo também a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ), pois registra suas ocorrências em seu próprio BO que, de acordo com Cano (2000, p.1):

“muitas delas não constituem crime e, em consequência, não são repassadas à Polícia Civil, que recebe os encaminhamentos da Polícia Militar, nos casos em que houve crime, e também diretamente as denúncias dos cidadãos que se apresentam na delegacia. (...). Em suma, os registros da Polícia Militar incluem crimes e ocorrências diversas, mas não abrangem o conjunto total dos crimes e, portanto, não podem ser usados como base de um sistema de informação criminal. Servem, mais do que nada, como informação relevante para o desempenho da própria corporação”.

No que concerne à GCMN, os Boletins lavrados por ela não são encaminhados à Autoridade Policial, porém, assim como acontece na PMERJ, essas informações servem para que se conheça o desempenho da própria Instituição. O BOGCMN foi instituído através da Resolução SEOP nº 002 de 19 de fevereiro de 2016, posteriormente tendo sua estrutura alterada pelo Secretário de Ordem Pública à época, com a Resolução SEOP nº 004 de 24 de agosto de 2017, onde foi revista e redefinida a destinação das três vias do talão. O BOGCMN foi proposto como o documento no qual se registra as ações da GCMN, fornecendo de forma minuciosa os dados de cada ocorrência, de um fato criminoso ou não, servindo também como procedimento de resguardo para o agente.

No BOGCMN são estabelecidos alguns grupos de códigos de ocorrências, sendo eles: Crimes, Contravenções, Código de Posturas, Meio Ambiente, Trânsito, Assistenciais e Diversas. Conforme prevê a Resolução SEOP 004/2017, o BOGCMN é lavrado em três vias, que são destinadas, respectivamente, ao Departamento Operacional da Guarda (DOP), ao Centro Integrado de Segurança Pública (CISP) e ao servidor responsável pela lavratura.

Devido a questões burocráticas e o tempo para confecção dos talões, o primeiro BOGCMN só veio ser preenchido no ano de 2018, antes de sua implantação as ocorrências durante a jornada de trabalho, quando registradas, eram descritas em relatórios de serviços individuais e nos Livros de Partes Diárias (LPD) da corporação, usados como equipamento nos postos de serviço, onde o agente lança as informações e alterações do dia. Esse protocolo de serviço, de certa maneira, impedia o acesso célere às informações e, consequentemente, gerava uma quantidade grande de documentos e processos internos que dificultavam a criação e manutenção de um banco de dados. A criação do BOGCMN e sua fiel utilização pelos agentes, de certo modo, trouxe uma padronização de atuação, uma identidade e ainda mais segurança às ações da corporação, quando no cumprimento de suas atribuições legais.

2.2 Políticas de Segurança Pública do Município de Niterói

De acordo com o Guia para Prevenção do Crime e da Violência (MJ/SENASP, 2005, p.27), “a partir da implementação do Sistema Único de Segurança Pública – SUSP começou-se a discutir, de forma mais consistente e sistemática, qual o papel dos municípios no sistema de segurança pública”. O referido Guia para Prevenção do Crime e da Violência (2005, p.27) também aponta que “cabe a este ente federativo agir de forma proativa e, tendo presente um amplo diagnóstico da violência e criminalidade local, do seu sistema de saúde, educação, esporte, cultura e lazer, assim como suas potencialidades, implementar ações e projetos voltados à prevenção da violência e criminalidade, especialmente, voltado a crianças, adolescentes e jovens, em situação de vulnerabilidade social e criminal. Neste processo cabe ainda buscar ampla parceria de outros poderes públicos instituídos, organizações não-governamentais e com participação ativa da sociedade civil. Levando em conta este potencial, o município deve utilizar todas as estratégias existentes na implantação de atividades multidisciplinares voltadas à prevenção da violência e criminalidade,

sendo que a Guarda Municipal é um importante instrumento para tal atuação – muito embora não exclusivo”.

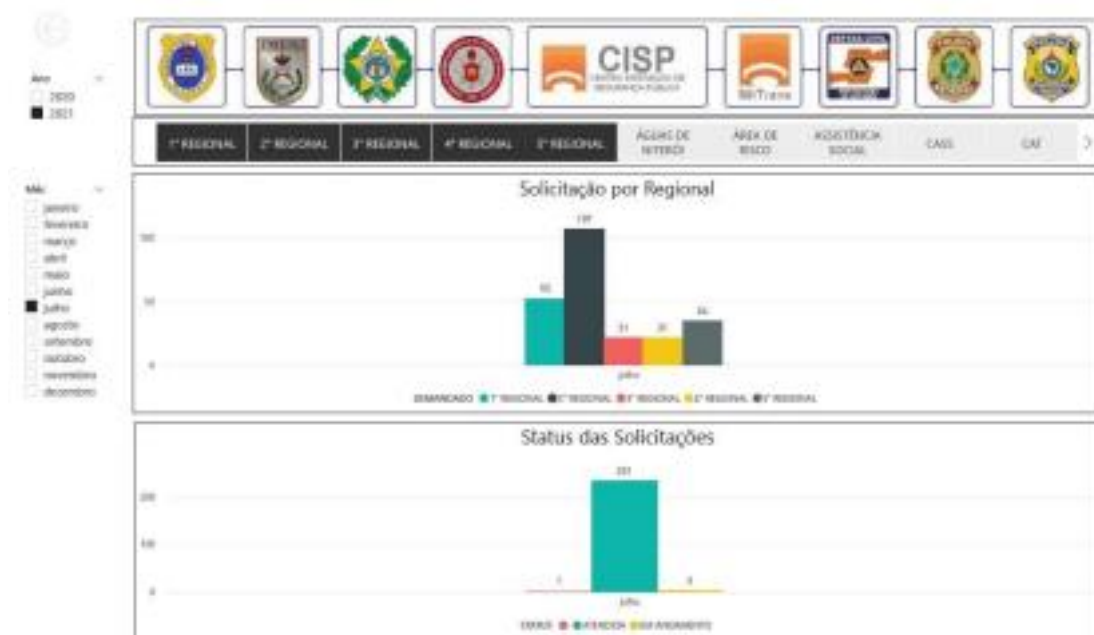
Em Niterói, algumas políticas de governo em prol de melhorias na segurança pública local vêm sendo colocadas em prática desde 2013. Para consolidar essas iniciativas, em agosto de 2018, a Prefeitura lançou o Programa **Pacto Niterói Contra Violência**, inicialmente chamado de Pacto Niterói pela Paz, uma política pública de segurança e prevenção à violência, tendo como principal pilar a participação conjunta do poder público e da sociedade civil.

Com essas políticas de segurança pública, alguns projetos foram idealizados e hoje estão em plena atividade, como é o caso do CISP (2015) e o Observatório de Segurança Pública, o OSPNit (2018). Ambas, são ferramentas exponenciais que auxiliam no processo de gestão do conhecimento da política de segurança pública do município, facilitando a integração entre todos os órgãos competentes. Tanto o CISP dentro de suas atribuições, quanto o OSPNit, realizam diagnósticos e estudos locais que servem de subsídios para o processo de tomada de decisão por parte dos gestores municipais.

A GCMN também é beneficiada com contribuições desses dois atores, quando são monitorados e estudados dados de sua atuação, porém a mesma deve estabelecer processos e aprimorar seu planejamento operacional, de modo inteligente, para utilizá-los como meio de melhor organizar sua oferta de serviço.

Como exemplo, o gráfico abaixo sinaliza a quantidade de solicitações de atendimento divididas por áreas correspondentes às Inspetorias Regionais GCMN:

Figura 1 – Solicitações de atendimento via 153 – Julho de 2021.



Fonte:

CISP (2021).

Cabe salientar que a GCMN também está inserida nesse contexto das políticas de segurança de Niterói, quando estabelecido o projeto de Fortalecimento da GCMN. Fato que trouxe mais visibilidade à Instituição e possibilidade de aplicação de novos recursos. Nesse sentido, a Administração Municipal elaborou um Plano Decenal, no qual estabeleceu metas e objetivos a serem alcançados pela GCMN, com objetivo de fazer da corporação uma das melhores do país. Entre essas metas, consta a reestruturação do setor de operações da GCMN (DOP), apontando um horizonte de oportunidades para elaborar atividades que visam uma melhor condução de seus processos e, com isso, a Instituição dispor de mecanismos para uma oferta de serviços operacionais cada vez mais eficientes à população.

2.3 A atuação da Guarda Civil Municipal de Niterói

A Guarda Civil Municipal de Niterói, é regida por um estatuto próprio instituído pela Lei nº 2.838 de 30 de maio de 2011, em que são estabelecidos seus princípios, direitos e deveres, bem como prevê nos Artigos 3º e 4º a quem está subordinada:

Art. 3º A Guarda Municipal de Niterói é Órgão integrante da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Niterói, organizada com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Prefeito de Niterói, com a finalidade de garantir segurança aos órgãos, entidades, agentes, usuários, serviços e ao Patrimônio do Município de Niterói e tem como princípios norteadores de suas ações:

I - o respeito à dignidade humana;

II - o respeito à cidadania;

III - o respeito à justiça;

IV - o respeito à legalidade democrática;

V - o respeito à coisa pública.

Art. 4º A Guarda Municipal de Niterói subordina-se ao órgão municipal de segurança.

A GCMN tem sua organização administrativa e operacional definida em seu Regimento Interno, instituído pela Resolução SEOP nº 009 de 27 de setembro de 2014:

Art. 2º A Guarda Civil Municipal de Niterói está estruturada em:

I - Inspetoria Geral (INSP GER);

II - Inspetoria Adjunta (INSP ADJ);

III - Inspetorias Regionais (INSP REG);

IV - Coordenadorias Setoriais (COORD SET);

V – Departamentos (DEP);

Em Niterói, é relevante a atuação da GCM, na preservação da ordem urbana, garantindo a proteção da população, que faz uso dos bens, serviços e instalações do município. A Instituição atua em várias frentes, trabalhando em conjunto com outros órgãos e contribuindo para o desenvolvimento das políticas públicas da administração municipal.

Atualmente, os agentes estão distribuídos conforme estrutura estabelecida pelo Art. 2º, do Regimento Interno GCMN (Res. SEOP 009/2014). Os Guardas que compõem a ala operacional são designados para atuarem em Inspetorias Regionais, cinco no total, cada uma responsável por determinada área da cidade. São também designados a atuar em Coordenadorias Setoriais, que hoje são as Coordenadorias de Próprios, de Meio Ambiente (CMA), de Ações Táticas (CAT), de Apoio ao Serviço Social (CASS), de Trânsito (CT) e a de Patrulhamento Escolar (CPE).

É inegável que nos últimos anos a GCMN teve um crescimento considerável no rol de suas atribuições dentro do Município de Niterói e com isso vem a necessidade de estabelecer um modelo de gestão operacional mais eficiente, mais inteligente e estratégico. A utilização do BOGCMN traz mais operacionalidade aos agentes quando em determinadas missões e contribui para que toda atuação, nos diversos segmentos da corporação, seja monitorada e futuramente aprimorada em conformidade a planejamentos específicos, identificando cenários e a problemática social e criminal local.

Para conhecimento, na Tabela 1 podemos observar o quantitativo de BOGCMN confeccionados de abril de 2018 a abril de 2021, elencados conforme o código do grupo de ocorrências:

Tabela 1.

Quantidade de BOGCM por Grupo de Código e Ano.

Grupo 2018 2019 2020 2021 Não Informado Total Geral

100 - Crimes 224 294 65 31 9 623 200 - Contravenções 130 57 74 97 12 370 300 - Código de Posturas 1363 1942 818 190 66 4379 400 - Meio Ambiente 1594 1899 1211 906 21 5631 500 - Trânsito 748 707 263 178 45 1941 600 - Assistenciais 1238 1362 403 238 61 3302 700 - Diversas 1373 2328 1300 887 87 5975 Não Informado 113 400 139 152 39 843

Total 6.783 8.989 4.273 2.679 340 23.064 Fonte: OSPNit (2021).

Contudo, este trabalho observou o comportamento operacional no dia a dia dos agentes e constatou que o preenchimento do BOGCMN acaba sendo protocolar e rotineiro, não recebendo o tratamento adequado pelo setor de operações (DOP), com isso causando retrabalhos e prejuízos durante a atuação em campo.

2.4 O Departamento Operacional, os dados e o planejamento O Departamento Operacional da GCMN (DOP) foi instituído por meio da Resolução SEOP nº 09 de 27 de setembro de 2014 (Regime Interno GCMN):

Art. 17 A Guarda Civil Municipal de Niterói possui cinco Departamentos, a saber:

I – Departamento Operacional;

§ 1º Ao Departamento Operacional incumbe o assessoramento da Inspetoria Geral quanto ao planejamento, execução, coordenação e avaliação das ações da Guarda Civil Municipal de Niterói, bem como em matéria de Tecnologia da Informação, estatística, monitoramento e análise de dados, relatórios operacionais, e atendimento e monitoramento de ocorrências.

Diante das suas atribuições, elencadas na citada Resolução, observou-se que compete ao DOP GCMN executar um planejamento sistêmico utilizando-se de recursos físicos e materiais disponíveis, visando à otimização de seus processos e procedimentos, assessorando o Inspetor Geral no que concerne às ações operacionais da Instituição.

A respeito da análise dos dados, em sua pesquisa sobre a produção de registros estatísticos criminais do Rio de Janeiro e Buenos Aires, Miranda e Pita (2011, p.61), a partir de dados oficiais, constataram que:

“os dados resultam de decisões administrativas, de modalidades particulares de tratar fatos codificados como delitos, e também, de tradições institucionais que expressam ideologias próprias, ou seja, um saber fazer e um modo particular de fazer as coisas. (...). Assim, ao analisar um dado é preciso lembrar que ele nos fala de diferentes perspectivas, além de informar algum conflito, refere-se também a uma prática, um sistema classificatório, a vários atores. Portanto, o dado construído informará algo que se constituirá no que sabemos que acontece”.

Neste estudo de caso, observou-se que atualmente o DOP ao receber o BOGCMN preenchido, apenas registra e arquiva, resultando somente na mensuração de parâmetros quantitativos da sua produção, de forma burocrática, com isso deixando de observar a qualidade dos dados e informações gerados. Para ilustrar, montamos um fluxograma do processo atual:

Figura 2 – Processo de recebimento do BOGCMN preenchido.



autores.

Fonte: elaborado pelos

No formato atual de recebimento do BOGCMN, observamos que o processo é apenas documental, burocrático. É realizado um registro do BOGCMN, com sua referida numeração, a data do fato, o local, a hora e o código referente à ocorrência, em seguida a via sendo arquivada. Cabe salientar que esses dados ficam apenas armazenados numa planilha de protocolo, onde são registrados os documentos recebidos no setor. Observamos que ainda falta ao DOP um processo de separação e estudo desses dados registrados, um método de trabalho onde o Departamento possa filtrar algumas informações derivadas do BO, analisar cenários, identificar horários e áreas de maior incidência de ocorrências e elaborar planejamentos de emprego de efetivo e outros recursos, como também manter ações operacionais já propostas e bem-sucedidas.

Para elucidar o processo que chamamos de tratamento inteligente em relação às informações do BOGCMN, tomemos como base os registros da CAT. Os agentes que compõem a Coordenadoria trabalham realizando patrulhamentos com viatura em todas as áreas da cidade de Niterói, deparando-se com distintas ocorrências e infrações. Considerando essa rotina e, apontando como exemplo o bairro Centro, ao filtrar e analisar os dados produzidos pelos Boletins daquela Coordenadoria, o DOP será capaz de executar um planejamento direcionado, elaborando ordem de serviço específica prevendo emprego de efetivo ou baseamento de viaturas em locais com maior incidência de ocorrências daquele Bairro, reforçando a segurança e contribuindo para redução dos índices de infrações da região.

Em relação ao planejamento, importante destacar que para ser bem executado, o mesmo deve vir precedido de dados e informações que o subsidie para alcançar seu objetivo e também, ao final, possa mensurar o resultado. Segundo Chiavenato (2001, p.221):

“o planejamento é a função administrativa que determina antecipadamente quais são os objetivos que devem ser atingidos e como se deve fazer para alcançá-los. (...) O planejamento define onde se pretende chegar, o que deve ser feito, quando, como e em que sequência”.

Logo, é significativo que o DOP construa estratégias para organizar suas ações e processos de maneira prática e eficiente, trazendo mais objetividade ao executar sua principal função, que é planejar as atividades operacionais da GCMN.

Contudo, este estudo buscou propor ao referido Departamento que ao receber o BOGCMN, passe a tratar de forma inteligente os registros das atividades e rotinas operacionais detalhadas pelo mesmo, e que esse procedimento sirva, também, para o processo evolutivo do setor. Esse registro vai permitir que sejam pensadas algumas práticas do dia a dia da Corporação, objetivando uma melhor eficiência no uso dos dados recebidos.

3. Método

Para o desenvolvimento desse trabalho foram considerados artigos científicos de autores que estudam a temática, referências bibliográficas e legislação específica da GCMN, com o objetivo de discutir o estudo do uso do BOGCMN na corporação, propondo que as informações/dados extraídas sejam aproveitadas para melhorias no planejamento das suas ações operacionais. Além disso, também foram realizadas entrevistas com o chefe do DOP e com atores dos três níveis de atuação, o estratégico (Secretário de Ordem Pública), o tático (Inspetor Adjunto e o chefe da Inspetoria Especializada) e o operacional (Guardas Municipais). Os resultados alcançados no processo de pesquisa serão apresentados na próxima seção.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

Inicialmente, cabe esclarecer que o termo “inteligente” no trato com dados provenientes do BOGCMN, conforme indicado no discorrer deste artigo, originou-se quando constatada neste estudo a inexistência de uma análise exploratória por parte da GCMN, não trabalhando para extrair do bruto (BO) as informações específicas úteis e relevantes necessárias para um melhor desempenho no processo de planejamento. Logo, esse modo inteligente de aproveitamento dos dados revela-se

como atividade fim do DOP de examinar, estudar, avaliar e comparar situações de atuação, possibilitando construir um planejamento operacional baseado no conhecimento qualificativo.

Na discussão dos resultados desta pesquisa, considerando inclusive as opiniões dos três níveis de atuação da GCMN e do chefe do DOP, observou-se que o objetivo foi alcançado. Nota-se que todos estão de acordo quanto à importância do BOGCMN dentro dos processos de atuação operacional da Instituição, sendo o mesmo considerado uma ferramenta eficiente a ser utilizada como recurso para aperfeiçoar os serviços prestados.

Quando perguntado qual o objetivo de se criar a ferramenta BOGCMN, o Subinspetor Jociley Neves, responsável por todas as Coordenadorias Setoriais, cita que: “foi implantado para catalogar dados dos serviços da GCMN, fazendo um parâmetro entre tipos de ocorrências, demandas de rotina, locais, datas e horários”. Ainda sobre a criação do BOGCMN, como bem colocou o GCM Alexandre da Silva, com quase 20 anos de serviço, “o objetivo é servir como informativo e mostrar, através de seu estudo, as ações diárias da GCMN, uma vez que antes, todo o trabalho se perdia pela falta desse tipo de ferramenta”.

Assim, como observamos nas falas anteriores, instituir o BOGCMN favoreceu para que a Instituição pudesse enxergar melhor a atuação operacional em campo dos seus agentes, tendo esses registros detalhados como ferramenta para uma avaliação das demandas e serviços prestados em diversas frentes, com isso podendo utilizar a informação para melhor aplicabilidade de seus recursos, vislumbrando ações eficazes no desempenho de atribuições da GCMN.

Questionado acerca da contribuição de uma análise dos dados oriundos do BOGCMN para o planejamento, o Inspetor Paulo Roberto Brito, que exerce a função de Inspetor Adjunto GCMN, acredita que: “a análise de dados recepcionados do BOGCMN pode contribuir como subsídio para as ações da Guarda, seja na dimensão operacional ou tática, para que agentes possam realizar melhor serviço. Contribui também na dimensão estratégica, de modo que os gestores possam realizar projeções de cenários e aperfeiçoar cada vez mais os serviços da GCMN”. A respeito do mesmo tema, o GCM Leonardo Mota, 6 anos na instituição, cita: “que a análise pode contribuir muito para o aspecto preventivo, porque pode revelar os pontos de maior incidência criminal, infrações de trânsito e crime ambiental”.

Ao ser questionado sobre qual seria o processo atual utilizado pelo DOP quando recebe uma via do BOGCMN, o Subinspetor Gilson Costa, chefe do Departamento, diz: “que o DOP procura trabalhar de acordo com as prioridades encontradas em ordens de serviço citadas nesses documentos, a fim de priorizar os ocorridos do dia a dia mencionados”. Relato que nos levou a crer que o setor trabalha em cima de demanda circunstanciais e momentâneas, não consumindo as informações provenientes do BOGCMN para estabelecer procedimentos e planejamentos, projetando se antecipar e promover ações operacionais com vistas à prevenção de irregularidades.

Quando perguntado se nos últimos 3 anos o BOGCMN trouxe melhorias à Instituição, o Secretário de Ordem Pública de Niterói Paulo Henrique Azevedo de Moraes, na sua fala acredita que: “o BO nos proporciona um banco de dados valioso. As informações nele contidas servem como base para todo o planejamento da GCMN, não apenas no campo operacional, mas também no logístico e na administração de pessoal. As evidências ali relatadas permitem maior objetividade na gestão da Instituição, maior profissionalismo e transparência. É óbvio que o BO é parte de um processo de mudança da cultura da Instituição. A prática do registro de ocorrência não era comum na GCM, o que demanda maior esforço para estabelecer uma nova cultura. E estamos progredindo nessa direção, fazendo desses registros a base de nosso trabalho”.

Este estudo salienta, portanto, que um tratamento inteligente aos dados oriundos dos BOGCMN possibilita que o DOP busque produzir planejamentos eficientes para o emprego de efetivo em áreas mapeadas e confeccione ordens de serviço mais objetivas, visando uma melhor atuação da GCMN. Assim, poderá mensurar não só a quantidade de serviço, bem como qualificar e quantificar as informações produzidas pelo BOGCMN, analisando os locais de maiores incidências de ocorrências. Vale ressaltar que ao mapear os pontos críticos da cidade de Niterói também será possível direcionar o efetivo da GCMN para uma atuação preventiva na segurança da população e no ordenamento urbano. Para tanto, o presente artigo científico direcionou

que esse trato inteligente no banco de dados, resultante dessas ocorrências, seja instrumento importante para elaboração dos planejamentos operacionais.

Diante disso, este estudo vem sugerir que sejam implementadas a diante técnicas de gestão da qualidade no processo de tomadas de decisões. Que ferramentas de gestão de controle e qualidade sejam utilizadas para analisar variáveis importantes no BOGCMN, na forma de como são tratadas hoje, para que se possa completar resultados e mostrar, de maneira cabal e irrefutável, uma melhora no tratamento dos dados.

Conclui-se que tais medidas proporcionam que a Instituição alcance um novo patamar, pelo aumento na confiança das respostas, uma melhor organização de rotinas e a otimização de recursos, fortalecendo a relação de proximidade com a sociedade, prestando um serviço de excelência. Assim, sugerimos que pesquisas futuras na GCMN ampliem o presente estudo acerca do BOGCMN em busca de influenciar cada vez mais em melhorias da sua atuação operacional em campo, uma vez que essa é a atuação que impacta diretamente à sociedade.

Referências

CANO, Ignácio. Registros criminais da polícia no Rio de Janeiro: problemas de confiabilidade e validade. **Fórum de Debates: Criminalidade, violência e segurança pública no Brasil: uma discussão sobre as bases de dados e questões metodológicas**, Ipea, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/4812-3765-anais-forum-cesec-ipea-111-121.pdf>>. Acessado em: 03 ago 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6ª ed. rev. atual. - Rio de Janeiro: Campus, 2001.

Guia para Prevenção do Crime e da Violência. Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça (Senasp/MJ). 2005. Disponível em: <<https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/senasp-1/guia-para-a-prevencao-do-crime-e-da-violencia>>. Acessado em: 08 ago 2021.

MIRANDA, Ana Paula Mendes de; PITA, María Victoria. Rotinas burocráticas e linguagens do estado: políticas de registros estatísticos criminais sobre mortes violentas no Rio de Janeiro e em Buenos Aires. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, p. 59-81, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/f88DJtmnPDzn4H5X4Fqjyrw/abstract/?lang=pt>>. Acessado em: 03 ago 2021.

MUNIZ, Jacqueline. Registros de ocorrência da PCERJ como fonte de informações criminais. **Criminalidade violenta e segurança pública no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA**, v. 1, p. 72-89, 2000. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/8544-3765-anais-forum-cesec-ipea-122-144-2.pdf>>. Acessado em: 08 ago 2021.

NITERÓI. Lei nº 2838, de 30 de maio de 2011. **Institui o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Niterói**. Niterói, RJ, 2008. Disponível em: <https://seopniteroi.files.wordpress.com/2013/11/lei-ordinc3a1ria-de-niterc3b3i_rj_nc2ba-2838_2011-de-30_05_2011-estatuto.pdf>. Acessado em: 05 ago 2021.

NITERÓI. **Pacto Niterói Contra Violência**. Disponível em: <<http://pactocontraaviolencia.niteroi.rj.gov.br/>>. Acessado em: 02 ago 2021.

NITERÓI. Resolução SEOP n.º 009, de 18 de setembro de 2014. **Institui o Regimento Interno da Guarda Civil Municipal de Niterói**. Niterói, RJ, 2014. Disponível em: <<https://seopniteroi.files.wordpress.com/2013/11/regimento-interno-res-seop-09-do-de-27set20141.pdf>>. Acessado em: 08 ago 2021.

NITERÓI. Resolução SEOP n.º 002, de 19 de fevereiro de 2016. **Institui o Boletim de Ocorrência da Guarda Civil Municipal de Niterói (BOGCM)**. Niterói, RJ, 2016. Disponível em: <<https://seopniteroi.files.wordpress.com/2013/11/res-seop-002-2016-bogcm1.pdf>>. Acessado em: 08 ago 2021.

NITERÓI. Resolução SEOP n.º 004, de 29 de agosto de 2017. **Altera a Resolução SEOP nº 002 de 2016. Boletim de Ocorrência da Guarda Civil Municipal de Niterói**. Niterói, RJ, 2016. Disponível em: <<https://seopniteroi.files.wordpress.com/2018/01/resoluc3a7c3a3o-seop-004-2017-altera-resoluc3a7c3a3o-seop-002-2016-bo-gcm.pdf>>. Acessado em: 08 ago 2021.

APÊNDICE

ROTEIRO DE ENTREVISTA REALIZADA COM OS NÍVEIS ESTRATÉGICO, TÁTICO E OPERACIONAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE NITERÓI.

1. Na sua visão, qual o objetivo da criação do Boletim de Ocorrências na Guarda Civil Municipal de Niterói?
2. Para você, o que a GCMN faz com as informações extraídas do BOGCMN?
3. Na sua opinião, como a análise de dados oriundos do BOGCMN pode contribuir para o planejamento de atuação operacional da GCMN?

Gestão Responsável E Humanizadora Na Guarda Civil Municipal De Niterói

Antônio Mesquita - GCMN

Renato Pacheco - GCMN

Resumo

Este artigo é resultado da pesquisa de bibliográfica que teve por objetivo compreender as implicações da gestão responsável e humana na Guarda Civil Municipal de Niterói, sobre um olhar atento à dinâmica na saúde/sofrimento mental e física de seus trabalhadores. A fundamentação teórica e metodológica empregada foi o estudo de diversos textos científicos e livros na aplicação da psicodinâmica do trabalho, procurando a melhor forma de identificar as estratégias defensivas desenvolvidas pelos trabalhadores para evitar o adoecimento. No desenvolvimento da pesquisa foi possível constatar que o papel atual da gestão responsável e humana passa por uma sensibilização de apoio e cuidado aos servidores da instituição. A qualidade de vida ocupacional é a que interfere na organização do trabalho, na subjetividade e na saúde mental de seus servidores. O sofrimento provocado pelo trabalho é amortecido pela cooperação mútua, pela possibilidade do uso da inteligência astuciosa e pelo reconhecimento advindo de uma valorização com maior visibilidade. Em busca da promoção à saúde mental, no ambiente do trabalho, mostra-se importante observar a Guarda Civil Municipal de Niterói na luta para minimizar as consequências negativas comportamentais, assim promovendo uma reflexão e discussão sobre o atual nível de humor no trabalho executado pelo Guarda Civil Municipal de Niterói.

Palavras-chave: Guarda Civil Municipal, Niterói, Humor, Vida, Psicodinâmica no Trabalho

Abstract

This article is the result of a bibliographical research that aimed to understand the implications of responsible and humane management in the Municipal Civil Guard of Niterói, with a careful look at the dynamics in the mental and physical health/suffering of its workers. The theoretical and methodological foundation used was the study of several scientific texts and books in the application of the psychodynamics of work, looking for the best way to identify the defensive strategies developed by workers to prevent illness. In developing the research, it was possible to verify that the current role of responsible and humane management involves an awareness of support and care for the institution's servers. The occupational quality of life is what interferes in the organization of work, in the subjectivity and in the mental health of its employees. The suffering caused by work is mitigated by mutual cooperation, by the possibility of using cunning intelligence and by the recognition that comes from a more visible appreciation. In search of mental health promotion in the work environment, it is important to observe the Municipal Civil Guard of Niterói in the fight to minimize negative behavioral consequences, thus promoting a reflection and discussion on the current level of humor in the work performed by the Guard Municipal Civil of Niterói.

1. Introdução

A visão do presente trabalho dá destaque ao papel do ambiente institucional, em alentar a ação de gestão responsável e humana na Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN). Neste contexto observa-se, que grande parte da pesquisa acadêmica sobre a Gestão de Pessoas adota-se a abordagem estratégica de Recursos Humanos

(RH), assumindo ser possível, por meio de políticas e práticas, identificar e desenvolver comportamentos necessários à implementação da estratégia organizacional (WRIGHT; MCMAHAN, 1992; LEGGE, 1995).

Diante disso, a proposta deste trabalho é promover a reflexão do uso da psicodinâmica, no ambiente de trabalho, abordando os aspectos da prevenção, no que tange à saúde mental e física, salientando sobre seus benefícios como, por exemplo, aumento da produtividade e motivação funcional, convivência pacífica e harmônica entre os membros da equipe. De acordo com Merlo e Mendes (2009)

Dejours (1987) destaca o campo da psicodinâmica do trabalho é aquele do sofrimento e do conteúdo, da significação e das formas desse sofrimento. Ele situa sua investigação no contexto do infrapatológico ou do pré-patológico. Para o autor o sofrimento é um espaço clínico intermediário, que marca a evolução de uma luta entre, por um lado, o funcionamento psíquico e os mecanismos de defesa e, de outro, pressões organizacionais desestabilizantes, com o objetivo de conjurar a descompensação e conservar, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo se esse ocorrer ao preço de um sofrimento, com a condição de que se preserve o conformismo aparente do comportamento e se satisfaçam os critérios sociais de normalidade.

Cabe ressaltar que esse conceito foi posteriormente revisado a partir de um privilegiamento do estudo da normalidade sobre o da patologia, pois o que importa para a psicodinâmica do trabalho é conseguir compreender como os trabalhadores alcançam manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho destruturantes (DEJOURS, 2004). Além de indicar que a análise psicodinâmica é um termo oriundo da teoria psicanalítica, que designa o estudo dos movimentos psicoafetivos, gerados pela evolução dos conflitos inter e intrassubjetivos.

Deste modo, uma outra característica importante é que a psicodinâmica do trabalho visa ao coletivo de trabalho e não aos indivíduos isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico, em situações de trabalho, ela não busca atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a análise da organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos (MERLO, 2002). Especialmente para as estratégias construídas coletivamente para dar conta do trabalho prescrito, evitando o sofrimento e buscando o prazer. Ainda para Merlo (2002), em várias atividades nas quais não se encontram, praticamente, agressões imediatamente observáveis – diferentemente dos acidentes de trabalho ou das intoxicações – os instrumentos de investigação empregados pela psicodinâmica do trabalho revelaram-se preciosos auxiliares para compreender-se a relação trabalho-doença.

Nesse sentido, a saúde mental para a psicodinâmica coloca-se entre a patologia e a normalidade, ou seja, resulta dos modos como os sujeitos trabalhadores reagem e agem frente ao sofrimento originado, nos constrangimentos impostos pela organização do trabalho (MERLO; MENDES, 2009). O sofrimento é o modo de se evitar a patologia. O trabalhador, ao mesmo tempo, sofre e busca não sofrer com a experiência de fracasso, decorrente da falibilidade humana, frente ao trabalho real. O sujeito entra em contato com a imperfeição e a falta, elementos indissociáveis do fazer, dada a condição permanente do trabalho, que será sempre inacabado (MERLO; MENDES, 2009, pag. 143).

Destarte, o objetivo deste trabalho é analisar o impacto de fatores institucionais desmotivadores nas atuais políticas e práticas de Gestão de Pessoas e Humana, com essa premissa, a revisão teórica examina, na abordagem da psicodinâmica do trabalho, a busca do entendimento acerca da dinâmica de saúde/sofrimento mental no trabalho do GCMN.

2. Desenvolvimento

A teoria institucional pode ser relevante para explicar o desenho e a implementação de políticas e práticas de Gestão de Pessoas (PAAUWE, 2004). O ceticismo dos autores institucionalistas, em relação a processos racionais de escolha e perspectivas baseadas na eficiência, desafia as abordagens baseadas no processo de planejamento estratégico (BJORKMAN, 2006) e privilegia a premissa de que as organizações sofrem pressões para se adaptar a seu contexto, incorporando estruturas e práticas consideradas adequadas a seus ambientes (MEYER; ROWAN, 1977). Em especial, o debate retoma Dimaggio e Powell (1991), e o conceito de isomorfismo – um processo restritivo que força uma unidade a adotar estruturas e processos semelhantes aos das demais unidades. No tocante a palavra, isomorfismo significa: "iso" igual e "morfismo" campo.

Ainda para Paauwe (2004), apresentam-se dois tipos de isomorfismos. O competitivo, que enfatiza a competição do mercado, a mudança de nicho e o alinhamento, sendo mais relevante quando a competição é livre e aberta; e o isomorfismo institucional, que consegue explicar mais profundamente alguns dos mecanismos de mudanças, podendo operar de três formas distintas.

Isomorfismo coercitivo, que acontece por meio de pressões (formais e informais) sofridas por uma organização pela ação de outras das quais depende, ou resultantes de expectativas culturais da sociedade. Nesse caso, as ações e transformações ocorrem por imposição e por força de autoridade (Paauwe, 2004, pag. 27).

Isomorfismo mimético, que corresponde a respostas padronizadas a situações de incerteza. Quando as metas organizacionais são ambíguas, o ambiente se revela incerto ou os recursos tecnológicos de que a organização dispõe são limitados, há uma forte tendência em tomar outra organização como modelo. Em relação à Gestão de Pessoas, esse tipo de isomorfismo se manifesta pela adoção de melhores práticas, como a remuneração por desempenho (Paauwe, 2004, pag. 27).

Isomorfismo normativo, que se associa à profissionalização e à definição de métodos e condições de trabalho para uma determinada classe de trabalhadores. Destaca-se, nesse caso, o papel das universidades, dos centros de treinamento e das associações de profissionais como desenvolvedores de normas de trabalho e de comportamento entre profissionais de um campo (Paauwe, 2004, pag. 27).

Por isso, Wright et al. (2001) reforça a necessidade de uma perspectiva abrangente. Práticas que transcendem ao controle da área específica de RH, como comunicação, desenho do trabalho, cultura e liderança, impactam as pessoas e moldam suas competências, cognições e atitudes.

Neste sentido, BOSELIE et al. (2003) confirmam que os aspectos institucionais exercem, de fato, impacto sobre o sistema de RH implementado e têm efeito moderador sobre os resultados organizacionais. “[O] impacto de um sistema de trabalho (comprometimento e controle) sobre o desempenho organizacional é menor em um contexto institucionalizado do que [...] em contexto pouco institucionalizado” (BOSELIE et al., 2003, p.1424). A coalizão dominante tem por objetivo desenhar políticas e práticas de Gestão de Pessoas que possam fazer uma contribuição significativa para o desempenho organizacional (Lacombe 2006, pag. 05).

Na busca de analisar o comportamento, diante do nível de estresse no serviço, dos integrantes da GCMN, este trabalho visa um direcionamento para realização de uma futura pesquisa do perfil profissiográfico institucional, no qual se aplicaria a psicodinâmica no trabalho da GCMN. Nesse

sentido, a justificativa de pensar em ações de valorização profissional, de promoção e prevenção à saúde mental dos operadores da segurança pública da GCM de Niterói é fundamental.

2.1 Humanização no trabalho

Ao se pensar no termo humanização nas relações de trabalho, na GCMN, duas prováveis análises de abordagens surgem, como hipóteses aceitáveis. É possível referir-se à humanização do trabalho de guarda ou ao trabalho humanizado da guarda. No primeiro caso, estaríamos nos referindo ao desenvolvimento do serviço de uma guarda humanizada e, no segundo, a um processo de trabalho que humanize as relações do trabalho do guarda.

Portanto, ao falarmos em cuidado de guarda ao ser humano (seja voltado para sua atividade e ou para as relações de trabalho) implica, essencialmente, em cuidado humanizado. Contudo, é importante ressaltar que, muitas vezes, devido à sobrecarga imposta pelo cotidiano do trabalho, o guarda presta um serviço complexo e incerto, não reflexivo e se esquecendo de humanizar, de forma que as relações de trabalho, em função de fatores internos e externos, vêm interferindo diretamente na rotina do serviço e alterando o comportamento.

Deste modo, acreditamos que nós profissionais da GCMN, não conseguimos compreender e dar a devida importância a ambos, no processo de atendimento aos interesses institucionais, para a construção de uma assistência humanizada. Além de perdemos essa perspectiva que também possibilitaria ampliar os instrumentos de trabalho, com vistas à qualidade de vida e de serviço na prática dos GCMN, no interior da profissão.

Assim esclarece a Maria Cecília Minayo (1991, p.49), socióloga, Doutora em Saúde Pública, também chama atenção para o fato de que “a qualidade de vida tem uma característica e perspectiva eminentemente humana, vinculada ao grau de satisfação, que se materializa na vida familiar, amorosa, social e ambiental e na própria estética existencial”. Ao mesmo tempo, a autora pressupõe a própria capacidade de se realizar uma síntese cultural dos elementos, que uma determinada sociedade assume como padrão de conforto e bem-estar.

Neste contexto, no nosso ponto de vista, tanto a humanização da atividade no serviço de guarda quanto a humanização das relações de trabalho na instituição surgem de uma necessidade social e historicamente construída, não como mais um mero modismo da profissão, mas como um dos aspectos psicodinâmicos do trabalho que contribui, significativamente, para uma melhor qualidade de saúde mental e física. Faz-se necessário, compreendemos que o processo de humanização se produz e se reproduz nas relações entre profissionais e, que essas relações são estabelecidas nos ambientes de trabalho. Além de considerar as relações entre os profissionais, comando e subordinados, humanizar as rotinas da GCMN e a maneira como a GCMN interage com o público, exige se considerar novas formas de gestão da instituição, o que implica a sensibilização dos dirigentes e dos idealizadores das políticas de valorização dos GCM.

2.2 Qualidade de vida no trabalho - QVT

Inicialmente, faz-se necessário aclarar que existem múltiplos entendimentos de autores sobre QVT, visto que a relevância está incorporada nos modos dominantes de condições, organização e relações interpessoais do trabalho desempenhando, o papel social de ferramenta de manutenção de uma sensação do trabalho que diminui o ser humano. Neste sentido, citamos a conceituação de Limongi-França (2003), que consideram a QVT como um conjunto das ações e melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas, estruturais.

A QVT vem sendo fundamentada por diferentes enfoques teóricos e metodológicos, com contribuições de estudiosos pertencentes a vários campos científicos, por exemplo, Medicina, Ecologia, Ergonomia, Psicodinâmica do Trabalho, Psicologia, Sociologia, Economia, Administração e Engenharia. De todas essas contribuições, a concepção da administração é uma das mais utilizadas nas organizações (FERREIRA; LEITE; MENDES, 2009).

Algumas teorias humanistas na área de Administração são importantes para a compreensão dos fatores que podem interferir na QVT no ambiente de trabalho. Uma das teorias mais conhecidas e utilizadas é a da pirâmide de Maslow que determina que as necessidades humanas são classificadas de maneira hierárquica. Segundo Maslow citado por Carvalho (2014), cinco são os elementos que compõem a pirâmide, e no nível mais elementar estão as necessidades básicas como: sexo, comida, moradia, alimentação, dentre outras. Maslow percebeu que para se chegar ao nível mais elevado da pirâmide e alcançar a realização pessoal é necessário que se satisfaça os níveis das camadas inferiores.



1. Pirâmide de necessidades de Maslow. Fonte: Carvalho (2014)

Uma outra teoria adota para explicar as relações entre a QVT e o ambiente trabalho é a teoria dos dois fatores de Herzberg, que estabelece fatores extrínsecos ou higiênicos e os fatores intrínsecos. Segundo o autor, os fatores externos que podem interferir diretamente na motivação do ambiente de trabalho são diversos, mas alguns tem preponderância como: baixa remuneração, política de gestão da empresa, comunicação ineficiente, o não reconhecimento pelo alcance de metas, desvalorização, dentre outros. De acordo com Ferreira e Dias (2017) A principal diferença entre as duas teorias reside no fato de que Maslow pautou sua teoria sob a perspectiva das necessidades humanas, enquanto o Herzberg, considerou o ambiente externo e o trabalho do indivíduo. Com base no conhecimento a respeito de ambas as teorias é possível que a gestão adote estratégias que favoreçam um clima organização produtivo e eficaz.



Figura

2. Comparativo da Teoria de Maslow e Herzberg. Fonte: Chiavenato (2015)

Deste modo, a QVT tem bases em teorias centradas nas pessoas, particularmente relacionadas à escola Humanista, cujos fundamentos estão ancorados na Psicologia Organizacional. Neste sentido, Ferreira e Mendes (2004), afirmam que QVT é resultante do conjunto de ações individuais e grupais, levadas a efeito nas organizações, com vistas ao alcance de um contexto de produção de bens e serviços, no qual as condições, a organização e as relações sociais de trabalho contribuem para a relevância do bem-estar de quem trabalha. Ainda por condições de trabalho, entende-se o ambiente físico como: espaço, temperatura, som, máquinas, documentação, mobiliário; o suporte organizacional como: informações, suplementos e tecnologias; e a política de remuneração, de desenvolvimento de pessoal e de benefícios.

A organização do trabalho contempla a divisão hierárquica, técnica e social do trabalho, metas, qualidade e quantidade de produção esperada; as regras formais, missão, normas e procedimento; a duração da jornada, pausas e turnos, ritmos, prazos e tipos de pressão; controles como: supervisão, fiscalização e disciplina; a natureza, conteúdo e características das tarefas. As relações sociais de trabalho englobam as interações hierárquicas, interações coletivas com os integrantes e interações externas com a população na prestação do serviço.

No que tange ao valor da qualidade de vida, encontram-se, hoje, incorporadas às relações travadas em todos os quadrantes da vida social. Por isto, é preciso dispor de boa qualidade de vida quanto ao corpo, a mente e ao espírito, nas relações estabelecidas com o meio ambiente e com os demais seres humanos, no que diz respeito às relações de trabalho. Também a ideia de qualidade de vida assume, presentemente, no mínimo, um papel de amplamente difundido como instrumento de gestão de pessoas, por parte de um conjunto crescente de empresas corporativas, muitas das vezes, com foco na aplicação da ideia de QVT como ferramenta de crescimento da produtividade dos seus colaboradores.

Vale ressaltar que de acordo com Padilha (2009), grande parte dos profissionais associa a valorização, exclusivamente, à questão salarial, ou seja, ao "ganhar mais", "valer mais" (em dinheiro), enquanto as organizações a vinculam com mais produtividade. Contudo, para nós, ganhar mais não significa, necessariamente, ser valorizado, embora essa também seja uma consequência. Nós acreditamos que é possível agregar na vida funcional acrescentando que ser valorizado profissionalmente está relacionado com dignidade, realização profissional, reconhecimento, segurança e perspectivas promissoras para os trabalhadores. Por mais, verifica-se que este último aspecto está relacionado à "[...] probabilidade de crescimento na carreira, na remuneração, nos conhecimentos, nas habilidades e na capacidade Políticas de Valorização Profissional, Qualidade de Vida no Trabalho e Gestão de Pessoas profissional capazes de enfrentar situações que coloquem em xeque seu talento pessoal [...]" (MINAYO, 2013, p.618).

Assim, apresenta-se perceptível nessas considerações, que as discussões em torno da valorização profissional e da QVT têm sido marcadas por uma ampla diversidade semântica e conceitual, muitas vezes sob um ponto de vista divergente e de caráter generalista, o que pode se transformar em um entrave ao desenvolvimento de iniciativas, sobretudo, mediante a falta de elementos conceituais que, de fato, possam contribuir para que os gestores se apropriem dessa temática sob o prisma da unidade existente entre teoria e prática.

Deste modo, ao mesmo tempo, o aprofundamento dessas questões também aponta para posições divergentes sobre os inúmeros fatores que compõem a qualidade de vida, podendo variar de indivíduo para indivíduo, tendo em vista seu significado explicitamente subjetivo. Desta maneira, é que não devemos esgotar neste momento todas as possibilidades, visto que se pretende uma outra contextualização sobre QVT.

3. Metodologia

A fundamentação teórica e metodológica empregada foi o estudo de diversos textos científicos e livros na aplicação da psicodinâmica do trabalho, procurando a melhor forma de identificar as estratégias defensivas desenvolvidas pelos trabalhadores para evitar o adoecimento. Nesse sentido, o estudo tem objetivo de refletir no uso da psicodinâmica no trabalho como ferramenta da justificativa se pensar em ações de valorização profissional, de promoção e prevenção da saúde mental dos operadores da segurança pública da GCM de Niterói.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

Diante de todas as leituras realizadas no presente estudo de caráter de revisão de textos científicos, entendemos que a gestão de pessoas e humanizadores na GCMN estão ligadas nas observações pelos líderes da organização na emoção e comportamento dos funcionários no desempenho do trabalho, no que se é possível apurar os fatores desestimulantes na qualidade de vida no trabalho.

Por isso o resultado deste artigo reitera que um estudo mais aprofundado na psicodinâmica no trabalho diretamente para as emoções e análises comportamentais nas atividades dos GCMN seria possivelmente mais assertivo ao indicar as consequências de Humor Deprimido no Trabalho (HDT), visto que, este pode levar a graves resultados organizacionais, como aumento nas intenções de sair do emprego, síndrome de burnout, diminuição no desempenho e comportamento de cidadania organizacional.

Em uma busca de diferenciar tais conceitos como resultado deste estudo no início nos apoiamos em parte no estudo feito na Guarda Municipal de Porto Alegre, onde a pesquisa em psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992 citado por BAIERLE; MERLO, 2009) centra a investigação na normalidade e não na patologia, procurando compreender como os trabalhadores conseguem não adoecer ou enlouquecer frente às pressões cotidianas. Com isso, busca romper com o modelo causal médico biológico, balizado pela doença, reforçando os mecanismos de luta e de resistência desenvolvidos pelos trabalhadores, que se traduzem nas estratégias defensivas.

Já em outro momento trazemos a ideia do artigo científico produzido no Curso de Qualificação Profissional I da GCM, com título “Comunicação, Linguagem e Abordagem de conflitos na Guarda Civil Municipal de Niterói, onde entendemos que, “estudando a necessidade do meu próximo, quer seja no conteúdo profissional ou quer seja no seu bem-estar, nosso desafio é encontrar o código que define o entendimento necessário para minimizar os erros e potencializar nossa força” (CUNHA; GONÇALVES; PACHECO, 2019, p.12).

Neste momento, a percepção do perfil profissional que se deseja passa pela criação do planejamento estratégico que se pretende construir por uma análise básica de como estamos e onde queremos chegar, mas para tanto devemos cuidar daquele que executa as ordens, visto que o início do processo equivocado vai determinar o resultado possivelmente ineficaz. A visão da instituição entre os agentes em perceber de forma apenas objetivar a prestação do serviço competente, sem ter a observação do momento em que se encontra o agente executor, com um prisma profissional e, sobretudo humanizado interfere diretamente no comportamento e na garantia da execução eficiente do serviço” (CUNHA; GONÇALVES; PACHECO, 2019, p.12).

Assim, a partir dessa exposição é que conseguimos identificar ser possível concluir na utilização de um estudo psicodinâmico no trabalho na GCMN, voltado para busca de uma melhoria na QVT entre as pessoas desta instituição, também com um aspecto de extrema importância nos impactos e resultados de diversos setores. Isso é tangível tanto no trabalho interno dentro dos muros da instituição, bem como no trabalho externo no campo de trabalho propriamente dito.

É nesse sentido que o serviço da GCMN não está apenas ligado no quesito segurança, mas também em todo o aporte de prevenção de saúde física e mental para todo seu efetivo. Esse apontamento se enquadra dentro dos padrões estabelecidos na teoria das inteligências múltiplas, proposto por Gardner (1995) a inteligência intrapessoal é a capacidade de reconhecer os próprios limites e potenciais, através de um conhecimento apurado de si mesmo.

Neste diapasão, no livro “*Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional*” de Quinn e Shepard (1974), apresentam que “o humor deprimido no trabalho é uma sensação geral de desespero em relação ao trabalho” e seguem por “caracteriza-se por irritabilidade, menos energia, menor interesse pelo trabalho e por uma diminuição no sentido de utilidade que persiste por um certo tempo”.

Deste modo, está no âmbito da análise da jornada de trabalho do guarda mediante o bem sinaliza Dejours (1986, p.9 citado por BAIERLE; MERLO, 2009) que diz, “A saúde mental não é certamente o bem-estar psíquico. A saúde é quando ter esperança é permitido. (...) O que faz as pessoas viverem é, antes de tudo, seu desejo. (...) O verdadeiro perigo existe quando não há mais desejo, quando ele não é mais possível.”

Vale ressaltar, que no Plano decenal da Guarda Civil Municipal de Niterói que com mais de 80 anos de atuação, vem fortalecer o crescimento institucional fundamental para a implementação das estratégias de ordenamento e segurança pública municipais. E notável sua contribuição para construir uma cidade mais organizada e segura, conforme previsto no Plano Estratégico Niterói que queremos, bem como para a efetividade dos projetos do Pacto Niterói Contra a violência. Para que se continue prestando serviços de excelência para a sociedade, o município deve investir em prol de projetos e processos voltados a melhoria de inteligência de sua organização.

Ao refinar a compreensão sobre a realidade dos problemas da instituição e da cidade e possível qualificar a tomada de decisão em todos os níveis da gestão pública, bem como aperfeiçoar as políticas em andamento e a formulação de soluções inovadoras a essas questões. O estabelecimento de políticas de valorização profissional por meio de prêmio que reconheça iniciativas de vanguarda na corporação, um plano de cargos e salários e remunerações, a gestão orientada a resultados e a reestruturação de alguns departamentos destacam-se como ações igualmente relevantes para reconhecer estes profissionais e melhorar ainda mais seu desempenho, constituindo assim uma humanização na qualidade de serviços dos profissionais. Referência (Plano Decenal GCMN, 2020-2030).

Por tudo exposto, este artigo científico, apresenta-se como o início da elaboração do estudo psicodinâmico no trabalho mais conclusivo sobre as políticas e práticas desenvolvidas internamente na GCMN para promoção da melhoria comportamental e da saúde mental e física no que se refere ao sofrimento psíquico no trabalho. Assim, augurando o fortalecimento institucional, a valorização na saúde coletiva e alcançando o crescimento do bem-estar dos seus Guardas Civis Municipais.

Referências

- BAIERLE, Tatiana Cardoso; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 11, n. 1, p. 69-81, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25791>
- BJORKMAN, I. International human resource management and institutional theory In: Stahl, G.; Bjorkman, I. **Handbook of Research in International Human Resource Management**. Cheltenham: Edward Elgar, 2006.
- BOSELIE, P.; PAAUWE, J.; RICHARDSON, R. Human resource management, institutionalization and organizational performance: a comparison of hospitals, hotels and local governments. *Human Resource Management*. v. 14, n. 8, 2003, p. 1407-1429. **Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional**.
- CARVALHO, R. J. (2014). **Psicologia Organizacional e Teorias Motivacionais**. *Ágora*, 10(19),10-14.
- CUNHA; GONÇALVES; PACHECO, Renato. **Comunicação, Linguagem e Abordagem de conflitos na Guarda Civil Municipal de Niterói**. *Revista Científica Guardiões de Niterói*, vol. 1, ano 2, nº 1, 2019.
- COLLET, Neusa; ROZENDO, Célia Alves. Humanização e trabalho na enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 56, p. 189-192, 2003. Disponível: <https://www.scielo.br/j/reben/a/pWSHcKz7qHYsFgZw4BMXjch/?lang=pt&format=html>
- DEJOURS, C. (1992). **A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho (5ª ed.)**. São Paulo: Cortez e Oboré.
- DEJOURS, C. (1987). **Aspects en psychopathologie du travail**. In C. Lévy-Leboyer & J. C. Sperandio (Orgs.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 729-747). Paris: PUF.
- DEJOURS, C. (2004). **A metodologia em psicodinâmica do trabalho**. In S. Lancman & L. Sznclwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 105-126). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- DEJOURS, C. (1999). **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap e EAESP/FGV.
- DEJOURS, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**, 54 (14), 7-11.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. London: Sage, 1991.
- FERREIRA, M. C. & MENDES, A. M. (2004). **Gestão de Pessoas Focada na Qualidade de Vida no Trabalho: Bem-Estar, uma Tarefa de Todos**. *Empresa X (Org.)*. Fórum Qualidade de Vida - Trabalhando e Vivendo com Qualidade (pp.1-7). Brasília: Empresa X.
- FERREIRA, Mario Cesar; LEITE, José Vieira; MENDES, Ana Magnólia. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/13160/12241>.
- FERREIRA, Geovani Batista; DIAS, Cátia Castro. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 3, n. 2, p. 30-

- 43, 2017. Disponível em: <http://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/145/110>
- GARDNER, H. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática**. Tradução Maria Adriana Veríssimo Verenesse. Porto Alegre: Artmed, 1995. p.12-36.
- KINOUCI, Renato Rodrigues. **Arno Engelmann Entrevista** • Sci. stud. 7 (2). 2009. <https://doi.org/10.1590/S1678-31662009000200011>
- LACOMBE, Beatriz Maria Braga; CHU, Rebeca Alves. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 48, n. 1, p. 25-35, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/TF95xtH5cWsKxg8Wv7G36kC/?lang=pt>
- LEGGE, K. **Human Resource Management Rhetorics and Realities**. London: Sage, 1995.
- MERLO, Alvaro R. C. Psicodinâmica do trabalho. **Saúde mental e trabalho: leituras**, v. 4, p. 130-142, 2002.
- MERLO, ÁLVARO R. C., & MENDES, A. M. B. (2009). **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação**. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 141-156. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. (2003). **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: Atlas.
- MERLO, ALVARO Roberto CRESPO; MENDES, ANA MAGNOLIA BEZERRA. Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação**. <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746>
- MEYER, J.; ROWAN, B. **Institutionalized organizations: formal structures as myth and ceremony**. *Academy Journal of Sociology*, v. 83, p. 34063, 1977.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro**. In: *Revista Ciência & Saúde Coletiva*. v. 18, n. 3. Rio de Janeiro: ABRASCO – Associação Brasileira de Saúde Coletiva, 2013, p. 611-620. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/csc/v18n3/07.pdf>. Acesso em 14 jul. 2016.
- PAAUWE, J. **HRM and Performance: Achieving Long Term Viability**. Oxford: Oxford University Press, 2004. **Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional**. **Revista de Administração de Empresas**, v. 48, n. 1, p. 25-35, 2008.
- PADILHA, Ênio. **Valorização Profissional**. 2009. Disponível em: <http://www.eniopadilha.com.br/artigo/29/valorizacao-profissional>. Acesso em: 01 jul. 2016.
- QUINN, R. P., & SHEPARD, L. J., (1974). The 1972-73 Quality of employment survey. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI. **Do livro “Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional”**.
- NITERÓI; Guarda Civil Municipal. **Revista Plano Decenal 2020-2030**. <http://sma.niteroi.rj.gov.br/banner/Plano%20Decenal%20da%20Guarda%20-%20Web.pdf>
- SCHNEIDER, B.; BOWEN, D. The service organization: human resources management is crucial. **Organizational Dynamics**. 1993, p. 1-15.

WRIGHT, P.; DUNFORD, B.; SNELL, S. Human resources and the resource-based view of the firm. **Journal of Management**, v. 27, p. 701- 721, 2001 WRIGHT, P.;

Projeto Pensando a Segurança Pública Carta de Acordo de Assistência Técnica nº 34057. Disponível em: CQP%20II/56políticas-de-valorizacao-profissional qualidade-de-vida-no-trabalho.pdf

WRIGHT, P.; MCMAHAN, G. **Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management**, v. 18, n. 2, p. 295- 311, 1992.

A Padronização Dos Processos Na Instituição Como Forma Organizacional

Carlos Eduardo Santos Da Silva - GM MARICÁ
Janaína Dos Santos Clara – GM MARICÁ

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar a comunicação interna na Instituição Guarda Municipal de Maricá, utilizando o Livro de Parte Diária, onde o Inspetor de Dia registra as demandas destinadas a serem cumpridas durante o plantão, contudo, sendo de livre narrativa o tópico Alterações, como o mal uso desta, e a forma interpretativa pode promover a longo prazo a desinformação. Foi realizado um estudo de caso de cunho qualitativo, através das revisões bibliográficas e entrevistas realizadas utilizando um questionário, com perguntas objetivas e abertas direcionadas à profissionais dos setores Administrativo e Operacional, que utilizam este recurso documental, com propósito de detectar ruídos na comunicação interna da Instituição e promover um comparativo quanto às dificuldades encontradas na recuperação das informações no Livro de Partes Diária. A pesquisa foi realizada também com servidores das coirmãs de Macaé, Niterói. Rio Bonito, São Gonçalo. Buscou-se a partir dos resultados obtidos, propor a Padronização do Modus Operandi e o gerenciamento da comunicação interna na Guarda Municipal de Maricá, evitando a ambiguidade, vício de linguagem observado no estudo, que prejudica à posteriori a recuperação das informações prestadas. Acreditamos que a capacitação profissional contínua dos servidores que constroem a narrativa diária no Livro de Parte Diária, sendo este um facilitador no processo de entendimento, utilização e recuperação das informações.

Palavras-chave: Padronização, Informação e Livro de Parte Diária.

Abstract

This article aims to analyze the internal communication in the Municipal Guard Institution of Marica, using the Daily Parts Book, where the Day Inspector registers the demands intended to be fulfilled during the shift, however, the topic Changes, such as the misuse of this, and the interpretive form, can promote disinformation in the long run. A qualitative case study was carried out through bibliographical reviews and interviews conducted using a questionnaire, with objective and open questions directed to professionals from the Administrative and Operational sectors, who use this documentary resource, with the purpose of detecting noise in the internal communication of the Institution and promote a comparison of the difficulties encountered in retrieving information in the Daily Parts Book. The survey was also carried out with servers of sisters in Macaé, Niterói. Rio Bonito, São Gonçalo. Based on the results obtained, we sought to propose the Standardization of the Modus Operandi and the management of internal communication in the Municipal Guard of Maricá, avoiding ambiguity, a language addiction observed in the study, which subsequently hinders the retrieval of the information provided. We believe that the continuous professional training of employees who build the daily narrative in the Daily Parts Book, which is a facilitator in the process of understanding, using and retrieving information.

Keywords: Standardization, Information and Daily Parts Book.

1. Introdução

A Constituição Federal de 1988, diz que a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Em muitas Instituições Públicas este último princípio, fica a desejar. A falta de comunicação, comodismo e principalmente a falta de padronização dos Processos deixam as ações administrativas e operacionais burocráticas, tornando esses serviços ineficazes. É importante ressaltar que a falta destes processos, além de causar prejuízos institucionais, causam problemas de relação pessoal entre servidores e clientes (o cidadão).

A capacitação constante de servidores e gestores serão primordiais para um melhor preparo técnico e facilitará o processo de padronização, assim, visando resolver os problemas institucionais. Apesar da Guarda Municipal de Maricá manter sua comunicação interna referente às demandas sobre questões administrativas (Memorandos Internos) e operacionais (Circulares Internas, Boletins, Ordens de Serviço e Livro de Parte Diária - LPD (que registra informações das ocorrências do plantão desde a assunção do serviço ao término deste pela Inspetoria de Dia) apresenta dificuldades em manter a padronização no registro das atividades diárias onde os agentes foram empenhados.

Este artigo busca analisar a comunicação interna existente na Guarda Municipal e a forma como o mal uso desta, que de forma interpretativa pode promover a longo prazo a desinformação a partir da ambiguidade gerada ao leitor dos registros das demandas ocorridas durante o plantão de dia no Livro de Parte Diária – LPD. Onde o Inspetor de Dia ao registrar sua narrativa não atenta-se os resultados por ela produzidos se são dubitativos ou fidedignos como deveriam.

Embora o LPD possua um Modus Operandi, um padrão de registro de atividades diária do serviço, dividido em tópicos numerados respectivamente na ordem: Assunção de Serviço, Efetivo do dia, Faltas, Dispensas e Atrasos, Evento Extraordinário, Controle de Documentos, Controle de Viaturas, Relatório Diário e Passagem de Serviço. Busca, ainda, propor medidas para implementação de melhoria no lançamento das demandas diárias para otimização de tempo de recuperação da informação e consequentemente abarcar melhorias relativas à eficiência e eficácia na prestação do serviço público. Observou-se que o LPD apresenta dificuldades em manter a padronização no registro das atividades diárias, no tocante ao tópico Relatório Diário, onde o Inspetor de Dia, narra ao término do plantão todas as ocorrências, que este tópico pode gerar dubiedade nos relatos por ser de livre escrita na informação dos registros gerando interpretações diferentes na mesma.

Sendo de extrema importância que tais informações sejam claras e precisas, uma vez que comumente na Instituição é necessário lançar mão deste suporte documental para dirimir dúvidas e questionamentos de órgão da Administração Pública Municipal ou externos a este a exemplo do MPRJ, bem como salvaguardar o agente público que esteve empenhado no serviço daquele dia.

2.0 DESENVOLVIMENTO

Padronizar conceitos, ações, documentos, oferecer uma maior efetividade nas organizações, com propósito de eliminar problemas internos dentro da Instituição na busca de resultados desejáveis. Compartilhar conhecimento de forma a unificar equipes, apresentar ferramenta estratégica que objetiva a eficácia do gerenciamento da rotina. Estabelecer padrões que direcione os procedimentos e estes conduzidos da melhor maneira, conforme a citação abaixo.

Padronizar é estabelecer um padrão, um modelo a ser seguido. A utilização de padrões contribui para o estabelecimento da relação humana, e um bom exemplo disso é o sistema de medidas, que é utilizado no mundo inteiro. O

estabelecimento de normas contribui em diversos aspectos da nossa vida, aumentando níveis de qualidade, segurança, confiabilidade e eficiência. Proporciona: maior celeridade e aumento da eficiência na execução dos serviços o tempo que usuários utilizam para “descobrir como fazer” poderá ser direcionada à realização das atividades - e economia orçamentária, pois o trabalho sendo realizado da forma correta desde o início reduzirá a necessidade de ser refeito. Adotar normas e padrões leva à utilização adequada de seus recursos materiais e humanos e facilita o treinamento dos usuários, melhorando o nível técnico e trazendo uniformidade e qualidade aos serviços (VENTURA, 2010, p.16).

A Padronização é a estrutura da qualidade, segundo Campos (1992). Nesse contexto, é uma ferramenta que permite o controle da gestão dos processos. A padronização da comunicação das mensagens transmitidas de uma maneira concisa nos documentos de uma Instituição faz com que o servidor tenha como entendimento a dinâmica da atividade a ser cumprida, segundo Löbler e Tollotti (2011).

Especialmente no poder público, as funções administrativas são regidas por várias leis e regulamentos, em constantes alterações, no entanto, nem sempre dispondo de um sistema de padronização devidamente compilado e periodicamente atualizado, para o tratamento equânime das diversas situações. Ocorre que, sem o tratamento adequado os procedimentos vão se tornando cada vez mais complexos e dinâmicos, refletindo-se muitas vezes em rotinas de trabalho viciadas ou ineficazes. O uso da padronização de processos, quando bem implementado, além de permitir melhores formas de planejamento e controle das operações, demonstra em última instância a preocupação com a qualidade e o foco nos clientes. Destarte, a aplicação da padronização de processos está associada à melhoria das condições de trabalho no serviço público, gerando segurança no desempenho das ações, facilidade de controle, e ainda uma melhor definição das responsabilidades e prazos dos envolvidos no processo. Por conseguinte, refletindo-se em eficiência, eficácia e efetividade no serviço público, conforme demonstrado no estudo de caso (LÖBLER; TOLOTTI, 2011, p.1).

Na Guarda Municipal de Maricá a comunicação, na Inspetoria de Dia com os demais servidores se dá através dos expedientes internos: Circular (que informa sobre Férias, Dispensas, Licenças e Avisos), Boletim (informa sobre escalas, Assuntos Sociais, Aniversariantes, Férias, Dispensas) Memorando (sobre convocações e ciência a servidor específico de expedientes externos) e Ordem de Serviço (informativo relatando nome do evento a ser guarnecido, constando data, local, horário do início e previsão de término e o objetivo da missão) sendo todos estes expedientes que se encontram a cargo da Inspetoria de Dia relatados em LPD no tópico Controle de Documentos e Relatório Diário quando do cumprimento de OS.

A equipe responsável do dia é composta por três agentes a saber: Inspetor, Subinspetor e Chefe de Equipe, ambas funções gratificadas conforme Decreto municipal nº 567/2008 (Regimento Interno da Guarda Municipal de Maricá), que atuam na escala 24 x 72h. A escala da Inspetoria de Dia é confeccionada pela Assessoria Operacional, com o aval do Comando da Guarda Municipal. Para ascender ao nível de Inspetor de Dia (estando entre as atribuições exercer função de Direção e Assessoramento de alta complexidade) são considerados: a ficha funcional do servidor, seguindo os critérios de Boa Conduta, Proatividade, comprometimento com a Instituição, e por fim a discricionariedade do Comando após análise das informações;

Para alçar a função de Subinspetor (exerce funções de Direção e Assessoramento de média complexidade, vinculadas às atividades intermediárias) e Chefe de Equipe (exerce funções de Direção e Assessoramento de baixa complexidade, vinculadas às atividades estratégicas do órgão) são consideradas os mesmos critérios.

Cabe ao Inspetor de Dia ou na impossibilidade do mesmo, seguindo a cadeia hierárquica subsequente o registro das ocorrências durante o plantão no LPD, segundo o padrão respectivo de registro de atividades diária do serviço, dividido em tópicos numerados e sequenciais. E a equipe responsável pela anotação do LPD, deverá manter o alinhamento dessas informações para que haja o entendimento dos procedimentos adotados.

Nesta diversidade de registros evidenciadas num breve período de 05 (cinco) meses foi possível observar que servidores que não realizavam de forma costumeira os registros no LPD, cometiam o vício de linguagem, no sentido de que em seus registros do plantão de serviço, por vezes causarem dúvidas quanto às informações prestadas, dando margem à livre interpretação do leitor, tanto quanto a livre escrita do responsável pelo plantão no tópico Efetivo do Dia.

Particularmente no tópico Efetivo do Dia, foram encontrados registros diversos: em um plantão no tópico constava a listagem nominal dos servidores de plantão neste período, todavia, em anotações feitas por outros responsáveis, no tópico Efetivo de Dia, constava apenas, conforme escala de serviço ordinária.

Tal registro, causa desinformação, para a recuperação da informação, onde o LPD torna-se insuficiente para sanar dúvidas, sendo necessário lançar mão da escala de serviço ordinária para certificar-se, com exatidão, sobre todos os servidores que compunham o plantão. Uma das percepções mais relevantes sobre a citação abaixo:

O uso da padronização de processos na administração pública não é ideia nova, podendo gerar resultados positivos em rapidez, equidade e economicidade nos procedimentos adotados. Além disso, uma vez planejados e padronizados, os procedimentos podem mais facilmente serem automatizados, permitindo assim uma melhor publicidade e difusão das técnicas escolhidas... “(LÖBLER; TOLOTTI, p.6. 2011)

Com relação ao Tópico Relatório Diário, deverá constar no LPD todas as ações ocorridas durante o expediente de serviço, assim como, as que fujam da normalidade estabelecida pela rotina diária das Ordens de Serviço e escalas ordinárias e extraordinárias. Se neste tópico não for relatado minuciosamente as ocorrências do Plantão, havendo a necessidade posteriormente de consulta ao LPD e sendo constatado a falta da informação, sendo equivocada, incompleta e/ ou ambígua, há necessidade de convocação do servidor responsável pelo plantão, para prestar esclarecimentos quanto às informações narradas em determinado Plantão, gerando um contra tempo operacional que reflete na eficácia do objetivo do LPD.

3. Método

Esse estudo foi realizado por meio de uma revisão de literatura sobre a padronização dos processos na Instituição como forma organizacional com ênfase na Guarda Municipal de Maricá e por meio de estudos de caso do LPD. Para tanto, foram utilizados artigos científicos, pesquisas e livros de autores que estudam esse tema e também avaliados relatos descritos no LPD. Além disso, foi considerada também as próprias percepções dos autores que são GM e possuem experiência nessa temática.

4. Discussão de Resultados e Conclusões

Diante das expressivas desinformações operacionais verificadas no LPD, com intuito de saber das dificuldades diárias encontradas pelos servidores que utilizam dessa ferramenta documental para as demandas dos seus setores, foi elaborado um questionário composto por cinco perguntas, sendo

quatro perguntas fechadas e uma aberta. Participaram da pesquisa qualitativa, servidores da Guarda Municipal de Maricá e das coirmãs de Macaé, Niterói, Rio Bonito e São Gonçalo, totalizando 20 servidores.

Quanto aos resultados obtidos, apurou-se que: quanto à frequência na utilização do LPD, 30% dos entrevistados responderam que tem pouco conhecimento técnico para o uso do LPD, 70% disseram ter melhor habilidade no lançamento das informações recebidas. Quanto à obtenção da informação procurada em LPD, 70% dos entrevistados disseram não ter encontrado, sendo destes, 50% devido a problemas de entendimento da caligrafia e 20% devido a ambiguidade causada pela narrativa descrita e 30% disseram ter encontrado o desejado.

Analisando os resultados obtidos, foi percebido que as instituições partilham dos mesmos problemas relacionados à comunicação interna, devido à falta de padronização desta ferramenta documental de suma importância para relatar e recuperar informações sobre ocorrências dos plantões de serviço. Assim deve ser a proposta de um bom gerenciamento na comunicação, o alinhamento estratégico de acordo com o público alvo da instituição, através da otimização de demandas, objetivos e resultados.

A exemplo das desinformações como casos a serem apresentados no presente estudo, constatamos que em determinado plantão na assunção de serviço, e durante a conferência dos rádios de comunicação utilizados pelos servidores e repassados pelo plantão anterior, foi observado a diferença no quantitativo de equipamentos, entre o que havia na sala da Inspeção para o que fora relatado no LPD, no Tópico Controle de Materiais e Documentos, trazendo inexatidão a informação prestada e prejuízos para o bom andamento do serviço, sendo verificada a desatenção do servidor no registro da informação, que por sorte neste caso, houve uma falha na contagem contudo havia um quantitativo maior que o relatado.

Outra situação que trouxe alerta aos registros em LPD da Guarda Municipal de Maricá foi a ocorrência narrada do sumiço de uma aluna nas dependências de uma unidade escolar. A professora ao perceber a ausência da adolescente na sala de aula, foi a direção e informou o que estava acontecendo, a diretora ligou desesperada para a Instituição, solicitando ajuda. Foi acionada uma equipe da Guarda Municipal para procurar a estudante. Uma aluna de 12 anos de idade de uma escola pública foi encontrada às 15:00h pelos agentes, sentada no banco da praça Orlando de Barros Pimentel e sozinha. O conselho tutelar e os responsáveis foram acionados e a Diretora foi informada.

A informação no LPD, do responsável pelo plantão, desta alteração no Relatório Diário com relação ao local onde a aluna foi encontrada, foi a seguinte: “A menina foi encontrada no banco”. Sem especificar claramente “o banco” A livre escrita do servidor, que dá margem a má interpretação ao leitor quanto ao banco, que pode ser de uma praça ou uma instituição financeira. Desta forma, o vício de linguagem e a desatenção causam ruídos na comunicação e contrariamente ao seu objetivo funcional, o lançamento equivocado desses registros causa um desserviço à Instituição.

No LPD são registradas todas as ocorrências do plantão, e por meio da análise realizada nesse estudo foi observado que a descrição do conteúdo, deverá ser repassado de forma transparente e sem ruídos, seja no formato vertical (liderança e subordinados) ou no formato horizontal (mesmo nível hierárquico), que se estabeleça a uniformidade do entendimento e desempenho da função. Nesse sentido, Moellwald (2007, p. 17) corrobora com esse resultado destacando que “Um empregado totalmente esclarecido de suas dúvidas e satisfeito com a empresa em que trabalha ajuda a difundir a boa imagem da corporação fora dali e executa um papel natural de porta-voz do seu local de trabalho. A comunicação bem estabelecida entre líderes e empregados ajuda isso acontecer. A partir da necessidade diagnosticada de falta de uniformização das informações, vislumbrou-se a necessidade da implantação da padronização dos processos que contribuirão para a celeridade da recuperação da informação de maneira clara e objetiva”.

Investir em treinamento para a capacitação do profissional, e aprimorar o desempenho de suas atividades são procedimentos importantes para o crescimento das instituições e no caso específico da Guarda Municipal dos seus servidores, trazendo agilidade na comunicação e com

clareza direciona aos resultados eficazes aos seus receptores. Estar preparado para os imprevistos programados e os não programados, durante todo o plantão de serviço. Sendo assim, para um serviço de qualidade, precisamos trabalhar a comunicação entre colegas do mesmo nível hierárquico e superior, mantendo todos unidos e focados em objetivos comuns, tornando o trabalho eficiente, produtivo e satisfatório para todas as partes envolvidas.

Portanto, como conclusão, podemos citar com base na literatura pertinente e a partir de um estranhamento das narrativas do Livro de Parte Diária da Guarda Municipal, inerente ao registro das ocorrências pelo responsável do dia, precisa ser melhor elaborado. Foi apresentado como objeto de estudo a Guarda Municipal de Maricá, esta pesquisa buscou analisar e comparar através de um questionário, as dificuldades encontradas pelos servidores da Guarda Municipal de Maricá e suas coirmãs de Macaé, Niterói, Rio Bonito, São Gonçalo, relativas ao registro e recuperação das informações pelos setores Administrativo e Operacional.

Como vimos, o resultado da pesquisa aponta que as mesmas dificuldades são enfrentadas tanto pela Guarda Municipal de Maricá quanto pelas coirmãs: a descrição dos fatos narrados é de difícil compreensão, quer seja pela caligrafia ou pela livre narrativa que por vezes traz um entendimento subjetivo e ambíguo das informações. Desta forma, o instrumento cuja finalidade precípua é o registro fiel dos acontecimentos diários para posterior recuperação das informações, acaba por contrariamente prestar um serviço de desinformação que implica na ineficiência do serviço prestado, tornando-se um desserviço.

Ante a realidade da Instituição, mostra-se urgente a necessidade de padronizar e planejar através da utilização das ferramentas que permitam a unificação dos conteúdos nos documentos, gerando um ganho de tempo - a partir da agilidade e clareza na comunicação e simplificação dos processos, evitando falhas e ou ruídos no Modus Operandi documental. Sendo necessário investir também na modernização, a partir dos processos, que eliminarão as dificuldades de entendimento de caligrafias e a capacitação e treinamento constante para o aprimoramento das atividades, no tocante a redação da informação para evitar ruídos e vício de linguagem (ambiguidade), que proporcionarão resultados eficazes e ágeis, que contribuirão para uma prestação de serviço adequada.

A Guarda Municipal de Maricá enquanto corpo da Administração Pública, não pode ficar alheia a este processo gerencial da informação, devendo sempre prestar um serviço de boa qualidade a partir de métodos que simplifiquem todos os procedimentos de padronização, facilitando assim, o serviço prestado ao cidadão. Afinal “as organizações precisam compreender que a padronização vem complementá-la, pois traz melhorias relativas à qualidade, aos custos, ao cumprimento de cronogramas, segurança e saúde e recursos humanos” (FALCONI, 1992).

Referências

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

CAMPOS, V. F.: *TQC :Controle da qualidade total no estilo japonês*. 5 ed.; Minas Gerais; 1992.

FALCONI, V.C. *Gerenciamento Total da Melhoria Contínua*. São Paulo: Makron Books, 1993.

LÖBLER, M. I, TOLOTTI, A.M. Padronização de Processos: O sistema aplicado ao Serviço Público. Santa Maria, 2011, 1-6.

MOELLWALD, 2007, p. 17.

VENTURA, G. K. **Padronização de** Documento e Correspondências Institucionais na Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2010, 16.

AMBIGUIDADE: PARA ALÉM DO TEXTO VERBAL.UOL Brasil Escola. Disponível em:
<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/portugues/ambiguidade-para-alem-texto-verbal.htm>. Acesso em: 19/08/2021.

Guarda Municipal de Maricá. **Livro de Parte Diária**. 2021.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Manual de Padronização De Documentos. Belo Horizonte, 2010. Disponível em:
<https://www.ifmg.edu.br/portal/comunicacao/manual-de-padronizacao-de-documentos.pdf>. Acesso em 10/08/2021.

Patrulhamento De Proximidade: Integração Da Guarda Civil Municipal De Niterói Com O Contribuinte

Pierry Barreto Marinho - GCMN
Heleno Marques Da Silva - GCMN

Resumo

O objetivo deste artigo é iniciar um estudo de como atender o desejo e o direito do cidadão de se sentir protegido através de um patrulhamento preventivo que se aproxime e integre a Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN) ao contribuinte expressando um real cuidado com ele. Este estudo foi realizado por meio de uma revisão de literatura sobre o patrulhamento de proximidade e teorias criminológicas. Para tanto, foram utilizados artigos científicos, pesquisas e livros de autores que estudam esses temas. Diante de tais fatos, levanta-se a hipótese de que o zelo demonstrado pela GCM, não somente atende as expectativas do contribuinte, mas demonstra o cuidado com eles e marca a presença da instituição e do poder público no local, dando real visibilidade a presença de um órgão de segurança pública que busca trabalhar pelos seus cidadãos.

PALAVRAS-CHAVE: Guarda Civil Municipal de Niterói 1. Proximidade 2. Proximidade 3. Direito 4. Insegurança 5. Prevenção 6. Autonomia 7. comprometimento.

ABSTRACT

The purpose of this article is to start a study of how to meet the citizens' desire and right to feel protected through preventive patrolling that approaches and integrates the Municipal Civil Guard of Niterói (GCMN) to the taxpayer, expressing real care for them. This study was conducted through a literature review on proximity patrolling and criminological theories. For this purpose, scientific articles, research and books by authors who study these themes were used. In view of these facts, the hypothesis is raised that the zeal shown by the GCM, not only meets the expectations of the taxpayer, but demonstrates the care for them and marks the presence of the institution and the government in the place, giving real visibility to the presence of a public security agency that seeks to work for its citizens.

KEYWORDS: Municipal Civil Guard of Niterói 1. Proximity 2. Proximity 3. Law 4. Insecurity 5. Prevention 6. Autonomy 7. commitment.

1. Introdução

A segurança é um direito constitucional de todo brasileiro nato, naturalizado ou por qualquer motivo, em trânsito no Brasil determinado no caput dos artigos 5º e 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB). Procurando avançar na garantia desse direito fundamental a GCMN vem tentando inovar em seu *modus operandi* para tentar atingir o ápice de uma prestação desse serviço colaborando com as demais forças de segurança pública em prol do bem-estar social e da cidadania dos niteroienses e os que em transito pelo município.

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:” Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL.

Constituição, 1988)

Nos últimos anos é possível observar uma preocupação cada vez maior com o sentimento de insegurança vivido pela sociedade, onde esse sentimento não se manifesta principalmente do crime em si, mas da impotência social diante do crime. Essa impotência se manifesta por vários motivos como indiferença política, corrupção, falta de um modelo de patrulhamento que realmente seja mais próximo do contribuinte, um patrulhamento que passe a imagem de real cuidado com o cidadão.

Diante desse sentimento de insegurança social, do crime e incivildades se torna necessário estudos sólidos de atender ao direito do contribuinte de se sentir protegido e realmente cuidado pelo poder público através de servidores públicos pessoalmente comprometidos com a população e proativos em suas ações.

Este tipo de polícia não se pode limitar a reagir apenas aos acontecimentos, mas sim a antecipar, estando sempre pronta a intervir, fazendo com que o patrulheiro tenha uma implicação pessoal na resolução dos diversos tipos de conflitos sociais, procurando alternativas, bem como antecipar incivildades ou crimes que possam ocorrer (PONA, 2010, p.24)

Estes estudos tendem a buscar uma otimização do patrulhamento que a medida com que se põe em prática acaba sendo cada vez mais aperfeiçoado e foi a busca desse aperfeiçoamento que levou a busca de entender como uma força de segurança pública a nível municipal, como a Guarda, poderia se aproximar e se integrar ao cidadão, pondo em prática um patrulhamento realmente de proximidade com seu contribuinte.

Neste tipo de policiamento, torna-se necessário e imprescindível construir redes de “parcerias” com todas as forças vivas locais, tendo como exemplo os “contratos locais de segurança”, com o objetivo de efetuaram uma mobilização de recursos e conjugação de esforços, de forma a abordar os problemas de uma maneira global e interdisciplinar, partilhando, deste modo, responsabilidades com a comunidade. (PONA, 2010, p.10).

Assim, o objetivo do presente artigo é iniciar um estudo de como atender o desejo e o direito do cidadão se sentir protegido através de um patrulhamento preventivo que se aproxime e integre a Guarda Civil Municipal de Niterói, tanto ao contribuinte expressando um real cuidado com ele, quanto a outros setores de serviços públicos, de maneiras a construir essa rede citada por Pona (2010) e potencializando a prestação dos serviços.

2. Desenvolvimento

Nos últimos anos, tem se observado uma escalada do assunto violência nos noticiários e no dia a dia da população, percebendo da mesma maneira um aumento na sensação de insegurança.

A Guarda Civil Municipal vista pela população com a visão já distorcida, de uma cultura com vícios em pré-julgamentos, enxerga a instituição como mais um órgão de segurança pública afim de

deter-se do poder de forma arbitrária, principalmente por combates indevidos ao comércio ambulantes (camelos) a exemplo do previsto no art. 366 da Lei nº 2624, de 29/12/2008 Código de Posturas de Niterói, combates esses determinados pelo órgão público responsável, nesse caso, a Prefeitura Municipal de Niterói.

Art. 366. Compete à Secretaria Municipal de segurança a autorização para o exercício do comércio ambulante, a verificação do efetivo cumprimento da autorização concedida, bem como a apreensão de bens, mercadorias, equipamentos e veículos, utilizados irregularmente no Logradouro Público, através da Guarda Municipal.

A ideia do Patrulhamento de Proximidade vem justamente para trazer os padrões de policiamento para mais próximo do dia a dia da população, fortalecendo uma ideia de prevenção e esvaziando a noção de que as forças de segurança só atuam em cima de problemas em postos fixos de serviço. Dessa forma, torna-se uma realidade da Guarda de Niterói, a oportunidade dos cidadãos verem que essa instituição de Segurança Pública quer agir de forma conjunta com sua população, de forma que esses mesmos entendam que ela não é mais uma instituição para dificultar o acesso aos direitos garantidos pela nossa Constituição Federal de 1988. A ideia absoluta de que a GCMN existe apenas para que se faça cumprir as leis de forma brusca, passa a ser agora de uma instituição que de fato serve integralmente ao povo, sem que haja a antiga tradição de punições exageradas aos civis comuns, mantendo-se assim, ainda o controle necessário, agora com a ajuda de uma determinada comunidade, que passará a enxergar a GCM como uma base de segurança para suas famílias e não como uma tradicional instituição punitiva.

Dentro dos aspectos da igualdade, da cidadania, identificamos a polícia como serviço público, que deve estar a serviço da comunidade e pronta para garantir os direitos do cidadão. Isso significa romper com uma tradição histórica, de Força Pública a serviço do poder, ou de grupos minoritários que dominam o poder. Implica uma polícia realmente orientada para atender aos anseios e necessidades reais da comunidade; implica o afastamento das ingerências políticas perniciosas e a obtenção da colaboração do público (MAGNO, 2010).

Um patrulhamento de proximidade pelo que vem sendo apontado pela própria população, no que tange uma demonstração de cuidado efetivo com as localidades, seria uma importantíssima ferramenta para uma redução visível do medo, mas requer um envolvimento cultural que ultrapasse os limites da imposição legal, isso não significa deixar de agir em conformidade com as normas, mas sim, de que o cuidado de forma sistêmica com o contribuinte, por parte de todos os órgãos operadores da segurança pública, seja qual for o ente, tenha em sua cultura profissional o estar mais próximo possível e conforme a ótica do próprio do cidadão.

Uma efetiva sensação de segurança nunca será produzida através de ações que se limitam apenas a um trabalho fundamentado em manchas criminais ou em dados estatísticos. Para que essa sensação de segurança realmente seja produzida em nossos contribuintes, pessoas que pagam as remunerações dos operadores da Segurança Pública, faz-se necessário estar mais próximos do povo, ir além de áreas geográficas mapeadas por dados estatísticos, buscando outras formas de coletar informações além dos registros públicos, visto que nem todas as ocorrências criminais chegam aos órgãos policias para integrarem essas estatísticas.

Contudo, o “policiamento de proximidade” de que se tem vindo a falar até ao momento requer não só um aumento da qualidade de acção das Forças de Segurança, mas também um aumento na sua visibilidade e capacidade de inserção na vida das comunidades. Mas este aumento só é possível, se houver um apoio das Forças de Segurança no diálogo permanente com a comunidade e com as entidades civis que a representam (PÓNA, 2010, p.

10)

O modelo atual de patrulhamento exercido pela GCMN vem dando continuidade a um método tradicional em que os agentes se limitam a procurar ou esperar que ocorra algum incidente em que possam atuar, no entanto, inúmeros são os fatores que poderiam dinamizar esse patrulhamento.

comunitária, Community Police, quando cada um desses conceitos de alguma forma vem sendo utilizado na experiência brasileira com características próprias e, ao mesmo tempo, representando partes de um repertório comum. A maior parte desses recursos conceituais, por mais díspares que sejam entre si, baseia-se, sobretudo, na demanda de uma presença qualificada de forças de segurança mais próxima da sociedade. Com objetivos mais comunitários ou mais repressivos, a concepção geral tem em comum essa ideia: uma polícia próxima dos cidadãos. (BRETAS; MISSE, 2010, p.3)

O Guarda Civil se depara com problemas de Ordem Pública que aparentemente não são, por padrão, de responsabilidade da Instituição, por exemplo quando passa por um poste que ameaça cair sendo um risco a integridade física dos munícipes, um cano de água que estoura e provoca o alagamento de alguma via pública, uma praça que está sendo usada como depósito de sucatas de veículos ou um veículo abandonado que pode ser usado como esconderijo para criminosos, dentre outros.

Ao se defrontar com situações que dificultam a convivência social dos contribuintes, os Guardas podem ser os intermediários entre os cidadãos e o órgão público ou privado competente para agilização da solução do problema ou do que pode vir a se tornar um problema ou que acabe se desdobre em alguma outra situação mais grave e que seja de resolução mais complexa para esses ou outros profissionais.

Este artigo então, propõe uma reflexão sobre possíveis caminhos que auxiliem ao trabalho da GCMN, com base nas práticas profissionais diárias, em especial na circunscrição da 5ª Inspetoria Regional (5ª IR)¹. Essa reflexão parte da teoria de que quando os agentes da GCMN se colocam como uma ferramenta a disposição para ajudar os contribuintes na solução de outros problemas que, a princípio, parecem não fazer parte da Segurança Pública, esses agentes se tornam em mais um

A 5ª Inspetoria Regional é composta pelos seguintes bairros: Itacoatiara, Itaipu, Cambainhas, Piratininga, Cafubá, Jacaré, Santo Antônio, Maravista, Engenho do Mato, Serra Grande, Muriqui, Rio do Ouro, Vila Progresso, Mata Paca e Várzea das Moças

mecanismo de empoderamento social e reforçam positivamente a presença da Guarda Civil Municipal em suas áreas de patrulhamento.

Em contrapartida, um modelo de patrulhamento não restrito, não engessado ao combate ao crime, mas ampliando suas ações sem violar ou anular as competências legais já estabelecidas da GCMN, permite vantagens importantíssimas para ao menos três partes: Governo como um todo, para a própria GCMN e para o contribuinte.

Para o governo devido a reforçar uma visão positiva por parte do contribuinte uma vez que, quando uma equipe da GCMN em patrulhamento identificar um problema de infraestrutura que seja minimamente relevante a sua solução para os moradores locais e guarnição intermediar junto ao povo e órgão competente a solução desse problema, todos serão beneficiados.

Para a GCMN pelo fato de tais ações reforçar positivamente sua identidade diante do contribuinte pois, os munícipes sempre olharão a corporação como parceiros, como um órgão que não está ali somente para vigiar e punir, mas também para apoiar e ajudar a resolver problemas que muitas vezes não são enxergados pelo poder público. Por sua vez, para o contribuinte que terá sempre a sua disposição um órgão que, de certa forma, tem autonomia e está mais próximo dele, pois o cidadão tem muito mais acesso ao GCM, que está de serviço nas ruas patrulhando-as, do que a qualquer outro órgão.

Basta imaginarmos um trabalhador ou trabalhadora que tem somente o final de semana para estar em casa, qual e quando estes terão acesso a um órgão público que em sua grande maioria só funciona administrativamente durante os chamados dias “uteis”? É aí que a GCMN pode entrar como ponte de acesso aos órgãos públicos competentes, pois a GCMN atua 24 horas por dia em todos os dias dos anos, não parando nos feriados e nem nos finais de semana. Além de todos os pontos citados, quando referente ao crime, essa aproximação entre a instituição Guarda Civil Municipal e população tende a fortalecer um conjunto de valores dentro dos grupos que se formam dentro de uma comunidade específica, o que segundo Kornhauser, fortalece uma organização para o controle do crime, o que é denominado como Teoria do Controle Social Informal (MAÍLLO, 2007)

Importante observar que não se pretende que os agentes da GCM sejam os solucionadores dos problemas com que se depararem, mas serão uma importante ferramenta para a solução de muitos dos que forem encontrados, seja através de uma orientação mais específica sobre como o cidadão pode proceder, seja sendo um meio de contato entre esse cidadão e o órgão de competência do problema. Porém, o mais importante é enxergar que, próximo ao experimento realizado em Chicago pelo Chicago Project Area (CAP) em 1932, essa forma de atuação tem a possibilidade de devolver o controle dos bairros a comunidade local, reforçando a conscientização do cidadão de que ele é um ente importante no combate contra a desordem e criminalidade local. (MAÍLLO, 2007).

Para que esse modelo de patrulhamento seja eficaz é crucial a autonomia para o agente da guarda desenvolver suas ações. É óbvio que essa autonomia não significa falta de controle e fiscalização pelos seus superiores, mas sim, métodos de controle que não visem de primeira mão procurar erros com o intuito de promover punições. Uma fiscalização rigorosa tem de objetivar ajustes e orientações. O agente precisa ver em seus superiores parceria, apoio e uma fonte de orientação em primeiro lugar, e em último um agente punitivo.

A autonomia na tomada de decisões, o poder discricionário e inovação são temas-chave da literatura organizacional e da organização policial. Remetem à capacidade de adaptar e tomar liberdades com as regras, à disciplina e à hierarquia pré-estabelecida, de maneira a agir com um certo discernimento, considerando que a prática policial não é meramente a aplicação mecânica de regras e ordens. Em última instância, remete ao agir com certa autonomia e diante de escolhas limitadas, porém com responsabilidades e bom senso (VARGAS, 2010, p.99)

Essa autonomia permitirá autoconfiança no patrulheiro para a tomada de decisões, em contrapartida, seus superiores terão maior confiança nos agentes local sendo um verdadeiro suporte para a equipe que está no patrulhamento. A GCMN em sua escala hierárquica deve funcionar como uma via de mão dupla entre seus integrantes onde todos devem funcionar como suporte de um para o outro.

O agente em patrulhamento deve ser o suporte para seus superiores hierárquicos que podem confiar em sua equipe local, que eles estão lá fazendo o seu trabalho que é servir ao contribuinte e, por sua vez os agentes em campo precisam ter a confiança de que seus superiores hierárquicos funcionarão como seus suportes para o cumprimento de sua missão de servir a população.

Como indica o desejo de evasão, para a maioria dos guardas a carreira e a profissionalização na Guarda ainda estão para serem construídas. Como veremos mais adiante, os guardas ainda não possuem reconhecimento social, a separação entre guardas e gestores é muito demarcada, possuem baixa autonomia no exercício da função, dentre outros. O fato da instituição ainda não ter elaborado um plano de carreira é fonte de enorme descontentamento entre os guardas e motivo de constante justificativa dos gestores ao público externo (VARGAS, 2010, p.75).

Outra necessidade fundamental é a demarcação das áreas de patrulhamento para aumentar a efetividade e a aproximação com a população. Cada circunscrição de uma da Inspeção precisa ser dividida em setores e cada setor ser dividido em subsetores, isso para que as guarnições em patrulhamento também sejam distribuídas em subsetores que ficarão sob a responsabilidade de seus patrulheiros escalados.

Outro fator de suma importância é a constância na designação das equipes de patrulheiros nos seus setores, quanto mais constante a presença das guarnições mais eficaz se torna o patrulhamento uma vez que tanto o patrulheiro passa a cada dia conhecer mais os moradores, comerciantes, trabalhadores locais como também passa a ser conhecido por estes. Isso cria certo laço de convivência que permite uma real proximidade entre agente público e contribuinte.

Essa proximidade permitirá ao agente identificar as mazelas locais como regiões e horários de maior índice de ocorrências de delitos, vizinhos que vivem harmonicamente bem como os que vivem em conflitos e, até mesmos casos de violência contra mulheres, serão de mais fácil identificação pelos agentes ante a proximidade com que atuarão na localidade.

3. Metodologia

Este estudo foi realizado por meio de uma revisão de literatura sobre o patrulhamento de proximidade. Para tanto, foram utilizados artigos científicos, pesquisas e livros de autores que estudam esse tema. Além disso, para a construção desse artigo foi escolhida uma área geográfica da cidade de Niterói-RJ mais especificamente a Região Oceânica de Niterói.

Através do trabalho de Robert Yin (2001) é possível perceber a necessidade de se usar a metodologia do estudo de caso ao perceber que não é possível ter controle sobre eventos comportamentais, que se focaliza em eventos contemporâneos e que o foco da questão de pesquisa é como esse tipo de ação realizada pelos guardas que fazem parte da 5ª I.R. podem melhorar sua relação com a comunidade local e assim influenciar de alguma forma na criminalidade e segurança pública locais.

O poder diferenciador do estudo é a sua capacidade de lidar com uma ampla variedade de evidências – documentos, artefatos, entrevistas e observações – além do que pode estar disponível no estudo histórico convencional. (Yin, Roberto, 2001, p.27).

Neste sentido se justifica o uso do estudo de caso também por fazer parte da técnica de pesquisa a observação participante do pesquisador que ao mesmo tempo atuará como guarda na Inspetoria citada.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

Para apresentar os resultados desse estudo, cabe explicitar com mais detalhes como realizamos o trabalho de campo no que tange ao patrulhamento de proximidade com a população de alguns bairros de Niterói. A ideia principal é ressaltar o cuidado com a região não somente esperando que algo aconteça mais como uma política de prevenção.

Os autores do presente estudo são Comandantes de duas guarnições divididas por áreas. Nesse sentido, primeiramente, as guarnições foram instruídas pelos autores do estudo a ficarem atentas às situações que aparentemente não sejam de competência da segurança pública resolver, mas que como servidores públicos essas guarnições tem muito mais acesso aos órgãos municipais e privados que podem resolver o problema.

Assim, as guarnições buscaram uma aproximação aos contribuintes através de parqueamentos em locais que permitiam certo contato com alguns moradores. Inicialmente buscou-se estacionar as viaturas o mais próximo possível dos comércios de pequeno porte como alguns bares, sacolões, farmácias, padarias etc. Depois as guarnições iniciaram conversas informais com proprietários, funcionários e alguns frequentadores destes estabelecimentos, o que foi muito fácil e proveitoso segundo os integrantes das guarnições da 5ª Inspetoria Regional da GCMN.

Nessas aproximações, foram espontaneamente observadas algumas necessidades de infraestruturas da região, como poste de energia elétrica ameaçando cair, vias públicas sem iluminação ou com iluminação precária, distância aproximadas de algumas residências das vias por onde passam os transportes coletivos (ônibus e vans). Foram feitas algumas ações pontuais, focadas nos relatos obtidos para depois ser feita uma análise de como o contribuinte se manifestaria diante de uma guarnição da GCMN que atuasse em situações que não se costuma considerar como de competência de agentes de segurança pública. Em uma via foi constatado pela guarnição de serviço na região um poste que ameaçava cair e que estava com sua fiação elétrica encostada no chão. A guarnição local perguntou para alguns moradores se já haviam tentado resolver o problema, a resposta foi que sim, mas que fazia três dias e nenhuma empresa ou órgão responsável da prefeitura haviam se manifestado para resolver. As Figuras retratam o ocorrido.



Figura 1. Ilustrando evento de poste caído, causando risco iminente aos moradores da região.



Figura 2. Ilustrando evento de poste caído, mostrando claramente o risco do poste e fiação de alta tensão caírem em cima de carros ou até mesmo de pessoas que passavam pelo local.



Figura 3. Ilustrando moradora de rua onde houve o evento do poste caído pedindo ajuda à guarnição da GCM.



Figura 3. Ilustrando situação dos fios de alta tensão do evento do poste caído. Estes fios estavam ainda operantes, oferecendo grande risco de descargas elétricas aos moradores do local.



Figura 4. Ilustrando a interdição de rua onde houve o evento de poste caído, após isso o problema foi prontamente resolvido com o pedido da GCM ao órgão responsável.

A própria guarnição buscou a solução do problema entrando em contato por mensagem de texto e via ligação telefônica com o Centro Integrado de Segurança Pública – CISP pedindo a solução do problema, também buscou diretamente contato com a empresa responsável pela distribuição de energia elétrica na região, inclusive abordou uma equipe da empresa que trafegava pelo local com um caminhão próprio para esse tipo de serviço. De início houve resistência dos funcionários em ir até o local, mas após o pedido, por parte da guarnição da identificação dos componentes da equipe, os mesmos decidiram ir ao local, chegando, perceberam a gravidade da situação e logo buscaram resolver o problema. Essa ação ocorreu no dia 31 de maio de 2021. Outra guarnição retornou ao local no dia 04 de junho de 2021 constatando a resolução do problema e dando uma resposta aos moradores quanto ao que os agentes fizeram para ajudar na solução do risco causado pela fiação. Alguns moradores não economizaram elogios e agradecimentos à guarnição. A ação encontra-se registrada no Livro de Partes Diárias – LPD da 5ª IR, no dia 31/05/2021, tópico 970/21. O retorno da guarnição ao local consta registrado em LPD, no dia 04/06/2021, tópico 998/21.

Outro teste foi feito em uma situação que ocorreu na Rua Almirante Tamandaré, nº 11699 em Itacoatiara, onde uma tubulação de água potável se rompeu, causando um pequeno alagamento que se concentrava em frente a um condomínio. A guarnição que patrulhava o local ao ver o problema, não se mostrou indiferente e parcou a viatura no local, balizou-o para evitar acidentes e procurou a solução do problema junto ao CISP, sem demora foi enviada uma equipe da empresa Águas de Niterói que solucionou o problema através do pedido da guarnição que patrulhava o local. Mais uma vez os moradores elogiaram e agradeceram muito a guarnição. Esta ação encontra-se registrada em LPD da 5ª IR do dia 04/06/2021, tópico 998/21.



Figura 5. Ilustrando evento de pequeno alagamento por tubulação rompida.



Figura 6. Ilustrando GCM identificando o pequeno alagamento e seus riscos, após isso o problema foi prontamente resolvido pelo órgão responsável.

Outra intervenção foi na Praia de Itaipu, no local haviam flanelinhas autônomos que estavam cobrando pelas vagas de estacionamento sem poderem realizar tal cobrança, essa é uma reclamação constante dos contribuintes. Uma guarnição interveio, inclusive sarqueando (verificando se existiam mandados judiciais em desfavor dos sarqueados) junto ao CISP, mas, nesse caso, a ação real foi outra, no caso foi para a própria guarnição da GCM assumir a organização dos veículos que chegavam para estacionar, impedindo qualquer possibilidade de os flanelinhas voltarem e permitindo o estacionamento de forma regular, sem cobrança de taxa (no dia não havia cobrança). Observou-se que vários banhistas ficaram realmente impressionados com a ação dos GCM, que além de guarnecerem o local, gerando uma verdadeira sensação de segurança, também relataram que ficariam muito mais à vontade na praia por saberem que os guardas estariam organizando o estacionamento, alguns contribuintes relataram que pagam aos flanelinhas por medo de retaliações em seus veículos, com os guardas no local eles ficariam tranquilos na praia. Esta ação encontra-se registrada em LPD da 5ª IR do dia 18/02/2021, tópico 289/21.

Diante de tais fatos, como conclusão do presente estudo, nota-se que o zelo demonstrado pela GCM, não somente atende as expectativas do contribuinte, mas demonstra o cuidado com eles e marca a presença da GCMN no local, dando real visibilidade a presença de um órgão de segurança pública que zela pela seus cidadãos. Isso demonstra para qualquer criminoso que nesses locais existem quem cuida da segurança da localidade e do contribuinte.

5. Referências

- BRETAS, Marcos; MISSE, Michel; VARGAS, Joana. **As Guardas Municipais no Brasil: diagnóstico das transformações em curso**. Michel Misse; Marcos Bretas (Orgs.). Booklink/Necvu, Rio de Janeiro, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- MAÍLLO, Alfonso Serrano. **Introdução à criminologia**. Tradução de Luiz Regis Prado. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.
- PONA, Ivo Rafael. **Trabalho de investigação aplicada o policiamento de proximidade: que modelo para a GNR?**. Dissertação (Mestrado em Ciências Militares – Especialidade de Segurança (GNR) – Academia Militar. Lisboa, Portugal, p.85, 2010.
- MAGNO, Carlos Nazareth Cerqueira. *Sonho de uma Polícia Cidadã*. 2011, p.197- 198.
- Yin, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução de Daniel Grassi. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Pandemia E Guardas Municipais: Quais Legados Ficaram?

Alan Atauaupa Ramalho Ferreira - GCMN

Marcelo Coelho Xavier - SUBINSPETOR

Resumo

A Guarda Municipal de Niterói no período de pandemia da SARS-COV-2 exerceu com grande responsabilidade social sua função, para que fosse dada proteção e bem-estar a população do município. Apesar de algumas discussões doutrinárias, a instituição está elencada no art. 144 da Constituição da República Federativa do Brasil. Respeitando o que versa o caput do artigo citado, quando salienta que segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, assim o fez cumprir. Com a formalização da pandemia SARS-COV-2 pela Organização Mundial de Saúde, no dia 11 de março de 2020 e buscando captar alguns registros históricos importantes sobre períodos pandêmicos já decorridos, procuramos entender como foi a atuação do poder público, especificadamente, aqueles que tinham o poder de polícia. O presente estudo teve como objetivo vasculhar quais legados ficaram para um acontecimento futuro de tamanha grandeza. E ainda, contribui, de maneira estruturada, para servir de apoio aos gestores públicos, no aprimoramento de políticas públicas de segurança durante o momento de crise ocasionado pela pandemia ou outros, em especial nos momentos de isolamento social, ou seja, produzir um estudo de viabilidade da implantação das ações consideradas prioritárias frente a um panorama qualificado por restrições de recurso, principalmente, na parte financeira.

Palavras-chave: Guarda Municipal de Niterói, Pandemia SARS-COV-2, Legados.

Abstract

The Municipal Guard of Niterói, during the SARS-COV-2 pandemic period, exercised its function with great social responsibility, so that the municipality's population could be protected and well-being. Despite some doctrinal discussions, the institution is listed in art. 144 of the Constitution of the Federative Republic of Brazil. Respecting the caput of the article, when it points out that public security, a duty of the State, the right and responsibility of all, is exercised to preserve public order and the safety of people and property, he did so. With the formalization of the SARS-COV-2 pandemic by the World Health Organization, on March 11, 2020 and seeking to capture some important historical records of past pandemic periods, we sought to understand how the government acted, specifically, those who they had the power of police. The present study aimed to investigate which legacies remained for a future event of such magnitude. And yet, it contributes, in a structured way, to serve as support to public managers, in the improvement of public security policies during the moment of crisis caused by the pandemic or others, especially in moments of social isolation, that is, to produce a study of feasibility of implementing actions considered to be a priority in the face of a scenario qualified by resource constraints, especially in the financial area.

Keywords: Municipal Guard of Niterói, Pandemic SARS-COV-2, Legacy.

1. Introdução

A pesquisa tem por objetivo mostrar como se comportou e se comporta a Guarda Municipal de Niterói nesse período de pandemia e quais ensinamentos ficaram para um acontecimento futuro de tamanha grandeza. Desde os primórdios, “O homem foi sempre confrontado com situações críticas, quer individualmente, quer em sociedade” (FERREIRA, 2018, p.1), exigindo dele que ultrapasse da melhor e mais rápida forma possível. No cerne da sociedade existem instituições com grande responsabilidade social para que dê proteção e bem-estar. Nesse contexto, no Brasil, a Guarda Municipal é uma delas e está elencada no art. 144 da Constituição da República Federativa do Brasil, apesar de algumas discussões doutrinárias.

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declara que a SARS-COV-2 ou COVID-19 havia sido formalizada como uma pandemia (OMS, 2020). Os primeiros passos para conter o surto da doença no país tiveram início ainda no primeiro semestre de 2020, contudo a doença veio se espalhando muito rapidamente no Brasil (ITIKI; CHOWDHURY, 2020). Nesse cenário o governo brasileiro buscou soluções de saúde pública para minimizar os danos causados pela pandemia. Entretanto, além destas soluções outros aspectos devem ser analisados e mitigados, por exemplo o desemprego, a educação, a criminalidade e a violência doméstica (WANDERLEY; ARAGÃO, 2021).

No que tange a norma vigente, conforme preceitua o art. 144 da Constituição Federal, “a segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio [...]” (BRASIL, 1998).

A segurança pública, ainda de acordo com a Lei n. 13.675/2018, que versa sobre o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), cita as Guardas Municipais, além das forças elencadas na CF/88, sana a dúvida em relação a importância das mesmas e retira as incertezas se elas são ou não integrantes operacionais do SUSP. Portanto, são responsáveis pela proteção do cidadão e do patrimônio, prevenindo e controlando manifestações da criminalidade e da violência, garantindo o exercício pela cidadania (WANDERLEY; ARAGÃO, 2021).

Como bem cita Wanderley e Aragão (2021, p.2): “Assim, é importante que a esfera pública priorize estratégias que assegurem a segurança pública ao mesmo tempo que garanta a continuidade dos serviços públicos durante o período da pandemia da COVID-19, a qual traz consigo inúmeras implicações e desafios na vida da sociedade. Contudo, priorizar essas ações em meio a um ambiente muitas vezes caracterizado por falta de informações e tempo reduzido, pode não ser uma tarefa trivial. Além disso, definir qual estratégia é prioritária pode envolver múltiplos critérios que, em geral, tendem a ser conflitantes entre si.”

Nesse contexto, foi dado aos Estados e Municípios, pelo Supremo Tribunal Federal, poderes para administrar através de normas, protocolos e procedimentos específicos a serem seguidos. Portanto, é de grande relevância que os entes públicos priorizassem estratégias que assegurassem a segurança pública ao mesmo tempo que garantisse a permanência dos serviços durante o período pandêmico da COVID-19, a qual trouxe inúmeras implicações e obstáculos na vida dos cidadãos. Todavia, dar atenção ou priorizar ações em meio a um cenário caracterizado por falta de informações e tempo restrito, não foi uma tarefa um tanto quanto fácil. Além do mais, definir qual estratégia seria a mais indicada e mais viável para que envolvesse inúmeros critérios, em geral, tornou-se bastante conflitante e nefrálgico.

2. Desenvolvimento

2.1 As pandemias no mundo e a COVID-19

Para termos melhores esclarecimentos, podemos citar alguns registros históricos importantes sobre períodos pandêmicos já decorridos e como foi a atuação do poder público, mais especificadamente, aqueles que tinham o poder de polícia. As informações sobre a cólera (primeira onda = 1853-1856; segunda onda = 1865), peste bubônica, de tifo exantemático, gripe pneumônica e varíola de 1918, todos sobre o prisma da prevenção e atuação, e o modo como estes eram divulgados e usados pela sociedade e pelas autoridades para colocar em vigor medidas de controle e “eliminação” das doenças eram feitas principalmente através da divulgação da imprensa generalista (ALMEIDA, 2013).

Sendo assim, não nos pesa dúvidas que o conhecimento e atuação pelas autoridades policiais por vezes eram recebidas de forma genéricas e com um papel secundário. Quanto a operacionalização; pontuais e excessivamente truculentas; visto que as limitações nas transmissões das comunicações impediam a adaptação imediata das intempéries que poderiam surgir além de não acompanhar as descobertas científicas da época.

Almeida (2013, p.81-84) em sua obra “Saúde Pública e Higiene na Imprensa Diária em anos de Epidemias, 1854-1918” comenta sobre diversas atuações da polícia junto a períodos pandêmicos, em que cita:

“A primeira notícia sobre a peste bubônica foi publicada no dia sete de julho pelo O Comércio do Porto: Tendo-se manifestado algumas doenças de carácter epidêmico na rua da Fonte Taurina, o chefe de saúde municipal Sr. Dr. Ricardo Jorge foi ontem em visita sanitária a alguns prédios daquela rua que têm más condições higiênicas (...) acompanhado do inspetor de polícia Sr. Júlio Feijó, volta a visitar dois prédios insalubres...”; ainda, “Imediatamente a cidade foi dividida em oito zonas de saúde; decidiu-se colocar em funcionamento o “hospital de Guelas de Pau que desde há muito está destinado à hospitalização de enfermos com moléstias contagiosas” e os clínicos foram notificados pela polícia da obrigatoriedade de participarem quaisquer casos de moléstia suspeita ou contagiosa”

Almeida (2013, p.129) ainda discorre em sua obra que:

“Foi reduzido o número de comboios entre Lisboa e o Porto e estabeleceu-se a obrigatoriedade de inspeção médica dos passageiros por via terrestre ou marítima; foi proibido o trânsito de mercadorias sem que fossem previamente desinfetadas e as visitas sanitárias por parte dos delegados de saúde acompanhados pela **polícia** foram intensificadas, em outro momento histórico, citado pela autora; O primeiro médico que o examinou foi o Sr. Dr. Silva Carvalho, distinto subdelegado de saúde, o qual tomou logo todas as providências que o caso requeria, dando de imediato conhecimento ao Sr. Governador Civil, que mandou remover o doente e sua família para o hospital de Arroios e ordenando o completo isolamento do prédio. Seriam 10 e 1/2 da noite ordenou ainda o Sr. Governador Civil que os Srs. Drs. Silva Carvalho e José Joyce fossem ao prédio indicado, levando tubos da vacina Yersin, a fim de vacinarem todos os moradores, ordenando-se o mais rigoroso isolamento, que será mantido pela polícia.”

O ano de 2020 foi cruelmente atingido pela (ainda presente) pandemia da COVID-19, provocada pelo vírus de origem zoonótica. Conforme a OMS (2020) a presente pandemia teve sua origem na cidade de Wuhan que é capital da província chinesa de Hubei. Segundo previsões o início foi por volta dos meses de dezembro de 2019 a janeiro de 2020. Como é sabido, o país Chinês não permitiu avaliações mais concretas sobre a sua origem. O que não deve ser confundido com o início da pandemia.

Com efeito, o primeiro caso (oficial) de COVID-19 foi conhecido no dia 31 de dezembro de 2019. No entanto, vários indivíduos ao longo desse mês deram entrada em instituições hospitalares com graves problemas respiratórios sem uma razão previamente conhecida. O vírus SARS-CoV-2 só foi identificado no dia 7 de janeiro de 2020, fazendo sua primeira vítima mortal no dia 11 do mesmo mês. Rapidamente este vírus se foi alastrando tanto pela China como pelos países em seu redor, tornando-se evidente os primórdios daquilo que viria a ser considerada uma grande pandemia a escala

global. No dia 30 de janeiro de 2020, a OMS classificou o cenário provocado pela COVID-19 como sendo uma emergência de saúde pública mundial, porém, somente no dia 11 de março de 2020 foi declarada a situação pandêmica (HADI; KADHOM; HAIRUNISA; YOUSIF; MOHAMMED, 2020).

No Brasil, o primeiro caso do novo coronavírus foi identificado no dia 26 de fevereiro de 2020. Um homem de 61 anos deu entrada no Hospital Israelita Albert Einstein, em São Paulo, com histórico de viagem para Itália, região da Lombardia. O Ministério da Saúde, em conjunto com as secretarias de saúde estadual e municipal de São Paulo, investigava o caso desde então. Os órgãos realizaram a identificação dos contatos no domicílio, hospital e voo, com apoio da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), junto à companhia aérea (BRASIL, 2020).

Os desafios que se apresentaram foram e são imensos e agravados pela nossa situação social, que impõe condições de vida e saúde precárias, principalmente a população residente nas periferias dos grandes centros urbanos (OLIVEIRA; DUARTE; FRANÇA; GARCIA, 2020). Dada à oscilação da incidência e da taxa de letalidade, reforça-se a importância com os cuidados com higiene, os quais são, neste momento, a medida mais eficaz para evitar que novas infecções aconteçam, seguidas da diminuição das aglomerações de pessoas (PIMENTEL; DABOIN; OLIVEIRA; JÚNIOR, 2020). Contudo, diferentemente das épocas anteriores, os sistemas de comunicação da era globalizada está sendo um fator primordial no auxílio do enfrentamento da COVID-19.

Nesse contexto, foi desencadeada uma corrida pelo desenvolvimento de uma vacina. Cerca de 200 projetos de desenvolvimento estão registrados na OMS, dos quais 13 estão na fase três para a avaliação de eficácia, a última etapa antes da aprovação pelas agências reguladoras e posterior imunização da população. A existência de tantos projetos já chegando na fase final dos testes, após a confirmação dos primeiros casos de COVID-19, só está sendo possível em função do gigantesco investimento feito pelos governos dos países desenvolvidos, das empresas farmacêuticas, inclusive trabalhando em parceria entre si, bem como de instituições não governamentais na busca de vacinas seguras e eficazes (DOMINGUES, 2021).

Dessa forma, é bastante relevante ter um plano nacional de vacinação com a organização de uma logística eficiente para execução da campanha, visando o êxito, independentemente de que instrumentos ou fontes de recursos sejam utilizados para a aquisição de todos os tipos de vacinas que estarão disponíveis no território nacional. Por fim, vale salientar que no início da aplicação da vacina, ao classificar os grupos prioritários, a Guarda Municipal não foi incluída naquele grupo para imunização imediata.

2. Gabinete de Crise em Niterói – Decreto n. 13.505/2020

O Prefeito do Município de Niterói, publicou em 14 de março de 2020, entre outros assuntos relativos ao enfrentamento ao COVID-19, a constituição do Gabinete de Crise. Composto de nove Secretarias, entre elas a Secretaria Municipal de Ordem Pública - SEOP; e representantes da Procuradoria Geral do Município considerando a necessidade da Prefeitura de Niterói tornar públicas orientações e ações voltadas para os servidores públicos, usuários dos equipamentos da rede municipal de Niterói e a população em geral, com o objetivo de evitar a disseminação da COVID-19 pela cidade e precipuamente para centralizar a tomada de decisões, integrar e alinhar as iniciativas do Município na prevenção e assistência à população em relação à disseminação do vírus COVID-19 no Município de Niterói.

Com a participação da SEOP, não resta dúvida do emprego operacional da Guarda Civil Municipal de Niterói, Instituição subordinada diretamente a este órgão, certamente da sua importância na prevenção da contaminação do coronavírus. Com talão de multa na mão, os agentes foram orientados a autuar todos que descumprissem a determinação do uso obrigatório das máscaras (Decreto n. 13.604/2020).



		Prefeitura Municipal de Niterói Secretaria de Ordem Pública Guarda Civil Municipal de Niterói
PREFEITURA DE NITERÓI		AUTO DE INFRAÇÃO 09204
Local:		
Horário:		Data:
IDENTIFICAÇÃO DO INFRATOR		
Nome:		
CPF:		
Email:		
ASSINATURA DO INFRATOR		
☐ Não assinou ☐ Recusou-se a assinar		
DISPOSITIVO LEGAL		
Lei 3499, de 20 de maio de 2020 - Artigo 1º - Decreto nº 13.604/2020		
IDENTIFICADOR DO AGENTE FISCALIZADOR		
Matrícula do agente:		
Assinatura do agente:		
ORIENTAÇÕES		
Para recorrer do auto de infração aplicado, dirija-se à sede da Secretaria de Ordem Pública, localizada na Rua Craveiro Lopes, nº 153, Barreto. No período de 30 dias após a data da infração.		
1ª Via infrator, 2ª Via Cartório, 3ª Via GCM		

Nos primeiros dias foi decretado *lockdown* com medidas mais duras de isolamento social como prevenção ao coronavírus em Niterói. O *lockdown* na cidade estabeleceu multa de R\$ 180,00 para quem permanecesse em ruas, praias e praças. Nos acessos à cidade, Guardas Municipais começaram a medir a temperatura de quem chegasse de outros municípios, mas a medida acabou criando um nó no trânsito durante a manhã daquele dia.

Motoristas enfrentaram engarrafamentos nos principais acessos à cidade. Centenas de pessoas foram testadas nas barreiras e motoristas eram encaminhados ao Hospital Municipal Carlos Tortelly quando apresentavam febre constatada pelas medições de temperatura feita pelos Guardas. Outras funções importantíssimas foram a medição de temperatura de passageiros de ônibus e a participação de bloqueios sanitários, principalmente nas praias do Município (Região Oceânica). Durante o ano de 2021 ainda fazem o esvaziamento das areias nos períodos predeterminados pelo Gabinete de Crise.



O emprego do efetivo foi tão necessário que houve a convocação de candidatos do último concurso para assumirem imediatamente o cargo a fim de contribuir para o controle da pandemia. O Secretário Municipal de Ordem Pública, Paulo Henrique Moraes, destacou o comprometimento dos agentes e o papel fundamental da corporação para o ordenamento da cidade, disse o secretário para a Prefeitura de Niterói; e salientou para os novos Guardas Municipais:

“Vocês estão assumindo em um momento de crise, no meio de uma pandemia, com certeza estão tendo um aprendizado ainda maior, vivenciando situações que jamais esquecerão e participando desta operação tão importante que está ajudando a salvar centenas de vidas. Este uniforme é um dos símbolos da nossa cidade, assim como a bandeira e o brasão. É preciso honrar e respeitar e, acima de tudo, ter o comprometimento com o papel fundamental que vocês desempenham junto à sociedade. A população de Niterói confia no trabalho de vocês. Temos a missão de fazer com que a reputação desta corporação seja cada vez maior.”

As aulas teóricas e práticas aconteceram na Cidade da Ordem Pública Marcus Jardim, no Barreto. Os novos Guardas foram orientados por professores oriundos das mais diversas instituições, como Guardas, docentes universitários, policiais militares e civis, militares do exército e profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU). A convocação já foi feita no meio da pandemia e, orientados por Guardas experientes e graduados, essa nova turma participou do curso desde outubro de 2020. O que foi diferente para os novos Guardas foi ir para a rua antes da conclusão do curso. E eles fizeram um trabalho de excelência nas barreiras e nas ações de evacuação das praias (NITERÓI, 2021).

Diante do exposto, apegado aos fatos históricos, políticas públicas baseadas em planejamentos específicos de maneira estruturada, juntos aos órgãos de Segurança Pública, servirá de base aos gestores públicos durante o momento de crises ocasionado por outras pandemias ou situações de emergências críticas. A próxima seção apresenta o método do estudo.

Método

Esse estudo foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico sobre a pandemia e Guardas Municipais buscando entender quais legados ficaram desse cenário. Para tanto, foram utilizados artigos científicos e recortes de jornais. Além disso, é que o presente estudo envereda por

um método qualitativo e para que este procedimento se tornasse viável, foram efetuadas entrevistas com o Secretário Municipal de Ordem Pública de Niterói; o Inspetor Geral da Guarda Municipal de Niterói; o Inspetor Geral da Guarda Municipal de Rio Bonito; e a Guarda Municipal Feminina de Maricá.

3. Discussão dos Resultados e Conclusões

3.1 - Os ensinamentos e a nova roupagem da Guarda Municipal de Niterói pós pandemia

Fato é que todas as Guardas Municipais tiveram que se adaptar ao período pandêmico. Em entrevista como o Inspetor Geral da Guarda Municipal de Rio Bonito, Inspetor Portella, com aproximadamente 20 anos de serviço, o servidor comenta que houve uma mobilização interna para tomar medidas para “frear” a disseminação do COVID-19; ordem vindo da Secretaria. Atuaram efetivamente nas barreiras sanitárias (bloqueios nos municípios limítrofes) e também junto com a Secretaria de Fazenda apoiando as medidas de controle de horários e circulação. Segundo o mesmo, não houve “*Lockdown*”; porém, com restrições severas ao comércio local e circulação de pessoas. Como não possuem praias, atuaram nas Cachoeiras, mas sempre acompanhando os Fiscais Sanitários e Postura.

Diferentemente do Município de Niterói, onde os Guardas Municipais cobravam o uso das máscaras, inclusive com a aplicação da multa caso houvesse o desrespeito; em Rio Bonito quem fazia este serviço eram os fiscais sanitários e postura. Agora, em via de mão contrária do município de Niterói; os Guardas daquele município tiveram prioridade na vacinação, assim afirmou o Inspetor, que inclusive já tomou a segunda dose da vacina. E em ambos os municípios os recursos especiais para trabalhar no período de pandemia eram poucos, e por vezes nenhum.

Partindo agora para Maricá, a Guarda Municipal Janaina, com aproximadamente 16 anos de serviço, relatou que igualmente aos outros municípios, atuaram nas barreiras, mas partiram para as praias também, inclusive com distribuição de máscaras para a população e diferente de Rio bonito, atuaram efetivamente no fechamento do comércio. A prefeitura de Maricá distribuiu mascaras, luvas e álcool em gel para todo o efetivo da Guarda. Nenhuma morte de colegas foi registrada por COVID-19, diferentemente de Niterói que houve a baixa de cinco servidores. A Prefeitura não deu prioridade na vacinação aos Guardas Civis Municipais, porém, os agentes e a população estão praticamente todos vacinados. Contudo, o mais curioso, que diferente dos municípios de Niterói e Rio Bonito, todos neste município têm de fazer mensalmente os testes de COVID-19.

No tocante a Guarda Municipal de Niterói, em entrevista com o Inspetor Geral, Leandro da Vitória Nunes com 19 anos de Instituição, ressaltou que houve diversos procedimentos tomados ao saber que a Instituição iria participar na linha de frente no enfrentamento da pandemia. Distribuição de álcool em gel e marcações no piso da sede da corporação viria a iniciar o tratamento diferenciado para os servidores da Guarda. Em reunião com o alto escalão, tomou a iniciativa, com base nas orientações da Organização Mundial da Saúde e do Decreto Municipal, a liberação (dispensa) de todos os Guardas que pertenciam ao grupo de risco.

O Secretário de Ordem Pública de Niterói e integrante do Comitê de Crise instituído para o enfrentamento ao COVID-19, em entrevista, ressaltou que a Instituição Guarda Municipal foi apresentada como uma das ferramentas primordiais no período pandêmico. Afirmo o Sr. Secretário:

“Com base na maioria dos doutrinadores, colocam como componentes da Ordem Pública a Tranquilidade Pública, a Segurança Pública e a Salubridade Pública. Nesse contexto; quando você tem algo do tamanho de uma pandemia a atuação da força pública responsável pela Ordem, está envolvida nisso obrigatoriamente. O grande vetor no momento atual é o ser humano, logo, a mudança na dinâmica social, no deslocamento e nos hábitos das pessoas era algo que de alguma maneira precisávamos influenciar, e essas abordagens deveriam ser realizadas pôr aquelas forças disponíveis que atuam diretamente nas ruas e isso se encaixavam exatamente com o perfil do trabalho feito pela Guarda Municipal de Niterói.”

O Secretário disse ainda que todas as mudanças necessárias foram instrumentalizadas pela Guarda Municipal e Fiscalização de Postura, afirma o mesmo. A avaliação é que conseguiram atingir praticamente todos os objetivos, principalmente sem ter grandes intercorrências. Era uma mudança de

cultura mudança de costumes da população que a ação da Guarda Municipal era importante na cobrança de algumas normas novas, que eram editadas muito rapidamente e isso sempre criava um “GAP”, e; algum tipo de desconhecimento da população carecia não somente de cobrança, mas principalmente Orientação, Informação e Convencimento. Dentro desse cenário de muita incerteza o balanço foi muito positivo.

A criação do sistema de atendimento ao Guarda pelo aplicativo de *WhatsApp* (SAG/DP), pela equipe do Departamento de Pessoal e a implantação do Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS) vieram inovar na atenção pela saúde de seus integrantes. Desde a sanitização das viaturas até nas salas e alojamentos, houve várias atitudes para a prevenção interna. Mesmo diante de tantos procedimentos adotados, a Guarda Municipal de Niterói lamentou a perda de cinco dos seus agentes, por se tratar de operadores de segurança que atuaram e atuam na linha de frente em combate a pandemia.

Contudo, reforçado pelo Inspetor Leandro, “a atuação efetiva da Guarda Municipal auxiliou de maneira impar para que os índices de redução de contaminação e consequentemente internações chegassem a patamares mínimos. Principalmente quando todas as foças de segurança empregadas no município somente foram atuantes no início da pandemia, a Guarda Municipal se fez presente até este



momento do novo normal”.

Certo que a Pandemia do COVID-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2 impactou o mundo todo e todas as organizações, sejam públicas ou privadas; neste entendimento o artigo deixa para a posteridade o papel das Guardas Municipais no período pandêmico. Através de um estudo temporal podemos observar que a participação dos órgãos de segurança (polícias) se fez presente e foi primordial na fiscalização e no controle das pandemias. Não obstante, vimos que as legislações vigentes atribuem a segurança pública como dever do Estado, e ainda mais, elenca os segmentos policiais que fazem parte desse sistema. As Guardas Municipais em virtude de sua maior proximidade com os cidadãos certamente têm um emprego do efetivo mais eficaz.

Nesse contexto, pesquisadores de todas as áreas e principalmente da segurança pública, em todos os níveis federativos, podem expandir e replicar a metodologia usada nesse estudo com as devidas adaptações a realidade observada. Do ponto de vista prático, o presente estudo contribui, de maneira estruturada, para servir de apoio aos gestores públicos aprimoramento de políticas públicas de segurança durante o momento de crise ocasionado pela pandemia da COVID-19 ou outros, em especial nos momentos de isolamento social. O fato do tema da pandemia ser recente, deu-nos a impressão de limitações de carências de estudos na parte literária que tratem a questão da segurança pública no contexto pandêmico. Apesar do assunto ter ganho força, a maioria dos estudos tratam nos aspectos da saúde e/ou comportamentais. Os autores do presente trabalho têm como cerne deixar um estudo para as futuras gerações, assim como uma “cápsula do tempo”, que virá auxiliar as tomadas de decisões se baseando na observação do passado.

Assim, como todas as decisões das esferas pública devem priorizar as necessidades de diversos grupos e a obrigatoriedade de fundamentar decisões, aconselha-se para trabalhos futuros o uso da metodologia na conjuntura de decisões em grupo para tornar prioritário estratégias de segurança pública. Ademais, produzir um estudo de viabilidade da implantação das ações consideradas prioritárias frente a um panorama qualificado por restrições de recurso, citando aqui a parte financeira.

referências

- ALMEIDA, Maria Antônia Pires. **Saúde Pública e Higiene na Imprensa Diária em anos de Epidemias, 1854-1918**. Colibri, 2013. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/11919>
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_26.06.2019/art.144.asp>. Acesso em: 02/08/2021.
- BRASIL, Governo. **Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>> Acesso em: 02/08/2021.
- DOMINGUES, Carla Magda Allan Santos. **Desafios para a realização da campanha de vacinação contra a COVID-19 no Brasil**. Ed. EDITORIAL, 2021.
- FERREIRA, A. (2018). **A Polícia de Segurança Pública em Cenários de Crise. Reflexão sobre as capacidades policiais em situações de contingências**. Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna). Obtido de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/29126?locale=en>>. Acesso em: 02/08/2021.
- HADI, A., Kadhom, M., Hairunisa, N., Yousif, E., & Mohammed, S. (2020). **A Review on COVID-19: Origin, Spread, Symptoms, Treatment, and Prevention**. *Biointerface Research in Applied Chemistry*, (10), 7234-7242.
- ITIKI, R.; Chowdhury, P. R. **Fast deployment of COVID-19 disinfectant from common ethanolof gas stations in Brazil**. *Health Policy and Technology*, v. 9, n. 3, p. 384–390, 2020.
- NITERÓI. **Niterói terá mais 75 Guardas municipais nas ruas**. 2021. Disponível em: <http://www.niteroi.rj.gov.br/2021/04/06/niteroi-tera-mais-75-Guardas-municipais-nas-ruas/>> Acessado em: 02/08/2021.
- OLIVEIRA, W. Kleber; Duarte, Elisete; França, G. V. Araújo; Garcia, L. Posenato. **Como o Brasil pode deter a COVID-19**, <http://www.scielo.org/article/ress/2020.v29n2/e2020044/pt>> Acessado em: 02/08/2021.
- OMS - Organização Mundial da Saúde 2020. **As observações de abertura do diretor-geral da OMS na coletiva de imprensa sobre COVID-19 - 11 de março de 2020**. Disponível em: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 02/08/2021.
- PIMENTEL, Renata Macedo Martins et al. **A disseminação da covid-19: um papel expectante e preventivo na saúde global**. *Journal of Human Growth and Development*, v. 30, n. 1, p. 135, 2020.
- WANDERLEY, M. C. G. Aragão, J. P. S. **Análise de Decisão Multicritério para Identificação e Priorização de Estratégias de Segurança Pública Durante a Pandemia da COVID-19**. Disponível em <https://podesenvolvimento.org.br/podesenvolvimento/article/view/669/435>> Acesso: 02/08/2021.

Importância Da Coordenadoria De Ações Táticas Na Guarda Civil Municipal De Niterói

Juarez Azevedo Sousa - COORDENADOR

Washington Wendell Soares Pereira - CORREGEDOR

Resumo

O presente artigo tem por finalidade trazer a discussão se de fato é necessário haver um efetivo especializado em Ações Táticas na Guarda Civil Municipal de Niterói. Onde seriam empregadas de modo técnico e tático quando acionada em missões que a situação fugisse da normalidade e ameaçasse a ordem pública e seus servidores, e principalmente o efetivo da Guarda Civil Municipal de Niterói no cumprimento de suas atribuições. Sendo o grupamento responsável quando os efetivos regulares não forem capazes de dar uma resposta adequada aos eventos extraordinários ou de maior grau de complexidade. Assim, foi discutido também a necessidade de haver a realização de um processo seletivo com a intenção de recrutar guardas com habilidades específicas, para novos integrantes do Coordenadoria de Ações Táticas de modo periódico e permanente bem como, sobre o perfil físico e psicológico que deverá ter o futuro integrante do referido grupamento. Assim, este estudo contribui para uma melhor eficácia nos serviços prestados pela Guarda Civil Municipal à população niteroiense.

Palavras-chave: Ações Táticas, Ordem Pública, Efetivo Especializado.

Abstract

This work aims to bring to discussion if it is indeed necessary to have a permanent employee specialized in Tactical Actions in the Municipal Civil Guard of Niterói. Where they will be used in a technical and tactical way when triggered in missions that the situation escapes from normalcy and threatens the public property and servants, especially the staff of the Municipal Civil Guard of Niterói attending to its attributions. The group is responsible when regular employees are unable to provide an adequate response to extraordinary events or events of greater complexity. Therefore, this paper also discusses the need to carry out a selective process intended to recruit guards who own the specific skills in order to be new members of the Tactical Actions Coordination on a periodic and permanent basis, as well the physical and psychological profile this future member of the group should have. Therefore, this work will contribute to higher efficiency in the services provided by the Municipal Civil Guard to the fluminense population.

Palavras-chave: Tactical Actions, Public Order, Specialized Employee

1.Introdução

A intenção de discorrer sobre a necessidade de ter uma equipe especializada em condições de ser empregada de modo técnico e tático na Guarda Civil Municipal de Niterói (GCMN), sendo destacada em uma equipe de Ações Táticas, tem por finalidade ser empregada em ocasiões de maior complexidade que foge do convencional e rotineiro onde se faça necessário o emprego de técnicas e táticas não convencionais e sua real importância para a Instituição de modo especial para as demais Inspetorias e coordenadorias que precisarem de apoio rápido e eficaz.

Ao pesquisar sobre o assunto, vimos que os grupamentos ou efetivos de ações táticas tiveram sua origem nas Forças Armadas (Exército Brasileiro) através dos grupamentos de operações especiais “Comandos”. Tais comandos treinaram a grande maioria das polícias militares brasileiras no final da década de 1970. E estas especializaram parte dos seus efetivos para quando a situação fugisse do controle com foco na defesa do estado sendo adaptada para as atividades polícias, seria quando esses grupamentos e teriam que intervir.

De acordo com o protocolo de Intervenção Policial Especializada: uma experiência bem-sucedida da Polícia Militar de Minas Gerais na Defesa Social de Alto Risco, a formação era fundamentalmente militar, e o foco estava na proteção do Estado e na manutenção da ordem pública, tendo como suporte a “doutrina de Segurança Nacional”. De acordo com Cotta (2009), o processo de redemocratização do Brasil, a partir de meados da década de 1980, tendo seu ápice com a Constituição Brasileira de 1988, os grupos especializados passaram a receber uma influência mais policial e menos militar. A ideia de operações especiais cedeu lugar ao conceito de Ações Táticas.

Em alguns estados brasileiros as designações dos grupos especializados passaram de Comandos de Operações Especiais para Grupo de Ações Táticas. Após breve explanação da origem da formação de Ações Táticas e o motivo de sua empregabilidade nas Instituições. Traremos no decorrer da apresentação do presente artigo científico o quão é importante e necessário haver um grupamento especial que poderá e deverá ser empregado quando a situação extrapolasse a condição de controle por parte do policiamento preventivo, e não conseguir dar solução ao problema.

Discutiremos também a necessidade de se dar continuidade a um Curso de Formação para o ingresso na Coordenadoria de Ações Táticas (CAT), bem como, o aproveitamento desses Guardas para fazerem parte do corpo de instrutores de novos guardas ou no aprimoramento dos que já trabalham e precisam desenvolver algumas habilidades.

Habilidades essas imprescindíveis aos encarregados de fazer cumprir as leis, como revistas, abordagens e condução a indivíduos suspeitos técnicas de algemação, controle de distúrbios civis onde a CAT deverá ser um local em que a parte física e o controle emocional de seus integrantes serão explorados durante o curso de Ações Táticas para termos uma equipe com alto desempenho. Traremos também uma proposta de como deve ser a rotina da CAT durante o dia a dia, quando deve ser acionada, quais as rotinas durante o tempo que estiver de prontidão, o que o grupamento poderá está fazendo neste período.

Tentaremos indicar uma direção norteada por experiências de outras instituições bem-sucedidas, o que faz os membros de cada equipe e suas funções, como ela é composta, quem são os líderes. O papel da CAT na GCMN e a sua importância. Serão apresentados números que corroboram com o nível de resultados dessas equipes, alguns trabalhos de alta relevância realizados pela CAT.

Mostraremos no artigo científico um questionário com perguntas objetivas sobre a CAT sobre o que acham do trabalho da Coordenadoria, o que pensa o secretário de ordem pública, o Inspetor geral da GCMN e a opinião de um especialista em tecnologias menos letais e do coordenador da GCMN com vasta experiência no tema, além de pesquisas quantitativas e entrevistas de modo a ter uma percepção sobre o tema, e ao final mostraremos o resultado da pesquisa.

2. Desenvolvimento

O questionamento sobre Ações Táticas, é necessário na GCMN e traz um debate sobre a viabilidade de se ter um grupamento especial na Instituição. Como foi dito na apresentação do trabalho, as polícias militares no final da década de 1970 especializou parte dos seus efetivos para situações que fugissem ao controle, tendo como pronta resposta, uma unidade especial que pudesse solucionar o problema.

O município que atua no campo da prevenção não estará “usurpando funções do Estado” e sim atuando no cumprimento legal de suas atribuições, o que poderá em médio e longo prazo impactar na redução dos índices de violência e criminalidade fazendo com que o poder local a partir de sua atuação proativa participe como cogestor da segurança pública. Se observarmos rapidamente o modelo federativo brasileiro pós 1988 iremos constatar que é atribuída aos municípios a responsabilidade pela gestão dos serviços públicos de interesse local como saúde e educação, proteção do meio ambiente, do patrimônio cultural e pelas políticas de desenvolvimento e ordenamento do espaço urbano (RICARDO; CARUSO, 2007)

Com o passar dos anos várias instituições na área de Segurança Pública qualificaram parte dos seus efetivos, nas Guardas Municipais não foi diferente, assim como nas polícias militares, as Guardas Municipais qualificaram seus efetivos e criaram unidades especiais para possíveis intervenções se necessário for. Algumas dessas Instituições tem suas Ronda Ostensiva Municipal (ROMU) que na verdade se trata de uma unidade especial de algumas Guardas Municipais, nossa vizinha e limítrofe cidade de São Gonçalo do Amarante na sua Guarda Municipal tem a sua equipe de ROMU, já na capital do cidade do Rio de Janeiro a Guarda Municipal tem o Grupamento de Operações Especiais (GOE) que são suas equipes táticas.

Como podemos observar em um primeiro momento a maioria das Guardas Municipais tem seu efetivo de pronto emprego, na GCMN não é diferente, temos a CAT, que antes de sua criação a corporação já contava com uma pequena fração do efetivo que ficava sob o comando do Inspetor Geral para cumprir tarefas de caráter extraordinário e onde se fazia necessário o reforço em determinadas ações de controle urbano e de reforço no efetivo durante grandes eventos.

Antes de ser a CAT, o grupamento era chamado de Grupamento de Pronto Emprego (GPE) e naquela época, sempre que ocorria algo que fugisse do controle esse efetivo era acionado para de modo empírico e com toda *expertise* adquirida ao longo dos anos e com os recursos existentes, dominavam poucas técnicas e nem sempre as ocorrências terminavam de modo satisfatório onde muitas das vezes os guardas ficaram estigmatizados pela população e pela imprensa da época como “truculentos” fato esse que trouxe à tona a necessidade de se manter um efetivo preparado técnica e taticamente com métodos e treinamentos já empregado em outras forças de segurança.

Então surgiu a mudança na nomenclatura passou a se chamar de CAT até os dias de hoje. Tanto o GPE quanto a CAT, tinham em seus efetivos Guardas com perfis distintos para o tipo de trabalho que a Coordenadoria executava e assim eram convidados a fazer parte do grupamento sem levar em conta aspectos como vigor físico e controle emocional, o que só poderia ser identificado através de um processo de seleção e formação o que deveria ser condição *sine qua non* para o ingresso dos agentes nessa equipe.

Necessidade esse que agora já era tangível, pois com a realização do curso de ações táticas no ano de 2017 onde o Diretoria de Ensino e Pesquisa (DEP) realizou o primeiro Curso de Ações Táticas na GCMN, além dos Guardas de Niterói, outros Guardas de outras Instituições participaram do Curso de 34 alunos, apenas 18 alunos conseguiram concluir o curso de especialização sendo 14 da GCMN. Após o curso, alguns já ingressaram na Coordenadoria de Ações Táticas iniciando toda uma mística de imandade onde o espírito de liderança e busca pela excelência e exercitado independente de antiguidade sendo considerados profissionais multitarefas e fazem parte do efetivo até os dias de hoje trazendo um diferencial para essa parcela do efetivo da Coordenadoria.

2.1.1 Do efetivo

Para manter um efetivo mínimo e suprir a saída de alguns por perfil ou comportamento incompatível com a Coordenadoria foram convidados a ingressarem no grupamento guardas que sejam voluntários e tenham uma identificação com as atividades desenvolvidas pela CAT além de indicações de seus superiores mediante observação em serviço. São acionados sempre que há necessidade de reforçar o efetivo ou quando em condições extraordinárias se faz necessário o uso da força mediante solicitação de apoio, toda vez que o GCM julgar que a situação pode fugir do controle.

2.1.2 Das rotinas de treinamento

É necessário também ter em sua rotina tempo para treinamento e aperfeiçoamento de técnicas esta força deverá ser empregada apenas quando houver algum evento extraordinário onde o efetivo ordinário não tivesse condições de fazê-lo e caso não haja algum fator que venha ocasionar a perturbação da ordem pública, a CAT deverá ficar de prontidão na sede em treinamento contínuo para que assim que for acionada, possa ao chegar ao local do evento demandado analisar o cenário e com isso possa de forma acertada tomar a decisão para o encerramento das práticas delituosas e seus desdobramentos encontrados no local do evento demandado. Por isso a necessidade de se ter uma unidade sempre em treinamento para que quando acionada o resultado seja próximo ao desejado, ou seja, a restauração da paz e da ordem.

Um outro aspecto importante que não podemos deixar de mencionar é o aspecto emocional de seus agentes, a psicodinâmica do trabalho, e um dos fatores que contribui em muito no equilíbrio emocional dos agentes, pois devem ter um elevado senso de responsabilidade e isso é posto à prova todos os dias. Segundo Dejours (1992), como os trabalhadores conseguem não adoecer ou enlouquecer frente às pressões cotidianas, com isso busca romper com o modelo causal médico biológico, balizado pela doença reforçando os mecanismos de luta e de resistência desenvolvidos pelos trabalhadores.

O aspecto emocional é muito bem trabalhado durante o curso de ações táticas o que leva muitos candidatos a desistirem do curso ou serem desligados. Já durante a atuação nem sempre o agente é posto à prova pois eventos de risco onde requer um maior controle emocional não ocorrem rotineiramente.



FOTO: Fonte

2.1.3 Da utilização dos equipamentos menos letais

Se faz necessário e é obrigatório por uma questão da própria proteção e segurança dos agentes, para ser utilizado de modo gradual e diferenciado são escudos, capacetes, coletes, caneleiras, joelheiras, cotoveleiras, espargidores, cassetetes e dispositivos elétricos incapacitantes. Pesquisando sobre como deve ser a atuação de uma força especial, ela deverá ter como característica marcante, o treinamento constante, aprimorando técnicas e táticas com o uso de equipamento e armamento específico do efetivo ordinário, essas características é um dos fatores que fazem o diferencial de uma força especial.

Uma outra situação que deve ser levado em consideração é como deve ser empregado a CAT na GCMN, a sua utilização não deve seguir o mesmo padrão de uma inspetoria regional (unidade descentralizada da GCMN onde a abrangência do serviço se dá por área geográfica) ou coordenadoria especializada por função, ou seja, utilizada de forma rotineira, em um serviço de policiamento preventivo, pois quando isso acontece as inspetorias já podem cumprir esse papel.



FOTO: Fonte

– www.condomaletal.com.br

2.1.4 Da rotina de serviço

No patrulhamento diário através de rondas pela cidade e também sempre que é observado pelo Centro Integrado de Segurança Pública (CISP) um ou vários indivíduos em atitude suspeita, a equipe CAT é acionada para fazer a abordagem revista e o levantamento de antecedentes criminais e caso há alguma pendência com a justiça este é conduzido à Delegacia, do contrário o cidadão é liberado no local da abordagem rotina essa que tem apresentado um número considerável de prisões de foragidos da justiça.

Quanto às manifestações públicas que ocorrem pela cidade a CAT está presente em quase todas dando suporte e monitorando de modo ostensivo quando geralmente é acionada ou demandada previamente quando se tem notícia antecipada do fato através de informação prévia de que determinado dia e local haverá uma manifestação a equipe segue um protocolo e recebe orientações

quanto ao público que estará presente na manifestação. A missão da CAT nesse momento é a manutenção da ordem, zelando pela integridade do patrimônio público e seus servidores e a preservação da vida sendo um garantidor dos direitos dos cidadãos.



FOTO: Fonte - arquivo da coordenadoria de Ações Táticas

2.1.5 Outras Considerações

Quando ocorrem manifestações populares, os envolvidos nem sempre são amistosos, ocorre uma variedade de comportamentos fazendo que o agente tenha que agir com extrema cautela e tranquilidade e em frações de minutos precisar empregar bastante força e energia para coibir e prevenir possíveis práticas delituosas.

Com o intuito de manter a incolumidade pública, ou seja, evitar o risco, perigo, ameaças e danos coletivo e até mesmo o bem estar e segurança das pessoas, sem perder a concentração fazendo se necessário que, portanto, um agente da CAT deverá ter um grau de equilíbrio elevado durante tais eventos.

Um outro trabalho que a CAT participa, são as ações integradas com outras forças policiais como: Polícia Rodoviária Federal, Polícia Civil, Polícia Militar, essas por disporem de armamento letal nos coloca em condições de alerta redobrado. Além do apoio a todas as ações integradas promovida pelos órgãos de fiscalização da prefeitura onde a GCMN é solicitada e se faz necessária um maior controle.

Sempre direcionado pelo Departamento de Operações (DOP), conforme a Lei 13022/14 Estatuto Geral das Guardas em seu Art. 5º, IV. Como vimos até aqui, a CAT, deverá ser empregada como um dos últimos recursos da GCMN ou de modo estratégico, ou seja, quando a ordem pública estiver ameaçada, e quando o contingente rotineiro das inspetorias não puder manter o controle da situação.

É salutar manter o efetivo em constante aprimoramento técnico e tático e em condições de prontidão sua manutenção é de extrema importância principalmente quando não for mais possível prevenir e controlar certos eventos, nesses casos sim deve ser acionada a CAT. Principalmente por uma questão de estratégia, e economicidade dos recursos públicos, esses tão escassos frente às demandas e anseio da população.

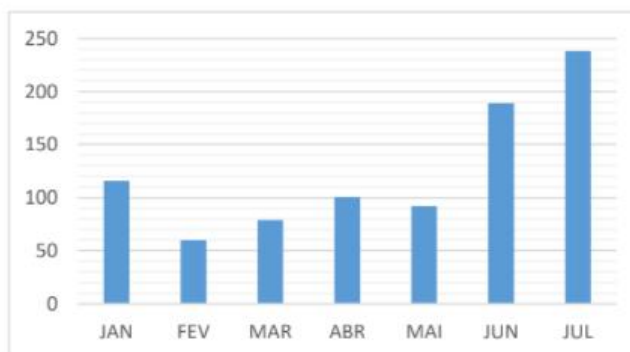
3. Método

O presente estudo é de caráter quantitativo e qualitativo, porque pesquisamos por meio de levantamento bibliográfico sobre o prisma da Coordenadoria de Ações Táticas, bem como com a aplicação de 70 questionários o que representa mais de 10% do atual efetivo nos dias 9, 10, 11 e 12 de agosto de 2021 nos horários das 06h30 às 08h00 e a realização de entrevistas semiestruturadas com quatro personalidades relevantes para a instituição. Para tanto, foram utilizados artigos científicos e pesquisas com base teórica e também consideramos as 70 respostas dos GCM e as quatro entrevistas que foram realizadas com o Inspetor Geral, Secretário de Ordem Pública, Especialista em tecnologia menos letal e ex integrante do Batalhão de Operações Especiais - BOPE e Coordenador da GCMN com ampla experiência na área de ações táticas especiais. Além disso, também consideramos as próprias percepções dos autores deste estudo que são GCM e possuem experiência de quase duas décadas de atuação na cidade de Niterói.

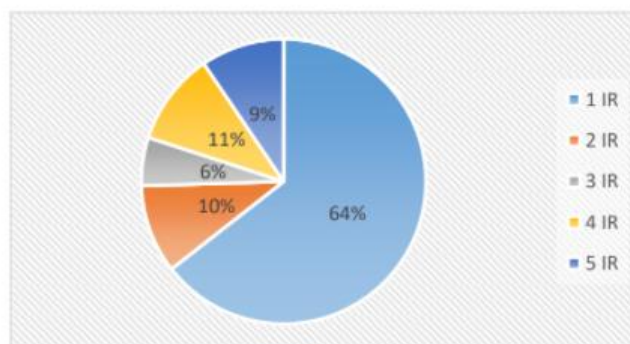
4. Discussão dos Resultados e Conclusões

OCORRÊNCIAS REGISTRADAS ENTRE JAN/21 E JUL/21

MÊS	QNTD
JAN	116
FEV	60
MAR	79
ABR	101
MAI	92
JUN	189
JUL	238
TOTAL	875



REGIONAL	JAN – JUL
1 IR	564
2 IR	88
3 IR	48
4 IR	92
5 IR	83



Fonte: Boletim de Ocorrência GCM de 01/2021 à 30/07/2021

De acordo com a pesquisa feita e confirmada na estatística do primeiro semestre de 2021, demonstrada acima, com o objetivo de trazer a luz da evidência científica, se há necessidade de a GCMN manter um efetivo destinado a ser empregado em ações táticas, foi concluído que sim. É

perfeitamente viável, pois manter esse efetivo traz inúmeras possibilidades a GCMN e pode inclusive contribuir para o reconhecimento e crescimento institucional, sendo reconhecida perante a sociedade e outras instituições como inovadora, eficaz assumindo um papel de destaque na segurança pública em âmbito municipal.

Participaram desta pesquisa um total de 70 Guardas, sendo 86% do sexo masculino. A faixa etária dos que responderam ao questionário foi a seguinte: dos 20 aos 30 anos de idade (14,3%); entre 30 e 40 anos de idade (31,5%); entre 40 e 50 anos de idade (42,9%) e entre 50 e 60 anos de idade (11,3%). Quanto ao tempo de serviço na Instituição, até 10 anos de carreira foram 42,5% GCMN. Já de 10 a 20 anos de efetivo foram 57%, e por fim, o restante tinha até 30 anos.

Algumas perguntas onde, o público alvo foram Guardas da Instituição, 85% dos Guardas disseram conhecer o serviço da CAT, já 8,5% disseram que não conhecem e 6,5% não souberam responder. No grau de satisfação pelo serviço prestado pela a CAT 45% disseram que é bom, 28% disseram que é ótimo, já 18,5% disseram que é muito bom, 8,5% comentaram que é regular. Outra pergunta feita aos Guardas foi a seguinte: você concorda que para trabalhar na CAT o GCM tem que estar acima da média física e psicológica? 87% responderam que sim, já 13% disseram que não ou não souberam responder. Uma outra pergunta foi a seguinte: você concorda que para trabalhar na CAT é necessário ter feito o Curso de Ações Táticas? 76% disseram que sim, 24% disseram que não.

Diante deste resultado podemos concluir que a maioria dos que responderam ao questionário, conhecem o serviço da CAT, e também mostra que a maioria tem um grau de satisfação com o serviço prestado, bem como, que a maioria concorda que para fazer parte da CAT há de se ter um preparo acima da média físico e psicológico, e por último a maioria concorda que para trabalhar na CAT é necessário ter feito o Curso de Ações Táticas.

De acordo com o Secretário de Ordem Pública Paulo Henrique, na sua fala acredita que: *“Sim, é viável a manutenção de um grupamento de Ações Táticas da GCMN onde, seus componentes tenham um grau de refinamento e preparo técnico acima da média, treinando bastante para que tenham condições de fazer mais de uma tarefa em um nível de performance mais alto”*. Ainda de acordo com o Secretário de Ordem Pública, esses componentes devem estar preparados desde uma missão que exija dele extrema atenção, extremo cuidado como podem ter outros que tenham de usar muita força e energia.

Corroborando, ainda, o Especialista em tecnologia menos letal e ex integrante do BOPE Soares afirma que: *“Na GCMN as Ações Táticas devem ser realizadas de forma a inibir e reprimir de forma qualificada delitos e atos de perturbação de ordem urbana que o efetivo convencional não possa”*. E ainda conclui que: *“Esse serviço prestado de forma correta e em observância aos preceitos legais pode contribuir de maneira incisiva na boa execução da missão de ordem pública e na reputação e reconhecimento da população local”*.

Já conforme o Inspetor Geral Leandro na sua fala afirma que: *“Claro que sim, nossa GCMN tem que ter esse suporte de um time pronto para qualquer situação”*. Em relação a fala do Coordenador Marques (um dos integrantes formados no primeiro curso de Ações Táticas da GCMN) o mesmo entende que: *“Sim, é necessário empregar técnicas que são adquiridas para serem precisos em suas ações onde, exige um maior conhecimento técnico específico e treinado em certas modalidades operacionais, com esse serviço gerando reconhecimento da população”*.

Ancorados em tais dados apurados na presente pesquisa, conclui-se que a CAT tem uma importância estratégica na Instituição GCMN, uma vez que ela é a força disponível que deverá ser acionada quando a situação estiver fora de controle ou merecer uma maior atenção. É a força que deverá servir como suporte técnico e tático, onde a manutenção da paz e da ordem pública seja seu objetivo, portanto a necessidade de se ter uma CAT e sua manutenção é de suma relevância. Além disso, cabe salientar que o maior beneficiado de todo esse processo é a população de Niterói, que poderá sempre confiar em uma GCMN integrativa, inovadora, eficiente e bem-estruturada.

Outrossim, salientamos algumas sugestões para pesquisas futuras que considerem a utilização de recursos técnicos e táticos em âmbito municipal, a saber: (1) Na rotina de serviço das equipes seja reservado tempo para treinamento e aperfeiçoamento de táticas operacionais e condicionamento físico; (2) Haja uma frequência de cursos de capacitação voltado para o aprimoramento e renovação do efetivo da CAT pelo menos uma vez ao ano; (3) Revisar o modo de emprego da CAT onde a mesma seja utilizada de modo extraordinário e em missões que fujam às rotinas com demandas pontuais; (4) Aumentar o número de guardas nas equipes após capacitação; (5) Criar procedimentos onde a CAT possa multiplicar o conhecimento através de treinamentos a todos os integrantes da CGMN; (6) Rotina de treinamento para quando as equipes que estiverem em prontidão na sede, que fiquem treinando ou até mesmo estejam em sala de aula estudando protocolos para a prestação de um serviço de excelência; (7) Seja feito treinamentos no sentido de que em cada equipe, tenha uma liderança ativa e responsável.

Referências

BAIERLE, Tatiana Cardoso; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 11, n. 1, p. 69-81, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25791>

COTTA, Francis Albert. Protocolo de intervenção policial especializada: uma experiência bem-sucedida da polícia militar de Minas Gerais na gestão de eventos de defesa social de alto risco. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 3, n. 2, 2009. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/51>

DE MATTOS RICARDO, Carolina; CARUSO, Haydee, G. C. Segurança pública: um desafio para os municípios brasileiros. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 1, n. 1, 2007. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/10>

LEI Nº 13.022 - Brasil, DE 8 DE AGOSTO DE 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13022.htm

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Anexo

Perguntas do Questionário

- 1) Você conhece o serviço da Coordenadoria de Ações Táticas?
- 2) Qual seu grau de satisfação pelo serviço prestado pelo C.A.T.?
- 3) Você concorda que para trabalhar na C.A.T. o GCM tem que estar acima da média, física e psicologicamente?
- 4) Você concorda que para trabalhar na C.A.T. é necessário ter feito o Curso de Ações Táticas?

Perguntas da Entrevista

- 1) O que você entende por Ações Táticas?
- 2) De que forma esse conhecimento pode ser empregado na GCMN?
- 3) Na sua percepção, como esse serviço pode contribuir para reconhecimento da GCMN perante a população?

A IMPORTÂNCIA DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE NITERÓI NO ATENDIMENTO AO TURISTA

Silvana Ferreira Netto – GCM
Marcia Sant’ Anna Borges - Subinspetora

Resumo

Este trabalho tem como objetivo demonstrar a importância da Guarda Civil Municipal de Niterói no atendimento ao turista e ao visitante que ao chegar à cidade tem como primeira referência de segurança o Guarda Civil Municipal de Niterói que se encontra destacado nas principais entradas da cidade, assim como nos locais turísticos. Foi abordado o método descritivo traçando um panorama da evolução do turismo na cidade de Niterói com seus respectivos atrativos turísticos correlacionando a atuação da Guarda Civil Municipal de Niterói. Como resultado desta pesquisa foi também encontrada informações de Guardas Municipais de alguns municípios brasileiros que atuam no serviço especializado de apoio ao turista, nos quais recebem treinamento para atuação. O presente trabalho demonstra que é preciso ter o agente de segurança apto para esse atendimento, investindo na capacitação deste agente, visando a segurança e qualidade, para receber bem os turistas e visitantes na cidade, que movimentam a economia, o emprego, a troca cultural e ainda faz com que estes façam uma boa propaganda do bom atendimento recebido.

Palavras-chave: Turismo, Guarda Civil Municipal, Atendimento, Capacitação.

Abstract

This work aims to demonstrate the importance of the Municipal Civil Guard of Niterói in serving tourists and visitors who, upon arriving in the city, have as their first security reference the Municipal Civil Guard of Niterói, which is highlighted at the main entrances to the city, as well as in tourist sites. The descriptive method was approached, drawing an overview of the evolution of tourism in the city of Niterói with its respective tourist attractions, correlating the performance of the Municipal Civil Guard of Niterói. As a result of this research, it was also found information from Municipal Guards of some Brazilian municipalities that work in the specialized tourist support service, in which they receive training to act. This work demonstrates that it is necessary to have the security agent able to provide this service, investing in the training of this agent, aiming at safety and quality, to welcome tourists and visitors in the city, who move the economy, employment, cultural exchange. and it still makes them do a good advertisement of the good service received.

Keywords: Tourism, Municipal Civil Guard, Service, Training.

1. Introdução

No que tange a definição de turista, o mesmo é considerado aquela pessoa que viaja por mais de 24 horas para um local fora de sua residência, pernoita, consome serviços e produtos turísticos. O visitante ou excursionista, por sua vez, é considerado aquela pessoa que se desloca de sua residência por menos de 24 horas em direção a outra cidade com a mesma finalidade que o turista, visita o local, mas não pernoita (IGNARRA, 2003). Dentre os conceitos sobre turista, MOESCH (2010 p. 4), conceitua por:

Pessoas que efetuem viagens por prazer ou por razões de família, saúde, etc., ou aquela motivada por uma reunião ou na qualidade de servir (cientistas, administradores, diplomatas, religiosos, desportistas, etc.), as pessoas que viajam por negócios. Os visitantes dos cruzeiros marítimos, incluídos quando a duração de sua estadia é inferior a 24 horas, devem ser contados à parte, segundo sua distinção, segundo domicílio habitual. MOESCH (2010 p. 4)

Nesse contexto, turistas e visitantes/excursionista quando chegam a um local que não conhecem, necessitam de informações, orientação para se locomoverem até hospedagem ou outro lugar que desejam ir, ou até mesmo visitar, se alimentar, se divertir. De modo geral, logo que chegam à cidade e avistam um Guarda Civil Municipal (GCM) ou policial que se encontra de serviço naquele setor é comum irem até eles para obterem informações. Isso ocorre porque, como agentes públicos visivelmente caracterizados, inspiram confiança. A Organização Mundial do Turismo (OMT, 1999) destaca:

As autoridades públicas têm por missão assegurar a proteção dos turistas e visitantes, bem como dos seus bens. Neste sentido, devem conceder especial atenção à segurança dos turistas estrangeiros, devido a sua particular vulnerabilidade. Assim devem disponibilizar meios específicos de informação, prevenção, proteção, segurança e assistência específica que corresponda às suas necessidades. Os atentados, agressões, raptos ou ameaças visando os turistas ou os trabalhadores da indústria turística, bem como as destruições voluntárias de instalações turísticas ou de elementos do patrimônio cultural ou natural, devem ser severamente condenadas e reprimidas, em conformidade com as respectivas legislações nacionais (OMT, 1999).

Os locais turísticos devem ofertar infraestrutura além de básica, urbana, comotambém condizente com a necessidade do turista para facilitar o acesso, os deslocamentos e a permanência destes. Neste contexto de infraestrutura, está inserida a segurança pública, que faz parte de um dos pilares de sustentação do turismo e o GCM participante deste tema. No entanto, este trabalho visa tratar a questão da qualidade do atendimento que deve ser prestado pelos GCM enquanto agentes de segurança pública.

A escolha do tema surgiu da vivência profissional das autoras do presente artigo na Guarda Municipal de Niterói (GCMN) ao longo dos anos de atuação nas ruase próximo aos atrativos turísticos da cidade na qual foi observada a importância da orientação, auxílio, proteção aos visitantes e turistas durante seu tempo de trânsito, bem como estada na cidade. Assim, este artigo visa despertar o olhar da instituição GCMN e respectivos serviços prestados à demanda turística, público de grande relevância para desenvolvimento do turismo da cidade de Niterói.

2. Desenvolvimento

O turismo é considerado um fenômeno social que se estabelece com o deslocamento de pessoas de uma região para outra intencionada a atender seus interesses. Está ligada a história do homem, que por diversas motivações se deslocava de sua moradia em busca de satisfazer suas necessidades e anseios. Desde o princípio o ser humano sentia necessidade de se deslocar para conhecer outros povos e estabelecer relações com outras civilizações. As mais diversas razões levavam a procurar outras regiões e povos para estabelecer: acordos comerciais, interesses políticos, religiosos, saúde, curiosidades ou até mesmo expandir-se territorialmente (IGNARRA, 2003).

De acordo com a OMT (1999), o turismo tornou-se uma atividade econômica apartir do progresso dos meios de transporte, sociais, econômicos e científicos que possibilitaram as viagens e consequentemente a criação, a implantação, desenvolvimento dos equipamentos e serviços para atender as necessidades dos viajantes. Andrade (2002, p.36) expôs o turismo como “(...) complexo de atividades e serviços relacionados aos deslocamentos, transportes, alojamentos, alimentação, circulação de produtos típicos relacionados aos movimentos culturais, visitas, lazer e entretenimento”. Turismo é também conceituado no Dicionário Aurélio como: “viagem

de recreio ou conjunto de serviços destinados a promover e orientar, industrial e comercialmente, esse tipo de atividade”. Ainda com relação ao conceito de turismo, Fratucci (2008, p.75) demonstra que deve ser visto como:

Um conjunto de agentes inter-relacionados no tempo e no espaço, que compõem redes territoriais e de relacionamentos, sazonais, flexíveis e fluídas, onde ocorrem os encontros de alteridades distintas (do turista, do trabalhador, do anfitrião, do poder público e do capital), apoiadas tanto pela lógica da produção como do consumo (FRATUCCI, 2008, p.75)

Neste contexto, observa-se que os deslocamentos de pessoas, ou seja, o fluxodestas, de seu local habitual para outra localidade qualquer, abrange um consumo de bens e serviços. Desta forma, o turismo pode ser apontado como atividade complexa, pela sua composição, pela quantidade de elementos e setores que o envolve, que ele se serve, a saber: alimentação, transporte, segurança, hospedagem, agenciamento, infraestrutura básica (água, luz e esgoto), saúde, educação etc. (NETTO, 2005). Assim, nota-se que na infraestrutura está inserida a segurança, o atendimento, a recepção ao turista que chega para conhecer a cidade. Nesta etapa, está o GCM participante desta infraestrutura do receptivo. Harmonicamente, como funcionam as partes do nosso corpo, desta forma, assim também deve funcionar cada elemento componente do sistema turístico, para que a atividade tenha bom desempenho. E, no que se refere à segurança, ambos, população local e demanda turística, necessitam se sentir orientados e seguros.

2.1 A Guarda Civil Municipal de Niterói

A GCMN foi criada em 1924 pelo Decreto nº 2.040 de 23 de julho, pelo Presidente do Estado do Rio de Janeiro, Feliciano Pires de Abreu Sodré, com a atribuição de manter a ordem à tranquilidade e a segurança pública na cidade (NASCIMENTO; SANTOS; COSTA, 2017). Na Constituição Federal de 1988, no Art.144 § 8º a Guarda Municipal poderá ser instituída pelos municípios quando necessárias à proteção de seus bens, serviços e instalações. A Lei nº 2838, de 30 de maio de 2011 institui o Estatuto da GCMN e cria a Corregedoria Geral da GCMN. Como pode ser visto no Art. 1º da referida lei:

Art.1º - O Estatuto dos Profissionais da Guarda Civil Municipal de Niterói, tem a finalidade de definir os deveres, tipificar as infrações disciplinares, regular as sanções administrativas, os procedimentos processuais correspondentes, os recursos, e o comportamento dos referidos servidores.

Em 08 de agosto de 2014, foi sancionada a Lei nº 13.022 onde as Guardas Municipais de todos os municípios brasileiros passaram a ter o Estatuto Geral das Guardas Municipais que seguem: princípios, competências, criações, investidura, capacitação, controle, prerrogativas, vedações, representatividade e disposições diversas e transitórias. Este evento configurou um marco importante no qual regulamentou e definiu a atuação das guardas por todo o país. Respalhando a criação e estruturação destas corporações Municipais.

A GCMN está estruturada em: I – Inspeção Geral; II – Secretaria; III – Coordenadoria da Região Oceânica; IV – Coordenadoria de Meio Ambiente; V – Inspetorias; VI – Corpo da Guarda. Já as Inspetorias, Secretaria e o Corpo da Guarda são constituídas de: I – Inspetor de Referência II; II – Inspetor de Referência I; III – Subinspetores; IV – Guardas Auxiliares, em número adequado às necessidades (Lei nº 2838, de 30 de maio de 2011, Art. 15). A Tabela 1 apresenta as divisões dos setores.

Tabela 1

Divisões dos setores.

Departamentos	I – Departamento Operacional II – Departamento de Pessoal III – Departamento Logístico
Inspetorias Regionais	I – 1ª I.R – Centro, Ponta D’Areia, Ilha da Conceição, São Lourenço, Fátima, Morro do Estado, Ingá, São Domingos, Gragoatá e Boa Viagem II – 2ª R. – Santa Rosa, Icaraí, Vital Brasil, Pé Pequeno, Viradouro, Cubango III – 3ª I.R. – Jurujuba, Charitas, São Francisco, Cachoeiras, Maceió, Largo da Batalha, Ititioca, Badú, Sapê, Matapaca, Vila Progresso, Muriqui, Maria Paula e Cantagalo IV – 4ª I.R. – Fonseca, Viçoso Jardim, Caramujo, Baldeador, Santa Bárbara, Tenente Jardim, Engenhoca, Santana e Barreto V – 5ª I.R. – Itaipú, Camboinhas, Itacoatiara, Piratininga, Cafubá, Jacaré, Rio do Ouro, Engenho do Mato, Várzea das Moças, Jardim Imbuí
Coordenadorias	I – Coordenadoria de Meio Ambiente II – Coordenadoria de Patrulha Escolar III – Coordenadoria de Trânsito IV – Coordenadoria de Apoio ao Serviço Social V – Coordenadoria de Ações Táticas

Fonte: Escala de serviço da GCMN.

No ano de 2021 a sede localiza-se junto à Secretaria de Ordem Pública no Barreto, Av. Presidente Craveiro Lopes, 153 – Niterói, Rio Janeiro. Local de onde partem o efetivo para as operações de rua, também onde são planejadas, coordenadas e orientadas todas as ações da corporação. Comandada no presente (2021), pelos Inspetores Leandro da Vitória Nunes, e Paulo Brito, conta com 675 agentes atuando em diversos locais e setores do município distribuídos em próprios municipais (prédios e instalações), controle urbano, patrulhamento escolar, serviço social, meio ambiente, administrativo, trânsito, entre outros, conforme escala de serviço/agosto 2021. Na chegada em Niterói, nos acessos de desembarque na cidade, pelo Terminal Rodoviário ou Hidroviário é de fácil acesso o contato direto com o GCMN, assim também eles são encontrados em alguns pontos turísticos das regionais em que trabalham, conforme a Figura 1.



(Foto SEOP) 1ª I.R. MAC



(Foto: SEOP) – 1ª I.R. Terminal hidroviário Barcas



(Foto: SEOP) 2ª I.R. Campo de São Bento



(Foto: Niterói rj.gov.br) 5ª I.R. Praia de Itaipú

Figura 1. GCMN atuando em pontos turísticos.

2.2 A atividade turística em Niterói

A cidade de Niterói começou a ser citada nos jornais como potencialidade turística desde 1970, quando já tinha um público que a visitava. Nesta época não existia a ponte Costa e Silva que interliga a cidade vizinha. Os frequentadores acessavam a cidade na maioria das vezes por embarcações. Com a construção da ponte, em 1974, ocorreu à melhoria do acesso e desenvolvimento do município, que alcançou destaque no turismo da região. Também naquela década foi criada a Empresa Niteroiense de Turismo – ENITUR, que tinha como meta divulgar o turismo a fim de contribuir para o desenvolvimento da cidade.

De 1970 até os dias de hoje (2021) vários eventos aconteceram na cidade que contribuíram para alavancar a atividade turística, como a criação e execução do projeto “Verão 82”, criado para atrair pessoas e tornar a cidade conhecida. Construção do Museu de Arte Contemporânea MAC (1996), concomitante à reestruturação da ENITUR renomeada como Empresa de Lazer e Turismo S/A (NELTUR), passando a responder pela gestão das atividades recreativas e turística no município.

Ainda na década de 90 surgiu o projeto do complexo arquitetônico Caminho Niemayer, que, por meio da revitalização do centro da cidade, aumentou a visibilidade da cidade que passou a receber mais turistas e provocou o alavancamento do setor. Em 2003, houve na cidade, uma oficina intitulada por: Programa Nacional de Municipalização do Turismo (PNMT), que visava elaborar planos estratégicos para desenvolvimento do turismo no município, no qual estiveram envolvidos vários representantes da sociedade niteroiense: alunos e professores da Universidade Federal Fluminense – UFF, Universidade Plínio Leite – UNIPLI, diretores da Niterói Empresa de Lazer e Turismo – NELTUR, Sistema Urbano de Trânsito SUTRAN, servidores da Guarda Municipal e artesãos (DIAS, 2017, p.43).

Após a oficina, em 9 de agosto de 2005, foi apresentado no MAC, o “Plano Niterói Turismo” pela NELTUR, onde foram estabelecidas diretrizes e estratégias para desenvolver a atividade turística. Ademais, ao longo dos anos, houve também investimentos na rede hoteleira, foi criada uma Lei para favorecer o desenvolvimento e crescimento da rede hoteleira em Niterói, fomentando a atividade turística.

A cidade é rica em diversidade cultural, natural e arquitetônica onde se encontram diversas praias, montanhas, parques, construções do arquiteto Oscar Niemayer, fortes, entre outros. De acordo com a Niterói Empresa de Lazer e Turismo – NELTUR, “O Museu de Arte Contemporânea (MAC), o Caminho Niemayer, o

complexo dos Fortes, Mercado de Peixes, o polo de moda, e a gastronomia de excelência, apontam Niterói como destino turístico de relevância no cenário nacional”(NETTO, 2005).

O Município de Niterói recebeu no ano de 2019 cerca de 350 mil turistas de diversas nacionalidades como: Estados Unidos, França, Colômbia, Argentina, entre outros, como também turistas nacionais de 13 estados, dentre eles, São Paulo, Paraná, Minas Gerais, Santa Catarina e Bahia, gerando uma taxa de ocupação de 100% da rede hoteleira do município. Contribuindo assim com o desenvolvimento e geração de emprego e renda, tornando-se cada vez mais uma atividade de grande importância para a cidade de Niterói. Conforme entrevista do Presidente da NELTUR, Paulo Novaes, ao Jornal A Tribuna em 18 de janeiro de 2020.

Tabela 2.

Principais atrativos turísticos.

Caminho Niemayer Teatro Popular, Fundação Oscar Niemayer, CentroPetrobras de Cinema BR, Museu de Arte Contemporânea – MAC.	Praias Itacoatiara, Camboinha, Itaipu, Piratininga e Sossego, Boa Viagem, Charitas e São Francisco.
Complexos dos Fortes Fortaleza de Santa Cruz, Barão do Rio Branco, São Luiz e Pico.	Parques Parque da cidade, Parque Estadual da Serrada Tiririca.
Museus e espaços culturais Museu de Arte Popular Janete Costa; Museu Arqueológico de Itaipu, MAC, Centro Cultural Paschoal Carlos Magno, Casa de Oliveira Viana, Teatro Municipal, Casa Solar do Jambeiro.	Igrejas históricas e outros Igreja de São Lourenço dos Índios e São Domingos Gusmão, Mercado São Pedro, Campo São Bento e.

Fonte: Elaborada pelas próprias autoras com base na NELTUR (2021)

2.3 O turismo em Niterói e a Guarda Civil Municipal

A cidade de Niterói tem recebido visitantes, turistas de diversos países, e de outros estados do Brasil, reafirmando sua potencialidade como cidade turística, na qual oferta diversos equipamentos, serviços e atrativos naturais, históricos, culturais etc. O Plano Niterói Turismo (2008) destacou “o turismo como uma atividade socioeconômica, geradora de emprego e de renda, uma indústria que não polui e que traz importantes benefícios para a população da cidade.”

A GCM está presente nas ruas e nos locais de entrada dos turistas na cidade, como terminal hidroviário, rodoviário, praias, próximo a atrativos turísticos e postos que recebem visitação turística. Ainda que em Niterói a instituição não esteja voltada para

atendimento deste público, a guarda executa esta função diariamente, pois quando o turista acessa a cidade e sente a necessidade de alguma orientação, e/ou apoio, procura o agente que, uniformizado, passa uma sensação de credibilidade e segurança. O público turista necessita de um atendimento diferenciado e de qualidade.

Para tanto é imprescindível pensar no Guarda como um agente de hospitalidade como o anfitrião da cidade de Niterói. Agindo com empatia, cordialidade, gentileza, “a hospitalidade acontece nas frestas da inospitalidade dominante” (CAMARGO, 2015, p.44). Sendo necessário ensino, oficinas, treinamentos teóricos e práticos para adequação ao atendimento ao turista, fato posteriormente tratado neste artigo.

Sob a ótica da qualidade no atendimento, afirma Mandelli (2014): “[...] a qualidade é essencial no desenvolvimento de um trabalho, isto relacionado a todos os aspectos que envolvem desde a produção a prestação de serviço”. No serviço público, como o foco é a prestação de serviço e não a produção de bens. O atendimento com qualidade é a porta de entrada, cartão de visita da cidade. Neste sentido, o atendimento ao público reflete a qualidade da instituição. Quando se é mal atendido fica uma imagem ruim da corporação e, conseqüentemente, da cidade turística. Assim, prestar um bom atendimento, ou melhor, um atendimento de excelência, aos turistas, deve ser entendido como uma necessidade no serviço da Guarda Civil Municipal de Niterói e que, por isso, merece um olhar atencioso, pois o serviço da GCM é tão importante para o turista quanto o turismo é para a cidade de Niterói.

2.4 Guardas Municipais que atuam junto ao setor de turismo no Brasil

No Brasil algumas das cidades vocacionadas ao turismo tem despojado uma atenção especial ao setor, que conta com a recepção deste público diferenciado e de diversas culturas. Algumas Prefeituras têm investido no setor de turismo com capacitação e criação de Grupamentos nas Guardas Municipais para atuar no apoio ao turista.

Guarda Municipal do Rio de Janeiro

Criou o Grupamento de Apoio ao Turista – GAT, em 1993 para prestar um serviço especializado no auxílio a visitantes e turistas internacionais e nacionais. Atuando nos principais locais de circulação de turistas. Este grupamento possui guardas com fluência e/ou noções em sete línguas estrangeiras como: espanhol,

inglês, francês, japonês, alemão, mandarim e o Russo. Além disso, oferece cursos de formação continuada para aperfeiçoamento e atualização dos Guardas Municipais, em procedimentos operacionais, história da cidade do Rio, comportamento e cultura das nações, noções de turismo, inglês e outros idiomas. Conforme informação do site da Prefeitura do Rio. Conforme divulgado no mesmo *site*: recentemente houve investimento em inteligência e tecnologia com a inserção de um ônibus de apoio turístico para um serviço integrado entre guarda e polícia que beneficiará principalmente o cidadão.

Guarda Municipal de Salvador

Conta com o Grupamento de Apoio ao Turista no centro histórico da cidade, preparados para receber e auxiliar os turistas e visitantes de diversas regiões do país e do mundo inteiro. Prestam orientações sobre principais atrativos do centro histórico, e como andar em segurança. Também realizam patrulhamento da área e proteção ao patrimônio. Conforme comentário no *site* oficial, (Bahia de Valor), o supervisor do GAT, Tiago Machado, afirma que todos os Guardas Municipais são bilíngues e participam de cursos de formação continuada sobre legislação turística, inglês instrumental, e conhecimento sobre a atuação de guardas-civis. No período do verão intensificam ações, emprega mais efetivo e disponibilizam uma base móvel para apoio ao turista.

Guarda Municipal de Recife

Prefeitura de Recife noticiou dia 28/09/2017, no site oficial que a “Prefeitura Cidadão Recife (PCR) capacita Guardas Municipais para atender aos turistas”. Visando receber bem o turista para que este se sinta acolhido quando visitar a cidade do Recife a prefeitura ofereceu curso de atualização turística aos guardas municipais para que o turista possa contar com quem trabalha diariamente nas ruas. Após término das aulas os agentes fizeram um passeio, uma visita técnica para reconhecerem a riqueza dos atrativos turísticos da cidade e conhecerem melhor o bairro onde executam suas atividades profissionais. Renata Cavalcante, da escola de governo, ressaltou a necessidade de preparar mais agentes para melhorar a qualidade no atendimento e a hospitalidade do turista. Afirmou também ser de grande importância que os mesmos vivenciem a cidade para poder passar informações. Conforme entrevista citada no *site*.

Guarda Municipal de Fortaleza

A prefeitura de fortaleza pretende capacitar 240 Guardas municipais através da Escola de Turismo para dar informações e tirar dúvidas relacionadas à cidade, o programa de treinamento tem como objetivo formar profissionais que trabalham nas ruas e tem contato com turista. O programa de estudo abordará a história da cidade de Fortaleza, inglês, pontos turísticos, lazer, entretenimento e atendimento ao cliente. Conforme divulgação do *site* da prefeitura de Fortaleza. Disponível em:

<<https://www.fortaleza.ce.gov.br>>

Guarda Municipal de São Luiz

A Guarda Municipal de São Luiz no Maranhão também passou por curso de capacitação para atendimento ao turista conforme noticiado no *site* oficial da Prefeitura dia 12/02/21. Junto a Secretaria de Turismo (SeTur), Secretaria Municipal de Turismo, foi oferecido curso de informações turísticas. Conforme falou ao Jornal *online*, o subinspetor Gilberto, comandante do GAT “o curso será fundamental para que as guarnições possam se aperfeiçoar especialmente na reciclagem de informações para quem já atua direto com os turistas, favorecerá nosso atendimento.

3. Método

A abordagem utilizada neste trabalho foi, principalmente, o método descritivo, buscando descrever um panorama da evolução do turismo na cidade de Niterói e principais atrativos turísticos que confirmam sua potencialidade, bem como, a situação atual da GCMN e a atuação de outras guardas junto ao setor de turismo. A primeira etapa foi baseada no levantamento de bibliografias relacionadas ao tema e a segunda etapa foram buscas na *internet*, investigação documental e observação dos locais de fluxo de turistas onde atuam efetivos escalados.

4. Resultados, Conclusões e Sugestões

Não foi encontrado nenhum trabalho acadêmico, ou literatura relacionada à atuação específica de Guardas Municipais no setor de turismo, apenas encontrado informações em *sites* de algumas prefeituras no Brasil que vem investindo em qualidade no receptivo dos turistas e incluindo as guardas neste serviço. Em algumas

corporações encontramos o GAT, nas quais ministram cursos, de capacitação e atualizações dos guardas. Estas realizam um trabalho permanente, efetivo qualificado de apoio a este público distinto.

Assim, é necessário atentar para a importância deste serviço junto ao setor turístico, atividade de extrema relevância para este município, no qual na presente data não emprega efetivo destinado ao atendimento específico de turistas e visitantes. Acompanhar a evolução de outras Guardas Municipais como algumas já citadas no tópico anterior, que oferece uma atenção especial a este setor, que gera diversos empregos e rendas aos trabalhadores, aos envolvidos, de forma direta e indireta, e consequentemente desenvolvimento econômico da cidade. O turismo além trazer esses benefícios econômicos, também pode gerar uma troca cultural e social. Em comparação as outras instituições percebem-se que a GCMN está um passo atrás, porque não um há olhar especial para este setor tão importante.

Recepcionar turistas é oferecer uma infraestrutura eficiente com órgãos de segurança bem-preparados e motivados, entendendo que aquele turista é um “cliente” que vai levar uma boa imagem da cidade, que por isso vai recomendar aos amigos, aos familiares etc. Assim, podemos dizer que um dos elementos de sucesso na atividade turística, é a qualidade no atendimento, no qual a GCMN pode exercer o papel de agentes de hospitalidade local. Por ser Niterói uma cidade turística, que oferta uma enorme variedade de atrativos naturais, culturais e arquitetônicos, precisa contar com estratégias para efetivar um serviço adequado e com qualidade, prestado por todos os setores, e principalmente o de segurança. Lembrando-se dos benefícios que gera a comunidade, e a todos nós é preciso pensar no que podemos fazer para contribuir para este setor.

Considerando a relevância e essencialidade da melhoria da infraestrutura turística propõe-se investimentos de capacitação, treinamento e conscientização aos servidores da GCMN, a criação de uma Coordenadoria de Atendimento Turista, bem como, seleção e emprego de guardas que tenham conhecimento de línguas estrangeiras e Libras. O curso de capacitação anteriormente citado deverá oferecer aulas práticas e embasamento teórico sobre fundamentos da hospitalidade, propondo “o estudo (e aplicação) da hospitalidade como caminho de resistência em meio às fragilidades das relações sociais contemporâneas (SANTOS, 2018, p.82), noções de turismo e seus agentes sociais, História da cidade, formação geográfica, sustentabilidade e turismo, entre outros. Finalizando com visitas aos pontos turísticos

para reconhecimento destes. Curso ministrado com seleção de corpo Docente qualificado, material didático adequado e atualizado.

Após treinamento o GCM estará apto para ser empregado no setor turístico. Assim motivado e consciente de sua função neste contexto, este agente público executará um serviço de qualidade e de acordo com sua atribuição e competência legal, sendo esta preventiva e permanente, podendo oferecer informações, prestar orientações, proteção e auxílio no caso de roubos e furtos. Bem como visto anteriormente, nas atuações das guardas de outros municípios, junto à atividade turística.

Nesse sentido, capacitando os agentes municipais para atuar no segmento do turismo, trará contribuição também para a própria comunidade local, podendo prestar um serviço de forma mais eficiente e eficaz com qualidade nas informações sobre ruas, transporte, serviços públicos em geral, hotéis, praças, atrativos turísticos, entre outros assuntos de interesse. Estas ações poderão beneficiar com mais proteção para os diversos segmentos do município. Trará qualidade no atendimento a tanto população quanto aos turistas. Dada a proposta, no sentido de que a GCM se engaje como instituição para o desenvolvimento do turismo em Niterói, que poderá significar um fator positivo para esta corporação, contribuindo para uma boa imagem do serviço da guarda. Bem como, representará uma ampliação dos horizontes operacionais para todos os Guardas Civis Municipais que resultará em benefícios e vantagens para este município receptor de turistas, e para outros setores que integram este segmento.

Referências

- ANDRADE, Jose Vicente. **Turismo, Fundamentos e Dimensões**. São Paulo: Ática, 2002, p 36.
- CAMARGO, Luiz Octávio de Lima. **Os interstícios da hospitalidade**. Revista Hospitalidade. São Paulo, v. XII, n. especial, 2015. p. 42-69.
- DIAS, Fernanda de Brito. **O Enfoque Participativo na Gestão Pública do Turismo em Niterói: A visão do poder Público**, 2017 p. 43. Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream>>. Acesso em: 05 de ago. 2021.
- DICIONÁRIO. Aurélio. **Língua Portuguesa**. *online*. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/turismo/>> Acesso em: 08 de ago. 2021.
- FRATUCCI, Aguinaldo Cesar. **A Dimensão Espacial nas Políticas Públicas Brasileiras de Turismo: as possibilidades das redes regionais de turismo**. Tese (Doutorado em Geografia) - Programa de Pós – Graduação em Geografia, Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2008 p. 75 e 76.
- IGNARRA, Luís Renato. **Fundamentos e Dimensões do Turismo**. 2ª ed. Revista ampliada. São Paulo: Thompson, 2003.
- LEI Federal 13.022, 08 de agosto de 2014. **Dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, agosto, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13022.htm> Acesso em 17 de ago. 2021.
- MANDELLI, Anielli da Silveira. **Linha de Formação Específica em Administração de Empresas**. UNESC - UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE.
- Disponível: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3277/1/ANIELLI%20DA%20SILVEIRA%20M%20ANDELLI.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2021.
- MOESCH, Marutschka Martini. **O domínio material e conceitual do turismo**. Disponível em: <https://www.anptur.org.br>. Acesso em 20 de ago. 2021.
- NASCIMENTO, Flávio Pereira. **Revista Científica Guardiões de Niterói**. Ed. HUAWEI. Centro de Formação e Qualificação de Guardas. Vol.1, Ano 1. 2017 p. 14.

NELTUR - **Empresa Niterói de Lazer e Turismo.**
Disponível em:

<<http://www.visit.niteroi.br/a-cidade/>> Acesso em: 09 ago. 2021.

NITERÓI. **Plano Niterói turismo.** Empresa Niteroiense de Lazer e Turismo. Niterói, Rio de Janeiro, 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TURISMO - OMT (1999). **Ministério Público Paraná.** Disponível em: <<https://crianca.mppr.mp.br/pagina-1357.html>> Acesso em: 09 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE TURISMO – **Introdução ao Turismo.** São Paulo: Rocca, 2001 Direção e redação de Amparo Sancho, traduzido por Dolores MartimRodrigues Corner.

NETTO, Silvana Ferreira. **Turismo e Segurança Pública.** FAP – Faculdade Paraíso. 2005, p 19.

SANTOS, Eliane Costa. **Turismo E Hospitalidade em Tempos Líquidos: Reflexões sobre Ubatuba – “A Capital do Surf Acolhedora por Natureza” – E o Museu Histórico Washington de Oliveira.** Dissertação (Mestrado em Turismo) - Programa de Pós – Graduação em Turismo. Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2018.

A TRIBUNA: **Niterói, tesouro do outro lado da Baía.** Niterói RJ, 18 jan. 2020. Disponível em: <<https://www.tribunarj.com.br/niteroi-tesouro-do-outro-lado-da-baia/>>. Acesso em: 05 ago. 2021.

PMN. **Prefeitura Municipal de Niterói.** Disponível em: <<http://www.niteroi.rj.gov.br>> Acesso em: 10 de ago. de 2021.

Prefeitura do Rio de Janeiro. PMRJ. **Mais segurança para cariocas e turistas.** Disponível em: <<https://prefeitura.rio/noticias/mais-seguranca-para-cariocas-e-turistas-prefeitura-inaugura-carro-comando-em-acesso-ao-corcovado/>>. Acesso em: 10 de ago. 2021.

Prefeitura Municipal de Salvador – Bahia. PMS. **Grupamento especial da Guarda Municipal auxilia turistas no Centro Histórico.** Disponível em: <<https://www.bahiadevalor.com.br/2020/01/grupamento-especial-da-guarda-municipal-auxilia-turistas-no-centro-historico/>>. Acesso em: 06 de ago. 2021.

Prefeitura Municipal de Recife - PMR. **Capacita Guardas Municipais para atender aos turistas.** Disponível em: <<http://www2.recife.pe.gov.br>> Acesso em: 06 de ago. 2021.

MARANHÃO HOJE. **Guarda Municipal de São Luís recebe treinamento para atendimento ao turista.** Disponível em:

<<https://maranhaohoje.com/guarda-municipal-de-sao-luis-recebe-treinamento-para-atendimento-ao-turista/>> Acesso: 06

de ago. 2021.

Prefeitura Municipal Fortaleza. PMF. **Capacitação do público que trabalhadiretamente com atendimento ao turista.** Disponível em:

<<https://www.fortaleza.ce.gov.br>> Acesso em: 06 de ago. 2021.

O que fazer em Niterói - **OS 10 MELHORES pontos turísticos.** Disponível em:

>https://www.google.com.br/search?q=pontos+turisticos+niter%C3%B3i+guarda+civil+municipal&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiojKTak67yAhUOpJUCHU_iCmoQ_AUoAXoECAEQAw&biw=1366&bih=625>. Acess