



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

Instituto de Psicologia – IP

**Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde –
PG-PDS**

**CULTURA DE PAZ, PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA E
SOCIALIZAÇÃO NA PERSPECTIVA DE POLICIAIS MILITARES**

Área de Concentração: **Desenvolvimento Humano e Educação**

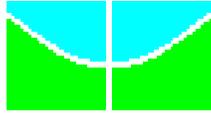
Linha de Pesquisa: **Promoção da Cultura de Paz em Contextos Educativos**

Aluna: **Letícia de Sousa Moreira**

Orientadora: **Prof^ª. Dr^ª. Angela Maria Cristina Uchoa de Abreu Branco**

Brasília-DF

Junho, 2011



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

Instituto de Psicologia – IP

**Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde –
PG-PDS**

**CULTURA DE PAZ, PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA E
SOCIALIZAÇÃO NA PERSPECTIVA DE POLICIAIS MILITARES**

Letícia de Sousa Moreira

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre, orientada pela Prof^ª. Dr^ª. Angela Branco.

Brasília-DF

Junho, 2011



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

Instituto de Psicologia – IP

**Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde –
PG-PDS**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA À BANCA EXAMINADORA:

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Angela', written over a horizontal line.

Prof^ª Dr^ª Angela Maria Cristina Uchoa de Abreu Branco – Presidente
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Sandra Ferraz', written over a horizontal line.

Prof^ª Dr^ª Sandra Ferraz de Castillo Dourado Freire – Membro
Universidade de Brasília – Faculdade de Educação

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Vannúzia', written over a horizontal line.

Prof^ª Dr^ª Vannúzia Leal Andrade Peres – Membro
Pontifícia Universidade Católica de Goiás – Departamento de Psicologia

Prof^ª Dr^ª Diva Maria Moraes Albuquerque Maciel – Suplente
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

AGRADECIMENTOS

A DEUS, criador e pai, por ter me escolhido para estar nesse lugar, nesse momento e por seu amor infinito. *“De uma coisa eu estou certo, eu espero no Senhor, e com Ele eu seja mais que vencedor”*. Foi a melhor escolha que fiz na vida, pois as promessas se cumprem!

À minha querida orientadora ANGELA BRANCO, por ter me recebido tão carinhosamente, por todo ensinamento, pelo caminhar junto, pela amizade, pela doação, pelo olhar compassivo e compreensivo, e, sobretudo, pela confiança;

Aos meus PAIS, por me ensinarem valores humanos, enfrentando os desafios com coragem, sem nunca perder a fé e o amor;

Aos meus IRMÃOS e demais FAMILIARES, pelo companheirismo afetuoso, assessorias diversas, convivência intensa e tantas alegrias;

Ao COMANDO DA POLÍCIA MILITAR DO TOCANTINS, pela confiança e credibilidade neste trabalho e a todos os colegas que se alegraram comigo por mais esse passo. Em especial ao Coronel Albuquerque, por sua generosidade, compreensão, e o incessante desejo de ver as pessoas crescendo com a instituição, sem o qual eu jamais teria chegado até aqui;

Aos meus AMIGOS, fiéis presenças a me proporcionarem uma palavra de ânimo ou consolo, me fazendo ver além dos meus olhos, de perto ou de longe;

Aos PROFESSORES e COLEGAS do PGPDS, pela valiosa convivência durante essa temporada, especialmente nas discussões que tanto me levaram adiante;

Aos COLEGAS da SENASP, pelo apoio, compartilhamento de idéias e grande aprendizagem;

Enfim, a todos que de maneira direta ou indireta estiveram presentes nessa caminhada, às vezes tranqüila, às vezes angustiante, passando por flores e espinhos, enchentes e desertos, mas que comigo venceram mais essa etapa e deixaram seus nomes gravados eternamente em meu coração. Vocês são parte fundamental dessa conquista!

A todos MUITO OBRIGADA e estejam em PAZ!

PAZ

*Respeito mútuo, a paz cálida é nobre bravura
A perspectiva de um futuro branco tece a luta
Homens de sonhos fiéis velam por sua bandeira
Cotidianamente guerreiros da própria cultura.*

*Cultura de Paz, a vigia absoluta, olhos afáveis
Ruas tranqüilas e livres da ignominia humana
A que um cidadão possa recriar seu mundo
E que famílias saibam o que é o prazer de voar*

*Esta é a chave dos dias, o livro da paz e busca
Que desde meninos contemplam os mares
Com seus uniformes e esperanças intactas*

*A perspectiva viva da paz está pelos ares
Em cada coração, a entrega ao proteger
Essa é a cultura sã dos policiais militares.*

Eber Fry

RESUMO

Os conflitos violentos têm sido protagonistas de grandes tragédias ao longo do tempo em todo o mundo. Isso ocorre porque a sociedade persiste promovendo práticas culturais onde competição, agressão e violência são toleradas ou mesmo incentivadas, e assim a grande maioria das pessoas não internalizam o valor, o sentimento e a vivência de uma cultura da paz em suas vidas. A Cultura de Paz está intrinsecamente relacionada à cooperação e à resolução não-violenta dos conflitos. Entende-se que o processo de desenvolvimento humano é dinâmico e contínuo, tornando possível a (re) construção de valores, crenças, emoções e expectativas para serem desenvolvidos na família, escola e sociedade. É uma cultura concebida como processo orientado para a tolerância, solidariedade e compartilhamento em base cotidiana, uma cultura que respeita os direitos individuais, o princípio do pluralismo, que assegura a liberdade e divergência de opinião. Ela se empenha em prevenir conflitos violentos resolvendo-os em suas fontes ou origens. Considerando o contexto sócio-histórico cultural da Polícia Militar do Estado do Tocantins, este estudo objetivou analisar e compreender os múltiplos componentes dos conceitos de prevenção da violência e promoção da Cultura de Paz apresentados por policiais militares, com o intuito de dar início à elaboração e implantação de programas de formação para construção da Cultura de Paz no âmbito da Polícia Militar. A metodologia utilizada foi qualitativa, a partir de entrevistas semi-estruturadas, onde os indicadores empíricos foram construídos ao longo do processo de interação pesquisador-pesquisado. Foram selecionadas seis entrevistas, com quatro homens e duas mulheres, de um estudo mais amplo, e o procedimento de análise seguiu o modelo construtivo-interpretativo. A partir do discurso dos participantes, observou-se que os policiais militares têm dificuldades com o tema da Cultura de Paz, em conceituar e admitir a existência de conflitos positivos, e também, eles não se reconhecem como agentes promotores da paz nos diversos contextos em que atuam, sobretudo, em suas famílias. No entanto, forneceram muitas sugestões para a construção de uma Cultura de Paz na instituição e todos se colocaram como voluntários para participar, mesmo sem definir exatamente como poderiam colaborar. A realização deste trabalho visou construir subsídios para desenvolver valores e competências que levem os policiais militares a serem promotores da Cultura de Paz no exercício das diversas funções que desempenham, dentro e fora da instituição.

Palavras-chave: Cultura de Paz, Construtivismo Sociocultural, Valores, Polícia Militar.

ABSTRACT

Violent conflicts occupy the center of various tragedies along time all over the world. This happens because society persists in promoting cultural practices where competition, violence, and aggressivity are either tolerated or encouraged, therefore the majority of people do not internalize values, feelings or experiences related to a culture of peace in their lives. A Culture of Peace is definitely related to cooperation and non-violent problem resolutions. Human developmental process is dynamic and continuous, making possible the (re)construction of values, beliefs, emotions and expectations to be developed in families, schools and society at large. The culture of peace is conceived as a permanent process oriented to tolerance, solidarity and mutual sharing on a daily basis, a culture that respects individual rights, pluralism, and that grants freedom and free positioning. It avoids violent conflicts solving them in their first manifestation. Taking into account the socio-historical context of Tocantins' Military Police, the present study aims at analyzing and understanding the multiple components of concepts such as violence prevention, and Culture of Peace promotion in the discourse of the officers. The ultimate aim is to initiate the elaboration processes and intervention programs, which can lead to the construction of such culture within the context of the Military Police. The methodology used was qualitative, including semi-structured interviews that allowed for the identification of empirical indicators constructed along interviewer-interviewee interactions. Interviews were carried out and in-depth analyzed with six participants, four men and two women, selected from a broader study. The analytical procedures were based on an interpretive-constructive approach. Participant's discourses showed many difficulties concerning the conceptualization and discussion about the Culture of Peace topic. They had difficulties to conceptualize and admit the existence of positive conflicts, and they also do not see themselves as agents in charge of promoting peace at any context, including their own families. However, they gave many suggestions for such peace construction within the military institution, and all participants said they would be volunteers in such endeavor, even though they could not say how or what they could do. This research major goal was then to construct knowledge in order to collaborate in the development of values and competences able to empower the officers to act as agents of a Culture of Peace, as they perform their numerous actions within as well as outside the institution.

Key-words: Culture of Peace, Sociocultural constructivism, Values, Military Police.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iv
EPÍGRAFE	v
RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
LISTA DE TABELAS	x
I – INTRODUÇÃO	1
II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	4
Capítulo I – Desenvolvimento Humano e Cultura de Paz	4
1.1- Cultura e Desenvolvimento	4
1.2- Conceituando Paz, Cultura de Paz, Conflito e Violência como processos culturais	8
Capítulo II – Socialização, Práticas Culturais e Valores	16
2.1 – Interdependência social: Cooperação, Competição, Individualismo	16
2.2 – Virtudes, Cidadania e Direitos Humanos	18
2.3 – Resolução pacífica de Conflitos	22
Capítulo III – A Polícia Militar como Instituição Social.....	24
3.1 – Missão e Valores	24
3.2 - Atuação Social	26
3.3– Iniciativas existentes / em andamento	26
III – OBJETIVOS	31
IV – METODOLOGIA	32
1 – Reflexões Metodológicas	32
1.2 – A Entrevista como Procedimento Metodológico	34
2 – Método	35
2.1 – Participantes	35
2.2 – Materiais e equipamentos	36
2.3 – Local	36
2.4 – Procedimentos	36
2.4.1 – Contato com a Polícia Militar do Tocantins	36
2.4.2 – Procedimento de obtenção de informações	37
2.4.3 – Entrevistas Semi-Estruturadas	37
2.5 – Procedimentos de Análise	38
2.5.1 – Análise Interpretativa das Entrevistas	38
V – RESULTADOS	40
Entrevista Sara (PM1)	40
Entrevista Pedro (PM2)	53
Entrevista Felipe (PM3)	70
Entrevista Lucas (PM4)	88
Entrevista Verônica (PM5)	100
Entrevista Marcos (PM6)	114
VI – DISCUSSÃO	127
1 – Visão da Polícia Militar como instituição	128
2 – Conceito de Paz e Cultura de Paz	131
3 – Definição de Conflito	133

4 – A Cultura de Paz na comunidade, na escola e na família	134
5 – As pessoas mais velhas não mudam	137
6 – O policial militar como modelo social	139
7 – Expectativas para construir uma Cultura de Paz na Polícia Militar	140
VII – CONSIDERAÇÕES FINAIS	142
VIII – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	144
ANEXOS	150
Anexo 1 – Roteiro das Entrevistas semi-estruturadas	151
Anexo 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	153
Anexo 3 – Autorização do Comitê de Ética e Pesquisa – UnB	155
Anexo 4 – Termo de Ciência do Comando da Polícia Militar	156

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Informações sobre os policiais militares participantes da pesquisa	35
Tabela 2 – Informações sobre as entrevistas semi-estruturadas	38

I – INTRODUÇÃO

A sociedade pós-moderna apresenta uma configuração social bastante diversificada, onde crenças e valores são diretamente influenciados pelo contexto sócio-histórico-cultural em que a pessoa está inserida. As transformações e construções humanas decorrem tanto de um processo interno quanto externo, permeados pelos diversos agentes que compõem a sociedade. O desenvolvimento humano, portanto, é fruto da interação de uma série de fatores e, sobretudo, das relações aí estabelecidas.

A partir dessa idéia, surgiu o interesse na seguinte questão: como o ser humano desenvolve suas ações vislumbrando a paz ou a violência? Fazendo um recorte para um contexto específico, foi escolhida a Polícia Militar como campo de pesquisa, por suas peculiaridades de atuação social, sendo por vezes preventiva e por vezes coerciva, e por ser o campo de trabalho da pesquisadora.

Dessa forma, este estudo buscou investigar e compreender como o sistema de crenças e valores pessoais, permeado pela instituição militar, influencia as convicções e ações de policiais militares para a construção de uma Cultura de Paz neste contexto específico. Acredita-se que estes profissionais podem desenvolver valores e competências que os levem a serem promotores dessa cultura nas diversas funções que desempenham, dentro e fora da corporação.

Na perspectiva sociocultural construtivista aqui adotada, a Paz é concebida como um conceito caracterizado pela convivência cooperativa entre seres humanos em geral, ou seja, como um conceito positivo e não como a simples ausência de conflitos ou enfrentamentos. Nesse sentido, faz-se necessário compreender quais as práticas e concepções estão presentes na vida dos policiais militares para pensar em sua atuação, visando a construção de uma Cultura de Paz. O desenvolvimento dessa visão de vida e de trabalho, vinculada à noção da paz, busca promover um aprimoramento concreto na prestação de serviços da instituição, sempre de forma articulada com os demais setores da sociedade.

A realidade atual da Polícia Militar no Brasil tem por objetivo aperfeiçoar a qualidade das relações entre o policial e a sociedade, de forma que este seja um mediador de conflitos, utilizando o poder de polícia somente em casos extremamente necessários. O

ideal da Polícia Comunitária propõe que os policiais estejam preparados para lidar com os problemas cotidianos dos cidadãos comuns, de forma preventiva e não somente coerciva, como há anos se postulava.

Segundo a Constituição Federal as Polícias Militares são forças auxiliares do Exército e têm como principal atribuição o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública. Isso significa que a presença do policial militar na rua exige um contato direto com as pessoas da comunidade, o qual pode se tornar ainda mais amplo, abrangente e eficaz na construção de uma Cultura de Paz no contexto geral da própria sociedade.

Nesse sentido e buscando compreender melhor esse processo de construção da Cultura de Paz no contexto da Polícia Militar, este trabalho começa explicitando algumas concepções sobre o desenvolvimento humano e a cultura. Com o aporte na Psicologia Cultural, buscou-se enfatizar teorias psicológicas que se dedicam ao estudo do desenvolvimento humano por suas valiosas contribuições para a compreensão do tema. Após a introdução, na segunda parte o trabalho, há uma referência aos principais pressupostos e fundamentos teóricos da psicologia do desenvolvimento na perspectiva sociocultural construtivista, que serviu como fundamentação teórico-metodológica para a realização do estudo. Enfocou-se, de modo particular, aspectos fundamentais para a análise e compreensão da Cultura de Paz, assim como os aspectos específicos da Polícia Militar como instituição social que se constituíram como foco de análise ao longo do trabalho.

Na terceira parte da dissertação, são apresentados os objetivos gerais e específicos. Na quarta parte, apresentamos algumas reflexões metodológicas considerando o processo de construção do conhecimento científico no campo do desenvolvimento humano, bem como explicitamos o método de investigação, os participantes da pesquisa e os procedimentos adotados.

Na quinta parte, apresentamos os resultados com a análise dos indicadores empíricos identificados durante as entrevistas. Os resultados aparecem em uma seqüência que permite uma análise construtivo-interpretativa do discurso de cada participante. Na sexta parte, retomamos e integramos os principais resultados, realizando uma discussão, reflexão geral sobre como a Cultura de Paz é algo possível e viável em uma instituição militar. A partir dessa discussão, tecemos as considerações finais e as implicações do estudo.

É importante ressaltar que as análises realizadas no contexto deste trabalho não tiveram como objetivo julgar opiniões, crenças ou valores pessoais ou institucionais dos policiais militares entrevistados, mas investigar como essas características individuais permeadas pelos valores institucionais podem gerar um contexto capaz de fomentar uma Cultura de Paz. Tal investigação tem a intenção de propor uma reflexão crítica e construtiva sobre as ações destes profissionais como modelos sociais e no próprio atendimento que é prestado à sociedade, visando à promoção da Paz. Afinal, a Polícia Militar e as ações de seus profissionais tendem a refletir seus valores e missões, compartilhadas socioculturalmente, todos contribuindo para a configuração da sociedade contemporânea.

II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Estudar, refletir sobre e compreender o ser humano envolve uma gama de fatores que se entrelaçam para constituí-lo com tal. Buscar uma configuração social onde as pessoas possam interagir de forma cooperativa e construtiva, entretanto, demanda entender como alguns conceitos mediam o comportamento humano e as interações sociais que, em última análise, vão sendo constituídos ao longo dos processos de socialização na família, nas escolas, e nos mais variados setores da sociedade (Branco, 2006). Neste trabalho, a categoria conflito surge como um aspecto importante, visto que pode significar impulso para o desenvolvimento da pessoa (Valsiner & Cairns, 1992), ou por outro lado, violência geradora de desrespeito e violação dos Direitos Humanos. Pretende-se analisar e discutir a questão do conflito positivo e negativo, sendo essa questão geradora de violências especialmente destacada diante da função específica da Polícia Militar. Utilizando uma perspectiva teórica de natureza complexa e dinâmica, vale ressaltar que ambos os tipos de conflito não são necessariamente antagônicos, sendo possível, por exemplo, que conflitos potencialmente negativos sejam transformados em positivos, pela mediação adequada dos profissionais que participam do processo de confronto em questão.

Capítulo 1 – Desenvolvimento Humano e Cultura de Paz

1.3- *Cultura e Desenvolvimento*

O desenvolvimento humano constitui um processo dinâmico e se tornou um paradoxo ou uma crítica ao biologismo e estados universais. A socialização, que consiste em práticas e valores orientados para objetivos sociais, vem sendo ao longo da história da psicologia exigindo cada vez mais estudos e investigação, face à ênfase no desenvolvimento da dimensão cognitiva. A consideração da cultura e a importância das interações sociais destacada pela escola histórico-cultural de Vygotsky (1989) têm levado a verdadeiras quebras de paradigma, bem como ao surgimento de discussões sobre a complexidade do ser humano e a visão sistêmica de todo esse processo.

Nesse sentido, estudar, refletir e compreender o ser humano envolve uma gama de fatores que se entrelaçam para constituí-lo com tal. Buscar uma configuração social onde as pessoas possam interagir de forma cooperativa e construtiva, entretanto, demanda entender como alguns conceitos mediam o comportamento humano e as interações sociais. Tais conceitos, vão sendo construídos ao longo dos processos de socialização na família, nas escolas, e nos mais variados setores da sociedade (Branco, 2006), uma vez que o ser humano deve ser compreendido em sua totalidade.

O desenvolvimento humano é aqui entendido como um processo de mudanças que ocorrem ao longo das interações entre os indivíduos e os contextos socioculturais nos quais estão inseridos, especialmente por meio da experiência ativa e de suas características pessoais (Branco, 2003). Na sociedade em geral ou em contextos específicos como determinados grupos ou instituições, tais interações produzem efeitos interessantes e muito significativos para atuação de seus membros.

Segundo a perspectiva sociogenética estudada e desenvolvida por Vygotsky (1989), o ser humano se constitui sócio-historicamente através de um processo no qual a cultura é parte essencial da construção das funções psicológicas superiores. Para o autor, tais funções manifestam-se primeiramente no nível das interações sociais, para depois tornarem-se funções internas individuais. Em uma perspectiva dialógica, o indivíduo transforma e é transformado pelo seu contexto cultural ao mesmo tempo. De acordo com essa visão enfatizada por Vygotsky (1989), as funções mentais superiores ocorrem, primeiramente, no nível das interações sociais e depois no nível intra-psíquico. Ou seja, o processo de socialização é algo que acontece de fora pra dentro. Branco e Mettel (1995) compartilham essa idéia e afirmam que ao estudar a interação social é imprescindível levar em consideração contexto histórico-cultural no interior do qual se dão as interações. Não apenas em seu sentido mais amplo, social e institucional, mas também no sentido dos significados, valores, regras e expectativas que estão a cada instante sendo negociados no interior de cada grupo específico.

Com base na idéia de que o ser humano, seja criança ou adulto, está em constante desenvolvimento, Rogoff (2005) concebe o desenvolvimento como a transformação da participação das pessoas em atividades socioculturais contínuas que se modificam com o envolvimento de indivíduos ao longo do tempo e em sucessivas gerações. A autora refere-

se à teoria histórico-cultural de Vygotsky, reafirmando que “os esforços individuais não são separados dos tipos de atividades nos quais as pessoas se envolvem e dos tipos de instituições de que fazem parte” (p. 50). Rogoff afirma que na perspectiva sociocultural:

(...) a cultura não é uma entidade que influencia os indivíduos. Em lugar disso, as pessoas contribuem para a criação de processos culturais e estes contribuem para a criação de pessoas. Dessa forma, os processos individuais e culturais são mutuamente constitutivos e não definidos separadamente (2005, p. 51).

Entende-se, assim, que o desenvolvimento humano precisa ser estudado a partir de uma visão multifacetada, envolvendo todas as dimensões da pessoa e os papéis que desempenha em seu contexto sociocultural. Pensar aqui em práticas institucionais e na modalidade de participação dos membros da instituição social pode, portanto, ser um caminho produtivo para implementar transformação e desenvolvimento, seja em nível pessoal ou institucional, tema de interesse no contexto deste trabalho.

Nesse sentido, Branco (2006) ressalta que a cultura coletiva é importante para desenvolvimento do sistema de valores e crenças do ser humano, pois estes promovem certas formas de conduta social. Também Valsiner (2007) postula que os significados compartilhados da cultura coletiva, entre eles normas e regras sociais, acabam por conduzir as práticas sociais diárias. A cultura pessoal, para este autor, é constituída pelos significados que cada indivíduo internaliza e que regem seu comportamento, crenças e valores. Nessa visão as duas formas de cultura — individual e coletiva — interagem dialeticamente proporcionando o desenvolvimento e a relativa adaptação do indivíduo ao seu contexto sociocultural.

De acordo com Sifuentes, Dessen e Lopes de Oliveira (2007) a participação do indivíduo na construção do mundo social possibilita a emergência de diferentes significações, que podem transformar o curso de seu desenvolvimento, assim como afetar a dinâmica do meio sociocultural em que está inserido. Por outro lado, as autoras concordam com os estudos de Valsiner (2003), postulando que as práticas sociais afetam as significações e construções simbólicas da pessoa em uma relação bidirecional.

Na psicologia do desenvolvimento, a discussão teórica e conceitual que envolve os processos de socialização vem sendo considerada, segundo Palmieri e Branco (2004), no nível das ações ou comportamentos observáveis, isto é, estudos têm sido realizados para

investigar a ocorrência de comportamentos caracterizados como pró ou anti-sociais. De uma forma geral, a maioria dos autores por elas pesquisados concorda que os comportamentos pró-sociais são aqueles que representam ações ou atividades consideradas como socialmente positivas, visando atender às necessidades e ao bem-estar de outras pessoas, como, por exemplo, o altruísmo, a generosidade, a cooperação, os sentimentos de empatia e simpatia, etc.

Os significados culturais são construídos por meio de processos de internalização e externalização, e não apenas como repetição. É um processo que pressupõe transformações constantes, tanto em nível individual quanto coletivo, sendo aqui entendido como parte essencial de uma perspectiva sociocultural.

A perspectiva sociocultural construtivista é relativamente recente na Psicologia, considerando as potencialidades individuais e o contexto social como partes fundamentais do processo de construção da cultura ao longo do tempo. O termo “construtivista” refere-se à relevância do sujeito ativo, co-construtivo e atuante em seu próprio desenvolvimento. Nessa perspectiva a cultura é vista como fator constitutivo do sujeito, tanto em seu aspecto físico como psicológico. Assim sendo, fora deste contexto específico não seria possível considerar determinadas funções psicológicas tipicamente humanas, como, a cognição, a memória, o pensamento abstrato e a autoconsciência (Branco, 2006; Madureira & Branco, 2005; Valsiner, 2007).

Valsiner (1989), fala, ainda, sobre irreversibilidade do tempo, que é sempre associada à emergência de novos conceitos. Deve-se considerar que a organização temporal do fenômeno psicológico é um fator que elucidada a compreensão do desenvolvimento humano, observando a seqüência de eventos durante um determinado tempo. A partir disso, deve-se procurar compreender como os novos eventos decorrem de eventos anteriores e influenciam as ações humanas. Assim, o autor considera o desenvolvimento humano como processo de uma seqüência de saltos qualitativos, caracterizada pela emergência de funções psicológicas superiores e pela transformação que geram novas funções e padrões psicológicos ao longo do tempo.

Na perspectiva sociocultural construtivista, a cultura não é uma entidade estática e não determina linearmente o desenvolvimento individual. É justamente nesta direção que Valsiner (1998) propõe o conceito de *separação inclusiva*, que pretende assegurar a

diferença estrutural entre o indivíduo e o contexto sociocultural, resguardando o caráter de interdependência sistêmica entre ambos. Portanto, o indivíduo não é independente do contexto cultural em que se encontra inserido, mas também não é mero reflexo deste contexto. O indivíduo mantém uma relação de relativa autonomia e de constituição recíproca com o contexto. A ênfase no papel ativo, consciente e intencional do sujeito psicológico está relacionada a uma concepção dinâmica da cultura. A cultura engloba tanto a dimensão material, cristalizada nos produtos culturais, como a dimensão simbólica, fluida, presente nos processos culturais de significação do mundo e de si mesma (Madureira & Branco, 2005).

A cultura é vista como um sistema aberto, onde o desenvolvimento acontece entre sistemas que se influenciam mutuamente. Por isso, o fenômeno do desenvolvimento exige um estudo sistêmico e multidisciplinar, onde o objeto do estudo tem uma relação interdependente com o seu ambiente (Valsiner, 1989, 2007). Dessa forma torna-se impossível dissociar sujeito e objeto do conhecimento na perspectiva sociocultural construtivista.

Esses conceitos consolidam, portanto, a idéia de que ações e interações voltadas para a paz podem ser desenvolvidas e dependem tanto dos sujeitos quanto das instituições envolvidas no processo. Nesse sentido, as instituições têm fundamental importância na construção da Cultura de Paz, uma vez que compõem a rede de relações e interações socioculturais de seus membros, desempenhando um importante papel social. Dessa forma, a instituição também precisa estar aberta às mudanças demandadas pela sociedade contemporânea.

1.2 – Conceituando Paz, Cultura de Paz, Conflito e Violência como processos culturais

Paz

De acordo com Guimarães (2003) os estudos sobre a paz começam a se libertar do domínio dos estudos militares ou sobre a guerra, para ganhar autonomia e abrangência própria. A própria problemática da paz está sendo circunscrita de forma abrangente, desde aspectos psicológicos, passando pela organização sócio-econômica e política, até atingir o plano cultural. Proliferam os estudos sobre cultura de violência/Cultura de Paz,

estimulados, especialmente, pela UNESCO. As análises compreendem desde a recusa categórica de que a guerra esteja inscrita no programa genético humano até a proposição de novas perspectivas, passando pelo desvelamento dos mecanismos de formação de uma cultura de violência e pelo conhecimento do papel de certas agências, na expressão e produção dessa violência, tais como os meios de comunicação, a escola, a família, as instituições religiosas, o lazer. Este interesse mundial fez a Organização das Nações Unidas (ONU) declarar o ano 2000 como “Ano Internacional por uma Cultura de Paz”, promovendo uma mobilização mundial em torno da temática.

O documento chamado Manifesto 2000, por uma Cultura de Paz e Não-Violência, definiu Cultura de Paz como um conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida de pessoas, grupos e nações baseados no respeito pleno à vida e na promoção dos Direitos Humanos e das liberdades fundamentais, na prática da não-violência por meio da educação, do diálogo e da cooperação, podendo ser uma estratégia política para a transformação da realidade social.

O Manifesto objetivou a promoção da conscientização e do comportamento individuais. Afirma que é da responsabilidade de cada ser humano traduzir valores, atitudes e padrões de comportamento que inspiram a Cultura de Paz na vida cotidiana, no contexto da família, do trabalho, do bairro, cidade ou região, tornando-se um propagador da tolerância, da solidariedade e da mediação.

No ano 2000, 100 milhões de pessoas decidiram criar um mundo novo, assinando o Manifesto. Assim, as pessoas comprometeram-se a passar adiante os valores da paz, da tolerância e da solidariedade e converter em realidade e cotidiano os valores, as atitudes e os comportamentos que inspiram a Cultura de Paz.

A construção de uma Cultura de Paz torna possível o desenvolvimento duradouro, a proteção do ambiente natural e a satisfação pessoal de cada ser humano, por isso a proposta do Manifesto engloba seis aspectos:

- 1- Respeitar a vida e a dignidade de cada ser humano sem discriminação nem preconceito;
- 2- Praticar a não-violência ativa, rejeitando a violência em todas suas formas: física, sexual, psicológica, econômica e social, em particular contra os mais fracos e vulneráveis;

- 3- Compartilhar o meu tempo e meus recursos materiais no cultivo da generosidade e por um fim à exclusão, à injustiça e à opressão político-econômica;
- 4- Defender a liberdade de expressão e a diversidade cultural privilegiando sempre o diálogo, sem ceder ao fanatismo, à difamação e à rejeição;
- 5- Promover um consumo responsável e um modo de desenvolvimento que respeitem todas as formas de vida e o equilíbrio dos recursos naturais do planeta;

Segundo o Ministério da Saúde (2009), a paz é um fenômeno complexo que envolve a construção de uma estrutura social e de relações sociais em que exista justiça, igualdade, respeito, liberdade, e que seja caracterizada pela ausência de todo o tipo de violência. Está relacionada ao desenvolvimento, aos Direitos Humanos, à diversidade e à cooperação entre pessoas, grupos ou nações.

De acordo com Jares (2002), a paz pode ser entendida como “um fenômeno amplo e complexo que exige uma compreensão multidimensional” (p. 131). Partindo-se do pressuposto que o conceito de paz adquire diferentes significados nos diferentes contextos socioculturais, somente através da adoção de uma visão ampla será possível melhor compreender a paz em seus processos e resultados.

Na visão de Dusi (2006), a paz é reconhecida não somente como a ausência de conflitos, mas como um processo positivo, dinâmico e participativo em que se promove o diálogo e a resolução de conflitos em um espírito de cooperação. Dessa forma, a paz envolve uma visão de construção, ação e investimento pessoal e coletivo, que pode modificar as pessoas e o mundo à sua volta através das interações concretas entre as pessoas.

Um grande estudioso da paz, Galtung (1986) propôs o conceito de paz a partir de duas definições: a paz negativa, definida como ausência de violência e organizada a partir de grandes grupos como países, raças e etnias; e a paz positiva, definida a partir da cooperação e integração entre esses grandes grupos. O autor argumenta que o conceito de paz positiva deve ser explorado, uma vez que movimenta as pessoas em seus contextos.

Guimarães (2005) concorda com essa visão e propõe uma noção de paz muito mais processual, multicultural e dialógica do que um estado de espírito. Afirma que a paz deve ser pautada em ações concretas e não em ideais.

Jares (2002) reafirma que a paz se refere, pois, a uma estrutura e a relações sociais caracterizadas não só pela ausência de todo tipo de violência, mas pela presença da justiça, da igualdade, do respeito e da liberdade, valores humanistas reconhecidos na Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

Nessa mesma concepção, Milani (2003a) afirma que um cidadão “da paz” transcende a visão de um indivíduo não-violento. A paz é construída nas ações e interações cotidianas, envolvendo os mais diversos tipos de relações, caracterizando um movimento que é ampliado à promoção da Cultura de Paz. Na visão deste autor construir uma Cultura de Paz é promover as transformações necessárias e indispensáveis para que a paz seja o princípio governante de todas as relações humanas e sociais. Para tanto, define dois níveis básicos de ações: *micro* e *macro*. O primeiro refere-se ao indivíduo, seu comportamento, suas relações, sua vida cotidiana, trabalho, família, e todas as ações que podem ser construídas individualmente. O segundo refere-se ao coletivo, aos processos sociais, às mudanças estruturais, políticas públicas, programas educativos, buscando integrá-los à dinâmica social. Os dois níveis são interdependentes e precisam ser desenvolvidos concomitantemente.

Segundo Galtung (2003), a paz só pode se basear na igualdade e na equidade. Uma estrutura baseada em desigualdade, iniquidade e assimetria fundamentais gerará problemas. A igualdade de direitos é uma das contribuições ocidentais à Cultura de Paz. O estado de exceção é o oposto, daí ser ele antitético à paz. Isto vale para gêneros e gerações, para grupos sociais, para estados e nações, regiões e civilizações.

Trazendo a discussão para a realidade de nosso país Ricardo Balestreri (2003) lançou o livro “Na inquietude da Paz”. Este reuniu diversos estudiosos da paz em nosso país, com o objetivo de criar provocações intelectuais visando à superação do discurso banalizado e rasteiro sobre a violência. Teve também o intuito de pensar criativamente os caminhos da paz, especialmente aqueles que podem e devem ser trilhados pela parceria escola-comunidade-operadores de segurança pública, dentre os quais encontram-se os policiais militares participantes dessa pesquisa.

Balestreri (2003) pondera que o tema da paz está, portanto, longe de ser tão somente um macro-tema sócio-político-econômico, que mira a superação dos grandes conflitos históricos de massa, carrega uma gravidade individual, pessoal, nominal, irrecusável e

intransferível. Essa é, segundo o autor, uma reflexão feliz e, ao mesmo tempo, perturbadora. Feliz porque, como toda reflexão, pode apontar alternativas e perturbadora, porque o mundo não vivencia, com real determinação, uma Cultura de Paz.

Cultura de Paz

A Cultura de Paz constitui-se, assim, um processo dinâmico que ocorre de forma individual e coletiva, buscando transformar as mais diversas sociedades. De acordo com a perspectiva sociocultural construtivista do desenvolvimento, o contexto sociocultural em que a pessoa está inserida atua de forma fundamental na construção dos mais diversos conceitos, valores e padrões de interação (Branco, 2006; Rogoff, 2005; Valsiner, 2007), podendo gerar sujeitos agressivos ou pacíficos, a depender da prevalência de práticas violentas, ou de cooperação, entre as pessoas. Em outras palavras, um contexto cultural que valorize a paz de forma concreta tende a gerar pessoas comprometidas com a paz, e vice-versa (Milani & Branco, 2004). Isto porque o conceito de “paz” não pode ser visto apenas do ponto de vista teórico, ou ideal, mas deve ser analisado em termos das práticas culturais concretas para a resolução de problemas, que levam a ações específicas. A resolução do conflito deve ocorrer pela violência ou pela negociação? Por que não prevenir a violência, encontrando soluções negociadas e construtivas para as divergências interpessoais, ou intergrupais? Pode-se afirmar que as ações que buscam construir e manter a paz, nos mais diversos contextos são, sim, passíveis de serem desenvolvidas, saindo do plano das intenções para o plano das ações concretas.

A UNESCO tem agido sempre de acordo com os princípios delineados no preâmbulo de seu Ato Constitutivo (1991) e reafirma a idéia de que: "uma vez que as guerras começam na mente dos homens, é na mente dos homens que as defesas da paz devem ser construídas" (p. 6). Nesse sentido, a Cultura de Paz pode ser pensada como uma filosofia de vida. Essa idéia é compartilhada por Callado (2004), que a caracteriza como a busca coletiva de um modo de vida que contribua para a construção de um mundo marcado pela justiça, solidariedade e paz. Esta busca procura resolver os problemas por meio do diálogo, da negociação e da mediação, de forma a minimizar a violência e favorecer a cooperação e o entendimento (Senna, 2007).

A passagem da cultura da violência para uma Cultura de Paz exige desconstruir a legitimidade do uso da violência como instrumento de resolução de conflitos. Melman, Ciliberti, Aoki e Figueira Junior (2009) concordam que é preciso reconhecer a violência como algo que fere a dignidade humana, tanto da vítima quanto do agressor. Ou seja, todos acabam sendo prejudicados de alguma forma. Da mesma forma que a presença da violência na vida cotidiana é algo real, também é possível compreender que existem outras escolhas e que os impasses podem ser superados por meio do diálogo e da negociação (Bohm, 2005).

Em resumo, a Cultura de Paz está intrinsecamente relacionada à prevenção e à resolução não-violenta dos conflitos. É uma cultura baseada em tolerância, solidariedade e compartilhamento em base cotidiana, uma cultura que respeita os direitos individuais, o princípio do pluralismo, que assegura e sustenta a liberdade de opinião. Ela se empenha em prevenir conflitos resolvendo-os em suas fontes ou origens. A construção da Cultura de Paz não é apenas viável, mas possível e necessária para fomentar pessoas melhores e, conseqüentemente, sociedades melhores (Jares, 2002). O desenvolvimento humano é contínuo e dinâmico, bem como a elaboração e vivência do conceito de paz, e tais características favorecem as transformações individuais e coletivas, rumo ao ideal de melhoria da qualidade da vida.

Conflito

Conflitos declarados e não-declarados geradores de violência têm sido protagonistas de grandes tragédias ao longo do tempo em todo o mundo. Isso ocorre porque as pessoas não internalizam o sentimento de paz como um valor social importante em suas vidas. Isto se verifica em diferentes níveis, desde o nível micro— como nas famílias, escolas etc.— como em nível urbano, regional, nacional ou mesmo internacional.

Jares (2002) define o conflito como “um tipo de situação na qual as pessoas ou os grupos sociais buscam ou percebem metas opostas, afirmam valores antagônicos ou têm interesses divergentes, ou seja, é um fenômeno de incompatibilidade” (p. 135). Ressalta que a paz nega a violência, porém não os conflitos, pois estes fazem parte da vida. Assim, no processo de construção da paz há presença de conflitos, mas a grande diferença está em que contextos específicos eles surgem, e como eles são resolvidos. O autor recorre às definições de Ross, que denomina o conflito como “fenômeno evolutivo: não se pode dizer que o

conflito seja um acontecimento de um único momento, mas é preciso antes considerá-lo como um fenômeno evolutivo” (p.136). Já Smith, também citado no estudo, relata que o conflito “é um fenômeno indispensável para o crescimento e desenvolvimento do indivíduo e da sociedade” (p. 141). Atua, portanto, como uma força motivadora de mudanças individuais e sociais, a partir da qual é possível trilhar o caminho em direção à paz. Dessa forma, torna-se possível promover os processos construtivos que irão pouco a pouco gerando uma Cultura de Paz no contexto da sociedade.

O conflito é algo inerente ao ser humano. Onde existe relação, relacionamentos, necessariamente haverá conflito. E estes, os conflitos, são de grande importância na própria promoção do desenvolvimento humano (Valsiner & Cairns, 1992), particularmente aqueles que os autores consideram como conflitos tipicamente construtivos.

Conflitos entre pessoas, grupos e organizações são inevitáveis. A diversidade é geradora de conflitos, e não devemos necessariamente evitá-los. Segundo Melman *et al*, (2009), os conflitos são essenciais para o aprimoramento das relações entre os seres humanos, e para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária, democrática e plural.

Percebe-se, porém, muita resistência das pessoas em admitir o conflito como algo positivo. Isto ocorre pelo fato de não saberem diferenciar divergências e posicionamentos distintos de violência e agressividade, que eliminam a diferença pela imposição daquele que detém maior poder.

Violência

A violência, frequentemente, está associada à agressão, e ultrapassa o limite estabelecido pela necessidade de respeito e consideração pelos outros, seja em nível pessoal ou institucional. A violência impede e dificulta o desenvolvimento individual e social, e, ao se tornar uma prática cultural corriqueira, acaba por gerar significados no contexto sociocultural que certamente dificulta a promoção da paz e a melhora na qualidade de vida das pessoas.

Nos estudos de Muller (2007) sobre a violência, o autor postula que a agressividade, a força e a luta não devem ser identificadas com a violência. A agressividade e a força exercidas na luta, permitem a mediação do conflito. No entanto, a violência é uma

desorganização do conflito, a violência inibe o funcionamento do conflito e não lhe permite desempenhar sua função de estabelecer o acordo entre as partes. Não há paz sem justiça e não há justiça sem luta, mas as lutas devem acontecer a partir de meios não-violentos.

Fittipaldi (2007) concorda com essa ideia e afirma que a violência não é natural, não faz parte da natureza humana, mas a agressividade sim, “é constitutiva do ser humano, definida como a capacidade de combatividade, de afirmação de si, de encarar o outro sem esquivar-se” (p. 25). A autora pondera que a ação não-violenta coletiva deve permitir canalizar a agressividade que é natural, de forma que ela não seja externalizada através de uma violência destruidora, que acabará gerando e mantendo uma cadeia de outras violências e injustiças. Deve sim, ser transformada em ações coerentes em prol da Cultura de Paz. Nesse sentido, a autora cita a frase de Muller: “a violência constitui uma perversão da agressividade” (p.25). O que nos ajuda a esclarecer e diferenciar essas duas forças que mobilizam e conduzem o comportamento humano, tanto individual quanto coletivamente.

Segundo o Ministério da Saúde (2009), a violência é um problema social de grande dimensão que afeta toda a sociedade, atingindo crianças, adolescentes, homens e mulheres, durante diferentes períodos de vida ou por toda a vida dessas pessoas. É responsável no mundo inteiro por adoecimento, perdas e mortes e se manifesta através de ações realizadas por indivíduos, grupos, classes e nações, provocando danos físicos, emocionais e/ou espirituais a si próprios ou a outros.

A expressão da violência, em qualquer uma de suas formas, pressupõe a existência de um conflito não mediado, ou não resolvido adequadamente. Dessa forma, entende-se que a violência é uma forma de conflito declarado, definido por aquele que detém maior poder e que não reclama negociações, o que acaba por implicar na ausência da paz, especialmente no âmbito do social, do coletivo.

Galtung (2006), distingue dois tipos de violência: física e psicológica. A primeira pode ser direta, quando o uso da força provoca danos corporais, ou indireta, quando há exploração de qualquer ordem. A segunda, a violência simbólica, também pode ser direta, de forma verbal ou não verbal, como indireta, quando há a destruição de bens culturais ou símbolos valorizados quer por pessoas, quer por grupos específicos.

Nos estudos de Minayo (1994) sobre violência, a autora afirma que se trata de um complexo e dinâmico fenômeno biopsicossocial, cujo espaço de criação e desenvolvimento

é a vida em sociedade. Quando analisada nas suas expressões concretas permite ser assumida como objeto de reflexão e superação. Na medida em que é definida como "uma relação humana", pode-se compreendê-la também como um comportamento culturalmente aprendido, e que passa a fazer parte dos padrões intrapsíquicos. Portanto, é um fenômeno que pode ser desconstruído (Minayo, 1999).

Milani (2003b) corrobora essa ideia e diz “sim, a violência pode ser prevenida, devido ao fato de não ser inerente à natureza humana” (p. 87). Segundo estudos do autor, cientistas do mundo inteiro são praticamente unânimes em afirmar que o comportamento violento não se constitui em algum tipo de impulso incontrolável, nem tem raízes biológicas ou genéticas. Assim sendo, se a agressão, a intolerância e o egoísmo são construídos no processo de aprendizado e convívio, podem também ser desconstruídos ou, melhor ainda, podem ser prevenidos. O autor defende que através da Educação será possível reduzir a violência a níveis muito mais baixos que os atuais. E ainda, que se esse processo educativo englobar todos os setores da sociedade numa verdadeira revolução cultural, gradualmente e em longo prazo, a violência se constituirá numa exceção do comportamento social.

Capítulo 2 – Socialização, Práticas Culturais e Valores

2.1 – Interdependência social: cooperação, competição, individualismo

Através do processo de socialização a cultura transmite seus valores, crenças e normas para o ser humano. Entretanto, não é um processo estático; pelo contrário, é um processo dinâmico que provoca condições diversas de desenvolvimento. Estudos mostram que a prática de ajudar pessoas é mais importante do que as regras morais para o desenvolvimento de comportamentos pró-sociais (Staub, 2003).

Segundo Branco (2006), o conceito de “socialização” nas ciências humanas, na educação e na psicologia tem sido um construto geralmente relegado a um plano de menor interesse teórico por estar associado ao treinamento para a convivência social. O seu caráter formativo mais amplo e sua participação central, por exemplo, nos processos constitutivos do *self*, têm sido especialmente desprezados. Por mais que a grande maioria dos autores

orientados por uma perspectiva sócio-histórico-cultural reafirme a indubitável inter-relação, ou integração, das dimensões cognitiva e sócio-afetiva, são poucos os que percebem a centralidade dos processos de socialização que dão origem à dimensão da motivação, sendo esta constituída pelas crenças e valores que estão sendo gerados as práticas socioculturais. O fundamental papel constitutivo da cultura no desenvolvimento humano dá-se nas experiências cotidianas de participação nas práticas socioculturais do grupo nas interações sociais (Rogoff, 2005).

Nos estudos de Palmieri e Branco (2004), as autoras relatam que Deutsch dá especial ênfase ao nível estrutural e contextual na promoção dos diversos processos de interação ou formas de participação no grupo. Além disso, Deutsch propõe a existência de dois níveis articulados de análise: o da estrutura e o da subjetividade. A proposta deste autor define a cooperação como o contexto interativo em que as ações de um participante favorecem o alcance do objetivo de ambos, sendo a competição caracterizada como a busca de objetivos mutuamente exclusivos, ou seja, quanto mais um indivíduo se aproxima de seu objetivo, mais o outro se afasta da possibilidade de alcançar o seu. Para ele, situações cooperativas ou competitivas se encontram em consonância com objetivos expressos nas interações em diferentes perspectivas e dimensões, ou seja, a estrutura favorece motivações individuais subjetivas semelhantes. Na visão das autoras, isto significa que contextos cooperativos tendem a facilitar ou promover dinâmicas interacionais cooperativas, mas não necessariamente, porque as pessoas podem interagir em desacordo com as regras do jogo se, em termos de motivação pessoal, estiverem orientadas em outra direção. Elas também destacam que normas e regras de natureza cooperativa e competitiva estabelecidas por um grupo social podem ser estruturadas dentro de um único contexto complexo, o qual organiza diferentes situações de relacionamento entre os indivíduos (Palmieri & Branco, 2004).

Branco (1998), em seus estudos sobre cooperação, a define como “ação ou trabalho conjunto com outros em busca de um objetivo comum” (p. 182). A autora enfatiza que a cooperação é uma forma de trabalho onde todos se beneficiam e se desenvolvem mutuamente. Palmieri e Branco (2004) destacam, por sua vez, que comportamentos pró-sociais podem incluir a cooperação, mas muitos são especialmente voltados para atender às necessidades e ao bem-estar de outras pessoas, como, por exemplo, o altruísmo, a

generosidade, a ajuda, e os sentimentos de empatia e simpatia. A motivação para tais comportamentos, no entanto, é continuamente estimulada ou reprimida por sugestões e práticas culturais.

Staub (1991) sugere que os valores sociais encontram-se dinamicamente organizados e hierarquicamente integrados no sistema motivacional da pessoa, aí incluindo outros elementos tais como, orientações para objetivos pessoais, necessidades, preferências e motivos, bem como formas internalizadas de normas, regras e hábitos específicos da cultura. Os valores sociais representam, para este autor, importante parte do sistema complexo da motivação social, pois os valores tendem a orientar e promover comportamentos e interações específicos ao longo do processo de socialização. Nessa visão, o comportamento pró-social é planejado para beneficiar outras pessoas e o altruísmo é o comportamento que pretende ajudar outras pessoas, visando melhorar seu bem-estar.

Conceitos como cooperação e ajuda, consolidam a idéia de que ações e interações voltadas para a paz podem ser desenvolvidas e dependem tanto dos sujeitos quanto das sociedades envolvidas no processo. Motivação e ações pró-sociais estão profundamente relacionadas à ética (normas coletivas) e à moralidade (princípios pessoais) (Freitag, 1997), e podem surgir com base em reflexões conscientes aplicadas à transformação individual, orientadas para a construção e vivência de práticas pró-sociais fundamentais para a construção de uma Cultura de Paz.

2.2 – Virtudes, Cidadania e Direitos Humanos

O mundo contemporâneo tem retomado discussões e reflexões sobre a ética e as virtudes na sociedade, o que já faz parte da humanidade desde seus primórdios. Isso demonstra uma preocupação eminente com as pessoas, suas ações e comportamentos no mundo moderno, onde o que se percebe é justamente o contrário: a falta de ética e de virtudes. Nesse sentido, o trabalho de Galán (2005), apresentado sob a forma de livro intitulado “Democracia y virtudes cívicas”, vem apresentar, discutir e ressaltar a importância das virtudes individuais no desempenho das atividades coletivas.

Branco (2011, comunicação oral) concordando com essa visão ressalta que as virtudes são sempre positivas sob o ponto de vista filosófico, são qualidades humanas relacionadas com sentido de excelência e responsabilidade social.

Nesse sentido, Camps (2005) também enfatiza que a sociedade atual democrática e liberal necessita de pessoas virtuosas tanto quanto necessitava a sociedade grega. É uma realidade que a idéia de conseguir excelência na atividade humana tem sido explorada em vários setores da vida, sendo mais enfatizada e exigida no mundo profissional. Entretanto, a psicologia pouco tem se dedicado a esta questão no que tange a vida e ao desenvolvimento para além da profissão.

A autora afirma que a virtude pública nasce com a definição aristotélica de homem como um animal político, com razão, que discute e toma decisões com sua comunidade. Pensar em uma comunidade específica e previamente formada, reforçada por evidentes traços culturais, ajudará a construir uma identidade moral que nos permite viver juntos sem nos destruirmos mutuamente. “O indivíduo que se propõe a ser verdadeiramente humano, que transforma a comunidade em que vive, sua profissão ou funções que exerce na comunidade, merece ser chamado de ético” (Camps, 2005, p. 23).

Camps (2005) afirma, ainda, que Aristóteles articulou sua teoria em torno de uma virtude central à capacidade de ser justo em cada momento: a sabedoria para decidir o que é mais adequado em cada situação. De acordo com a visão desta autora, a virtude da prudência está sendo cada vez mais necessária em nossa sociedade. Constata-se que sua demanda é crescente, sobretudo no mundo profissional, onde os exageros têm se tornado fonte de preocupação.

Galán (2005), por sua vez, reafirma a necessidade de virtudes públicas, enfatizando que a luta pela tolerância tem sido paralela à conquista da liberdade no mundo moderno. Ou seja, à medida que o ser humano conquista a liberdade para agir, também deveria adquirir tolerância para com os outros e responsabilidade por suas ações, promovendo a paz. O autor cita a famosa frase de Voltaire “a tolerância é patrimônio da humanidade” (p. 191) e compartilha a idéia, afirmando que essa é uma virtude primordial para o ser humano como ser necessariamente social.

A UNESCO, através da Declaração Mundial dos Princípios sobre a Tolerância, elaborada em 1995, ressalta que um dos caminhos para a paz é a tolerância e que ela deve

transformar as diferenças em harmonia, em qualquer contexto. “A tolerância é, antes de tudo, uma atitude ativa fundada no reconhecimento dos direitos universais da pessoa humana e das liberdades fundamentais do outro” (p. 11). Por isso a tolerância deve ser compreendida como “um princípio e uma virtude que torna a paz possível e contribui para substituir uma cultura de guerra por uma Cultura de Paz” (p. 11). Assim, a tolerância trabalha no sentido de que os seres humanos tenham o direito de viver em paz e de ser assim como são.

Valcárcel (2005) concorda com essa idéia e enfatiza que a liberdade e a igualdade são dois dos valores básicos de nossa convivência política e dos princípios articuladores da ética atual. Postula que a liberdade foi acompanhada por sua nova correspondente nas virtudes civis, a tolerância. Na mesma direção, Vallespín (2005) defende que a justiça é a virtude política por excelência, sendo um atributo tanto da pessoa quanto de sua comunidade. Ele também ressalta que as diferentes concepções de caráter moral que são atribuídas à categoria de ‘justo’, dependem de uma decisão prévia a respeito do que tem valor, do que merece aprovação moral no campo da ação social em um dado contexto. Para ele, a justiça pressupõe as idéias de equidade e imparcialidade na divisão social e do trabalho, ou seja, considerar as necessidades individuais para buscar soluções justas para todos.

A virtude da solidariedade é concebida por Vargas-Machuca (2005) como uma virtude moral que completa a justiça. Considera a solidariedade como uma das expressões da ação coletiva, particularmente aquela que remete ao interesse dos indivíduos pela promoção de bens públicos ou pelo bem-estar dos outros. A solidariedade moral não se associa a identificação mútua, nem a certo sentido de pertença a um mesmo grupo e nem à reciprocidade, se não que funda o reconhecimento, o respeito e a consideração que a pessoa deve aos outros nessa forma primordial do argumento moral que exige se imaginar a si próprio na situação de outras pessoas.

A idéia de virtude pública também engloba os valores e crenças transformados em ação. Os valores, assim com as virtudes, ajudam o ser humano a ser livre, e cada atitude individual acaba por refletir na vida coletiva, buscando melhorá-la. Camps (2005) reforça essa idéia dizendo que “a moral e as virtudes são uma tarefa individual, mas sua função é pública” (p. 31). Assim sendo, pode-se pensar nas virtudes públicas como necessárias ao

bom relacionamento no ambiente sócio-cultural onde a pessoa está inserida, bem como à promoção de uma Cultura de Paz.

Nesse mesmo sentido, os Direitos Humanos configuram atualmente uma grande temática discutida na interface entre as diversas Ciências, bem como no campo das políticas públicas. Em 1948, a Assembléia Geral da ONU proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, como um ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações. Tem como objetivo o esforço de cada indivíduo e cada órgão da sociedade, através do ensino e da educação, para promover o respeito aos direitos e liberdades, bem como a adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, para assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, entre todos os povos do mundo.

Torna-se essencial a concepção dos Direitos Humanos que incorpora a compreensão da cidadania embasadas nos princípios da liberdade, igualdade, diversidade, e na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos. Entende-se, assim, que o respeito aos Direitos Humanos é fundamental para o reconhecimento e a concretização da Cultura de Paz no mundo.

Fischmann (2001) discute como temática central dos Direitos Humanos a complexa relação entre o homem como sujeito de seu ser, a vivência de sua autonomia, e a definição da ordem jurídica, a ser experienciada não como prática de heteronomia, mas como construção de autonomias individuais, entrelaçadas e interdependentes. Segundo a autora, a obediência a algumas “normas básicas de convivência” constitui-se um gesto de maturidade, pela adesão aos valores da sociedade específica em que se vive. Ela reflete que a normatização e o contrato funcionam como formas de coerção social previstas, consideradas por todos como justas. Por outro lado, existem alguns elementos como a opressão e a injustiça, que, uma vez surgidos, podem significar uma ruptura do contrato social, frente à qual deve ser próprio da maturidade não mais obedecer, mas questionar.

A criação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, no âmbito do Ministério da Justiça, possibilitou o engajamento efetivo do Governo Federal em ações voltadas para a proteção e promoção de Direitos Humanos em nosso país. Nessa perspectiva, foi criado em 2003 um Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, visando contribuir para a criação de uma cultura universal dos Direitos Humanos direcionada¹:

¹ Fonte: Ministério da Justiça

- ao fortalecimento do respeito aos direitos e liberdades fundamentais do ser humano;
- ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e senso de dignidade;
- à prática da tolerância, do respeito à diversidade de gênero;
- à cultura da amizade entre todas as nações, povos indígenas e grupos raciais, étnicos, religiosos e lingüísticos;
- à possibilidade de todas as pessoas participarem efetivamente de uma sociedade livre.

Como pode-se observar, essa prerrogativa do Governo Federal entende que, através da educação, é possível construir uma cultura baseada nos Direitos Humanos, contribuindo incisivamente para a Cultura de Paz. Nesse sentido, pode-se afirmar que a defesa de um resultará no desenvolvimento do outro, sendo essa parceria irrefutável.

2.3 – Resolução pacífica de Conflitos

Buscando compreender a relação dialética entre o indivíduo e a sociedade, Valsiner (1989) e Valsiner e Cairns (1992) estudaram o princípio da separação inclusiva. Segundo este princípio, o indivíduo e a sociedade não devem ser vistos como opostos, mas como partes de um mesmo sistema interativo, que se sobrepõem e até se contradizem em contextos específicos, mas que mantêm uma relação de interdependência. O princípio da separação inclusiva, como explicado pelos autores citados, implica uma relação entre o sujeito e sociedade de forma que um constitui o outro e vice-versa, construindo ao mesmo tempo uma cultura pessoal, subjetiva, e uma cultura coletiva em constante interação.

Nos estudos de Valsiner (2007), ele argumenta que a cultura coletiva representa os significados adquiridos e socializados pelos diferentes contextos que a pessoa participa, incluindo normas, regras, valores e hábitos cotidianos. Já a cultura pessoal inclui significados que a pessoa internalizou, levando-se em consideração suas experiências, e que constitui normas, regras e valores individuais. A cultura pessoal torna-se uma reconstrução singular da cultura coletiva, a partir da inserção de novos elementos, permitindo romper com padrões socialmente construídos. Existe, portanto, uma relação dialética entre a cultura coletiva e a cultura pessoal, sendo que os padrões de comportamento nas duas esferas são submetidos a uma constante transformação, na medida em que as pessoas passam pelo processo de internalização e externalização.

Em seus estudos sobre o papel da cultura, Cole (1992) definiu mediação cultural como o instrumento para analisar os efeitos da cultura sobre o desenvolvimento. Nessa concepção a cultura não deve ser entendida como um mero aspecto do desenvolvimento humano, mas como um meio para gerar signos e significados que produzirão sentido e auxiliarão nesse processo. Dessa forma, a cultura contribui significativamente com o desenvolvimento do “ser” humano, ao mesmo tempo em que é por este construída dialeticamente.

Palmieri e Branco (2004) apontam que estudos têm sido realizados para investigar a ocorrência de comportamentos caracterizados como pró ou anti-sociais. De uma forma geral, a maioria dos autores por elas pesquisados concorda que os comportamentos pró-sociais são aqueles que representam ações ou atividades consideradas como socialmente positivas, visando atender às necessidades e ao bem-estar de outras pessoas, como, por exemplo, o altruísmo, a generosidade, a cooperação, os sentimentos de empatia e simpatia etc.

Eisenberg e Mussen (1989) apontam as diferentes modalidades do comportamento pró-social, que inclui tanto ações altruístas, como ações motivadas por interesses específicos por parte daquele que beneficia o outro social. Os autores destacam que no altruísmo existe a presença de um elemento motivacional interno, isto é, o indivíduo é motivado a atuar de forma voluntária visando o benefício de outras pessoas, sem a perspectiva aparente de ganhos pessoais, à exceção da auto-recompensa.

Milani (2003b), sugere que a construção de uma Cultura de Paz implica grandes desafios. No que se refere ao Brasil, o autor destaca quatro que são prioritários.

O primeiro desafio é o exercício pleno e universal da cidadania e dos direitos humanos. Isso só será possível, segundo o autor, quando exercermos uma cidadania proativa, que seria uma postura de vida do indivíduo e instituições. Caracteriza-se pelo exercício consciente de seus direitos e deveres, pela participação ativa nos processos de busca de melhorias coletivas, e pela responsabilidade para com tudo aquilo que afeta a sua vida e/ou as vidas de outras pessoas.

O segundo desafio refere-se à justiça social. No Brasil, pressupõe e significa redução das desigualdades, em especial a econômica, a social, de gênero, racial e na aplicação da justiça. Essas cinco formas de opressão vem se perpetuando desde o início de

nossa história e cultura. Segundo o autor, em nenhum outro país do mundo as disparidades entre ricos e pobres são tão gritantes e as possibilidades de ascensão econômica são ínfimas pois não há mecanismos instituídos com esse propósito

O terceiro diz respeito à educação, que desempenha um papel crítico na construção de uma Cultura de Paz. É preciso garantir o acesso, a permanência e o sucesso de todas as crianças e adolescentes à rede de ensino. Também é necessário, na visão do autor, que a escola promova um aprendizado significativo, através do qual se possam construir valores coerentes com a Cultura de Paz.

Por fim, a incorporação e a aplicação de valores morais em todos os níveis de decisão e atuação é outra transformação que urge em nosso país. De acordo com o autor, a ética não pode continuar a ser uma camada superficial de tinta, adicionada ao edifício social apenas para encobrir as falhas estruturais do projeto, ou torná-lo menos repugnante. Ela deve se tornar a primeira consideração, o fundamento e o eixo transversal de todos os empreendimentos, principalmente nos campos da política, da ação governamental, do empresariado e da mídia. Esses setores têm uma responsabilidade especial, pois exercem forte influência na vida dos cidadãos, além do impacto moral e psicológico (Milani, 2003b).

Capítulo III - A Polícia Militar como Instituição Social

3.1 – Missão e Valores

Segundo a Constituição Federal, art. 144, § 5º e §6º (1988), as Polícias Militares são forças auxiliares e reservas do Exército, subordinadas aos governadores dos estados e têm como principal atribuição o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública. Através de sua “missão”, busca estabelecer e preservar a paz social nos âmbitos público e privado, através de um atendimento eficaz e eficiente aos cidadãos.

No Estado do Tocantins a Polícia Militar foi criada em 1º de janeiro de 1989, concomitantemente com a criação do próprio Estado, por ato do Governador. Neste período, a instituição contava com um efetivo de aproximadamente 1.027 policiais. Atualmente este número é de aproximadamente 5.000 integrantes. Tem como missão promover em todo o Estado do Tocantins, através do policiamento ostensivo, preventivo e

repressivo, a preservação da ordem pública, a incolumidade das pessoas e do patrimônio, a manutenção da tranquilidade pública e da Paz Social. Como pode-se observar, buscar a paz faz parte da missão desta instituição.

Os valores desta instituição estão estabelecidos no Art. 6º do Código de Ética da Polícia Militar do Tocantins, estabelecido no Decreto nº 1.642, de 28 de agosto de 1990. São eles ²:

- *Patriotismo*: revelado no amor e dedicação à Pátria;
- *Civismo*: através do culto aos símbolos e tradições da Pátria, das Polícias Militares, além da dedicação ao interesse público;
- *Hierarquia*: traduzida no respeito e valorização dos postos e graduações;
- *Disciplina*: significando exato cumprimento do dever e essencial preservação da ordem pública;
- *Profissionalismo*: pelo exercício da profissão com entusiasmo e perfeição;
- *Lealdade*: manifestada pela fidelidade aos compromissos para com a Pátria, Polícias Militares, e aos superiores hierárquicos;
- *Constância*: como firmeza, ânimo e fé nas Polícias Militares;
- *Espírito de corpo*: orgulhando-se de suas Instituições, mediante identificação legítima entre seus componentes;
- *Honra*: como busca legítima do reconhecimento e consideração, tanto interna quanto externamente, às Polícias Militares;
- *Dignidade*: respeitando a si próprio e aos seus semelhantes, indistintamente;
- *Honestidade*: através da probidade, tanto no exercício da função pública quanto na vida particular;
- *Coragem*: demonstrando destemor ante o perigo e devotando-se à proteção de pessoas, do patrimônio e do meio ambiente.

Esses valores são amplamente difundidos nos cursos de formação e durante toda a carreira do policial militar. São valores institucionais que, com o tempo, tornam-se ou deveriam tornar-se valores individuais no exercício da profissão.

² Fonte: Polícia Militar do Tocantins.

3.2 - Atuação social

Alguns estudos apontam que toda instituição tem, essencialmente, uma função social. Segundo os estudos de Berger e Berger (1994), algumas características são fundamentais para uma instituição:

- *Exterioridade*: as instituições são experimentadas como algo dotado de realidade, ou seja, fora do indivíduo;
- *Objetividade*: alguma coisa é objetivamente real quando todos admitem que de fato a mesma existe;
- *Coercitividade*: a instituição tem suas regras pré-estabelecidas e o indivíduo deve se adequar a elas;
- *Autoridade moral*: invocam um direito à legitimidade que lhes garante repreender o indivíduo no terreno da moral;
- *Historicidade*: em quase todos os fatos experimentados pelo indivíduo, a instituição existia antes de ele nascer e continuará existindo após sua morte.

A Polícia Militar no Tocantins enquanto instituição social tem uma dupla responsabilidade na construção da Cultura de Paz: uma com seus membros, com suas histórias individuais e familiares, e outra com a sociedade de forma geral, que é atendida e interage com os policiais militares no desempenho de suas mais diversas funções. Nesse sentido, verifica-se que os valores e crenças institucionais terminam por serem internalizados pelos indivíduos, transformando-se, como o tempo, em uma só cultura: o militarismo.

3.3 – Iniciativas existentes / em andamento

A Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) tem desenvolvido e financiado inúmeros projetos com o intuito de diminuir a criminalidade no país e desenvolver suas instituições (Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar, Polícia Civil, Bombeiros Militares, Guardas Municipais e Agência Penitenciária), investindo tanto em equipamentos como na formação dos profissionais.

A profissão policial exige um grande investimento de tempo, dedicação e entrega. Estão expostos diuturnamente a uma responsabilidade e carga emocional intensa. Uma das maiores necessidades que foi sendo observada ao longo do tempo, foi proporcionar a estes profissionais processos continuados de formação no sentido do “ensino educativo”, baseado no postulado de Morin (2003) “transmitir não é o mero saber, mas uma cultura que permita compreender nossa condição e nos ajude a viver, e que favoreça, ao mesmo tempo um modo de pensar aberto e livre” (pág. 11).

A política de capacitação da SENASP busca uma formação a mais completa possível, que leve em conta o desenvolvimento de “multicompetências”, estendendo-se por toda a carreira profissional. A Polícia Militar é a única instituição que representa o Estado vinte e quatro horas por dia nas ruas em contato com as pessoas, constituindo-se assim um agente promotor de ações produtivas (ou não) para essa sociedade atendida.

Nesse contexto, a SENASP gerencia projetos que visam a Prevenção da Violência, apoiados ou financiados pelo Governo Federal. Tais projetos visam envolver os profissionais de Segurança Pública de todo o país em ações de prevenção da violência, minimizando seus efeitos perante a sociedade. Dentre eles destacam-se três de maior visibilidade: a Polícia Comunitária, a Jornada Formativa de Direitos Humanos e o PROERD³.

A Polícia Comunitária é uma filosofia trabalho fundamentada, principalmente, numa parceria entre a população e as instituições de Segurança Pública e Defesa Social. Segundo Trojanowicz e Bucqueroux (1994), Polícia Comunitária é uma filosofia e estratégia organizacional que proporciona uma nova parceria entre a população e a polícia. Baseia-se na premissa de que tanto a polícia quanto a comunidade devem trabalhar juntas para identificar, priorizar e resolver problemas contemporâneos tais como crimes, desordens físicas e morais, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida geral das pessoas que vivem na área com o propósito de melhorar a qualidade de vida dos cidadãos.

A primeira imagem da polícia é certamente formada na família. O policial, junto à comunidade, além de garantir segurança, deverá exercer função didático-pedagógica, visando a orientar na educação das pessoas e no sentido da solidariedade social. Por isso, a idéia central da Polícia Comunitária reside na possibilidade de propiciar uma aproximação

³ Fonte: SENASP

dos profissionais de segurança junto à comunidade onde atua. Para isto realiza um amplo trabalho sistemático, planejado e detalhado.

No Curso Nacional de Promotor de Polícia Comunitária (2008), são discutidos alguns tópicos relativos à imagem do policial, sendo este uma referência muito cedo internalizada entre os componentes da comunidade. A noção de medo da polícia, erroneamente transmitida na educação e, às vezes, na mídia, poderá ser revertida desde que o policial se faça perceber por sua ação protetora e amiga.

A Jornada Formativa de Direitos Humanos tem como objetivo contribuir para a formação de uma Cultura Nacional de Direitos e Deveres Humanos, de solidariedade ativa e paz social, mobilizando o protagonismo histórico-social construtor dessa filosofia. Busca estimular a intervenção educativa dos operadores de segurança pública para que atuem como fomentadores da autonomia moral solidária dos indivíduos, colaborando para a construção de uma nova polícia consciente de seu papel e promotor dos Direitos Humanos e da Paz.

A metodologia de ensino utilizada pela Jornada Formativa de Direitos Humanos propõe a participação ativa e reflexiva de todos os participantes, propiciando condições favoráveis à emersão de atitudes e comportamentos relacionados à responsabilidade ética, referenciados no horizonte dos valores e princípios que protegem e promovem a vida. Seu conteúdo programático inclui visão sistêmica da produção da violência; Polícia com cidadania; memória histórica da Segurança Pública brasileira; agenda contemporânea da Segurança Pública Nacional; qualidade de vida na Segurança Pública: relações interpessoais e interinstitucionais saudáveis.

Desde sua implementação em novembro de 2004 até dezembro de 2010, a Jornada já capacitou milhares de profissionais da Segurança Pública, sendo também disponibilizada para representantes da comunidade interessados. A Jornada Formativa de Direitos Humanos é realizada em todos os Estados brasileiros⁴.

O Programa Educacional de Resistência às Drogas e à Violência (PROERD) tem como base o D.A.R.E. (Drug Abuse Resistance Education), e foi criado pela Professora Ruth Rich, em conjunto com o Departamento de Polícia da cidade de Los Angeles, EUA, em 1983. Atualmente o Programa está presente nos cinquenta estados americanos, e em

⁴ Fonte: SENASP

cinquenta e oito países. No Brasil ele chegou em 1992 através da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, sendo que desde 2002 encontra em todos os Estados brasileiros.

O PROERD é desenvolvido nas Escolas Públicas e Particulares, apenas no 5º ano e 7º ano do Ensino Fundamental, por policiais militares treinados e preparados para desenvolver o lúdico, através de metodologia especialmente voltada para crianças e adolescentes. Recentemente tem sido adaptado para atender também os pais e muitas turmas já foram formadas.

O objetivo é transmitir uma mensagem de valorização à vida, e da importância de manter-se longe das drogas. Após quatro meses de curso as crianças recebem o certificado PROERD, ocasião que prestam o compromisso de manterem-se afastados e longe das drogas. O Programa é pedagogicamente estruturado em lições, ministradas obrigatoriamente por um policial militar fardado que, além da sua presença física em sala de aula como educador social, propicia um forte elo na comunidade escolar em que atua, fortalecendo o trinômio: Polícia Militar, Escola e Família⁵.

A Polícia Militar do Estado do Tocantins compartilha e é beneficiada de todos esses programas, difundindo-os entre seus membros. O trabalho atual dessa instituição é orientado por uma administração moderna, visando melhorar os atendimentos à sociedade, ao mesmo tempo em que busca o desenvolvimento e a motivação de seus integrantes. Deseja-se que os policiais militares estejam preparados para lidar com os problemas cotidianos dos cidadãos comuns, como mediadores de conflitos, fazendo uso da força somente em casos extremamente necessários⁶.

A Cultura de Paz é, portanto, e antes de tudo, um desafio a ser vencido por todos, nas diferentes culturas existentes, visando o respeito às diversidades e melhoria da condição humana no mundo. A investigação e a realização de trabalhos científicos no contexto da Polícia Militar, entretanto, ainda são bastante reduzidas, e esta pesquisa se dispõe a contribuir nesta direção.

Baseado nas idéias anteriormente discutidas, este estudo pretende investigar o conjunto de idéias, emoções, crenças, valores e expectativas relacionadas à prevenção da violência e a promoção da Cultura de Paz apresentado por policiais militares. Suas idéias

⁵ Fonte: Site: www.proerdbrasil.com.br

⁶ Fonte: Polícia Militar do Tocantins

sobre os processos de socialização vinculados a esta temática também serão investigados. Deseja-se conhecer as crenças e valores relativos a este tema, bem como as questões inerentes à justiça e compromisso social, ética, cidadania e virtudes, e suas relações com a família, a escola e a sociedade. Tais informações poderão, futuramente, orientar a promoção de programas de formação que auxiliem no engajamento destes policiais em ações construtivas da paz em qualquer ambiente em que estejam

III – OBJETIVOS

Objetivo Geral

Identificar, analisar e compreender os múltiplos componentes do conceito de paz, prevenção da violência, e processos de socialização do ser humano, bem como as idéias relacionadas à construção e promoção de uma Cultura de Paz, apresentados por policiais militares pertencentes à Polícia Militar do Estado do Tocantins, tendo em vista subsidiar futuras ações relativas à atuação destes profissionais.

Objetivos Específicos

- 1- Identificar e analisar conceitos associados à temática das relações entre conflito, violência, paz e socialização;
- 2- Identificar valores, crenças, idéias, emoções e expectativas a respeito da construção de uma Cultura de Paz na sociedade;
- 3- Analisar e discutir, a partir dos indicadores obtidos, aspectos importantes acerca da possível transformação de práticas de atuação dos membros da instituição militar e da possível internalização de valores relacionados à paz, construindo subsídios para ações futuras dos policiais militares em diferentes contextos.

IV – METODOLOGIA

1 – Reflexões Metodológicas

A questão epistemológica no âmbito das ciências humanas e sociais apresenta, atualmente, intensas discussões acerca das abordagens quantitativa e qualitativa no processo de construção da ciência.

Segundo Branco e Rocha (1998), a perspectiva epistemológica positivista postula a existência de uma realidade a ser desvendada por métodos seguros e independentes do sujeito que observa e constrói o fenômeno. As autoras afirmam que se impõe cada vez mais a mudança do paradigma epistemológico com vistas a permitir a compreensão de uma realidade dinâmica, organizada de forma sistêmica e complexa, contextualizada em um momento histórico-cultural que produza significado.

Rey (2005) traz uma proposta de epistemologia qualitativa com o objetivo de acompanhar as necessidades da pesquisa qualitativa no campo da psicologia, que enfatiza três princípios muito importantes do ponto de vista metodológico:

1. O caráter construtivo-interpretativo do conhecimento – compreender o conhecimento como produção e não apropriação linear de uma realidade. É necessário construir novas zonas de sentido, interpretar é dar sentido às expressões do sujeito estudado;
2. A significação da singularidade como instância da produção de conhecimento científico- a singularidade sempre foi desprezada no conhecimento de base positivista, mas na pesquisa qualitativa adquire importante significação, legitimadas pelo modelo em construção e que será responsável pelo conhecimento construído na pesquisa;
3. A produção do conhecimento como um processo interativo/dialógico - a comunicação é uma via privilegiada para se conhecer configurações e processos de sentido subjetivo que caracterizam os sujeitos, tanto pesquisado como pesquisador.

De acordo com Branco e Valsiner (1997), a metodologia é o processo de construção de conhecimentos que se dá em diferentes etapas em relação ao fenômeno estudado. Métodos e procedimentos podem ser diversificados desde que sejam coerentes com os objetivos da pesquisa.

Na visão de Rey (2002), o uso do termo *qualitativo* não coincide com a complexa realidade que se pretende abranger em sua definição. “O qualitativo constitui uma via de acesso a dimensões do objeto inacessíveis ao uso que em nossa ciência se tem feito do quantitativo”. (Rey, 2005, p. 4). As construções do sujeito durante a pesquisa não surgem simplesmente como reação linear ao tipo de indutor utilizado no método, mas integram suas necessidades, assim como as regras sociais construídas pelo meio em que vive.

Branco e Rocha (1998) relatam que os estudos qualitativos que procuram analisar a estrutura e a dinâmica dos processos de desenvolvimento revelam-se como a abordagem metodológica mais adequada para desvendar relações significativas, que adquirem um especial sentido na interpretação dos fenômenos psicológicos em pessoas específicas (Camic, Rhodes & Yardley, 2002).

Segundo Branco e Valsiner (1997), na pesquisa qualitativa as etapas se definem mutuamente à medida que o processo avança, resultando no “ciclo da metodologia”, denominado pelos autores. Os autores afirmam que essa indissociabilidade entre as diferentes etapas tem sido reconhecida por vários estudiosos, como Winegar (citado pelos autores, 1997), e representa uma conceituação de metodologia mais adequada ao estudo do desenvolvimento humano.

A perspectiva sociocultural construtivista (Branco & Rocha, 1998; Madureira & Branco, 2005; Martins & Branco, 2001) concebe a metodologia como um processo cíclico, questiona toda e qualquer tipologia psicológica baseada em traços e características permanentes, e coloca novas questões teóricas e metodológicas que desafiam os pesquisadores. O que se coloca como tema central nesta perspectiva é definir como se dá a relação entre indivíduo e ambiente e, portanto, como sujeito e cultura se constituem mutuamente ao longo dos processos de desenvolvimento.

Na pesquisa qualitativa os métodos científicos são compreendidos como um processo dinâmico que engloba as concepções de mundo e experiência intuitiva do pesquisador, o fenômeno, o método, os indicadores empíricos e a teoria (Branco & Valsiner, 1997). Está, assim, melhor orientada para o estudo dos processos e complexidades típicas do desenvolvimento humano.

1.2 – A Entrevista como Procedimento Metodológico

Seguindo os pressupostos da epistemologia e pesquisa qualitativa e considerando os estudos sobre a Cultura de Paz na Polícia Militar, cabe ressaltar a importância da entrevista como procedimento de pesquisa.

A partir da definição de Rey (2005), instrumento é toda situação ou recurso que permite ao outro expressar-se no contexto de relação que caracteriza a pesquisa. No caso da entrevista, esta é um procedimento que pode adotar instrumentos específicos como roteiro de questões e outros facilitadores da fala do sujeito. Assim, procedimentos e instrumentos de pesquisa devem ser compreendidos como formas diferenciadas de expressão das pessoas e representam uma via legítima para estimular a reflexão e construção do sujeito. Afinal, que toda resposta é inseparável da pergunta e da carga subjetiva tanto de quem a formula como de quem a responde. Na pesquisa qualitativa, procedimentos e instrumentos deixam de serem vistos como um fim em si mesmo para tornarem-se uma ferramenta interativa entre investigador e investigado (Rey, 2005; Valsiner, 2007).

Segundo Branco e Madureira (2001), na investigação qualitativa a entrevista ganha um espaço legítimo na produção de novos conhecimentos na psicologia. Consiste em uma ferramenta interativa que adquire sentido dentro de um espaço dialógico, em que o estabelecimento do vínculo entre o pesquisador e os sujeitos investigados cumpre uma função essencial na qualidade dos indicadores produzidos. As autoras ressaltam que os significados co-construídos no momento dialógico da entrevista não adquirem sentido por si só, mas a partir da integração realizada pelos pesquisadores entre os objetivos da pesquisa, da perspectiva epistemológica e teórica adotadas.

De acordo com Rey (2005), as respostas de uma pessoa a uma entrevista estão mediadas pelas representações sociais e pelas crenças dominantes no cenário social em que se aplica o instrumento. As perguntas devem ser abertas e orientadas a facilitar a expressão ampla das pessoas estudadas; as perguntas formam um sistema que responde a uma estratégia orientada a buscar diferentes aspectos; as perguntas combinam a busca por informações diretas e indiretas sobre o tema; o questionário não conduz a resultados concretos, mas a informações que se integram. O autor sublinha que a realização da entrevista deve ocorrer somente depois que se desenvolveu um clima facilitador para a participação das pessoas envolvidas.

Nesse sentido, a entrevista semi-estruturada, enquanto um recurso metodológico, é adequada à investigação da temática da Cultura de Paz, uma vez que possibilita uma interface entre os diversos assuntos que a permeiam, bem como permite explorar amplamente as crenças, valores e expectativas dos participantes com relação ao tema violência e paz.

2 – Método

2.1 – Participantes

O estudo foi realizado na Polícia Militar do Estado do Tocantins (PMTO), no 1º Batalhão de Polícia Militar (1º BPM) localizado na cidade de Palmas, capital do Tocantins. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com 20 policiais militares, sendo 4 mulheres e 16 homens, entre praças e oficiais, que trabalham diretamente com a comunidade, ou seja, em atividade fim da instituição. No entanto, fazendo um recorte necessário para o presente estudo, são apresentadas somente análise de 6 dessas entrevistas, sendo 2 com mulheres e 4 com homens, e o critério de seleção foi a diversidade de posicionamentos apresentados pelos policiais entrevistados. Todos os participantes selecionados estão na instituição há pelo menos cinco anos, um tempo razoável para que haja maior familiarização com a cultura institucional militar. Todos os participantes selecionados tem filhos, pois também buscou-se avaliar possíveis preocupações dos participantes com o futuro deles na sociedade de forma geral.

As informações relativas aos policiais militares que participaram da pesquisa estão na Tabela 1 e foram obtidas durante a entrevista individual. Foram utilizados nomes fictícios para garantir o sigilo e o anonimato dos participantes.

Tabela 1 - Informações sobre os policiais militares participantes da pesquisa

Nome Fictício	Idade	Tempo na instituição	Filhos	Escolaridade / Formação
Sara (PM1)	28 anos	5 anos	1 (8 anos)	Superior completo
Pedro (PM2)	33 anos	11 anos	2 (12, 10 anos)	Superior completo
Felipe (PM3)	44 anos	24 anos	5 (18,18,17,14,10 anos)	Superior completo

Lucas (PM4)	38 anos	18 anos	3 (16, 14, 13 anos)	Ensino Médio
Verônica (PM5)	25 anos	6 anos	1 (2 anos)	Superior completo
Marcos (PM6)	36 anos	10 anos	1 (6 anos)	Ensino Médio

2.2 – Materiais e equipamentos

Foram utilizados como instrumentos de investigação roteiros de entrevistas semi-estruturadas individuais (Anexo 1) impressos, cópias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2) para serem assinados pelos participantes, canetas, gravador digital e MP3.

2.3 – Local

A instituição onde se realizou a pesquisa foi a Polícia Militar do Estado do Tocantins, no 1º BPM, na cidade de Palmas, capital do Estado. As entrevistas foram realizadas na sala da Assistente Social, que continha uma mesa, três cadeiras, uma poltrona, uma estante, ar condicionado, uma janela e uma porta.

2.4 – Procedimentos

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade de Brasília - CEP/UnB, (Anexo 3). Com a devida aprovação iniciou-se o contato com a Polícia Militar do Tocantins, em Palmas, sendo solicitado e concedida autorização para realização da pesquisa.

2.4.1 – Contato com a Polícia Militar do Tocantins.

A instituição selecionada para participar da pesquisa foi escolhida por ser o campo de trabalho da pesquisadora há seis anos e esta ter interesse de investigar questões relativas ao tema deste estudo. O projeto de pesquisa foi apresentado pessoalmente ao Comandante Geral da PMTO, que aprovou e autorizou seu desenvolvimento na instituição, assinando o Termo de Ciência (Anexo 4). Nesse encontro foi solicitada e autorizada junto ao Comandante do 1º BPM a participação dos policiais militares lotados na unidade.

2.4.2 – Procedimento de obtenção de informações.

Os 20 participantes iniciais da pesquisa foram selecionados de forma aleatória, mas os seis selecionados para análise na dissertação apresentaram maior variedade de posicionamentos e atendiam aos critérios de ter pelo menos 5 anos na instituição e ter filho(s). Foi solicitada junto à seção de pessoal, uma listagem dos policiais militares com esse perfil lotados no 1º BPM com seus respectivos contatos. A pesquisadora fez um contato individual, por telefone ou pessoalmente, convidando o policial militar a participar da pesquisa. De forma resumida, foi explicado o objetivo da pesquisa e os fins acadêmicos, garantido o sigilo e o anonimato. Foi esclarecido verbalmente que a participação era voluntária e a qualquer momento e por qualquer motivo, o participante poderia deixar a pesquisa sem nenhum prejuízo ou represália. Todo o procedimento de participação na pesquisa foi tratado com o maior sigilo, sendo disponibilizado ao participante o contato do CEP/UnB no caso de dúvidas. Com a confirmação de participação, foi marcado um horário específico para as entrevistas de acordo com disponibilidade do participante sendo autorizada a realização da entrevista durante o período de trabalho.

Antes da entrevista foram novamente esclarecidos os objetivos, o sigilo e a participação voluntária. Foi solicitado ao participante ler e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo solicitada autorização para gravação das entrevistas, com caráter de total anonimato. Foram atribuídos aos participantes nomes fictícios para preservar a identificação. Foi garantido ao participante que este material somente será utilizado no contexto desta pesquisa, e somente a pesquisadora responsável e sua orientadora terão acesso a ele.

2.4.3 – Entrevistas Semi-Estruturadas.

As entrevistas semi-estruturadas foram marcadas com antecedência, de acordo com disponibilidade dos participantes. Foram realizadas de forma individual a partir de um roteiro previamente definido, conforme explicado na sessão de equipamentos e materiais. Todas as entrevistas foram gravadas em áudio e depois transcritas na íntegra. As informações relativas à realização das entrevistas aparecem na Tabela 2. As entrevistas aconteceram no período de 26 a 31 de junho de 2010, no período das 07:30 às 18:30h.

Tabela 2 – Informações sobre as entrevistas semi-estruturadas

Nome Fictício	Data	Início	Término	Duração
Sara (PM1)	26/06/2010	16:05h	16:45h	40' 33''
Pedro (PM2)	29/06/2010	10:47h	11:35h	38' 40''
Felipe (PM3)	27/06/2010	08:45h	09:27h	42' 06''
Lucas (PM4)	27/06/2010	17:26h	18:07h	41' 05''
Verônica (PM5)	28/06/2010	11:02h	11:38h	36' 23''
Marcos (PM6)	30/06/2010	07:54h	08:33h	39' 32''

2.5 – Procedimentos de Análise

Após realização das entrevistas foram realizadas as transcrições integrais das gravações em áudio.

2.5.1 – Análise Interpretativa das Entrevistas.

O procedimento de análise dos indicadores empíricos obtidos em uma pesquisa qualitativa, como nesse estudo, pode ocorrer de várias formas. A análise construtivo-interpretativa defendida por Rey (2005) é um procedimento que implica compreender o conhecimento como produção e não como apropriação linear de uma realidade que se apresenta. Nessa visão o conhecimento é uma construção humana que deve gerar um sentido. Para o autor “zonas de sentido” são espaços de inteligibilidade que se produzem na pesquisa e não esgotam seu significado, ao contrário, abrem a possibilidade de seguir aprofundando um campo de construção teórico (Rey, 1997). Transformar as informações dos participantes em algo que tenha sentido para eles e para a pesquisa, é o grande diferencial e a grande conquista desse tipo de análise.

Nessa mesma perspectiva, Gaskins, Miller e Corsaro (1992) afirmam que a análise interpretativa constitui uma oportunidade para descobrir a natureza e significados da variação cultural, bem como as mudanças que podem ocorrer com o desenvolvimento nos diferentes contextos. Acrescentam a importância dos fatores afetivos na co-construção de significados, que darão origem aos conteúdos a serem analisados

Os autores apresentam três premissas centrais em relação às quais convergem os estudos que adotam a perspectiva interpretativa:

1. O caráter contextualizado do significado e do desenvolvimento;
2. A importância dos processos afetivos na criação dos significados;
3. O poder constitutivo da linguagem.

Considerando a diversidade sócio-histórico-cultural que envolve todo o processo de pesquisa, busca-se uma metodologia que privilegie a análise de variados fatores para a interpretação dos discursos. Tal análise auxilia compreender a constituição e transformação das crenças, valores e emoções, viabilizando o estudo da Cultura de Paz no contexto específico de uma instituição militar.

Para a realização do estudo consideramos, assim, a natureza dinâmica do desenvolvimento humano; as transformações socioculturais vivenciadas pelos participantes em seu contexto; as características individuais e coletivas, que os aproximam e distanciam da temática abordada; e a participação efetiva do pesquisador, como uma peça constituinte do processo de construção de conhecimento acerca da Cultura de Paz.

De início foi realizada a leitura atenta das transcrições integrais e a seleção de trechos relevantes ao tema, isto é, trechos do discurso dos participantes que faziam referência às questões investigadas, os quais fornecem indicadores das concepções, crenças, valores e expectativas dos entrevistados acerca dos temas abordados. Na seção dos Resultados, apresentamos os dados das entrevistas de cada participante, de forma que, após cada trecho relevante, uma análise referente ao trecho é elaborada. A partir dos Resultados, então, elaboramos na Discussão categorias de análise referentes aos objetivos do estudo e de acordo com as falas dos policiais militares. Para cada categoria os dados dos participantes foram, então, discutidos.

V – RESULTADOS

Os resultados são apresentados em blocos de análises das entrevistas semi-estruturadas, permitindo compreender o discurso dos participantes. Para um melhor entendimento dos resultados destacamos as informações mais significativas de cada policial militar. Além disso, cada protocolo de análise é identificado com os nomes fictícios para facilitar a compreensão do leitor.

Como explicitado na seção dos Procedimentos de Análise no capítulo de Metodologia, as análises interpretativas das entrevistas buscaram enfatizar as crenças e valores que permeiam, de forma favorável ou não, a construção de uma Cultura de Paz na Polícia Militar. Neste sentido, com base na transcrição integral das entrevistas, destacamos os trechos em que questões inerentes aos pontos relevantes face aos objetivos deste trabalho foram evidentes, ou sugeridas, nas entrevistas.

ENTREVISTA – SARA (PM 1)

- 1 ENTREVISTADORA: Como você definiria Paz?
- 2 SARA: Paz? É... seria pessoas que pensassem em outras. Assim... respeitasse o outro como
- 3 você respeita a você mesmo... eu vejo isso como a paz, e também o amor, né??? Eu acredito
- 4 que se você tiver amor por alguém você vem a ter o respeito. Eu acho que seria isso.
- 5 ENTREVISTADORA: Certo, e o que você entende como sendo uma Cultura de Paz?
- 6 SARA: (pensando). Então, quando a senhora falou assim “Cultura de Paz”, eu fiquei meio
- 7 voada assim com o assunto... Então, eu num... num... Eu acho que seria a cultura local
- 8 daquele... é tipo... eu não sei como é, mas tipo assim... igual no Rio de Janeiro a polícia tem
- 9 um tipo de pensamento, uma cultura diferenciada, já aqui no Tocantins seria uma outra...
- 10 Não sei se seria mais ou menos isso...
- 11 ENTREVISTADORA: Como eu te falei, não tem certo nem errado, é a sua opinião que me
- 12 interessa...
- 13 SARA: Então... acho que é mais como regionalismo mesmo, querer a Cultura de Paz

Análise 1: A respeito do conceito de paz, a participante o equipara com o conceito de respeito ou mesmo, coloca o primeiro como consequência do segundo. É interessante que associa, bem de acordo com os lugares comuns, os conceitos de paz e amor, sem porém maior elaboração a respeito do significado e da relação existente entre estes conceitos, ou mesmo de como situá-los nos dias de hoje no mundo ou em sua região. Quando se fala em Cultura de Paz, ela se mostra confusa, não entendendo bem o conceito e busca traduzir o termo pelo amplo termo cultura. Fica evidente nesse trecho que a participante não tem noção da extensão e da amplitude do conceito em seu trabalho. Ela associa o conceito muito mais à cultura no sentido de regionalismo, como enfatiza ao final, do que à paz. Uma hipótese provável é que ela não tenha nunca antes escutado o termo Cultura de Paz como sendo aquele tipo de cultura que valoriza e promove a paz. Entende cultura como algo típico de um lugar geográfico (“...tem um tipo de pensamento, uma cultura diferenciada, já aqui no Tocantins seria uma outra...”), e não como algo construído que pode ser disseminado em níveis mais amplos, como o nacional e até mesmo o mundial.

14 ENTREVISTADORA: Você acha que uma Cultura de Paz pode ser construída no mundo
15 de hoje?

16 SARA: Pode... é assim, é difícil né??? Por que parece que cada vez as coisas vão ficando
17 mais... só que eu acredito assim se começarem a trabalhar lá na educação infantil, começar
18 a trabalhar os princípios da paz, eu acredito que pra nós... agora assim não é tão
19 trabalhado... Então você já cresce, a criança chega à fase adulta vendo aquilo, aquela
20 truculência, aquela violência, então a tendência é ser um adulto violento

21 ENTREVISTADORA: Você acha que as pessoas vêem a violência como natural?

22 SARA: Eu acredito que sim. É... igual a senhora falou, questão mesmo de cultura. Aqui...
23 eu tava até comentando com a minha irmã esses dias, ela mora no Pará, e ela disse que lá é
24 muito perigoso, você tá andando na rua assim e de repente chega alguém dá um tiro na
25 pessoa, mata e aqui a gente não vê isso. Aqui já é a questão de piranhas, aí ela falou:
26 “Como é que a pessoa sabe que no lago tem piranha e entra?” Eu falei pra ela que não
27 conseguiria morar num local desse, lá onde ela mora... Aí ela falou que a pessoa acostuma,
28 tem aquilo, vê e vira uma rotina... se torna uma coisa natural.

Análise 2: Nesse trecho, Sara começa sua fala inserindo a educação como base para se construir uma Cultura de Paz. Segundo sua concepção, um contexto violento transforma a criança em um adulto violento. É uma construção interessante, partindo do princípio que ela trabalha num ambiente escolar. Seu conceito de violência está muito ligado à questão de cultura, como ela mesmo exemplifica comparando o contexto do Tocantins como o do Pará (onde a irmã mora). Surge novamente a questão da cultura como algo regional. No entanto, a relação estabelecida fica um pouco vaga e confusa, ressaltando no final a banalização da violência que acaba ocorrendo no contexto que ela citou.

29 ENTREVISTADORA: E na Polícia Militar, você acha que seria possível construir uma
30 Cultura de Paz?

31 SARA: Seria

32 ENTREVISTADORA: Como?

33 SARA: Então, é... a Polícia Militar ela... ela inova e tá inovando sempre. É assim, há 20, 30
34 anos atrás a Polícia Militar tinha aquela fama truculenta. Acho que não é nem 20 anos atrás
35 não... eu vejo depoimento de colegas que falavam assim que se um oficial não fosse com a
36 cara daquela pessoa falava: “dá aí 15 dias de cadeia aí pra ele”. Então hoje as pessoas já
37 trata assim... já tem aquele respeito. Assim... eu coloco assim como se fosse de igual na
38 questão de respeito, não coloca como se aquela pessoa não fosse nada. E tem aquele lado,
39 que hoje as pessoas tem um conhecimento mais... Então assim é mais difícil da pessoa
40 chegar e querer pisar, porque acaba questionando. Hoje em dia as pessoas questionam
41 mesmo, porque que tá acontecendo aquilo. Não recebe... ah, só porque ele falou que tem
42 que fazer isso eu vou fazer sem questionar; hoje as pessoas questionam mais...

43 ENTREVISTADORA: Então o que você acha que seria necessário para se construir essa
44 Cultura de Paz na PM?

45 SARA: Essa Cultura de Paz? (pensando) É... seria... deixa eu ver aqui (pensando). Acredito
46 que seria trabalhar mais essa questão de princípios mesmo, respeito... acho que assim...

47 ENTREVISTADORA: Segundo o que você falou isso já estaria acontecendo...

48 SARA: É, teria que trabalhar mais. Acredito que daqui uns 10, 15 anos já estaria bem
49 melhor, como já vem mudando.

Análise 3: A participante se perde na pergunta, dando indicativos críticos da relação de hierarquia que existe na instituição militar. Ao mesmo tempo, diz que existe um processo de mudança pautada no respeito ao ser humano que, no final, ela coloca como sendo o ponto chave para uma construção de cultura de paz na Polícia Militar. Quando perguntada sobre o que poderia ser feito de forma concreta, hesita e parece não ter muitas idéias a respeito. Apresenta uma visão não histórica ou contextualizada culturalmente. Crê que com a simples passagem do tempo as coisas vão melhorar por si. Interessante é que fala de questionamento, mas ela própria não questiona o porquê antes a PM era truculenta e hoje as pessoas questionam. “(...) teria que trabalhar mais (...). Acredito que daqui uns 10, 15 anos já estaria bem melhor, como já vem mudando”: Parece que a mudança simplesmente vem com o tempo. Isso é contraditório com o que disse no trecho anterior, onde fala das dificuldades da paz nos dias de hoje (como se tivesse aumentado), a banalização da violência não explica porque o policial militar de hoje estaria portanto mais pacífico.

50 ENTREVISTADORA: ok. Na sua opinião quais seriam os maiores obstáculos ou
51 dificuldades para a construção de uma cultura de paz na PM? Eu gostaria que você falasse e
52 eu vou escrever nesta folha todas as dificuldades que você vê, em ordem de importância.
53 Por exemplo, 1 é igual a maior dificuldade e assim por diante, ok?

54 SARA: um obstáculo... Eu acredito assim a mentira é um obstáculo; eu acho assim um
55 obstáculo... Dos maiores. Então o primeiro seria a mentira.

56 ENTREVISTADORA: em que sentido a mentira seria um obstáculo?

57 SARA: Por exemplo aqui, você fala, aqui você tá conversando tá tudo muito bem; quando
58 chega lá ele já muda completamente o que foi conversado “não, não é por aí não...” Mas
59 aqui, foi conversado uma coisa... Então eu coloco isso como se fosse uma mentira.

60 ENTREVISTADORA: entendi.

61 SARA: deixa eu ver aqui uma outra... (pensando). Eu não sei qual é a palavra... Assim, a
62 falta de entendimento do outro, de entender o outro. Seria como se fosse a compreensão
63 né???

64 ENTREVISTADORA: entendo.

65 SARA: a irresponsabilidade também...

66 ENTREVISTADORA: irresponsabilidade?

- 67 SARA: é
- 68 ENTREVISTADORA: em qual sentido a irresponsabilidade?
- 69 SARA: assim, se todos realmente fizessem no mínimo o seu papel, não coloco nem que...
- 70 Pelo menos o mínimo, eu acredito que melhoraria muito. Se não deixasse tanto assim pro
- 71 outro, cumprisse o seu papel. A falta de compromisso... Seria isso.

Análise 4: Nesse trecho ela cita como obstáculos à construção de uma Cultura de Paz na PM aspectos de ordem moral, como a mentira, falta de compreensão do outro e irresponsabilidade. No sentido em que coloca a mentira, porem, em sua explicação, tudo indica que ela esteja falando de traição, de não poder confiar no outro. Falta de compreensão também nos remete a idéia de certa intolerância uns com os outros e por fim a questão do compromisso e da responsabilidade. Vale salientar que a participante não se queixa de injustiça de superiores e sim parece pontuar questões relativas a interações com colegas. O fato de não se referir a superiores, porem, faz sentido pelo fato de que esta sendo entrevistada por alguém também da corporação e é natural que não queira se queixar! Interessante ressaltar que são problemas de interação presentes em todo tipo de instituição, tirando o foco de questões mais intrínsecas de uma corporação militar, como citado na resposta anterior.

- 72 ENTREVISTADORA: pra você o que seria um conflito?
- 73 SARA: um conflito? Eu vejo assim como uma falta de entendimento. Seria mais ou menos
- 74 isso: eu quero, eu vou por um lado e outro não quer ceder aquele mesmo lado e gera um
- 75 conflito; não chega a um consenso. Seria mais ou menos isso...
- 76 ENTREVISTADORA: certo, e você acha que existe algum tipo de conflito que seja
- 77 importante ou positivo?
- 78 SARA: sim, eu vejo assim o lado de questionar, de receber aquilo do jeito que foi te
- 79 passado; você recebeu, é desse jeito então tá. Mas assim, de não questionar, de querer sabe
- 80 por que, o que vai levar aquilo...
- 81 ENTREVISTADORA: esse seria um conflito em que aquela pessoa que está recebendo a
- 82 ordem, por exemplo, ela gera?
- 83 SARA: é

84 ENTREVISTADORA: seria um conflito importante ou positivo por quê?

85 SARA: então... Assim... A importância de... de gerar... De ter o conflito?

86 ENTREVISTADORA: isso

87 SARA: então é justamente isso, da gente não receber aquilo de forma... Digamos assim, de
88 uma forma direta; questionar, será que por aqui não seria melhor? Acho que eu vejo
89 conflito também por esse lado.

90 ENTREVISTADORA: então ele seria positivo porque poderia gerar novas idéias? Seria
91 isso?

92 SARA: é

Análise 5: sobre o conflito, verifica-se que a idéia central de divergência está clara. Ela se confunde um pouco para explicar o conflito positivo, levando a questão para o lado da hierarquia, típica da instituição. Vale ressaltar, que o fato da pessoa não apenas executar a ordem, mas pensar sobre ela, suas conseqüências é um avanço para qualquer ser humano. No entanto, gerar esse conflito numa instituição militar muitas vezes traz conseqüências negativas, como punições. Isto talvez explique o fato dela perguntar a pesquisadora “então... assim... a importância de... de gerar... de ter o conflito?”, e somente depois explicou que poderia sugerir outros caminhos ou formas de se fazer algo, trazendo a idéia de uma possível negociação de formas de agir. Aqui não se refere a quando o conflito implica em uma real discordância com relação a uma ordem.

93 ENTREVISTADORA: entendi. Você acha que no trabalho da polícia militar existem
94 conflitos que você julga como positivos ou importantes?

95 SARA: e, deixa eu ver aqui... Nossa tenente (risos), eu tenho que pensar (risos)...
96 (pensando)

97 ENTREVISTADORA: eu perguntei se existem conflitos positivos ou importantes e você
98 disse que sim, me deu um exemplo. Agora eu perguntei no trabalho da polícia...

99 SARA: esse exemplo que eu dei mesmo... Eu estou indo muito pelo lado da polícia...

100 ENTREVISTADORA: tem alguma situação específica que você poderia me falar, algum
101 exemplo em que o conflito foi importante?

102 SARA: tem, é... Ano passado eu tava trabalhando no policiamento do carnaval e a ordem
103 que a gente recebeu... Tinha muita gente, o pessoal tava furtando... Era roubo mesmo,
104 tomando a força, e a gente recebeu uma ordem que era pra chegar já na truculência, e como
105 o local tinha muita gente, muitos foliões e a imprensa tava próxima, e teve alguns colegas
106 que chegaram dessa forma, com agressividade, empurrando, machucou. E eu já não fui por
107 esse lado, não cumpri. E aí gerou esse conflito depois, porque o pessoal “é, porque tratou e
108 vocês não foram assim, chegou logo...” E não, cheguei conversei, ele ficou de boa. Só que
109 aí depois essas mesmas pessoas denunciaram os policiais, esses dois colegas foram
110 responder IPM (Inquérito policial militar). Então assim, isso que eu fiz gerou um conflito
111 mais pro lado positivo. Eu acho assim, que pra mim foi positivo, pra mim e minha colega; a
112 gente éramos quatro e na hora lá a gente reuniu e falou “oh, a gente tem que chegar assim”
113 e nós duas fizemos diferente, e assim pra gente não sobrou nada. Foi tanto que eles mesmos
114 falaram que mesmo eles estando errados, nós não tratamos eles como se fossem animais.
115 Então assim, eu vi como um lado positivo.

Análise 6: nesse exemplo, Sara se reporta a uma experiência em que ela gerou um conflito positivo. Ela não obedeceu a uma “combinação” do seu grupo de trabalho, gerando um conflito, mas no final deu certo e ela não respondeu a nenhum procedimento administrativo. Observa-se uma questão moral envolvida na conduta da policial, pois ela não aceitou agir com violência para reprimir as pessoas envolvidas. Neste sentido parece que o fator inteligência foi importante, pois ela ressaltou que a imprensa estava por perto, e também que havia muita gente... Agir com truculência num contexto assim é uma atitude pouco inteligente que pode resultar no que acabou resultando: punição. Talvez possamos imaginar que as mulheres sejam mais espertas e percebam quais serão as prováveis conseqüências da violência: mais violência e punição pelos excessos que acabam se tornando inevitáveis, já que violência gera violência ainda pior.

116 ENTREVISTADORA: agora vamos pensar um pouco na comunidade. Você acha que seria
117 possível envolver as pessoas da comunidade em um projeto de Cultura de Paz?

118 SARA: se seria... Possível?

119 ENTREVISTADORA: é

120 SARA: seria

121 ENTREVISTADORA: como isto poderia ser feito?

122 SARA: então, mas pra gente inserir... Eles tem que ver realmente se a gente tá vivendo
123 aquilo. Eu acho assim, primeiro teria que partir vamos colocar como polícia militar; se a
124 polícia militar quiser trabalhar isso na comunidade, eles tem que ver a polícia militar como
125 exemplo. Assim, porque se a gente mostra... Igual, a gente vai lá na comunidade e fala
126 sobre a questão de paz, isso e aquilo, mas aí principalmente a imprensa vai lá e divulga...
127 Porque assim muitas vezes você faz um trabalho ali bom, mas a imprensa não gosta. Se
128 você vacilou ali uma coisinha aí já é em cima daquilo e eles não vão olhar aquele trabalho
129 que você teve antes. Então eu vejo tudo, a gente tem sempre que tá se policiando mesmo,
130 vigiando... Aí se eles começarem a perceber isso na polícia, começarem a confiar mais, aí
131 eu acredito que seja possível.

132 ENTREVISTADORA: e no caso da escola, você que já trabalha mais próxima da escola. O
133 que a polícia militar poderia fazer para integrar a escola em um projeto de cultura de paz?

134 SARA: então, eu... Eu vejo... Então, quando eu entro em sala, eles me questionam em
135 relação à arma. Uns falam: “ah, tia (alguns chamam de tia outros de policial), você usa
136 arma?” Aí eu falo: “não gente, eu sou instrutora de vocês, mas eu também sou policial...”
137 Aí alguns perguntam se eu já matei alguém e eu: “graças a deus, nunca matei” e eles: “ah,
138 você é polícia e nunca matou?!”. “não, mas a polícia não ficou pra matar...”. Então eu vou
139 trabalhando isso na cabeça deles, porque na mente de muitas crianças polícia é pra matar,
140 eles baseiam muito em filme, vê a polícia com arma... Então assim eu começo a trabalhar
141 por esse lado... “ah, mas você é policial igual aqueles da viatura?” “sou igual eles” “ah, mas
142 você não faz isso [matar]” “se for preciso trabalhar em viatura eu trabalho normalmente, só
143 que meu trabalho é diferenciado. Por isso, que eu falo pra vocês que eu sou policial, mas o
144 meu trabalho é o que? É trabalhar como vocês prevenção de drogas, violência. Então, se eu
145 to trabalhando com vocês questão de drogas, violência, se eu chegar aqui com uma arma
146 expondo aqui pra vocês... O que uma arma vem mostrar, não é violência? Então eu já
147 trabalho isso... E eu tenho uma coisa assim que eu não gosto de trabalhar armada na escola.
148 Tem alguns colegas que não, já usa a arma pra deixar os meninos mais intimidados, e eu já
149 não gosto, porque assim, realmente intimida, mas assim eles te vêm com mais violência.

150 Aí quando tá sem arma fica mais próximo. Aí eu acho que dá pra gente trabalhar nesse
151 sentido”.

Análise 7: Uma análise bem informada partindo da instituição como modelo social. Essa fala orienta este trabalho na direção de confirmar a hipótese de que a partir do momento que a polícia militar vivenciar a cultura de paz, ela pode ser instrumento de mediação de conflito na sociedade em geral. E na escola, novamente isso é reforçado, sobretudo na fala da policial que prefere não utilizar a arma para se aproximar mais das crianças, passando a imagem de polícia cidadã, mais próxima da comunidade. Vale ressaltar que há muito que se fazer, pois as crianças associam polícia a matar e a armas de fogo. E pior, alguns de seus colegas parecem querer reforçar essa imagem de truculência e de é somente provocando o medo é que as pessoas “se comportam...” ao deixar clara a sua posição de que é com o exemplo que se ensina, e que é com o diálogo que se promove a mudança na representação social da polícia, sara se coloca de forma inteligente diante da possibilidade de atuar como mediadora na construção de uma cultura de paz.

152 ENTREVISTADORA: certo. E na sua família você acha importante promover a cultura de
153 paz?

154 SARA: acho, acho muito importante, é tanto que eu pego muito assim no conceito de
155 princípios pro meu filho, com relação à violência, de tá sempre respeitando o outro, sabe?
156 Assim, por esse lado... Eu acho importante.

157 ENTREVISTADORA: como você faz isso?

158 SARA: eu procuro... É... Igual assim, meu filho ele não tinha nem 4 anos quando começou
159 a me ver fardada, então assim tem muitas crianças que a farda em si já é... Ele já vê como
160 uma violência, uma truculência. Então eu sempre mostrei... Quando eu to fardada procuro
161 fazer carinho no meu filho, tá me aproximando pra ele não sentir. Porque eu já vi
162 testemunho de gente que quando usa a farda o filho fica assustado, afasta. Eu já procurei
163 isso, que é tanto que ele nem... Sabe... Nem faz diferença. Arma mesmo, eu chego em casa
164 e ele nem... Aquilo ali pra ele é um instrumento de trabalho meu como se fosse uma caneta.
165 Eu acho que porque assim eu comecei a trabalhar isso desde cedo, mostrar como não é

166 tão... Assim igual a arma, é perigoso, mata, você não pode nem olhar, é proibido, você já
167 mostra pra ele vê como não é tão... (?) Não precisa de medo [contradição aqui].

168 ENTREVISTADORA: então você vai trabalhando isso com ele, falando e explicando?

169 SARA: isso e o meu esposo também, ele não é militar e muitos colegas dele falaram “oh,
170 tua esposa vai mudar demais quando virar policial”. O povo tem essa tendência de achar
171 que a mulher (na PM) é machão. Então assim eu mostrei bem diferente assim, sou bem
172 feminina, mesmo com a farda assim, eu já procuro trabalhar isso pra não criar aquela
173 barreira, por eu ser militar e ele não eu tenho mais autoridade e não é assim...

174 ENTREVISTADORA: e agindo assim você também está promovendo a paz?

175 SARA: acredito que sim

Análise 8: Nesse trecho fica bem evidente a construção de princípios morais como mãe de família. Aqui torna a reforçar a ideia de que as crianças tendem a ter medo dos próprios pais policiais, e que isto não está correto. Diz mais uma vez do peso simbólico da farda sobre as crianças e as pessoas em geral que disseram para o seu marido que ela iria mudar (“oh, tua esposa vai mudar demais quando virar policial”). Confirma assim o quanto a imagem do (a) policial ainda é muito carregada de preconceitos e como as pessoas de farda e armadas são vistas como símbolo da violência, da truculência. Enfim, o quanto ainda precisa ser feito e trabalhado no sentido de desconstruir esta imagem. Entretanto, é preciso que os próprios policiais colaborem nesta direção, mudando a própria atitude. O exemplo que ela dá de filhos de militares terem medo do próprio pai é um exemplo eloqüente. Muito interessante também é a questão de gênero quando fala do esposo. Verifica-se ao longo do tempo que a presença das mulheres em instituições militares causam ciúme e competição dentro da vida conjugal, sobretudo quando o esposo não é militar. Sem dúvida esta é uma questão cultural muito forte, pois tradicionalmente é uma profissão masculina e constitui um espaço simbólico de dominação masculina. Somente mais recentemente é que as mulheres vem ocupando esse espaço, mas precisam caminhar muito até serem devidamente aceitas. Isso pode ser algo ruim, no entanto, Sara procura trabalhar isso de forma a não prejudicar sua vida familiar, e busca ser uma agente da cultura de paz dentro de sua família.

- 176 ENTREVISTADORA: ok, eu gostaria de pedir para você sugestões para construir uma
177 cultura de paz na PM. Sinta-se à vontade de propor tudo que lhe vier à cabeça...
- 178 SARA: tá. Eu vejo assim... Começar a trabalhar é... Por exemplo assim, não é bem
179 palestras, mas assim... Tipo palestras uma ou duas vezes no ano
- 180 ENTREVISTADORA: tipo oficinas?
- 181 SARA: é, isso, ter oficinas, reunir os militares, porque a gente sabe que tem militares que
182 tem um ambiente mais aberto, mas tem outros que o ambiente é mais fechado e violento
183 mesmo, a gente percebe pela conversa. Principalmente reunir com eles, fazendo oficinas de
184 forma que eles não se exponham tanto. Saber como é a convivência deles com a família,
185 com os filhos, com os vizinhos. Fazer uma reciclagem mesmo, tá reunindo de forma que
186 não exponha o militar, porque as vezes acontece muito isso, mas quando assim o militar já
187 tá numa situação crítica, já tá doente mesmo. Então eu já vejo assim, como um tratamento
188 já meio tardio. Então eu acredito assim, se começar, iniciar principalmente com esses que
189 tão aí com pouco tempo de polícia seria mais fácil, porque o “antigão”, que já tem 15, 20
190 anos de polícia tem uma mente mais... (?) É igual eu falo, personalidade a gente não
191 consegue mudar, mas assim questão de comportamento eu acredito que pode ser mudado
192 sim...
- 193 ENTREVISTADORA: então seria um trabalho preventivo?
- 194 SARA: é, preventivo

Análise 9: sugestões de ações preventivas para atingir o policial militar de forma global, com desdobramentos em sua família, buscando uma formação para a cultura de paz. Pela forma de colocar, percebe-se que ela esta ciente de que simples palestras não resolvem. Sua sugestão de oficinas, para não expor pessoas específicas, da realização de um trabalho preventivo com pessoas mais novas na corporação são bem interessantes. Vale ressaltar a dificuldade que sentiu quando se referiu ao policial “antigão” (porque o “antigão”, que já tem 15, 20 anos de polícia tem uma mente mais... (?). Falar baixinho de forma a ser ate incompreensível pode ser uma maneira de ela evitar classificar os companheiros mais velhos como truculentos, violentos... E sua percepção de que os mais novos são mais suscetíveis a mudança condiz perfeitamente com a psicologia, pois diante de valores e crenças arraigados afetivamente, sabe-se o quanto é difícil a mudança.

195 ENTREVISTADORA: entendi. O que você acha que seria necessário para a PM tomar a
196 decisão de desenvolver um projeto para a construção de uma cultura de paz?

197 SARA: então, eu acredito assim... Na polícia existe pessoas bem preparadas, assim eu vejo
198 não só a questão dos especialistas mesmo, psicólogos que trabalham na polícia, mas tem
199 pessoas com formação em áreas que eu acho assim se fizesse um levantamento, montasse
200 uma equipe, fazer um projeto... Eu acho assim, pra ver as dificuldades, ver o que os
201 militares... Começar observar mesmo. Eu acho assim no local de trabalho... Em cada
202 localidade ter aquela equipe pra tá observando, não ficar com o dedão indicando “ah,
203 aquele policial tá precisando disso”, mas assim pra todos.

204 ENTREVISTADORA: entendi. Mais alguma sugestão?

205 SARA: acho que isso já era um começo (risos)

206 ENTREVISTADORA: certo, caso o comando concordasse, você participaria como
207 voluntário de um projeto dirigido para a construção de uma cultura de paz?

208 SARA: participaria sim

209 ENTREVISTADORA: como você acha que poderia colaborar?

210 SARA: então, é... Primeiro eu ia ver se o que eu falei tem alguma a ver com essa cultura de
211 paz (risos)

212 ENTREVISTADORA: tem tudo a ver...

213 SARA: então assim, eu iria pesquisar mais sobre o assunto... Mas assim, contribuiria da
214 forma como eu vivo, o meu testemunho como pessoa mesmo, porque não adianta a gente tá
215 falando uma coisa lá na frente e o pessoal tá lá atrás falando “essa bem aí ó e quando a
216 gente tá lá de serviço é totalmente diferente”. Eu vejo por esse lado, que a gente tem que
217 mostrar realmente que é aquilo e não só uma capa ali naquele momento; que o pessoal te vê
218 em outro local ou fardada ou sem farda, mas assim que é a mesma pessoa, tem a mesma
219 conduta.

220 ENTREVISTADORA: você acha que a polícia militar acaba sendo um modelo de
221 comportamento pra comunidade, pra escola, como você está colocando que você tem que
222 agir de acordo com o que fala?

223 SARA: é sim, e não só em questão de comportamento, mas eu vou voltar pelo lado da
224 disciplina; a gente vê mesmo com a escola militar agora, a gente vê o quanto os pais estão
225 vendo essa dificuldade que eles tão tendo de, de promover essa cultura de paz. Porque a

226 gente vê, eu vejo assim a questão da disciplina já gera um conflito. Então, a procura que foi
227 grande nas escolas militares, na escola militar aqui do Tocantins, a gente vê assim com
228 tudo, mas eles ainda vêem assim por esse lado que a polícia militar é um modelo que ainda
229 pode ajudar... A sociedade né??? Porque a criança hoje... O amanhã, dependendo da forma
230 como ela é criada vai gerar bons frutos, não vai dar tanto trabalho... Igual a gente vê tantos
231 adolescentes, tantos adultos que... Precisa de... Repressão mesmo.
232 ENTREVISTADORA: ah... Então você acha que a polícia militar poderia ser um agente
233 para a implantação dessa cultura de paz na sociedade de uma forma geral?
234 SARA: com certeza. A polícia militar é um... Não é bem o que eu queria falar um espelho,
235 mas ela é... A sociedade em si tá olhando...
236 ENTREVISTADORA: é uma instituição visada?
237 SARA: é uma instituição muito visada. Então eu acho... Eu acho não, com certeza poderia
238 ajudar bastante.

Análise 10: Nesse trecho, mais uma vez, ela busca fazer uma integração entre os profissionais que já existem na instituição para trabalhar um programa de cultura de paz. Com isto demonstra ter uma visão interdisciplinar muito apropriada ao objetivo da co-construção de uma cultura de paz na sociedade. Coloca-se como voluntária e, novamente, fala do policial como modelo. Reafirma que antes de falar sobre o assunto ele, o próprio policial, precisa ser um modelo, vivenciar a busca pela paz em sua vida como um todo, para depois ser um agente transformador dessa questão na sociedade. O fato da Polícia Militar ser uma instituição tão visada, coloca a instituição em uma posição de destaque, apesar de difícil, pode ser privilegiada, pois serve de referência para a própria sociedade.

ENTREVISTA – PEDRO (PM 2)

- 1 ENTREVISTADORA: Eu gostaria que você me falasse o que acha de trabalhar na Polícia
2 Militar?
- 3 PEDRO: Ah, eu gosto.
- 4 ENTREVISTADORA: Por quê?
- 5 PEDRO: Porque a gente, a gente vai aprendendo a gostar, né??? (risos) No decorrer do
6 tempo a gente vai acostumando com o serviço. Tem um lado ruim, mas tem algumas coisas
7 que faz com que a gente goste também.
- 8 ENTREVISTADORA: É? Então me fala o que você acha que sejam pontos positivos e
9 negativos da polícia.
- 10 PEDRO: Positivos? A princípio é positivo, a questão daa disciplina, respeito. Ééé também
11 positivo, é assim, o contexto do serviço, (?) as informações faz a gente criar mais um
12 vínculo de amizade também, no serviço assim... Os negativos... As vezes eu acho que assim
13 a hierarquia acaba atrapalhando alguma progressão dentro da polícia. De certa forma
14 atrapalha.
- 15 ENTREVISTADORA: Que tipo de progressão?
- 16 PEDRO: Assim... Pra conseguir uma coisa tem que passar por fulano, por ciclano
17 entendeu? Então coisas que naturalmente na vida você conseguiria por um caminho mais
18 rápido ai tem que pedir pra fulano, pedir pra ciclano, entendeu? Isso ai, ao meu entender, as
19 vezes atrapalha.
- 20 ENTREVISTADORA: Uhum. Demora mais a conseguir, é isso?
- 21 PEDRO: Demora mais, isso... Mais alguma coisa?
- 22 ENTREVISTADORA: Se tiver algum ponto mais relevante que gostaria de falar, tanto
23 positivo quanto negativo...
- 24 PEDRO: Ééé (pensando) eu agora num sei... (pensando)
- 25 ENTREVISTADORA: Só isso mesmo?
- 26 PEDRO: É, o que veio na mente agora é só isso.

Análise 1: Na percepção da PM fica claro que ele “aprendeu a gostar” do seu trabalho na instituição, não era um sonho ou um desejo seguir essa carreira. No entanto, ressalta a

disciplina, o respeito e as amizades como pontos positivos e a hierarquia como negativo, pois causa demora na progressão do serviço. Nos remete à uma certa frustração com o trabalho.

27 ENTREVISTADORA: Uhum. E na sua opinião qual o seu ponto forte ou a sua melhor
28 característica como policial militar?

29 PEDRO: A minha melhor característica...? Difícil falar da gente viu. (risos). Eu acho que
30 assim, a vontade de trabalhar pela polícia. Acredito que seja isso.

31 ENTREVISTADORA: Você gosta muito de trabalhar, tem vontade?

32 PEDRO: É assim, principalmente, depois que eu fui pro “X” (X = Área específica na
33 instituição). Porque assim, tem uma filosofia de trabalho diferente, tem que fazer a, a
34 vontade da gente, o espelho por trabalhar na polícia, não pela polícia, mas sociedade, né???
35 Pela polícia, mas pra sociedade, então a gente é instigado a trabalhar mais, então..a vontade
36 de trabalhar aumenta.

37 ENTREVISTADORA: Então você acha que, por você estar no “X”, agora, você tem mais
38 vontade de trabalhar do que antes?

39 PEDRO: Sim.

40 ENTREVISTADORA: Você acha que isso se deve a filosofia de trabalho, a forma como é
41 realizado?

42 PEDRO: Ao que é tratado desde a época do curso, a gente tem uma doutrina que tem que
43 seguir, então, no decorrer do curso essa doutrina foi assim, massificando na mente da gente,
44 hoje não precisa mais da doutrina por que... porque a gente já tem aquele hábito, entende?

45 ENTREVISTADORA: Já se habitua a trabalhar? E essa forma de trabalhar, desperta mais
46 vontade em você?

47 PEDRO: Mais porque, porque ela é diferente da formação que a gente tem, da primeira
48 formação que a gente tem pra entrar na polícia. Então isso acaba despertando uma vontade
49 a mais de fazer acontecer alguma coisa, boa né???

50 ENTREVISTADORA: Uhum, que no caso você acha que é o seu ponto forte?

51 PEDRO: Isso

52 ENTREVISTADORA: Tem alguma dificuldade que você acha que tem com o trabalho na
53 polícia, que possa me relatar?

54 PEDRO: Dificuldade...Tem a dificuldade da questão... Assim, das condições de trabalho, as
55 vezes né???. Éé, material precário, falta de material. Isso ai às vezes dificulta.

56 ENTREVISTADORA: Você acha que é uma coisa que dificulta o seu trabalho como
57 policial militar?

58 PEDRO: Dificulta não só o meu, de todos né???

59 ENTREVISTADORA: De todos...?

60 PEDRO: Por exemplo, éé viaturas, pra nós agora específico e pra viatura diária tem né???
61 Mas ali as viaturas láá algumas são antigas, já velha, tem vez que fica parado o pessoal
62 porque não tem viatura. As vezes tem pessoal, éé, nem todo mundo tem material pra
63 trabalhar, não tem um rádio pra trabalhar, então as vezes é falta de, de recurso material
64 acaba dificultando o serviço.

65 ENTREVISTADORA: Uhum. Entendi. E você teria alguma dificuldade pessoal, que você
66 tenha em relação ao trabalho na PM?

67 PEDRO: Assim... acho que não tem nada não.

Análise 2: Como ponto forte na PM ele relata a vontade de trabalhar. Interessante que se contradiz com a resposta anterior, onde afirma que “aprendeu a gostar do trabalho”. Mas em seguida ele argumenta que sente mais vontade de trabalhar depois que foi para um grupo dentro do “X”, que recebeu uma nova formação e um treinamento específico. O ingresso em um grupo especial dentro de uma corporação, muitas vezes, é tido como um prêmio para os melhores policiais e a motivação social aumenta consideravelmente. Como dificuldade, ele relata uma característica da instituição “a falta de materiais para trabalhar”. Mesmo a entrevistadora insistindo em uma dificuldade pessoal, ele não reconhece nenhuma. Pode-se imaginar que o fato dele estar nesse grupo acentua o mito do “super-herói”, que permeia o ambiente da PM.

68 ENTREVISTADORA: Ok. Agora vamos falar um pouquinho mais sobre o tema da
69 pesquisa. Pra você o que seria paz?

70 PEDRO: A paz...Assim, eu acho que é um estado de espírito que a gente tem que tá,
71 primeiro pra gente mesmo, assim numa tranqüilidade espiritual, assim, como se diz é...
72 primeiro, tem que ter a paz interna né??? Com a gente, pra depois ter a paz, questão da

73 harmonia, de, de, não haver conflito... Assim, não tem conflito, não tem violência, isso ai
74 subentende que estamos em paz né???

75 ENTREVISTADORA: Subentende, mas no fundo você acha que não está?

76 PEDRO: Não está, porque a gente vive, hoje é difícil falar “hoje tô em paz”, porque a gente
77 dá um passo fora de casa você já vive ali preocupado com alguma coisa, de certa forma a
78 gente não tá em paz, a gente pensa que tá né???

79 ENTREVISTADORA: Uhum. E o que, que você acha que seria então uma cultura de paz?

80 PEDRO: É difícil. Uma cultura de paz...

81 ENTREVISTADORA: Já que você acha que a paz ta relacionada muito com o estado de
82 espírito, com a forma que a pessoa sai, como ela se sente segura... uma cultura de paz como
83 é que você acha que seria?

84 PEDRO: Eu não vou saber responder não (pensando) é, não vou conseguir...

85 ENTREVISTADORA: Mas com base no que você me falou o que é paz como é que seria
86 viver em paz?

87 PEDRO: Viver em paz, assim seria viver tranqüilo, despreocupado de... não de problema,
88 problema sempre existe, despreocupado de, por exemplo, de violência, de, de, essa
89 violência ai por exemplo que hoje ta tomando conta ai, pode se dizer do mundo, deee, de ta
90 em casa também quando se ta dentro de casa ta tranqüilo, não ta preocupado com as coisas
91 que tão acontecendo talvez lá fora, entendeu? Porque a gente ta dentro de casa ta vendo
92 violência na televisão, ta ouvindo pelo rádio, então, nem assim a gente ta em paz, eu
93 acredito que não né???

94 ENTREVISTADORA: Entendi. Você acha que no mundo de hoje seria possível se ter uma
95 cultura de paz?

96 PEDRO: Eu acho difícil.

97 ENTREVISTADORA: Difícil por quê?

98 PEDRO: Porque a gente ta encaminhando cada dia mais... assim a gente vê cada dia mais a
99 violência aumentando, não se vê política voltada pra diminuir, então assim, eu acho que
100 enquanto tiver dessa forma que estamos, dificilmente vamos ter assim, uma situação de paz.

101 ENTREVISTADORA: Você acha então que depende de políticas que diminuam a
102 ocorrência de violência?

103 PEDRO: Sim.

104 ENTREVISTADORA: Pra nossa sociedade atual viver em paz, dependeria um pouco
105 disso?

106 PEDRO: É, porque tem que começar pela violência, ai já da uma sensação melhor, menos
107 violência subentende-se que estamos em paz, então, menos violência mais paz, acredito que
108 sim.

Análise 3: Primeiro ele começa dizendo que paz é um estado de espírito “primeiro, tem que ter a paz interna... pra depois acabar com os conflitos e a violência”. Essa fala configura uma crença de que a paz é um estado e não um processo; conflito e violência são sinônimos; e a paz seria uma consequência da ausência de conflitos. Na sequência, fala que viver em paz é ter tranquilidade, estar despreocupado “não de problema, problema sempre existe”, assumindo que não é a ausência de conflito que configura a paz, o que revela uma contradição. Logo em seguida ele afirma que “... a gente vê cada dia mais a violência aumentando, não se vê política voltada pra diminuir”, revelando mais uma crença. Interessante que ele como um agente de segurança pública se coloca totalmente fora desse cenário e dessa responsabilidade de diminuir a violência, distanciando ainda mais a possibilidade de uma Cultura de Paz: de um lado a “Paz” localiza-se em nível subjetivo e por outro depende de questões políticas acima da alçada de sua atuação.

109 ENTREVISTADORA: Entendi. E na polícia militar? Você acha que seria possível
110 construir uma cultura de paz?

111 PEDRO: Possível sim, mas também acho difícil.

112 ENTREVISTADORA: Por quê?

113 PEDRO: Por causa dos jogos de interesse, os conflitos individuais, interesses pessoais. As
114 vezes quer uma coisa e acaba tendo aquela política de, de um querer mais, querer as vezes
115 passar por cima do outro pra conseguir, então, é, é muito difícil.

116 ENTREVISTADORA: Você acha que por conta dessas coisas que acontecem é difícil se
117 ter uma cultura de paz na polícia militar?

118 PEDRO: É difícil.

119 ENTREVISTADORA: O que você acha que seria necessário pra se construir essa cultura
120 de paz?

121 PEDRO: Eu acho que todos teriam que trabalhar pelo mesmo objetivo, porque enquanto eu
122 tiver pensando só pra mim, enquanto eu tiver pensando só pra mim, outro só nele, ai são
123 objetivos diferentes, né???

124 ENTREVISTADORA: Ai não se chega numa cultura de paz?

125 PEDRO: Não vai chegar não, dificilmente. Quase impossível.

126 ENTREVISTADORA: Certo. O que você acha que seriam as principais dificuldades, quais
127 seriam na sua opinião os obstáculos a serem vencidos pra se construir essa cultura de paz na
128 polícia? Eu gostaria que você me relatasse, assim, em ordem de importância o que você
129 acha o primeiro mais importante, depois o segundo e assim por diante, e eu vou anotar.

130 PEDRO: Pra se construir uma cultura de paz na polícia?

131 ENTREVISTADORA: Éé, obstáculos que precisam ser vencidos.

132 PEDRO: Ééé, peraí...eu acho que primeiro, é o que falei antes, primeiro tem os que
133 trabalhar para todos, visando o mesmo objetivo (pensando)..

134 ENTREVISTADORA: Uhum. Trabalhar em conjunto né???

135 PEDRO: Isso.

136 ENTREVISTADORA: O que mais?

137 PEDRO: Segundo, eu acho que a polícia ela deveria ser mais independente politicamente,
138 mas não é... ela deveria ser independente politicamente, aí seria bom.

139 ENTREVISTADORA: Você acha que é uma coisa que interfere muito?

140 PEDRO: Tem muita ingerência política dentro da polícia.

141 ENTREVISTADORA: Isso atrapalha se conseguir a paz?

142 PEDRO: Sim. Porque as vezes as pessoas querem uma coisa, mas são forçada a fazer outra,
143 de certa forma são forçada a tomar um novo rumo.

144 ENTREVISTADORA: Uhum. Entendi. O que mais?

145 PEDRO: Ééé, eu acho que é a mesma coisa, a polícia deveria ser autônoma assim, igual o
146 ministério público, trabalho independente, sem (pensando)... É basicamente isso ai.

147 ENTREVISTADORA: Esses dois, então, seriam as principais dificuldades pra que você
148 acha pra se construir a cultura de paz na PM? Seria visar o mesmo objetivo, todos
149 trabalharem em conjunto, e ter uma independência política?

150 PEDRO: Sim.

Análise 4: Começa com um relato pessimista quanto a Cultura de Paz na Polícia Militar, “Por causa dos jogos de interesse, os conflitos individuais, interesses pessoais...”. Para se pensar nessa possibilidade “todos teriam que trabalhar pelo mesmo objetivo” e, na opinião dele, cada um busca seus próprios interesses sem pensar na instituição como um todo. Depois relata como obstáculo a ser vencido que “tem muita ingerência política dentro da polícia”. São opiniões coerentes, presentes em quase todas as instituições sociais, especialmente as subordinadas ao Estado, no entanto, desanimadas.

151 ENTREVISTADORA: O que, que pra você seria um conflito?

152 PEDRO: Um conflito... É uma, uma... Assim, explicar é que é difícil. É quando duas
 153 opiniões se chocam, eu penso de uma forma, outro de outra forma, e de certa forma nós
 154 tamo conflitando né???. Ou eu quero uma coisa e o outro quer outra. Ai começa a criar
 155 uma, uma disputa ali, ai isso pra mim é um conflito.

156 ENTREVISTADORA: Uhum. E você acha que existem conflitos que podem ser positivos
 157 ou importantes?

158 PEDRO: Tem. Tem conflito que às vezes... Assim, aquela busca de querer, cada um querer,
 159 acaba ajudando, talvez produza mais também, né??? Porque cada um quer fazer de um jeito
 160 e acaba dando resultado positivo.

161 ENTREVISTADORA: Huum, na polícia militar, você acha que no trabalho da polícia
 162 existem conflitos importantes ou positivos?

163 PEDRO: (pensando) Ééé... (pensando) Se existe conflito importante?... Eu acho que não.
 164 Eu não consigo me lembrar de nenhum.

165 ENTREVISTADORA: Não tem nenhum exemplo no trabalho...?

166 PEDRO: Não.

167 ENTREVISTADORA: Algo que seja importante, positivo?

168 PEDRO: Não. Algo pode até existir, mas não consigo me lembrar. Não vejo nenhum nesse
 169 momento.

Análise 5: Tem um conceito coerente de conflito, como uma divergência de idéias ou opiniões, mas quando vai falar sobre o conflito positivo se perde na definição. Apesar da insistência, Pedro não consegue explicar como um conflito pode ser positivo ou importante,

e nem mesmo consegue relatar algum exemplo dentro da PM. Isso demonstra que ele não tem clareza de que um conflito pode ser positivo em algum momento, ou seja, é sempre um exemplo de violência a ser evitado ou reprimido.

170 ENTREVISTADORA: Caso lembre você pode me falar. E no seu trabalho como policial
171 militar, você já viveu alguma situação ou, que tenha sido de um grande conflito, ou de uma
172 grande dificuldade que você não soube agir, que você se sentiu, em conflito, durante sua
173 carreira?

174 PEDRO: Tem, as vezes no atendimento de ocorrência tem algumas situações que a gente
175 fica assim sem, sem opções, já chegou o limite da gente, ou chegou até a nossa
176 competência. Então acaba tendo, é comum. Posso dizer que é comum no dia a dia.

177 ENTREVISTADORA: É comum? Tem alguma situação específica que tenha te marcado,
178 uma situação de conflito, que você tenha vivenciado, que tenha sido marcante pra você?

179 PEDRO: Tem sim tem, agora lembrar, tenho certeza que teve... (pensando) Eu me recordo
180 de um caso que acredito assim eu vou, por exemplo, falar a situação né??? É, no
181 atendimento, num determinado atendimento de ocorrência, nós tínhamos, tivemos a
182 informação, fizemos o levantamento que, era véspera de carnaval, que uma determinada,
183 como se diz, determinada boca de fumo tinha acabado de receber um, uma certa carga de
184 droga pra distribuir no carnaval em Palmas. Era um fato certo. Só que, não tinha os
185 mandado, entendeu, era uma situação de flagrante, também não poderia entrar, a vontade
186 nossa era de fazer, só que ai nós dependíamos de um oficial, de um superior que tivesse a
187 frente falar faz ou não faz. Nós tínhamos a certeza que tava lá o produto. Então, acabou não
188 fazendo nada, porque quem tava a frente do serviço não autorizou a fazer, mesmo tendo a
189 certeza que tava lá.

190 ENTREVISTADORA: É uma situação de conflito?

191 PEDRO: Pra mim é.

192 ENTREVISTADORA: E ai o pessoal da equipe ficou... todos ficaram nesse conflito? Faz
193 não faz? Entra não entra?

194 PEDRO: Faz não faz... Aí depende, liga pro fulano, liga pro ciclano... aí, é aquilo que eu
195 falei ainda agora, as vezes uma coisa que a gente poderia chegar direto, não. Liga pra
196 fulano, até que vamos ligar pra... até o fulano lá de cima, ai o tempo já passou, ai já era...

197 Dificulta o trabalho. Tem situação que é imediata, é ali, entendeu? Ai vem a questão da
 198 hierarquia, não, mas eu não posso fazer, eu tenho que pedir pra fulano, o fulano tem que
 199 pedir pra ciclano, tal, tal...

200 ENTREVISTADORA: Nesse caso, você julga que o conflito foi negativo ou positivo?

201 PEDRO: Foi negativo. No momento de tomar a decisão ali. Porque, eu digo conflito porque
 202 o seguinte, nós que estávamos lá no local, queríamos uma coisa, o outro que podia decidir
 203 não queria o que nós queríamos, entendeu? E acabou sendo negativo porque se a gente
 204 entra, se tinha certeza, como é comum em véspera de carnaval, é, drogas assim hoje, é, a
 205 capital aí, as bocas de fumo ficam... é a época que se vende mais né??? Ai a gente sabe que
 206 pode tirar, determinada quantidade de droga, pra evitar que essa droga chegue aí nas ruas.
 207 Aí, não fizeram, ai depois a gente vira as costas, vai embora, entendeu? Pra mim foi
 208 negativo.

209 ENTREVISTADORA: E positivo, você tem algum exemplo?

210 PEDRO: Hum... agora não estou lembrando...

Análise 6: Aqui a categoria “conflito no trabalho” está muito vinculada à questão da hierarquia típica de uma instituição militar. O exemplo mencionado revela uma expressão de frustração frente a essa dependência, demonstra que os maiores conflitos, para Pedro, estão relacionados à questão da hierarquia. Isso nos remete, também, às questões de ordem política: por que será que o superior não permitiu o flagrante? Ele não diz, mas é possível supor que exista algo nessa direção (insegurança por parte do oficial à frente). Essa opinião está coerente com a primeira fala a respeito da PM, onde ele já sinaliza essa questão como um ponto negativo. Nota-se que quando perguntado sobre um conflito positivo ele não consegue se lembrar. Fica evidente a crença de que conflito é algo negativo.

211 ENTREVISTADORA: Tudo bem, pensando agora mais na comunidade, você acha que
 212 seria possível envolver as pessoas da comunidade num projeto de cultura de paz?

213 PEDRO: Eu acho que seria possível e é necessário.

214 ENTREVISTADORA: Como seria? O que precisaria ser feito?

215 PEDRO: Porque, assim, de cultura de paz geral, na sociedade? Não só na polícia agora?

216 ENTREVISTADORA: Isso.

217 PEDRO: Porque o seguinte, a violência, ela, ela nasce dentro da própria sociedade. Se a
218 sociedade não mudar, o seu modo, as suas culturas... as vezes, pra, pra outra maneira, então
219 nunca se vai ter paz. Como que eu posso ter paz num ambiente se esse ambiente não vai
220 mudar? Ééé um fato assim, vai ser impossível.

221 ENTREVISTADORA: Uhum, entendi. E você acha que a polícia militar ela poderia
222 trabalhar com a comunidade em prol dessa cultura de paz?

223 PEDRO: Eu acho que deve.

224 ENTREVISTADORA: Por que?

225 PEDRO: Porque supõe-se que a polícia, a segurança pública é que traz... as pessoas
226 imaginam né??? É que traz a paz, “tem polícia na rua ahh, estamos em paz”. Então eu acho
227 que a polícia deve sim. Assim, tem esses projetos de polícia, perto da sociedade, polícia
228 comunitária, eu acredito que é com esse objetivo, como se diz, a situação de segurança,
229 tendo a situação de segurança, a pessoa também tem a sensação de ta em paz.

Análise 7: Tirando o foco da PM e olhando para a sociedade, o discurso de Pedro muda. Ele não só apóia como diz ser “necessário” um programa de Cultura de Paz. Faz uma reflexão interessante a respeito da violência social e acredita que uma mudança na sociedade, na cultura levará a paz. Quando perguntado sobre a possibilidade da PM desenvolver esse programa na comunidade, ele é incisivo “eu acho que deve” e cita alguns projetos já em andamento na instituição como forma de atuação da PM. Dessa vez, ao contrário de opiniões anteriores, ele puxa a responsabilidade da “sensação de ta em paz” para a segurança pública. Nesse momento, ele parece se inserir nesse processo de busca da paz, ou seja, começa a haver uma identificação da instituição com algum tipo de promoção da paz.

230 ENTREVISTADORA: Uhum. Certo. E as escolas, você acha que a polícia poderia
231 envolver as escolas, num programa de cultura de paz?

232 PEDRO: (pensando)... Sim.

233 ENTREVISTADORA: Como seria?

234 PEDRO: Eu não acho que polícia deveria envolver escola, eu acho que a escola deveria
235 desenvolver... levar a polícia...

236 ENTREVISTADORA: Ah, levar a polícia?

237 PEDRO: Porque não é, assim, é a polícia que tá afastada das escolas, entendeu? Porque a
238 gente passa em escolas, como eu já trabalhei, lá na Santa Barra que é um setor carente, e a
239 gente entra nas escolas, nas escolas até hoje menino tem aquela história “ah, a polícia, to
240 com medo”. Então é a polícia que de certa forma ta distante da sociedade. Talvez a
241 sociedade até quer aproximar, mas tem atééé, tem sempre aquele distanciamento natural...

242 ENTREVISTADORA: E você acha que a escola seria então uma instituição que a polícia
243 poderia se aproximar pra desenvolver alguns trabalhos?

244 PEDRO: Sim, porque a partir... assim, a escola é um berço de formação né??? E, é dali que
245 vão sair as crianças de hoje, serão os homens de amanhã. Então conscientizando hoje
246 amanhã a consciência será diferente, mudando uma cabeça hoje ainda na fase que ainda é
247 possível mudar, quando se ta novo, no futuro, essa cabeça vai mudar duas, três, quatro
248 vezes, vai formar opiniões diferentes lá na frente.

249 ENTREVISTADORA: Humm, então eles poderão ser multiplicadores?

250 PEDRO: Isso.

Análise 8: Esse trecho traz uma reflexão interessante e contraditória: ele diz que não é a PM que deve envolver a escola, mas assume que a PM está distante da sociedade, sugerindo que a PM deveria se aproximar mais da escola. Também relata que as crianças tem medo da PM. Isso já foi citado por outra participante, e parece ser algo que necessita ser desconstruído. Outro ponto interessante é a crença de que na escola é mais fácil se trabalhar porque “mudando uma cabeça hoje... na fase que ainda é possível mudar, quando se ta novo, no futuro, essa cabeça vai mudar duas, três, quatro vezes..” Esta frase ficou confusa e foi preciso a intervenção da pesquisadora sugerindo uma interpretação que então ele aceita. Também reafirma a fala da outra participante de que se a pessoa é nova é fácil mudar, mas se já é mais velha fica difícil. Assim, desconsidera a motivação para as mudanças após a idade adulta, isso se agrava porque qualquer mudança social que ele mesmo sugere somente poderá ocorrer caso haja desenvolvimento adulto!

251 ENTREVISTADORA: Entendi. Ééé, na família você acha que na família também é
252 importante promover a cultura de paz?

- 253 PEDRO: É muito importante..É como se diz, a família é o berço da sociedade né???
- 254 ENTREVISTADORA: E você, sendo pai, como você promove essa cultura de paz na sua
255 família?
- 256 PEDRO: (pensando, risos)..Como que eu promovo? Rapaz, não sei se eu vou saber
257 explicar, mas eu acho que assim, assim, na educação, das minhas duas filhas eu só crio uma
258 que ta comigo, mas eu acho que na criação da criança mesmo, na educação, nos
259 ensinamento da vida de como... (pensando), como é que se diz (pensando)... Porque cada
260 pai tem um modo de educar. Então a gente ta educando, na forma de educar talvez seja...
- 261 ENTREVISTADORA: Promoveria a paz dessa forma?
- 262 PEDRO: Isso. Porque, é a mesma coisa da escola, a família também, diz que a primeira
263 educação vem de dentro da família né??? A família desestruturada, não é regra, mas a
264 tendência maior é dos filhos também se tornarem desestruturados lá na frente, então acho,
265 que se a educação em casa for bem feita ela vai seguir. Eu acredito que essa cultura de paz
266 em casa é, é no modo de se criar, no modo de se formar, de se criar um filho.
- 267 ENTREVISTADORA: E você tem alguma estratégia que você usa pra transmitir isso pros
268 seus filhos?
- 269 PEDRO: (pensando) Não. Eu não tenho, assim, uma, uma (pensando)... Minha coisa é
270 diária né??? Meu... não tem uma estratégia específica não.
- 271 ENTREVISTADORA: Uhum. É com o trabalho diário assim, o relacionamento...
- 272 PEDRO: É, percebendo alguma postura que a gente entende sendo errada, assim, irregular,
273 a gente vai podando ali, orientando a tomar outros rumos né???

Análise 9: Pedro utiliza o chavão “a família é o berço da sociedade” para justificar que é importante promover a Cultura de Paz na família, mas quando questionado como ele faz isso se perde na resposta. Diz que é na forma de educar diariamente, mas não consegue relatar nenhuma ação que tenha esse objetivo. Essa dificuldade em identificar suas ações voltadas para a paz em casa provavelmente também se reflete no trabalho, o que indica que a questão da paz fica distante de seu dia-a-dia na convivência familiar.

274 ENTREVISTADORA: Unhum. Eu gostaria agora que você me falasse ou me desse alguma
275 idéia ou sugestões de como construir uma cultura de paz na polícia militar. Coisas que você
276 acha que a gente poderia fazer pra promover, essa Cultura de Paz.

277 PEDRO: (pensando) Olha, uma coisa que eu vejo que acaba contribuindo para essa não
278 cultura de paz, muitos comentários na polícia, fuxicuzinho, conversinha. Se diminuísse isso
279 já seria uma vantagem, um ponto que é assim, é essencial né??? Porque acaba tendo umas
280 desavenças por causa de conversa, são os chamados, como se diz nos corredor ai, os “bizu”.
281 Tem os bizu positivos e os negativos. E esse leva e traz, esse jogo de fuxiquinho, de puxa
282 saco, de fala mal do outro...

283 ENTREVISTADORA: Você acha que atrapalha?

284 PEDRO: E muito.

285 ENTREVISTADORA: Então você acha que seria uma dificuldade a ser vencida?

286 PEDRO: Se conseguisse tirar, mudar essa postura dentro da polícia, já, já seria bom demais.
287 Porque isso é natural, não é uma coisa só da polícia né??? Eu acredito que na polícia é
288 porque onde tem mais gente junto ao mesmo tempo, mais gente trabalhando é natural as
289 pessoas ta assim. Qualquer ambiente de trabalho tem esse tipo de coisa. Ela se torna maior
290 aqui acho que por causa do número de pessoas convivendo no mesmo ambiente, talvez.
291 Mas se tirasse, que eu também acho que é impossível, mas se conseguisse tirar isso eu acho
292 que já seria uma grande coisa.

293 ENTREVISTADORA: Que mais que você acha que poderia ser feito para, promover a
294 cultura de paz?

295 PEDRO: Eu acho... Eu já percebi... ééé, essa questão de, de, de religiosa também né???.
296 Meio que, católicos, evangélicos, encontro de família, assim, se conseguisse que também
297 houvesse mais proximidade... eu mesmo as vezes vejo isso na polícia militar. Se trouxesse
298 também a polícia na união pro lado religioso, a conscientização religiosa também seria uma
299 grande coisa.

300 ENTREVISTADORA: Mas como que seria isso? Não entendi muito bem...

301 PEDRO: Vê assim, na polícia em si eu vejo alguns órgãos e já, já conheço de algumas
302 polícias também, pelo menos de determinados batalhões, que fazem isso, missa
303 constantemente, um modo de aproximar as pessoas ali, ta convivendo ali não só no
304 ambiente de trabalho, porque aqui a gente só convive no ambiente de trabalho, ai encontra

305 o outro na rua, um ou outro na rua de vez em quando, então, saiu daqui, distanciou, seria
306 um modo de aproximar mais.

307 ENTREVISTADORA: Entendi. Então promover encontros religiosos?

308 PEDRO: É, através da religião dava pra aproximar mais. Não só da religião, mas pode ter
309 momento de, de, de, de confraternizar...

310 ENTREVISTADORA: De lazer?

311 PEDRO: De lazer, diversão também. Eu digo religião porque é uma das bases, que entendo
312 sendo uma das bases de, de, de, uma das bases de formação de levar as pessoas, de se
313 conscientizar mais, aproxima mais através da religião. Por isso que citei o exemplo da
314 religião.

315 ENTREVISTADORA: Entendi. E você acha que seria só os policiais ou a família deles?

316 PEDRO: A família também. A família também porque, ééé, tem famílias, por exemplo, eu
317 tenho colegas que eu era amigo dele, aí começamos a sair família junto, em férias viajar
318 junto, aí vai criando um vínculo maior, não só eu e ele, mas aí já to contando com a minha
319 esposa e a dele, filho meu com o dele, aí acaba tendo uma, uma convivência maior né???

320 ENTREVISTADORA: E isso é positivo pra promover a cultura de paz?

321 PEDRO: Eu entendo que sim.

Análise 10: Uma fala muito contraditória, onde ele cita os “fuxicos” como algo que dificulta a Cultura de Paz na PM e enfatiza que se isso fosse mudado já seria muito bom, mas logo em seguida diz que isso é natural nas instituições e que é impossível acabar. Depois sugere para a promoção da Cultura de Paz encontros religiosos porque a religião é “uma das bases de formação de levar as pessoas, de se conscientizar mais, aproxima mais através da religião...”, inserindo a família como uma forma de maior convivência com os colegas de trabalho. Observa-se nessa fala, um interesse em aproximar mais das pessoas do trabalho como uma forma de construir a paz. Pode-se inferir que esse desejo seja para combater o distanciamento causado pela hierarquia, que ele tanto criticou nas falas iniciais, além disso, parece entender que o individualismo pode estar relacionado a conflitos e convivência social remete à paz.

322 ENTREVISTADORA: Uhum. Éé, o que você acha que seria necessário na polícia pra
323 tomar a decisão de desenvolver um projeto de construção de cultura de paz? Para implantar
324 esse projeto?

325 PEDRO: (pensando)... O que a polícia deveria fazer?... (pensando)... Eu acho que não vou
326 saber responder não... (pensando)... O que poderíamos fazer pra?

327 ENTREVISTADORA: Tomar a decisão de implantar um programa de cultura de paz?

328 PEDRO: Eu acredito que alguém deveria comprar a responsabilidade, pegar a
329 responsabilidade pra si. Porque fica um esperando que o outro faça. Se alguém fizesse seria
330 bom, mas ninguém nunca faz, todo mundo quer que se faça.

331 ENTREVISTADORA: Entendi. Então teria que alguém ou algumas pessoas tomarem a
332 frente?

333 PEDRO: É, ter a iniciativa.

334 ENTREVISTADORA: Uhum. E você acha que, que esse programa seria viável, seria bom
335 para os policiais?

336 PEDRO: Eu acredito que sim.

337 ENTREVISTADORA: Por quê?

338 PEDRO: Porque, dentro da nossa polícia têm muitos, tem muitos policiais que trabalham,
339 mas eles trabalham... principalmente quem trabalha na rua, eu já trabalhei com colegas
340 assim. Ele tem problema em casa ele vai pra rua ele quer fazer o melhor serviço, ele acaba,
341 as vezes, ele acaba tendo que resolver um problema que ele não ta conseguindo resolver
342 dentro da casa dele, então seria um modo também, da gente, dos colegas meus conseguir
343 assim... (pensando)... Aliviar pelo menos, aliviar um pouco da tensão, dos problemas do dia
344 a dia e tal.

345 ENTREVISTADORA: Seria uma forma dele pensar mais sobre os problemas?

346 PEDRO: É, porque as vezes a gente ta, ta diante de um problema e chega um momento que
347 a gente não enxerga mais nenhum caminho. Quando a gente comenta com alguém a pessoa
348 fala uma coisinha que parece que aquilo abriu um leque de opções pra gente entendeu?
349 Então, de repente, diante de alguns a situação é desse tipo.

350 ENTREVISTADORA: Então o programa de cultura de paz ele poderia ajudar as pessoas a
351 pensar melhor sobre seus problemas?

352 PEDRO: É, também. Porque, é aquilo que eu falei no começo, se eu to em paz comigo
353 mesmo... Assim...

354 ENTREVISTADORA: Consegue trabalhar melhor?

355 PEDRO: Com certeza. Porque dificilmente eu vou conseguir prestar, prestar um bom
356 serviço se eu não to conseguindo, ééé, tá tranqüilamente, é assim, tranqüilo, com o meu
357 estado espiritual, sei lá, assim... É onde às vezes tem reclamação de colega que são
358 violentos e tal, tal, tal, mas nem sempre a própria polícia vê a situação de colegas que estão
359 prestando um serviço ruim porque as vezes o problema... tá com outro problema que seja
360 maior.

361 ENTREVISTADORA: E ai essa forma dele agir seria só um reflexo?

362 PEDRO: Da vida, da vida que tá afligindo ele talvez...

Análise 11: Nesse trecho ele primeiro se esquivava da pergunta: “Eu acho que não vou saber responder não” com isso indica nunca ter pensado no assunto. Depois fala que para se implantar um programa de Cultura de Paz na PM: “Eu acredito que alguém deveria comprar a responsabilidade, pegar a responsabilidade pra si. Porque fica um esperando que o outro faça...” e novamente se exime: “alguém”, mas quem? Depois diz que esse programa seria bom para os policiais para “Aliviar pelo menos, aliviar um pouco da tensão, dos problemas do dia a dia e tal”. Tal afirmação revela que, na opinião de Pedro, a falta de paz se deve aos problemas acumulados pelos policiais e, conseqüentemente, eles precisam de orientação. Isso, para ele, parece o mais importante para buscar a paz. Em seguida reforça essa idéia dizendo “Porque dificilmente eu vou conseguir prestar, prestar um bom serviço se eu não to conseguindo, ééé, tá tranqüilamente, é assim, tranqüilo, com o meu estado espiritual, sei lá, assim...”. Com essa fala ele se remete à primeira crença apresentada de que a Paz é um estado de espírito e não um processo em construção.

363 ENTREVISTADORA: Ah, entendi. Então a PM precisaria olhar mais pra esse lado
364 também?

365 PEDRO: Também. já melhorou, a gente vê que melhorou principalmente depois dessa
366 entrada assim da, da saúde né??? Na polícia, já teve um avanço. Mas ainda tem uma
367 carência muito grande.

- 368 ENTREVISTADORA: E caso o comando concordasse em implantar um programa de
369 cultura de paz, você seria um voluntário, pra trabalhar?
- 370 PEDRO: Se eu pudesse ajudar, sim.
- 371 ENTREVISTADORA: Como você acha que você poderia colaborar?
- 372 PEDRO: Aí ia depender de como seria esse programa.
- 373 ENTREVISTADORA: Mas o que você acha, como policial militar, e como pessoa, você
374 pode contribuir pra construção da paz na polícia militar?
- 375 PEDRO: (pensando, rindo)... Rapaz, eu sei que eu posso contribuir, mas...
- 376 ENTREVISTADORA: Mas não sabe como?
- 377 PEDRO: Não sei como. Talvez no momento assim, não, temos um programa assim, assim,
378 ai eu vejo bem... eu me encaixo bem aqui, entendeu? Agora falar assim, eu posso contribuir
379 assim, assim dessa forma agora nesse momento eu não saberia responder.
- 380 ENTREVISTADORA: Não saberia falar, mas você tem vontade?
- 381 PEDRO: Sim.
- 382 ENTREVISTADORA: Ser voluntário é o mais importante né??? Aliás, é o primeiro passo.
- 383 PEDRO: É sim, o primeiro passo.
- 384 ENTREVISTADORA: Tem vontade de ajudar, colaborar nesse sentido?
- 385 PEDRO: Uhum...

Análise 12: Aqui, também como a outra participante, ele afirma que a PM melhorou muito com o tempo e cita a entrada do pessoal da saúde como um fator causador dessa melhora. Se diz voluntário para um programa de Cultura de Paz, mas imediatamente levanta condicionais “Se eu pudesse ajudar, sim”. Quando questionado como poderia ajudar, surge novamente a condicional “Aí ia depender de como seria esse programa...”. Logo em seguida é reforçado pela entrevistadora, mas fica evidente o medo de ser envolver, de se expor ou mesmo de assumir essa bandeira. Desde o início até o fim da entrevista seu discurso é permeado pela esquiva do assunto, “eu sei que poderia contribuir... mas não sei como”. Sempre os outros precisam decidir, a segurança pública precisa dar sensação de segurança para as pessoas, nunca se colocando como um potencial agente da promoção de cultura de paz tanto dentro como fora da PM. Mesmo se dizendo voluntário, não se assume como um sujeito ativo frente a temática abordada.

ENTREVISTA – FELIPE (PM 3)

1 ENTREVISTADORA: Eu gostaria de começar com você me contando um pouco sobre seu
2 trabalho na PM, se você gosta ou não e por quê.

3 FELIPE: Olha eu sempre identifiquei com o militarismo, eu servi tive a oportunidade de
4 servir o Exército e quando eu tentei assim... eu tive uma visão assim distorcida do que seria
5 assim a Polícia Militar e o Exército né??? Eu achei que a atividade dentro da policia seria
6 igual lá, nos exercícios físicos aquela atividade do dia a dia e em forma, aquela atividade do
7 dia a dia né??? É só uma parte interna, então eu falei assim “ahh praticamente eu trabalhei
8 aqui no Exército de graça, pra Polícia Militar eu vou lá, eu vou ter um salário”, mas aí
9 quando eu cheguei que eu vi que o contexto era diferente, em si o serviço policial é
10 totalmente diferente que eu acho assim, do militarismo que existe dentro do Exército
11 brasileiro por exemplo.

12 ENTREVISTADORA: E quais os pontos positivos e negativos que você ressaltaria na
13 Polícia Militar?

14 FELIPE: Olha muitos pontos positivos, eu acho assim... A questão de ser uma instituição
15 séria permanente, o seu trabalho ele é garantido se você não cometer nenhuma besteira,
16 num fazer nenhuma coisa assim que entre aspas você... não ultrapassar seus limites você
17 tem uma carreira segura ehh também esse eu sempre eu falo assim que eu trabalhei na rua
18 direto com a comunidade porque eu vejo esse trabalho um trabalho muito positivo, ehh
19 você trabalha direto, você pode ajudar, você pode salvar pessoas, ehh isso assim... satisfaz o
20 ego da gente, a gente retorna do serviço no dia seguinte que você fez um serviço assim de
21 relevância, você fica assim super feliz, muitas vezes eu não consigo ficar trabalhando
22 dentro de uma sala, ficar fechado, é tanto que pra ter uma experiência, eu fui... quando
23 cheguei aqui agora no primeiro batalhão, me colocaram numa cela ali comunitária Vila dos
24 Mangas não adaptei e é tanto que eu saí dessa cela e fui pra..., voltei a trabalhar na rua
25 porque esse contato direto com a comunidade ele... eu acho um ponto bem positivo dentro
26 da corporação.

27 ENTREVISTADORA: E negativo o que você ressalta?

28 FELIPE: Olha negativo, tem algumas coisas que assim que deixa a gente um pouco
29 desestimulado, porque vou citar assim coisas que aconteceram assim mais no passado

30 né??? Que é a questão dos concursos que infelizmente você via que tinha assim... num eram
31 totalmente sérios né??? Tinha pessoas que eram favorecidas.

32 ENTREVISTADORA: Não eram imparciais?

33 FELIPE: Não era imparcial, tinha pessoas que eram favorecidas, tinha uma questão ela
34 mexeu muito com... assim com a alta estima da corporação, agora principalmente, policiais
35 aí de 20, 25 anos de serviço, com a questão do pecúlio reserva, essa questão que ele veio a
36 ser assim... faliu né??? E uma leve impressão que todo mundo tem até hoje, também o
37 processo administrativo não foi concluído ainda é que foi por falta... de má gestão, uma
38 gestão fraudulenta então isso aí tirou a oportunidade de muitas pessoas de quando você sair
39 ir pra reserva remunerada, você ter um capital que você possa montar um empreendimento
40 uma coisa assim pra você dar continuidade né??? Porque eu acho assim que do ponto de
41 vista, do meu ponto de vista eu já to preparando psicologicamente pra quando eu sair da
42 polícia ter outra atividade, porque se a gente não tiver preparado assim, tem muito... eu
43 conheço muitos colegas que eu não vou citar nome por questão de ética, mas quando eles
44 saíram foram pro alcoolismo, ta na ociosidade, então o cara que ficou hipertenso... então
45 causa um problema sério pra família e pra saúde dele mesmo.

Análise 1: No primeiro bloco, nota-se uma afinidade com o militarismo, com sua entrada no exército, o que acabou conduzindo-o para a Polícia Militar, fazendo questão de relatar toda a história de seu ingresso na corporação. Destaca como positivos os fatos de ser uma instituição séria e possibilitar uma carreira segura, e poder ajudar a comunidade. Reforça sua afinidade com o trabalho afirmando que se sente muito feliz e realizado com sua atuação nesta instituição. Quando fala dos pontos negativos cita acontecimentos passados, com relação aos concursos internos que eram manipulados e as pessoas não tinham as mesmas oportunidades. Este é um fato amplamente lamentado por grande parte dos policiais desta corporação. Outra questão que “mexeu muito” com Felipe foi a falência do Pecúlio Reserva, um tipo de previdência privada que o policial opta por pagar e quando ele vai pra reserva ele recebe de volta com as devidas correções. Este também é um fato que mobilizou muitos policiais militares no estado, sobretudo aqueles que já estavam com mais tempo de serviço e já contavam com esse dinheiro. O mais interessante é que trazendo essa questão como negativa, ele faz um link pra sua condição de já se achar preparado

“psicologicamente” para esse momento em que já planeja desenvolver outra atividade, ou seja, demonstra uma preocupação em planejar seu futuro fora da instituição, e até cita o caso de outros colegas que não fizeram esse planejamento e acabaram com dificuldades.

46 ENTREVISTADORA: Na sua opinião quais são as suas principais qualidades, o seu ponto
47 forte no trabalho da policia?

48 FELIPE: ehh... assim, a comunicação acho assim o contato com a comunidade, porque
49 muitas vezes, assim ehh... assim eu to trabalhando lá no posto da policia rodoviária né???
50 E... a gente tem um contato direto com a comunidade, e a gente observa que as famílias
51 carentes são as que mais pagam o preço, então é que mais assim incide numa infração de
52 transito ehh... num carro com mau estado de conservação, e muitas vezes assim eu falo
53 porque aí você tem que fazer valer a lei e aquele trabalho por exemplo, aquele instrumento
54 que ele ta usando ali, é o instrumento do trabalho você vai... se você fizer a apreensão
55 daquele carro, daquele veiculo, você vai tirar o instrumento de trabalho da pessoa, então
56 assim muitas vezes a gente fica um pouco sensibilizado, a gente conversa, tenta dar
57 oportunidade pras pessoas, sei que um pouco não é certo, tenta estipular prazo pra ver se ele
58 regulariza a situação, pra tá dando oportunidade, ...

59 ENTREVISTADORA: Essa seria então sua característica mais forte no trabalho policial
60 militar, que você acredita ser a sua maior qualidade?

61 FELIPE: Olha eu acho também que é a pontualidade, eu nunca faltei os meus serviços,
62 sempre procurei chegar no horário certo, também assim eu, a minha índole não tenho preço
63 que compra, a vez que eu num.. durante toda essa a minha temporada, essa jornada de
64 policial militar 24 anos e... a vez que eu me senti mais indignado foi quando uma pessoa
65 tentou me subornar, eu fiquei indignado, fiquei assim... meio assim achei que aquilo era o
66 fim, e eu não medi esforços, fiz a prisão dessa pessoa conduzi pra delegacia ele foi autuado
67 em flagrante porque assim eu acho que seus valores eles não estão aqui pra serem
68 comprados pra ser como se fala assim... até pode ser testado né??? Mas você também não
69 pode deixar ceder pelas dificuldades que você enfrenta, na época eu tava passando por
70 grande dificuldade financeira, tava com o salário, até numa época, que o salário tava
71 bastante defasado eu pagava pensão alimentícia, mais nem por isso eu deixei assim
72 fraquejar pra mergulhar nesse mundo que eu.. graças a Deus até hoje eu não conheço.

73 ENTREVISTADORA: E o que você acha que são as suas principais dificuldades, tem
74 alguma dificuldade no trabalho da Polícia Militar?

75 FELIPE: Sim, eu às vezes em alguns pontos eu sou inseguro, ehh... muitas vezes as pessoas
76 pensa que eu não sou tímido, mas eu sou tímido, sabe muitas vezes eu tento éééé maquiara
77 essa, esse tipo não sei se é um tipo de personalidade, eu tento esconder sabe pra deixar
78 assim... mas eu sou tímido também eu sou, as vezes eu sou inseguro, e... em certas assim...
79 tomar decisão porque muitas vezes eu fico assim, eu também acho que não é um ponto
80 que... assim me machuca muito me perturba muito, é porque eu não consigo me perdoar, se
81 eu erro eu não consigo me perdoar, eu fico “poderia ter feito diferente” entendeu? Poderia
82 ter modificado, eu poderia ter sido eu fico me culpando, eu não consigo, então devido a isso
83 eu procuro no máximo tentar fazer e... o meu trabalho correto.

84 ENTREVISTADORA: Essa é a maior dificuldade?

85 FELIPE: É a maior dificuldade que eu sinto, porque quando eu, por exemplo, se eu me
86 decepção aqui no meu trabalho, se eu faço algo que não dá certo, eu termino levando pra
87 minha casa, não consigo, chego em casa e minha esposa percebe, meus filhos percebem, aí
88 “o que aconteceu?”, eles percebem...

89 ENTREVISTADORA: Atrapalha seu trabalho?

90 FELIPE: É.

Análise 2: Como seu ponto forte na Polícia Militar destaca a comunicação que o permite estar em interação com a comunidade. Desde a fala anterior ele destaca esse trabalho como algo que ele gosta muito. Depois cita a questão dos valores, relatando uma situação onde tentou ser subornado e ficou indignado, efetuando a prisão da pessoa. E ele reforça “eu acho que seus valores eles não estão aqui pra serem comprados”, demonstrando que sua atuação na Polícia Militar é pautada em valores individuais; mesmo numa situação financeira difícil conforme o relato, seus valores foram preservados. A respeito de suas dificuldades no trabalho ele relata timidez, insegurança e um perfeccionismo baseado em valores morais “me machuca muito me perturba muito, é porque eu não consigo me perdoar, se eu erro eu não consigo me perdoar”. Neste trecho fica evidente a presença de um julgamento moral rígido, que conduz seu comportamento e suas ações na instituição.

91 ENTREVISTADORA: Certo. Falando um pouquinho agora do tema da nossa pesquisa que
92 é sobre a paz, o que você entender por paz?

93 FELIPE: Olha paz... eu acho... que é um, é um estado assim de harmonia, que hoje acho
94 que em si, os governantes, as ONGs, as instituições, elas estão buscando. Essa paz... mas
95 isso aí influencia muito, igual a senhora fez essa pergunta do meu ponto de vista, que cada
96 um tem seu ponto de vista o quê que é paz, de repente no meu caso paz é o quê, estar bem
97 no meu trabalho, por exemplo, com os meus comandantes, com os meu comandados, e eu
98 estar vivendo bem com a minha família né?? Vivendo bem com os meus filhos, com a
99 minha esposa, e eu ter uma assim... condição de oferecer uma qualidade de vida, porque eu
100 acho que se você não tem uma qualidade de vida, hoje você não tem como ter paz, porque,
101 vamos falar paz de espírito, por exemplo, se eu vejo o meu filho tá estudando numa escola
102 pública de péssima qualidade, e eu vejo um filho de alguém que está estudando num escola,
103 vamos dizer de um... um “Objetivo”, ta numa escola de qualidade, aquilo ali eu não vou ter
104 uma paz interna, se torna um conflito, eu acho que assim que a gente busca paz, significa
105 assim no meu ponto de vista, a gente buscar uma qualidade de vida melhor, pra no caso, no
106 meu caso, com os meus familiares, com a gente ta bem com a instituição da gente, com o
107 trabalho da gente.

108 ENTREVISTADORA: E o que você entende como sempre uma cultura de paz?

109 FELIPE: Cultura? Assim... eu acho que essa cultura ela deve ser assim implantada, buscada
110 dentro da instituição, eh... eu acho que ela tem também... ela não tem que partir só do...
111 (pausa), assim igual eu to falando assim, eu acho que ela não tem que ser perseguida não
112 só pelo alto comando, eu acho que ela tem que ser perseguida por toda a corporação, ela
113 tem que tentar envolver aí todos os graus hierárquicos né?? Porque muitas vezes dentro da
114 nossa própria instituição quando isso parte do alto comando muitas vezes a tropa lá
115 embaixo o pessoal ta... precisa de um esclarecimento melhor assim mais amplo, eles acham
116 que é uma imposição aí vem a diversidade. Então eu acho que deveria ser buscado por
117 todos, assim... em todos graus eu falo assim, todas as classes na..., no oficial, nas praças,
118 pra que seja uma campanha em conjunto pra não ser uma campanha isolada, porque eu
119 acho que assim, que o que importa não é o mérito de quem promoveu, eu acho que o que
120 importa é o resultado, então eu acho que paz no meu ponto de vista seria nesse sentido.

Análise 3: Para Felipe a paz é “um estado de harmonia”, refere-se a ela como algo subjetivo relacionado com o estado de espírito. Fala de “estar em paz” com os outros, família, trabalho. O conceito de paz colocado por Felipe é referente a si, a como se sente: “de repente no meu caso...”, depois explica “se você não tem uma qualidade de vida, hoje você não tem como ter paz”. Resume seu conceito de paz na ausência de conflitos, seja no nível pessoal (“com minha família”), ou no nível profissional (“estar bem com meus comandantes e meus comandados, minha instituição...”). Quando perguntado sobre Cultura de Paz, ele surpreendeu já dizendo que é algo que deve ser implantado na instituição e que necessita da participação de todos, não só do alto comando como da base da pirâmide hierárquica. O mais interessante é o relato que isso deve ser buscado por todos, e que não só por um grupo ou uma pessoa, “o que importa é o resultado”. A questão era apenas uma definição sobre Cultura de Paz, que ele não apresenta. Sua resposta já foi no sentido de implantação desse programa, sugerindo que essa necessidade já havia sido levantada antes dessa entrevista.

121 ENTREVISTADORA: Já que você começou a falar da instituição, o que você acha que
 122 seria necessário para construir uma cultura de paz dentro da Polícia Militar?

123 FELIPE: Uma Política de valorização, do ser humano, o policial e... assim, o que a gente
 124 tem observado, as oportunidades elas são poucas, e o grupo que alcança também é. Vamos
 125 dizer, que é só os favorecidos então quando você vê uma política habitacional a maioria da
 126 tropa que está na rua, ela não é alcançada, ela é alcançada pra aquele que é auxiliar, do
 127 chefe (risos), é o motorista por exemplo, do comandante, eh... as pessoas que goza de um
 128 conceito, então ele não olha o lado, por exemplo, de um policial que está lá na rua, com o
 129 contracheque cheio de empréstimos de cima em baixo, o cara não tem mais o que
 130 consignar, o cara não tem onde buscar, por exemplo, muitas vezes o cara faz um
 131 empréstimo pra adquirir um carro, pra tentar melhorar a condição de moradia, então isso aí
 132 ele fica sacrificado. Então essas políticas habitacionais, a oportunidade de curso, eu falo
 133 assim a oportunidade de fazer curso e sair ganhar uma diária, ela teria que alcançar
 134 realmente o policial que trabalha na rua porque ele fica um pouco esquecido, então acho
 135 que isso aí seria importante.

136 ENTREVISTADORA: E no mundo de hoje, você acha que seria possível construir uma
 137 cultura de paz?

138 FELIPE: Olha possível é, porque eu acredito no ser humano eu acho que isso depende
 139 muito, desde o investimento lá do.... alto escalão do governo até o prefeito, até o vereador,
 140 porque o que a gente observa por exemplo no nível de corrupção no nosso país é muito
 141 grande, o que a gente observa por exemplo você vê quantos bilhões num foram desviado
 142 agora em Brasília que é a capital do país, que você achava que é onde a coisa seriam mais
 143 sérias, seria mais escalado, você vê que lá assim a fiscalização é totalmente banal, a
 144 corrupção tá imperando na capital do país, agora você imagine naqueles municípios onde
 145 não tem uma fiscalização. Então isso aí o dinheiro público tá sendo desviado, isso aí se
 146 torna causa de uma indignação muito grande e nem todas as pessoas estão preparadas pra
 147 aceitar, um monte de pessoas enveredam para o mundo do crime, porque fica assim: “rapaz,
 148 lá em cima tá acontecendo porque que não vai acontecer aqui?” O cara sabe que nunca vai
 149 chegar o benefício pra ele, não vai chegar uma casa própria, não vai chegar uma
 150 oportunidade de trabalho, ah. eu sempre ehh... sempre eu afirmo que... sempre eu priorizei
 151 os meus patrulhamento, a minha presença onde o Estado é mais ausente, porque onde o
 152 Estado é mais ausente as pessoas são mais carente, e a criminalidade acontece com mais
 153 freqüência, porque o pessoal são totalmente desassistido. Então eu acho que isso aí
 154 influencia muito né?? A gente precisa mudar desde o nosso presidente, desde o alto escalão
 155 até o gari, pra poder alcançar a paz porque isso aí com se diz senão for coletivamente,
 156 isoladamente acho que nós não vamos chegar.

Análise 4: Nesse trecho ele enfatiza a valorização do policial como uma forma de construir uma Cultura de Paz na PM. Para ele a Cultura de Paz começa com justiça na própria instituição. Cita alguns exemplos em que poucos são favorecidos com os benefícios das políticas do Estado ou mesmo da instituição, demonstrando grande preocupação com essas pessoas. Quando perguntado a respeito da Cultura de Paz no mundo atual, teve uma resposta muito positiva “possível é, porque eu acredito no ser humano”, e novamente traz o discurso de que todos os níveis da hierarquia social precisam ser envolvidos nesse projeto. Logo em seguida ele faz um comentário sobre a corrupção dos políticos, que traduz uma crença sobre a criminalidade “isso aí se torna causa de uma indignação muito grande e nem

todas as pessoas estão preparadas pra aceitar, um monte de pessoas enveredam para o mundo do crime”. Segundo esta idéia, a indignação social com a corrupção leva as pessoas para o crime e ele acredita que todos os níveis de hierarquia precisam trabalhar juntos para implantar uma Cultura de Paz na nossa sociedade. Uma reflexão interessante!

157 ENTREVISTADORA: Entendo! E quais são as dificuldades você acha que seriam mais
158 proeminentes pra se construir uma cultura de paz na policia militar? Eu queria que você me
159 falasse por ordem de importância, e eu vou escrever.

160 FELIPE: Assim eu acho que, a senhora fala assim um ponto que seria mais importante?

161 ENTREVISTADORA: Isso, obstáculos! O que você acha que seria mais difícil vencer?

162 FELIPE: Obstáculos pra serem vencidos?

163 ENTREVISTADORA: Isso!

164 FELIPE: Deixa eu ver aqui primeiro, (pensando) eu acho que a primeira coisa seria a
165 conscientização, você conscientizar toda tropa que há uma necessidade de mudança. Eh
166 (pensando), porque assim do ponto de vista hoje eu falo assim o profissional de segurança
167 publica ele não pode mais errar, porque a gente, por exemplo, nós temos um trabalho,
168 temos um endereço fixo, nós somos alcançável pela justiça enquanto que a marginalidade
169 não, ela comete o crime e desaparece; são feitas pronto, aqui hoje e sumiu pronto. Então
170 vamos lá mais outra, segunda né?? A primeira foi a conscientização da tropa, a segunda eu
171 acho que tem que promover integração, uma integração muito forte, tem que (pensando),
172 tem que buscar uma integração porque inclusive, comentei quando foi na época do natal o
173 comandante, eles estavam aqui tentando ééé mobilizar toda equipe para participar da
174 confraternização de natal numa confraternização só da Policia Militar. Até que eu achei
175 louvável a idéia né?? Que veio, mas eles encontraram uma resistência muito grande,
176 porque, passaram o ano todinho e não promoveram nada e quando chega no fim do ano...
177 passaram o ano todo é só como se diz né?? É só peia (risos), é só paulada e quando chega
178 no final do ano o pessoal vem querer passar a mão na cabeça, nas costas, e a tropa não
179 aceita. Então eu acho que tem tantos dias bons de se promover integração 21 de abril,
180 Tiradentes, 7 de setembro, 25 de agosto, então eles tem que buscar isso é durante todo o
181 ano, quando chegar o final do ano vai tá bem mais fácil.

Análise 5: Nesse trecho o participante levanta uma questão interessante que é a conscientização para a mudança: “a primeira coisa seria a conscientização, você conscientizar toda tropa que há uma necessidade de mudança”. Tal fala considera a reconstrução de crenças buscando a promoção de novas ações. Em seguida demonstra que essa mudança é necessária para evitar que os profissionais de segurança pública cometam erros e sejam punidos, esclarecendo “... nós somos alcançáveis pela justiça enquanto que a marginalidade não, ela comete o crime e desaparece...”. Identifica a falta de integração como um obstáculo a ser vencido para a construção da Cultura de Paz, citando um exemplo em que uma confraternização foi proposta, mas não teve muitos adeptos por ser uma iniciativa isolada, sem continuidade “... então eles tem que buscar isso é durante todo o ano, quando chegar o final do ano vai tá bem mais fácil”.

182 ENTREVISTADORA: Certo. E pra você o que seria então um conflito?

183 FELIPE: Conflito... Conflito de ideias pode ser um, eh... conflito de princípios éticos,
184 talvez o que é ético pra mim, já não pode ser ético pra outro companheiro. Ééé o próprio
185 conflito religioso, por exemplo, eu sou adventista né?? Eu já não trabalho no sábado pra
186 muitas pessoas acham que é normal, que você deveria trabalhar que você também, você tá
187 se esquivando da escala e na realidade não é isso. Até tanto que eu sempre procuro fazer
188 permuta do trabalho, trocar serviço pra não causar nenhum desgaste pra companhia, então
189 eu acho que os principais conflitos são esses.

190 ENTREVISTADORA: E você acha que existe algum tipo de conflito que seja positivo e
191 importante?

192 FELIPE: Olhe desde quando esse conflito for assim pra sanar dúvidas, esclarecimento, que
193 ele não seja visto pelo lado... vamos dizer assim por um lado negativo, por um lado positivo
194 acho que sim.

195 ENTREVISTADORA: Você tem algum exemplo pra falar de um conflito que seja positivo
196 e importante?

197 FELIPE: Eu acho assim igual você está divergindo sobre algum tema, assim relacionado ao
198 trabalho a segurança, muitas vezes a pessoa tá fazendo algo que é errado e ele pensa que
199 está fazendo certo, então quando alguém tem um conhecimento, que vai tentar explicar isso

200 vai gerar um conflito, mas quando você tenta explicar e mostrar que o certo é aquilo ali e a
201 pessoa entende, eu acho que nesse ponto que eu to relacionando, é um conflito positivo.

202 ENTREVISTADORA: E na Policia Militar você acha que existe algum conflito que seja
203 positivo?

204 FELIPE: (pensando)

205 ENTREVISTADORA: No trabalho da policia?

206 FELIPE: (pensando), ahhh mais esses conflitos que existem dentro da instituição, a senhora
207 não pode citar um tipo de conflito pra eu falar, dá um conceito?

208 ENTREVISTADORA: Não precisa ser um conceito, eu quero assim que você me fale se
209 algum tipo de conflito na policia militar, no trabalho da policia que você acha que seja
210 positivo. As vezes você mesmo tem algum exemplo de conflito que tenha sido positivo no
211 seu trabalho como policial...

212 FELIPE: Assim particularmente... eu assim, quase não deparei com conflito, porque a gente
213 sempre trabalhou de uma forma que primeiro você faz um diálogo, conversa, pra depois
214 fazer a tomada de decisão e sempre assim num tive dificuldade. Quando você tem mais
215 conflito, é quando eu acho assim no meu ponto de vista, é quando você tem uma idéia e
216 você impõe aquela idéia, e você quer que ela seja desenvolvida a qualquer preço né?? E eu
217 nunca tive assim essa dificuldade porque sempre a gente... não é porque muitas vezes eu
218 sou subtenente, o meu motorista, da minha guarnição, da minha equipe é soldado é que eu
219 vou sempre ditar as regra. Muitas vezes a gente vai fazer e sair para uma operação a gente
220 sempre primeiro... a gente faz um dialogo entre a equipe pra depois fazer a tomada de
221 decisão. Então quando você trabalha dessa forma é assim o conflito é quase inexistente,
222 porque você vê os pontos positivos e analisa os pontos positivos e os pontos negativos,
223 então se eu vou fazer uma tomada de decisão, a gente primeira senta analisa a situação pra
224 depois colocar em prática. Então assim eu acho que os conflitos são poucos, eu não me
225 lembro assim particularmente de nenhum atrito ou algum conflito mesmo assim dentro da
226 instituição com nenhum companheiro com nenhum colega assim.

Análise 6: A questão conceitual do conflito parece algo bem claro para Felipe. No entanto parece haver certa confusão relativa ao conflito positivo. A dificuldade de visualizar um conflito como positivo é tanta, que quando solicitado a dar um exemplo ele se perde no

raciocínio e considera que sua forma de ação no trabalho impede a ocorrência de conflitos. Parece conceber a idéia de conflito positivo apenas no caso de divergência de opinião quando o conflito serve para esclarecer melhor a situação e as decisões a tomar.

227 ENTREVISTADORA: Agora vamos pensar um pouco na comunidade, você acha que seria
228 possível envolver as pessoas da comunidade no projeto de cultura de paz?

229 FELIPE: Sim.

230 ENTREVISTADORA: Como?

231 FELIPE: Olha, porque assim a comunidade ela tá sempre de braços abertos, só basta você
232 buscar, você fazer um trabalho, mais você precisa eh... vivenciar aquilo que a
233 comunidade... no que ela está mais precisando, no mais que ela necessita, porque senão
234 você não vai conquistar a confiança. A primeira coisa que você precisa é buscar confiança
235 da comunidade, a comunidade precisa acreditar na policia militar, e isso é feito... sempre
236 que precisa nos bairros mais carentes, porque a policia ela tem vamos falar assim num... eu
237 falo assim de uma forma assim bastante popular ela tem “a faca e o queijo na mão”, porque
238 quando a pessoa tá nos momentos difíceis ela é a primeira que chega. Então ela tem a
239 oportunidade de chegar e prestar um serviço bom, de... vamos dizer um serviço de
240 assistência social, porque a policia é alcançável né? Então quando a pessoa tá lá precisando,
241 a pessoa tá enferma precisa de ser conduzida ao hospital normalmente ela já liga direto pra
242 policia, porque ela sabe que a viatura chega rápido. Então eu acho que ela tem que fazer
243 esse trabalho mais ela tem que dar continuidade, eu acho porque o policial vai lá e faz um
244 serviço de assistência, eu acho que no dia seguinte ou depois o serviço de assistência social
245 acho que deveria ir até essas famílias saber como que está passando, se há uma
246 necessidade... Porque eu falo não é de você, da pessoa chegar enfiar a mão no bolso, tá
247 ajudando assim financeiramente com os seus bens próprios, mas eu falo assim ajudando a
248 pessoa percorrer os caminhos pra ela alcança os benefícios sociais, que são muitos, muitas
249 vezes as pessoas não tem esclarecimentos, então eu falo assim se a policia fizesse esse
250 trabalho ela ia ter a comunidade sempre ao lado dela. Eu sempre questiono com os nossos
251 colegas, porque a dificuldade maior da gente trabalhar na rua, por exemplo é na hora de
252 você arrolar uma testemunha ninguém quer ser testemunha, ninguém quer testemunhar.
253 Então mas o quê? Mas quando você tem a oportunidade de dar um tratamento digno, falar,

254 dar uma... fazer uma palestra, conversar com o cidadão, a pessoa esquiva de fazer isso, aí
255 na hora que ele precisa a pessoa não se afasta, então eu acho que tem ser visto dessa forma.

256 ENTREVISTADORA: E no caso da escola, você acha que a policia deveria fazer alguma
257 coisa pra envolver a escola também? Como é que seria isso?

258 FELIPE: Olha referente à escola, eu acho que é um ponto importante, porque você logo já
259 assim de cara você vai se deparar com monte de... vamos falar assim né? Já reunidos eles já
260 estão ali, como se diz já estão aptos ali só pra receber a informação, que é o caso, vou cita,
261 assim quando no caso, quando a senhora foi fazer a palestra naquela escola que eu
262 trabalhava né? Então durante aquele período que eu trabalhava naquela escola, assim eu
263 procurei não assim, a senhora foi fazer palestra só na área... foi falar sobre também.. sobre
264 questão de... de drogas, eé sexualidade, então você e a escola acho que seria um como se
265 diz o ponto X o ponto alvo, porque eles são crianças, são adolescentes, o que você vai
266 implantar ali, eu acho que quando a pessoa se tornar adulto ele vai colocar em prática, então
267 com certeza eu acho que o resultado seria mais promissor.

268 ENTREVISTADORA: Você acha que os seus colegas eles teriam interesse em trabalhar
269 também nas escolas?

270 FELIPE: Eu acho que não, porque eu acho assim, cada pessoa já tem uma afinidade com
271 um tipo de trabalho. Ehh em Brasília, por exemplo, em Brasília tem um batalhão escolar,
272 então os policiais são totalmente selecionados um perfil pra desenvolver aquela atividade,
273 então você não adianta querer colocar um policial que ele tem uma afinidade totalmente
274 repressiva, coerciva, que ele trabalha na rua na área de patrulha pra ele fazer uma palestra,
275 que ele não vai ter esse jogo de cintura, então tem que haver mesmo uma seleção, pra as
276 pessoas participarem desse tipo de atividade.

277 ENTREVISTADORA: Então, você acha que é viável?

278 FELIPE: Sim

Análise 7: Nesse trecho verifica-se uma visão bastante consolidada da necessidade da Polícia Militar trabalhar em conjunto com a comunidade, inclusive citando o exemplo do trabalho na rua que necessita dessa interação. Em relação ao trabalho com as escolas ele foi bem enfático dizendo que é o ambiente propício para desenvolver a cultura de paz “porque eles são crianças, são adolescentes, o que você vai implantar ali, eu acho que quando a

peessoa se tornar adulto ele vai colocar em prática, então com certeza eu acho que o resultado seria mais promissor”. Tal pensamento também foi externalizado por outros participantes, demonstrando que esse é um pensamento recorrente para a construção de uma cultura de paz na sociedade em geral, mas ressalta a necessidade de que o policial tenha um perfil para esse trabalho.

279 ENTREVISTADORA: E na família, por exemplo, agora na sua família você acha que é
280 importante você promover cultura de paz?

281 FELIPE: E como né? Porque eu acho que hoje a família ela é um, eu acho que o principal,
282 como se diz, o principal parâmetro, na questão da paz. Porque a família hoje ela
283 simplesmente... eles estão deixando abandonando o papel, que é papel de pai, o papel de
284 mãe, o papel de irmão e simplesmente passando essa atribuição para o Estado. Aí, é igual
285 eu tava comentando esses dias com um colega que ele é primeiro sargento da marinha né?
286 Ele diz que a família tem dezoito anos pra educar um filho, e ela não faz isso em dezoito
287 anos ela não consegue educar, tem aí a família tem a escola, aí quando chega lá em um ano
288 ele falou, que diz que eles estão querendo que as Forças Armadas em um ano muda a
289 personalidade desse adolescente. Ele falou assim: “como que a família e a escola com
290 dezoito anos não conseguiram, nós vamos conseguir com um ano?”. Porque uma mãe
291 chegou lá entregou o filho e falou assim: “toma conta desse delinquente”. Então que
292 situação nós chegamos... Então eu acho que a família, a igreja, a escola, tem o papel
293 fundamental nessa questão da paz, porque não adianta você deixar os seus filhos só por
294 conta de televisão, só por conta de... da internet, porque vai chover um monte de
295 informações aí que não condiz com a realidade pra quem busca paz.

Análise 8: Seguindo o raciocínio da questão anterior, ele considera que a família é a grande responsável pela educação inserindo-se aí a questão da paz. Cita a fala de um colega da Marinha, que diz “como que a família e a escola com dezoito anos não conseguiram, nós vamos conseguir com um ano?”, exemplificando o quanto a responsabilidade da família vem sendo transferida para outras instituições. Em sua fala reforça a importância de cada segmento (família, escola, igreja, etc) assumirem devidamente seu papel na formação do ser humano visando a paz, pois sem essa devida integração tal objetivo dificilmente será

alcançado. Permanece, porém, a questão: se família e escola não fizerem a sua parte o cidadão não tem jeito?

296 ENTREVISTADORA: Certo, eu gostaria que você me falasse, me desse algumas sugestões
297 você já começou falar antes, mais me desse mais algumas sugestões de como o que poderia
298 ser feito pra implantar essa cultura de paz na Policia Militar?

299 FELIPE: Eita pegou essa (risos). Olha eu acho que como eu falei antes eu acho que a
300 senhora vai ter que buscar primeiro lugar, ehh.. não só como eu terminei de citar aqui, a
301 policia tem que buscar a confiança da comunidade pra ter ela do lado, eu acho que você vai
302 ter assim no caso a senhora que vai ter que buscar confiança do policial pra que ele possa
303 aderir a esse programa, eu vou citar a situação aqui por exemplo, a gente tem colegas que
304 eu já comentei com a senhora antes também, acho que a senhora vai recordar sobre a
305 questão de alcoolismo, nós temos companheiros aí passando por dificuldades, e eu já até
306 questionei com esta companhia que o negócio não é parte (um procedimento administrativo
307 para denunciar transgressões), parte não resolve, é doença mesmo, alcoolismo é doença.
308 Então o cara precisa de tratamento, e aos pouco eu to trabalhando... porque eu tenho um
309 colega na minha equipe que tem esse problema, então aos pouco todo dia eu tô implantando
310 um pouquinho pra tentar ver se ele conscientiza que ele precisa do tratamento, que é o.. a
311 senhora sabe que é o passo mais difícil. Então eu to tentando conscientizar porque eu acho
312 que se você consegue tirar um companheiro dessa situação você vai tá promovendo a paz
313 dentro do lar dessa pessoa, no trabalho, porque isso eu acho muito importante, e eu acho
314 que também no meu ponto... eu acho que dentro da própria instituição teria que ter um
315 grupo pra desenvolver esse tipo de trabalho, porque até assim eu falo do meu ponto de
316 vista, porque eu fazia uso de bebida alcoólica, e eu deixei foi dia 31/08/2001 eu sempre
317 procurava forças próprias e não conseguia, um dia eu consegui, um dia eu consegui sozinho
318 sem tratamento, mais eu até me vejo na situação da gente formar um grupo mesmo já com
319 esse tanto de tempo que eu estou sem fazer o uso, da gente formar um grupo tipo assim
320 sociedade anônima né? Ehh que acho que tem o do... do álcool como que é nome?

321 ENTREVISTADORA: AA

322 FELIPE: É, então a gente tentar formar um grupo dentro da instituição pra gente tá
323 trabalhando com esses companheiros pra gente tá buscando, porque eu acho o que importa

324 não assim não é recaída, porque tem uns companheiros que sempre recai, mas o que
325 importa é que não abandona o tratamento, essa luta, essa meta né? O cara recair é normal,
326 mas aí a gente no dia seguinte está lá tentando buscar, tentando resgatar porque isso aí com
327 certeza vai promover uma paz dentro da sala, dentro da família, vai melhorar a qualidade
328 do trabalho dessa pessoa eu acho esse ponto importante.
329 ENTREVISTADORA: Aqui mesmo nós temos um grupo que trabalha com isso, lá na Casa
330 de Apoio. Depois eu te passo mais informação.
331 FELIPE: Não sabia...

Análise 9: As sugestões aqui colocadas estão coerentes com o discurso de toda a entrevista, buscar aliança com a comunidade, trabalhar a confiança do policial no programa proposto, etc. Mas o que chama mais atenção é a proposta “eu acho que dentro da própria instituição teria que ter um grupo pra desenvolver esse tipo de trabalho...” (com relação ao alcoolismo). É uma fala recorrente entre os policiais de responsabilizar a instituição pelo tratamento, mas também demonstra o desconhecimento do que ocorre nela, pois esse trabalho já existe há cinco anos. Percebe-se que esse desconhecimento dos projetos em andamento, especialmente os de cunho social, causa equívocos no discurso, como nesse caso. Essa fala é um ponto interessante pensando que precisa haver mais integração entre os próprios membros da instituição, antes de propor algum projeto para além de seus limites.

332 ENTREVISTADORA: O quê que você que seria necessário pra se tomar essa decisão de
333 implantar esse programa na Polícia Militar?
334 FELIPE: Eu acho que alguém tem que tomar a frente, alguém tem que chegar e falar:
335 “vamos fazer, vamos participar”, e sempre... acho que a senhora conhece a questão da
336 hierarquia, muitas vezes a gente tem que ser... chegar e tentar expor uma ideia dessa pro
337 comandante, porque tem muitos que vão entender outros não, e tem um... você pensa de
338 repente que você pode ser mal entendido você pode ser ridicularizado. Então eu acho que
339 isso aí tem que alguém chegar a frente tomar a decisão “vamos fazer, vamos participar”,
340 porque uma andorinha só não faz verão, tem que ser um grupo, tem que ter participação.
341 ENTREVISTADORA: Você acha que tem que ter então, como você falou antes, tem que
342 ter a confiança do policial...

343 FELIPE: Tem que buscar primeiro buscar a confiança, porque senão ele não vai aderir, ele
344 tem que ver que são um grupo de pessoas serias, honesta, ele tem que ver que muitas vezes
345 porque muitas coisas dentro da nossa instituição ela acontece, porque uma pessoa quer se
346 promover só, ela quer alcançar destaque aí ela tenta desenvolver fácil pra depois ela falar
347 assim: eu fiz eu consegui, eu acho que quando ela parte por esse lado tudo bem, se deu
348 certo parabéns, mas se deu errado também você vai ter uma senso de culpa bem maior.
349 porque você não tem com quem dividir essa pressão, essa responsabilidade, e quando dá
350 certo não, todo mundo fala “nós fizemos, o grupo participou”.

351 ENTREVISTADORA: Ok, o que mais você acha que poderia ser feito assim, como ações
352 mais concretas pra atingir essa confiança dos policiais?

353 FELIPE: Olha acho que deveria ser algumas, alguns eventos deveriam ser promovidos no
354 sentido de buscar integração, enquanto você não tentar buscar integração dessas equipes,
355 você tinha o quê por exemplo a gente teria que observar qual assim afinidade, que um cada
356 policial tem pra participar de um determinado evento, e você sendo indo assim formando os
357 grupos de acordo com as afinidades, tem um grupo que gosta mais ali da... do futebol,
358 como eu jogo futebol vamos promover, por exemplo umas atividades esportivas final de
359 semana, campeonato quadrangular. Outros gostam é de natação, então vamos conseguir
360 uma vamos dizer uma piscina pra levar a equipe pra fazer natação. Outros com certeza vai
361 gostar é de dança é de caminhada, coisas assim então você teria que ir formando esses
362 grupos escolher um dia “x” para desenvolver essas atividades, uma recreação envolvendo
363 nem só os policiais tentando envolver a família porque isso aí eu acho que seria um ponto
364 positivo.

Análise 10: Essa fala reforça a idéia da confiança “tem que buscar primeiro buscar a confiança, porque senão ele não vai aderir, ele tem que ver que são um grupo de pessoas serias, honesta...”, reforçando a idéia de grupo “porque uma andorinha só não faz verão, tem que ser um grupo, tem que ter participação”. E novamente surge a questão da integração “alguns eventos deveriam ser promovidos no sentido de buscar integração”. É uma fala recorrente nas entrevistas, permitindo inferir que esse é um ponto bastante deficiente nas ações da PM como um todo.

365 ENTREVISTADORA: Certo. E no caso se o comandante concordasse em implantar esse
366 programa você seria um voluntario pra participar?

367 FELIPE: Sim.

368 ENTREVISTADORA: O que você acha que você poderia contribuir?

369 FELIPE: Olha a gente poderia tá contribuindo com o tempo, tem um tempo ocioso, tá
370 trabalhando na escala, folgou quarenta e oito, então eu tenho quarenta e oito horas de folga,
371 eu fico na minha casa praticamente... Então eu fico assim tem hora que eu fico perdido por
372 não ter uma atividade, e eu acho que também com a experiência eu trabalhei com a
373 educação trabalhei com adolescente, então a gente tá trabalhando e a gente tá tentando
374 envolver de uma forma ou de outra o colega, porque muitas vezes quando você vai fazer
375 um, vai montar, vai, por exemplo, montar uma atividade dessa... se um subtenente ele toma
376 a decisão de participar, até por questão da idade, a questão de você já tá sempre junto com o
377 grupo, o pessoal, o soldado uma hora fala: “ahh o subtenente tá indo tá participando, porque
378 eu não vou participar?” Mas o pessoal quando vê assim a rejeição, começa de cima... as
379 pessoas só vão copiando... o que é bom é difícil de ser copiado. Você demora muito pra
380 implantar, mas as ideias ruins elas se proliferam dentro de minutos, só basta um policial,
381 por exemplo, você tá tentando mobilizar só basta um ou dois falarem que não vão e jogar
382 qualquer ponto negativo, que você vê que a tropa, a tropa ela passa oitenta, setenta por
383 cento a apoiar. Então eu acho que tem que alguém buscar, buscar os líderes, tem muitos
384 líderes dentro, tem muitos policiais aqui que exercem uma liderança sobre a tropa que a
385 senhora nem imagina. Então teria que locar ehh tentar identificar esses líderes e buscar eles
386 pra fazerem parte do programa.

387 ENTREVISTADORA: Ser parceiro?

388 FELIPE: Parceiro, parceiro, porque aí ele tem um poder de... de...persuasão muito grande,
389 ele vai trazer no mínimo ele traz dez quinze pessoas com ele.

390 ENTREVISTADORA: Sei... Mais alguma ideia?

391 FELIPE: Não acho que não.

392 ENTREVISTADORA: Agradeço a sua colaboração.

393 FELIPE: De nada uma boa sorte no trabalho da senhora.

Análise 11: Nesse trecho final é bem interessante o desejo de melhorar a instituição, doando o tempo e a experiência. Ele se percebe como um formador de opinião pelo seu tempo de serviço (26 anos) e sua patente (subtenente), quando diz: “ahh, o subtenente tá indo, tá participando, porque eu não vou participar?” Assim como ele se percebe como um parceiro, também sugere que os “líderes” sejam convidados a participarem desse programa, para serem um canal de acesso a todo o efetivo. Dessa forma, seria viável, na opinião de Felipe, a construção da Cultura de Paz na PM.

ENTREVISTA – LUCAS (PM 4)

1 ENTREVISTADORA: Eu gostaria que você começasse me falando um pouquinho sobre
2 seu trabalho na Polícia Militar. Você gosta de fazer parte da PM?

3 LUCAS: Eh...a polícia tem duas situações, tem pessoas que entram na policia por interesse
4 né? de serviço mesmo outros entram por gostar né? Eu entrei porque eu já venho do
5 Exército né?, já tinha um ano de Exército, eu passei a gostar do serviço militar aí.... passei
6 em dois concursos né? um eu fiquei ehh.. no exame psicológico, fiz novamente e passei e....
7 é por gostar mesmo, se tô até hoje na policia é por gostar.

8 ENTREVISTADORA: Quais os pontos que você resalta como positivos e negativos na
9 Policia Militar?

10 LUCAS: Positivo... (pensando), tem o trabalho da gente que é um trabalho as vezes
11 desgastante mas que a gente tem um apoio da policia (instituição), em alguns aspectos isso
12 na instituição, em alguns aspectos né? Ééé tem a área de saúde, tem área de família
13 também, tem uma folga já praticamente programada também né? Por mais que não seja tão
14 grande mais a gente tem uma folga também. Então tem alguns pontos positivos né? E... tem
15 outros pontos que a gente acha também que são negativos né? São uma situação de apoio
16 pelo lado do trabalho em si, né? Contra a denuncia, ééé contra os policiais né? A
17 credibilidade que a gente acha que é muito pouco também né? A questão salarial também,
18 pelo trabalho que a gente exerce também as vezes diurno, noturno, que escala de ruas são
19 sempre assim né? As escalas de ruas são sempre noturnas e diurnas, então são pontos
20 considerados negativos né? Ééé a falta de apoio na hora de um problema judicial que nós
21 não praticamente não temos né? então são situações que dificultam muito o nosso trabalho.

Análise 1: O policial fala de sua história na PM iniciada no Exército. Isso acaba sendo comum na instituição, como outro participante também colocou. A pessoa realiza o serviço obrigatório do Exército, gosta do militarismo e depois busca concursos na área. Interessante ressaltar que ele assume em um concurso não ter sido aprovado na avaliação psicológica e no outro foi, o que levanta uma discrepância no padrão de tal procedimento.

22 ENTREVISTADORA: Ok, agora vamos falar de uma questão mais ligada ao tema, na sua
23 concepção o que seria paz?

24 LUCAS: o que seria paz? Eu acredito que a Paz a partir da hora que não houvesse mais
25 tantos crimes como tem agora, e.. tantas mortes, e... tanto... por meios provocados né?
26 Como arma de fogo, arma branca e... como por acidente de transito também que é uma
27 coisa que as vezes a pessoa não escolhe mais acontece também, dependendo da prudência
28 de cada pessoa seria um... seria uma situação de paz né? Essa distribuição de tanta droga
29 que tem na nossa cidade, não só aqui no país inteiro, analisando uma situação mundial né?
30 E que vem aumentando cada vez mais... essa seria pra gente uma situação de paz e...sem
31 isso aí jamais haverá paz.

32 ENTREVISTADORA: E o que você entende como sendo cultura de paz?

33 LUCAS: Cultura de paz? Eu acredito que ensinamentos né? Deveriam ensinar nas escolas,
34 deveriam ensinar nas ruas, ehh... desenvolver políticas de paz em todos os lugares, seria
35 colocar isso na vida de cada pessoa, seria uma cultura né? No entanto que pra mim não é
36 desenvolvida.

37 ENTREVISTADORA: Você acha que não é?

38 LUCAS: Não

Análise 3: Novamente o conceito de paz é aqui vinculado à idéia de ausência de conflito, Lucas até cita alguns exemplos. Fica evidente, também, que essa ausência “seria uma situação de paz”, ou seja, algo momentâneo. No entanto, quando questionado sobre Cultura de Paz, ele faz uma reflexão interessante: “Deveriam ensinar nas escolas, deveriam ensinar nas ruas, ehh... desenvolver políticas de paz em todos os lugares, seria colocar isso na vida de cada pessoa”. Tal pensamento revela que a Cultura de Paz, na opinião de Lucas, é algo possível de ser construído.

39 ENTREVISTADORA: E você acha que no mundo de hoje seria possível desenvolver uma
40 cultura de paz?

41 LUCAS: Seria possível amenizar essa situação né? Melhorar ela, ehh ter paz mesmo é
42 impossível!

43 ENTREVISTADORA: Você acha que é impossível?

44 LUCAS: É impossível

45 ENTREVISTADORA: Por quê?

46 LUCAS: É impossível porque ééé... como eu falei antes é as nossas leis, no nosso... temos
47 um país aí com uma Constituição muito bonita, temos um Código Penal, Código Processo
48 Penal, Código Civil,tudo realmente muito bem detalhado, alias tão bem detalhado que
49 deixou brechas né? Ehh então as pessoas aí hoje podem fazer algo amanhã e amanhã tão na
50 rua novamente cometendo o mesmo ilícito, então jamaiz haverá paz, se não houver punição
51 ou coisa rígida para amenizar...

52 ENTREVISTADORA: E na Policia Militar você acha que seria possível construir uma
53 cultura de paz?

54 LUCAS: Dentro da instituição?

55 ENTREVISTADORA: Isso, da instituição!

56 LUCAS: Sim

57 ENTREVISTADORA: Como?

58 LUCAS: Ehh eu acredito que já existe uma união muito grande entre os militares né? Por
59 mais que a gente não conheça todos que já são muitos, mais existe uma afinidade muito
60 grande só pelo nome de ser policia, só pela idéia de serem policiais, não só militares,
61 policiais civis também então já existe uma consideração muito grande,e eu acho que...
62 deveriam ter também uma ... apoio familiar também maior, ehh como num colégio para
63 filhos de militares que são pessoas que sofrem também muitas vezes até perseguição por
64 serem filhos de militares, policiais em si né? Deveriam ser diferenciados também existe
65 realmente colégio militar aqui mais é aberto pra todos né? Deveria ter uma prioridade né?
66 “Ohh são policiais tem prioridade pra isso aqui” e no entanto não é o que a gente percebe,
67 não é o que a gente vê, então se tivesse esse apoio maior, o apoio também na situação de
68 trabalho maior também, ehh então a gente... eu não conheço... não conheço ehh a assessoria
69 jurídica pra defender o policial eu não conheço na policia, eu não conheço, tem a assessoria
70 jurídica, mais pra analisar os casos que acontecerão, as sindicâncias, IPM (Inquérito
71 Policial Militar), mas pra defesa do policial, nunca que eu viesse a presenciar, ehh uma
72 assessoria pra defender o policial não tem. Então são situações que iriam colaborar muito
73 no processo de paz, a gente já tem paz, mais melhoraria muito mais ainda.

Análise 4: Em contradição à fala anterior, aqui ele considera que a paz é algo impossível de ser alcançado por causa da fragilidade das leis. Segundo sua opinião “jamais haverá paz, se não houver punição ou coisa rígida para amenizar...”. Esse pensamento parece muito simplista frente a complexidade que envolve a paz como um processo contínuo, ao mesmo tempo em que revela uma idéia determinista “impossível”, contradizendo a resposta anterior.

74 ENTREVISTADORA: Eu queria que você me falasse, quais as maiores dificuldades que
75 você observa pra construção da cultura de paz na policia, em ordem de prioridade. A que
76 você acha mais difícil primeiro, depois a segunda e assim por diante, e eu vou escrever!

77 LUCAS: Hoje a primeira é a falta de.... apoio a credibilidade em si né?.

78 ENTREVISTADORA: Falta de apoio de quem?

79 LUCAS: Da própria instituição né? Ééé... hoje.(pensando)... uma pessoa lá de fora tem
80 mais credibilidade do que um policial.

81 ENTREVISTADORA: Entendi e o quê mais?

82 LUCAS: E... em segundo lugar eu diria que a falta de apoio direto aos familiares, também (
83 pensando)..., seria uma situação (pensando).

84 ENTREVISTADORA: Em que sentido?

85 LUCAS: (pensando)

86 ENTREVISTADORA: Então você falou: a falta de apoio da instituição e credibilidade ao
87 policial, e a falta de apoio aos familiares. Em que sentido?

88 LUCAS: É... porque hoje como uma denúncia, igual a gente que ta na rua, acha que...
89 acredito que ..., policiais que nunca tenham respondido sindicância é muito poucos, tem que
90 ta ééé mais num serviço interno, trabalhar mais no serviço da saúde, num serviço mais
91 burocrático né? Ééé policiais de rua em na sua maioria hoje se não respondem, já
92 responderam sindicância. Ééé são situações que nem deveria nem ser aberta, e... qualquer,
93 qualquer pessoa, qualquer atoa que esteja pela rua aí que seja abordado a policia não quer
94 saber se ele é um maconheiro, se ele um bandido, se ele é um assaltante, e... se falar que um
95 “ohh o policial me roubou”, Então já abre uma sindicância porque ele pode ter realmente
96 roubado, mas não era bem assim, porque que em todos lugares tem um bom e tem um
97 ruim... Devia dar mais um pouco de credibilidade ao policial, mostrar que o trabalho dele é

98 importante, então dá um pouco mais de apoio e então o policial vê mais a própria sociedade
 99 né? Não é só policial, mas toda sociedade também sofre com isso.

Análise 5: Nesse trecho ele relata como dificuldades para a construção de uma Cultura de Paz na PM a falta de apoio da instituição e credibilidade ao policial, e a falta de apoio aos familiares, o que tem sido apontado por outros participantes, configurando um pensamento recorrente. E no final ele aponta como consequência a essa falta de apoio ao policial, o sofrimento da própria sociedade. Esse discurso parece ser um processo de retroalimentação de insatisfações: o policial não recebe apoio e trata mal a sociedade (“que também sofre com isso”); a sociedade maltratada denuncia os policiais; a instituição recebe essas reclamações e instaura procedimentos punitivos contra os policiais, e começa tudo outra vez.

100 ENTREVISTADORA: Entendi. Pra você o que seria então um conflito?

101 LUCAS: Um conflito, éee... são problemas divergentes né? Entre duas partes, é quando há
 102 duas partes ééé... Lutando por algo, gera um conflito né? Não importa qual seja, mais há
 103 um conflito.

104 ENTREVISTADORA: Existe pra você algum tipo de conflito que seja importante ou
 105 positivo?

106 LUCAS: Um conflito positivo... e... eu acredito na questão salarial, a gente vê que tem uma
 107 parte ruim, porque tem colegas que ajuda a gente em situações que são prejudicadas né?
 108 Mas há um conflito entre policiais, entre políticos, e... por uma briga salarial, mesmo que
 109 estejam brigando pra assumir a autoria de alguma coisa, pra gente é um conflito positivo
 110 né? Estão brigando por algo que todos serão beneficiados, não importa se conseguirão,
 111 importa que tem um conflito e é positivo né?

112 ENTREVISTADORA: E no trabalho da Polícia Militar você pode citar algum conflito
 113 como positivo?

114 LUCAS: Não, eu não acredito que tenha

115 ENTREVISTADORA: No trabalho da Polícia Militar mesmo, você não lembra?

116 LUCAS: Ééé... no trabalho mesmo não há.

117 ENTREVISTADORA: Todos os conflitos você acha que são negativos?

Análise 6: O conceito de conflito, apesar de um pouco confuso, parece coerente. No entanto, parece haver uma dificuldade em compreender e exemplificar o conflito positivo dentro da instituição. Tal dificuldade também tem sido recorrente nas respostas de outros participantes, demonstrando a fragilidade no entendimento de tal conceito no processo da paz.

118 ENTREVISTADORA: Agora vamos pensar um pouquinho na comunidade, você acha que
119 seria possível envolver as pessoas da comunidade em projetos de promoção de cultura de
120 paz?

121 LUCAS: Sim, a partir da hora que a sociedade éé... passar a ajudar a policia, a partir da
122 hora que toda policia civil, militar, federal, ferroviária, rodoviária que todas as policias
123 inclusive as guardas metropolitanas, e... realmente situarem pra isso e a sociedade ajudar,
124 e... denunciando, mostrando, e... discutindo, sim tem como sim.

125 ENTREVISTADORA: Seria uma participação mais ampla?

126 LUCAS: Mais ampla né? Porque hoje a comunidade... hoje a participação é muito pequena,
127 e... a gente trabalha no serviço de rua, e percebe que a comunidade cobra, mais não
128 cobrar é fácil, ajudar, participar é totalmente diferente, mostrar se expor é muito diferente,
129 até porque a maioria das pessoas hoje tem medo de se expor né? Hoje tem situações aí que
130 o bandido manda a pessoa “ohh entra dentro de sua casa que eu tenho que distribuir minha
131 droga e ta passando de hora”. Então a sociedade também tem realmente que ter medo, mas
132 não precisa também se expor diretamente, que hoje a policia disponibiliza disk 190, de
133 telefones aí que não precisa se identificar, se denunciar vai ser checado, vai ser organizado,
134 tem o serviço de inteligência, tanto da Policia Civil, Policia Militar, Policia Federal, todos
135 os órgãos tem serviço de inteligência e é pra isso, e a pessoa não precisa se expor. E... no
136 entanto, não sei se por medo ou se por falta de interesse mesmo, é muito pouca gente que
137 faz isso, então o trabalho é complicado.

138 ENTREVISTADORA: E nas escolas você acha que a Policia poderia desenvolver um
139 trabalho de cultura de paz?

140 LUCAS: A Policia já desenvolve né? Ela tem um projeto aí que... já desenvolve, um
141 projeto muito importante, muito bonito quando se trata de prevenir a situação do jovem, das
142 crianças né? Nessa cultura contra as drogas (Proerd), e... já faz um trabalho muito bonito,
143 mas há condições de fazer mais ainda né? Porque são muitas escolas que não tem esse

144 projeto, e hoje esse projeto deveria ser não só pra crianças, mas pra adultos também,
145 deveria ser matéria escolar no meu ponto de vista.

146 ENTREVISTADORA: E você acha que teriam policiais interessados em fazer parte desses
147 programas nas escolas?

148 LUCAS: Sim, sim, sim na Policia tem, na Polícia tem gente pra tudo, tem policiais pra
149 trabalhar de pedreiro (risos), de servente, de carpinteiro, tem pessoal pra trabalhar dando
150 aula também, então tem policia pra tudo, pra tudo... Tem pessoas que são... pessoas que
151 gostam de trabalhar na rua, que tem coragem de trabalhar na rua, tem outros que não tem
152 coragem de trabalhar na rua, pessoas que gostam de trabalhar na rua, que tem coragem de
153 trabalhar na rua, tem outros que não tem coragem de trabalhar na rua, essas pessoas
154 poderiam ser utilizadas tranquilamente na área da educação.

Análise 7: Quando falamos no envolvimento da sociedade há uma cobrança de que esta deve ajudar mais a PM com apoio e denúncias, e ele cita alguns meios de se fazer isso. Essa parceria vem sido muito valorizada numa política de Segurança Pública Nacional, chamada “Polícia Comunitária”. A fala de Lucas, assim como a de outros participantes, vem reforçar que essa idéia tem sido acatada e disseminada pelos profissionais da área. Em relação à escola, também é muito recorrente citar o PROERD, pois é um programa internacional que tem 100% de aprovação da sociedade e tem plantado bons frutos nas crianças atendidas. No final da fala, quando questionado se teriam pessoas interessadas nesse trabalho na escola, ele revela algo interessante “tem pessoas que gostam de trabalhar na rua, *quem tem coragem de trabalhar na rua, tem outros que não tem coragem de trabalhar na rua,* essas pessoas poderiam ser utilizadas tranquilamente na área da educação”. Isso traduz uma crença de que só trabalha na rua quem tem coragem e quem não tem pode trabalhar em programas ou projetos educacionais. É algo que precisa ser reconstruído para inserir todas as frentes de serviço em programas com cunho educacional, pois ele é um agente de segurança pública, mas também é um modelo e precisa olhar para esse seu papel.

155 ENTREVISTADORA: E na família você acha que é importante promover cultura de paz na
156 família?

157 LUCAS: Sim, cada pai deveria mostrar pro seus filhos o quê que é uma droga, o quê que é
 158 uma arma, como funciona, os efeitos que ela, que ela traz., as conseqüências né? Que são,
 159 são... a pior parte, ééé... assim na família, os pais deveriam fazer isso, todos deveriam fazer
 160 né?

161 ENTREVISTADORA: Como você como pai, você promove a cultura de paz na sua
 162 família?

163 LUCAS: Minha família, toda, toda, conhece droga, minha família conhece arma, conhece o
 164 funcionamento de uma arma, sabe que não pode tocar numa arma, e... sabe que não pode de
 165 forma alguma usar droga. Se um dia vier a usar, mas vai usar conscientemente porque eu
 166 nunca deixei.

167 ENTREVISTADORA: Então você orienta?

168 LUCAS: Sim, foi bem orientado, foi mostrado como é que funciona, quais são os
 169 problemas que isso terá num futuro bem próximo, né? Então a minha participação, eu
 170 acredito que a minha parte eu tenho feito.

Análise 8: Outra crença revelada, de que construir uma cultura de paz é só evitar drogas e mostrar o perigo de uma arma. Como pai, ele orienta os filhos, cumpre seu papel, mas parece ser uma orientação muito rasa, muito aquém do que um pai pode direcionar em sua família. Precisa reconstruir essa idéia de papel do pai num assunto tão importante.

171 ENTREVISTADORA: Eu gostaria de pedir agora umas sugestões pra você, para implantar
 172 um programa de Cultura de Paz na Policia Militar. Coisas que poderiam ajudar construir a
 173 paz que a gente gostaria...

174 LUCAS: Ééé... hoje implantar uma forma maior de fiscalização, ééé... nas ruas, e colocar
 175 policia mais pra trabalhar realmente no serviço de policia. Porque hoje eu acredito que há
 176 muita gente trabalhando dentro dos quartéis, que há necessidade há, mais que deveria ter
 177 outras pessoas que poderiam exercer essas funções, porque hoje já temos muitos oficiais aí,
 178 muitos sargentos bem capacitados, que poderiam ééé... trabalhar nessa área de apoio a civis,
 179 dentro dos quartéis, eu acredito... e até agora ouvi na TV aí que o governador iria fazer
 180 isso, mas ninguém sabe se realmente vai acontecer. Porque não é fácil de se conseguir o
 181 pessoal né? Seria uma situação muito mais barata porque o policial não é barato pra se

182 formar, não é barato pra se manter, um policial é muito caro, a gente... a gente tá
183 trabalhando numa área igual a que eu trabalho, a gente percebe isso o policial não é barato
184 pra se manter, nem pra se formar. Hoje um bandido... você pega e entrega uma arma na
185 mão dele, ele é bandido, o policial não, ele tem que passar por um curso, tem que passar por
186 uma capacitação, então tudo são gastos, e... não é fácil não é muito complicado né? Então
187 se colocasse realmente a policia pra fazer um trabalho de policia, eu acho que já ... seria
188 bem mais fácil, se deixasse a policia trabalhar... Porque hoje o Ministério Público está em
189 cima dos policias, é o Judiciário em cima dos policias, uma maior complicação... Hoje pra
190 ir num julgamento, eh.... se o policial ele for uma testemunha, eh... se for um condutor, ele
191 não pode ir armado. Quer dizer ele é um policial, ele não pode entrar armado? Ele deixa de
192 ser policial porque está ali... Quer dizer o juiz tem muito mais medo do policial do que do
193 bandido, que ele chega lá no juiz, ele manda tirar a algema do bandido, manda tirar a
194 algema dele, e o policial não... Hoje os Direitos Humanos e... fazem um trabalho
195 totalmente equivocado, totalmente errado, porque os Direitos Humanos eles fazem mais
196 defesa do bandido, do que das próprias vitimas, das próprias pessoas. Hoje alguém ééé um
197 bandido, mata um cidadão, um pai de família, um coitado aí, e vai preso... na delegacia já
198 tem uma comissão todinha de Direitos Humanos, é advogado, é meio mundo de gente. No
199 entanto, ninguém vai lá na casa da vitima, num vai é raro, raro, raro. Quer dizer, pelo
200 menos eu não tenho conhecimento de ir lá, e olha que eu já presenciei muitas situações
201 dessas, os Direitos Humanos aí pra denunciar policiais e Defensores Públicos pra
202 acompanhar bandidos. O cara ééé praticou um assalto e de repente vê um policial ele vai lá
203 acompanhar o bandido... é bem complicado e são situações.. que prejudicam o trabalho.
204 ENTREVISTADORA: E o que você teria como sugestões, necessárias pra se implantar o
205 programa de cultura de paz?
206 LUCAS: Sugerir uma situação pra implantar? (pensando) Ééé... tudo começa na escola né?
207 Eu acho que a partir da hora que o policial chegasse numa academia, já deveria começar as
208 orientações, e... deveria ter um participação maior do e Ministério Público, do Judiciário,
209 eles deveriam conhecer o serviço de rua, deveriam participar com a gente, pra saber como é
210 que realmente funciona, pra saber ééé... se o policial merece credibilidade ou não. Porque lá
211 eles iriam presenciar, eles iriam participar, não é simplesmente chegar e “ohh o policial
212 espancou, o policial bateu, policial humilhou”, é fácil todo mundo acusar é fácil... E hoje

213 pra se decidir uma coisa dessa daí, pra ta agindo atrás de uma mesa é muito fácil, agora pra
 214 ir lá e tomar uma decisão ter uma atitude... É como dirigir tem um buraco na frente ou você
 215 passa por dentro dele ou você tira dele, isso são frações de segundo pra você tomar uma
 216 decisão, na policia é do mesmo jeito você atira ou não atira, e.. você usa uma arma, uma
 217 maquina não letal né? Uma arma não letal, ou você usa uma arma de fogo uma arma letal
 218 mesmo, será que tem como você ir lá e resolver esse problema sem você usar nenhuma
 219 arma? Será que só com o cassetete você resolve? Então são situações que tem que ser
 220 resolvidas em frações de segundo, aí depois pra ser analisado por um juiz, por um
 221 promotor, por um coronel, por um militar que seja superior, por um sindicante, por
 222 presidente de IPM, que falar da bambesa que envolve meio mundo de gente, meio mundo
 223 de prazo, meio mundo de tempo pra fazer tudo isso aí, é muito fácil né? Agora tomar essa
 224 decisão numa fração de segundos é que é difícil “ahh... mas ele trabalhou mal”, mas não vê
 225 o tempo que ele teve pra trabalhar bem ou mal. Então se as pessoas participassem mais... se
 226 juntassem mais da formação e depois participassem também do dia à dia dos policiais, não
 227 precisava trabalhar o mês inteiro “ohh vamos tirar um mês pra que? Um dia do mês pra
 228 gente acompanhar... um final de semana e vamos hoje colocar o promotor na rua, e... no
 229 outro final de semana vamos colocar um juiz na rua pra acompanhar” Não precisa de ir lá e
 230 se envolver com a ocorrência, ele somente ouvir um radio ele já dá pra ter uma noção do
 231 que acontece dentro de uma cidade, Palmas por exemplo, Palmas, Araguaína, Gurupi são
 232 cidades pequenas mais, são cidades que já tem um alto índice de criminalidade então se
 233 queiram acompanhar de perto, tinha como também sem se envolver, acompanhar sem se
 234 envolver, presenciariam e saberiam como realmente funciona ééé... o serviço de policia,
 235 melhoraria e muito.

Análise 9: No início da fala surge uma crítica ao policial que trabalha dentro dos quartéis
 “... deve colocar policia mais pra trabalhar realmente no serviço de policia. Porque hoje eu
 acredito que há muita gente trabalhando dentro dos quartéis (...) porque o policial não é
 barato pra se formar, não é barato pra se manter, um policial é muito caro...”, tal fala é
 coerente com a crença da resposta anterior, onde ele afirma que para trabalhar na rua é
 preciso “ter coragem”. Compreende-se esse raciocínio como unidirecional, pensando numa
 instituição com quase 5 mil pessoas. Depois ele diz “...e deixasse a policia trabalhar...”,

fazendo um crítica ao Ministério Público, Sistema Judiciário e Direitos Humanos, “...porque os Direitos Humanos eles fazem mais defesa do bandido, do que das próprias vítimas...”. Novamente surge uma questão polêmica, amplamente mencionada pelos policiais, que divide opiniões: Até que ponto cada um deve fazer seu trabalho sem interferir no do outro, garantindo a legalidade sem abusos? É uma fala que necessita reflexões. Em seguida, ele sugere que representantes do Ministério Público e do sistema Judiciário acompanhem o trabalho do policial militar para entender suas ações. Parece uma sugestão coerente, uma vez que ele levanta muito essa bandeira da de falta de credibilidade do policial. Na opinião de Lucas, essas ações melhorariam muito o trabalho da Polícia Militar.

236 ENTREVISTADORA: O que você acha que seria importante e necessário pra se tomar
237 decisão de se envolver um projeto como esse aqui na Policia Militar?

238 LUCAS: Força de vontade, força de vontade, e.. aquele velho diálogo né? E... chamar os
239 órgãos que podem fazer parte da segurança, conversar, trocar idéias, e... ter força de
240 vontade “ vamos implantar, vamos correr atrás” e... eu acredito que resolveria porque já...
241 tem uma, uma, uma (pensando)... afinidade muito grande, entre as instituições, o que falta é
242 realmente participar entendeu? Eu acho que se chegassem a correr atrás mesmo com afinco,
243 se tivessem vontade mesmo, se doasse pra isso... porque eu não tô lá em cima pra saber
244 quais são as dificuldades, mais pra gente que tá aqui embaixo, a gente acha que é isso...
245 porque hoje um comandante de batalhão, o comandante geral tem muitos afazeres né?
246 Então a gente não sabe como é que funciona, mas se conseguissem, lutassem e se
247 conseguissem isso acho que iria melhorar muito, na questão de... ia acabar muita denúncia,
248 muito problema com policiais, muito problema com bebida, muita coisa acabaria, que eu
249 acho que... hoje essas coisas que prejudicam os policiais aí levam eles a fazer muito coisa
250 que poderiam ser evitadas.

251 ENTREVISTADORA: Ter atitudes você fala?

252 LUCAS: Exato

253 ENTREVISTADORA: Entendi. Em caso o comando concordasse em implantar um
254 programa desses, você seria um voluntário?

255 LUCAS: Tranquilamente, tranquilamente.

256 ENTREVISTADORA: Como você poderia colaborar, como que você acha que poderia
257 colaborar?

258 LUCAS: Eu acredito que eu já tenho uma experiência de vida bem grande dentro da
259 polícia, eu acho que eu teria condições de ajudar com as minhas idéias, com minha a força
260 de vontade, eu já ajudei já muitos a colegas a... trabalhar, já ensinei como me ensinaram
261 também, isso já passei pra frente, já tem outras pessoas que aprenderam comigo também,
262 eu continuo aprendendo com os mais antigos que eu, as vezes com os até mais modernos,
263 tem muitas situações hoje queeee... estão aparecendo coisas novas, que a gente tem que
264 aprender com os mais novos também. Ééé... eu seria voluntário, eu acredito que teria muito
265 pra doar pra instituição sim.

266 ENTREVISTADORA: Você tem mais alguma idéia, mais alguma sugestão, de alguma
267 ação prática que a gente poderia implantar?

268 LUCAS: Não... acho que deveria ter tempo né? Pra gente elaborar, pensar, discutir com
269 outros colegas...

270 ENTREVISTADORA: Mais você acha que seria viável, é possível?

271 LUCAS: É possível sim.

272 ENTREVISTADORA: Mais alguma coisa, alguma informação?

273 LUCAS: Não, não é isso.

274 ENTREVISTADORA: Obrigada pela sua colaboração.

Análise 10: Ele coloca sua força de vontade, experiência, capacidade de dialogar e desejo de aprender, como contribuições pessoais a um programa de Cultura de Paz. Reforça a idéia de integração, união para se conseguir um bom resultado. Coloca-se como voluntário, e novamente enfatiza “acho que deveria ter tempo né? Pra gente elaborar, pensar, discutir com outros colegas...”. Essa frase demonstra que seus pensamentos são voltados para o grupo, para o todo, e não apenas para o benefício próprio.

ENTREVISTA – VERÔNICA (PM 5)

1 ENTREVISTADORA: Eu gostaria que você me falasse um pouquinho sobre seu trabalho
2 na polícia. Você gosta de trabalhar na policia?

3 VERÔNICA: Gosto.

4 ENTREVISTADORA: Por quê?

5 VERÔNICA: É, a polícia, oferece vários ramos pra gente trabalhar, então a gente pode ta
6 sempre diversificando a área de atuação, então eu já trabalhei na área de comunicação, já
7 trabalhei em companhia, agora to na área de planejamento. Então a gente aprende muita
8 coisa, e isso é bom principalmente pra nossa vida.

9 ENTREVISTADORA: Uhum. Que pontos você exaltaria como positivos e negativos na
10 policia militar?

11 VERÔNICA: Os positivos é esse, principalmente a nossa diversificação né? Ééé, a questão
12 da gente poder ta liderando tropas também, eu acho interessante, gosto. Já sim como
13 negativo, ééé a polícia ainda hoje ela não valoriza muito o humano né? Os seus recursos
14 humanos. Principalmente no que tange a folga, deixa de respeitar a questão da folga, deixa
15 de respeitar as leis da família. Ainda temos muitos, digamos, chefes que acham que em
16 primeiro lugar tem que estar a polícia. Já não vejo assim, em primeiro lugar nossa família,
17 claro que o trabalho é muito importante, mas não a ponto de deixar a família pra trás. Então
18 isso é o que sinto de mais negativo principalmente depois que... depois de ter filho a gente
19 vê mais isso ainda. Ééé... então, as vezes, eu mesma tenho história de quando tava grávida
20 queriam me escalar, coisas que não deveriam existir mais, mas tem algumas mentalidades
21 que ainda perduram nesse sentido né? O principal é esse, a questão do ser humano, também
22 a falta de planejamento pra algumas questões, pra operações, decide-se tudo muito de
23 pronto, não se planeja antes de executar algumas ações que seriam importantes, isso acaba
24 refletindo lá no serviço de rua, o pessoal vai trabalhar sem equipamento adequado, sem
25 fardamento, com dificuldades administrativas que vão ser né? Porque eu não to lá naquele
26 patamar de planejar, mas que de repente poderiam ser sanadas. E outro problema é a
27 questão da interferência política, questões de transferências, até mesmo nas atitudes
28 operacionais, onde é que tem que ter tem que ter policiamento em determinado local porque
29 o político quer né? Então isso ai atrapalha muito a nossa atividade.

30 **Análise 1:** Ela consegue distinguir bem o que acha positivo e negativo, tendo mais aspectos
31 negativos em sua fala, enfatizando a questão do ser humano, do olhar da instituição para o
32 lado humano do profissional. Nesse caso, ela reflete que as questões pessoais, como
33 família, são desconsideradas pela instituição.

34

35 ENTREVISTADORA: Uhum, são pontos negativos?

36 VERÔNICA: São pontos negativos.

37 ENTREVISTADORA: E o que você apontaria como seu ponto forte como policial militar?

38 VERÔNICA: O meu ponto forte, na atuação?

39 ENTREVISTADORA: Isso

40 VERÔNICA: Olha, eu me considero uma peessoa comprometida, se eu tiver... se alguém me
41 passar alguma missão lá eu vou procurar realmente fazer da melhor forma possível, e eu
42 vejo mais meu ponto forte como compromisso mesmo, compromisso e vontade de fazer
43 realmente.

44 ENTREVISTADORA: Com a instituição?

45 VERÔNICA: Uhum.

46 ENTREVISTADORA: E alguma dificuldade que você tenha, ou algum ponto que você
47 acha que é, difícil pra você?

48 VERÔNICA: Eu acho que assim, eu tenho um pouco de dificuldade no relacionar, apesar
49 de me dar bem com as pessoas, eu sou um pouco fechada, então eu acho que eu poderia
50 melhorar um pouco essa questão, apesar de que quando eu trabalho, é tudo ok. Eu gosto de
51 me manter mais reservada não sei se é pela função, que a gente tem que manter de certa
52 forma um pouco da distância pra não deixar confundir as coisas que as vezes confundem,
53 mas acaba que eu ai fico um pouco mais reservada, nunca tive problema com ninguém né?
54 Faço meu serviço, tudo direitinho, até agora ninguém nunca reclamou nem fiquei sabendo,
55 mas eu sinto que eu poderia me aproximar um pouco mais do pessoal.

Análise 2: Interessante ela ressaltar como dificuldade o relacionamento interpessoal, já que está de acordo com o ponto negativo da instituição a preocupação com o lado humano dos policiais. Ao mesmo tempo em que é uma falha da instituição (coletiva) também é uma dificuldade individual, ou seja, uma reforça a outra e vice-versa. Pode ser uma defesa para

não se envolver no coletivo ou mesmo para se proteger da auto-exposição, escondendo suas fragilidades.

56 ENTREVISTADORA: Bom, falando um pouco mais do tema, eu gostaria que você me
57 falasse pra você o que significa paz?

58 VERÔNICA: Huum, de um modo geral?

59 ENTREVISTADORA: Sim

60 VERÔNICA: De um modo geral fica até difícil falar (pensando). A paz pra mim ééé, eu me
61 sinto paz, por exemplo, comigo mesmo, quando eu to fazendo as coisas de forma certa, sem
62 tá prejudicando ninguém, de forma consciente, éé, ta respeitando as pessoas
63 principalmente. Em uma atividade de rua buscar uma cultura de paz, é justamente isso,
64 fazer meu trabalho sem ter que exarcebar, sem ter que extrapolar os limites legais,
65 principalmente isso. E é algo que a gente tenta alcançar, mas as vezes a nossa atividade é
66 um pouco difícil, apesar da gente ta ali, promover a paz, mas a gente acaba tendo que usar a
67 força e é um pouco meio contraditório, mas seria isso.

68 ENTREVISTADORA: Você acha contraditório então?

69 VERÔNICA: Eu acho contraditório porque a gente não utiliza sempre de meios pacíficos
70 pra poder conter um certo conflito e nem tem como né? Então a gente acaba tendo que
71 utilizar a força necessária e muitos dos cidadãos que estão ao redor eles não entendem né?
72 E acabam interferindo, interferindo na situação e já, eles já não vão ver aquilo como uma
73 situação de paz, apesar de que a gente tá querendo resolver aquilo ali e trazer paz
74 novamente pro local.

75 ENTREVISTADORA: E o que seria pra você então uma cultura de paz?

76 VERÔNICA: Ah, seria uma cultura onde cada um respeitasse os direitos um do outro, que
77 cada um cumprisse com seus deveres, porque é partindo daí a gente já teria muito menos
78 problemas; cada um consciente realmente do que fazer e do que pode fazer. Ai a gente não
79 teria tantos problemas como tem hoje.

Análise 3: Verônica faz uma relação interessante entre seu conceito de paz e seu trabalho, enfatizando que estar em paz é “(...) fazer meu trabalho sem ter que exarcebar, sem ter que extrapolar os limites legais (...)”. Em sua análise, ela se vê como uma agente promotora da

Cultura de Paz, através dessa prática. No entanto, ela acha contraditório o fato de ter que utilizar a força em seu trabalho, argumentando que essa ação, muitas vezes, faz-se necessária para restabelecer a paz ao local. É uma questão interessante, pois essa visão está presente no discurso de muitos policiais militares: “a Polícia Militar cuida para sempre restabelecer a paz e a ordem na sociedade”, disse um policial militar quando falei sobre o tema da pesquisa. Observa-se que nesse contexto o método pelo qual “paz e ordem” são buscadas, normalmente justificam-se pela finalidade. Inclusive ela cita a “intromissão” dos cidadãos no trabalho da Polícia Militar como um fator que atrapalha esse restabelecimento da paz. Por isso, entende-se que ela tem razão em dizer que é algo contraditório. Quando vai definir Cultura de Paz ela cita o respeito mútuo e cumprimento dos deveres, baseando-se na clássica definição “onde termina o meu direito começa o seu”, respeitando os limites individuais, no entanto, parece algo mais teórico que prático.

80 ENTREVISTADORA: Você diz que hoje tem muitos problemas. Você acha que nesse
81 mundo de hoje, na nossa sociedade, é possível se construir uma cultura de paz?

82 VERÔNICA: É, trabalhando na rua assim, tanta coisa que a gente acaba descreditando
83 (risos). Fica um pouco descreditado assim **desses ideais**, mas eu penso assim, que se cada
84 um puder fazer um pouco por isso já melhora bastante. Eu mesma sou realmente totalmente
85 contra a violência policial, por exemplo, estaria prejudicando uma busca por uma cultura de
86 paz. Então, já nisso, não perpetuar ideais passados, eu acho que já to contribuindo um
87 pouco com isso. E assim, se cada um já tiver um pensamento nesse sentido, já vai
88 contribuir pra isso, e acaba influenciando no todo, a gente pensa que não, mas influencia no
89 todo.

90 ENTREVISTADORA: Uhum. E na polícia militar, nessa instituição, você acha que seria
91 possível construir uma cultura de paz?

92 VERÔNICA: Sim, se todos nós estivéssemos focados num objetivo só. Porque na verdade
93 o que a gente vê são muitas pessoas cada um querendo se beneficiar. Então quando você
94 quer, quer beneficiar assim, individualmente, você deixa de pensar no todo, depois o todo
95 se volta contra essa pessoa. Então se todo mundo tivesse pensado... pensando num objetivo
96 só, associações, comando, praças e oficiais, ai teria como, mas como está hoje, por
97 exemplo, tá uma briga de classes, alguma coisa ai... tá complicado.

98 ENTREVISTADORA: Nessa disputa de classes fica difícil?

99 VERÔNICA: Fica.

100 ENTREVISTADORA: Então com um objetivo único seria possível?

101 VERÔNICA: Eu acho que seria, com um objetivo único eu acho que seria.

Análise 4: Primeiramente ela fala de ideais como algo desacreditado por ela, referente à construção da Cultura de Paz. Logo em seguida ela afirma que só de “não perpetuar ideais passados”, já contribui para o todo. Entende-se que tais ideais estão relacionados às antigas práticas que envolvem violência do policial militar e, na concepção dela, não reproduzir tais práticas constitui uma ação para a Cultura de Paz. Continua com a concepção de trabalhar pelo todo, de pensar no bem-estar da coletividade deixando de lado a “briga de classes”, que acaba por desestruturar a força da instituição para construir novos projetos ou ações. Parece um pensamento muito coerente, levando-se em conta que para o bem de todos, todos devem participar.

102 ENTREVISTADORA: Na sua opinião, quais seriam as principais dificuldades a serem
103 vencidas pra se instalar um programa de cultura de paz? Eu vou escrever, você coloca da
104 mais difícil pra menos difícil, por ordem de importância.

105 VERÔNICA: O que dificultaria mais... estabelecer essa cultura de paz né? Huum
106 (pensando). Eu acho que em primeiro lugar talvez ééé... eu não sei, a menta... teria que
107 mudar a mentalidade das pessoas, e isso como é uma coisa interna, como a formação deles
108 era anterior, foi anterior e era sem respeito aos direitos humanos, muito dessas questões...
109 Então, mudar o interno é mais complicado, como se essa pessoa tivesse mais aberta ai seria
110 mais fácil.

111 ENTREVISTADORA: Essa seria a primeira dificuldade?

112 VERÔNICA: Eé.

113 ENTREVISTADORA: Mais alguma?

114 VERÔNICA: Deixa eu ver o que mais...(pensando). Realmente as pessoas teriam que estar
115 mais abertas pra essa cultura de paz, porque as vezes a gente reclama, reclama com uma
116 coisa, mas quando vem uma mudança a gente se fecha porque tem medo das mudanças.

117 Então, realmente não ter medo das mudanças e aceitar essa evolução.

Análise 5: Ela fala que mudar a mentalidade das pessoas seria uma grande dificuldade a ser vencida para a Cultura de Paz, até porque a formação dos policiais militares não contemplava o respeito aos Direitos Humanos. É interessante, pois essa reflexão aparece na fala de outros participantes “é difícil mudar os mais antigos”. Tais falas reforçam a necessidade de inserir essa reflexão nos cursos de formação da Polícia Militar, mas também revelam o mito de que um conceito não possa ser reconstruído para se transformar em uma ação, o que ela também expressa quando diz que a mudança traz medo. O medo do novo é inerente ao ser humano, mas a partir do momento que ele consegue refletir e imaginar melhorias em sua vida como um todo a partir de tais mudanças, ele tem condições de agir em tal sentido.

118 ENTREVISTADORA: E pra você, o que seria um conflito?

119 VERÔNICA: Um conflito (pensando). Seria um... de repente discordâncias entre um grupo
120 de pessoas e que não fosse resolvido só no âmbito mesmo da discussão, partisse pra algo
121 maior talvez. Não necessariamente uma briga, mas um desentendimento.

122 ENTREVISTADORA: Como assim?

123 VERÔNICA: As vezes you tem um conflito ali, você não parte pra agressão, mas you já
124 deixa de, de falar com aquela pessoa por exemplo, ai já surgiu um conflito. Mas tem um
125 ponto de divergência que não fosse resolvido com discussão né? Ou sem resolver, ééé
126 poderia partir pra agressão, ou então uma pessoa não ia querer falar mais uma com a outra,
127 né?

128 ENTREVISTADORA: Geraria uma consequência?

129 VERÔNICA: Éé, uhum.

130 ENTREVISTADORA: E na sua opinião existem conflitos que possam ser positivos ou
131 importantes?

132 VERÔNICA: Partindo da definição que eu dei, que o conflito... porque eu penso em
133 discussão e conflito, discussão eu posso convergir pra uma troca de idéias e tal e depois for
134 resolver, o conflito pra mim já não. Seria nesse sentido. Aí acho que... claro que também
135 pode pegar algo de positivo que quem tiver participando daquilo de repente pode parar pra
136 pensar e ver que poderia mudar alguma coisa naquele sentido, então pode ser assim,
137 positivo e negativo.

138 ENTREVISTADORA: E no trabalho da policia militar, você tem algum exemplo, alguma
139 situação, que você veja o conflito como positivo?

140 VERÔNICA: Bom, eu vejo o conflito, que ele pode ser positivo quando a gente pode
141 aprender com os erros, né? Então, erros que eu to vendo agora, que a gente viu, e gerou
142 conflito a gente pode aprender com isso, que vai ser, que vai acabar gerando um lado
143 positivo. A questão do pecúlio reserva, as associações que tão cada uma brigando por uma
144 coisa diferente, e também as, os nossos líderes que muitas vezes acabam pensando nos seus
145 interesses próprios, que hoje a gente já vê que ta mudando também né? Que eles tão
146 tentando se reunir e mostrar que a polícia é uma só, que o comando é um só. Então isso já é
147 muito importante, e vê num conflito, realmente com as associações querendo eleger um
148 comandante geral, isso não existe no militarismo, os oficiais resolveram tomar conta do que
149 é deles realmente, o que é o comando, é militar, não tem jeito de sair disso, dessa cultura. E
150 a partir disso eles tão fortalecendo a, a, a imagem realmente do comando da instituição, ai
151 já foi uma questão do lado positivo.

152 ENTREVISTADORA: Um conflito que se tornou positivo?

153 VERÔNICA: Foi, foi sim. Forta... fortalecendo, ainda porque não fortaleceu muita coisa
154 ainda, mas ta fortalecendo.

155 ENTREVISTADORA: Aham, na sua carreira você tem alguma situação que tenha sido
156 difícil ou que tenha sido marcante, que tenha tido um conflito e você não soube como agir?
157 Tem algum exemplo?

158 VERÔNICA: A gente ai trabalhando no serviço de rua a gente tem que saber muita coisa e
159 muitas vezes a gente, devido eu trabalhar na sessão ainda, não tem tempo de estudar. Então
160 sempre a gente é pego em algumas coisinhas ai que a gente não... e o pessoal pergunta. Ai
161 teve uma vez sim que foi uma questão de trânsito eu já não me recordava e acabei passando
162 a informação errada na cadeia de rádio, então já, o pessoal já começou aquela
163 movimentação e tal tal, que falei errado, beleza, mas aí eu fui procurar e no mesmo dia eu
164 já procurei a resposta daquilo, vi que realmente tava errado e passei também cadeia de rádio
165 que eu tinha me equivocado na minha decisão né? Que tava errada no meu posicionamento,
166 e no outro dia que peguei a mesma turma também, eu tornei a falar né? Pedi a retratação
167 direitinho, então o que vejo mais dificuldade é isso, a gente tem que saber muita coisa mas
168 não tem tempo pra poder ta estudando, pra poder subsidiar melhor. Mas, no caso você

169 falou, conflito né? O que vi foi isso, na hora ali a gente fica meio assim, não podia ter
170 errado, mas todo mundo erra não tem jeito. Agora a questão é, você tem que corrigir esse
171 erro e não parecer que você, querer dizer que tava com a razão, e não querer corrigir.

172 ENTREVISTADORA: O que importa é corrigir, passar o que é o certo?

173 VERÔNICA: É, eles brincam... eu errei, mas também me retratei perante eles.

174 ENTREVISTADORA: Uuhm. E buscou a solução?

175 VERÔNICA: E busquei a solução o mais rápido possível pra... o único problema que
176 lembro que eu tive que me marcou muito até hoje é isso ai, os demais, a gente vai
177 resolvendo tudo ali, e até porque como, essa dificuldade porque tem que saber muita coisa,
178 a gente também não pode se fechar e deixar de perguntar pro colega, porque eles tão na rua
179 sabem muito mais, eles tão trabalhando sempre na rua, agora o administrativo não. Então é
180 sempre perguntar, nunca deixar passar nada não.

181 ENTREVISTADORA: Então seria uma forma positiva de resolver esse, um conflito?

182 VERÔNICA: É, foi tranqüilo.

Análise 6: Ela define o conflito como um desentendimento, que não solucionado pode levar à uma conseqüência, talvez a ruptura de uma relação ou mesmo a agressão. Concebe o conflito como positivo quando “quando a gente pode aprender com os erros”, citando um exemplo de sua atuação quando cometeu um erro passando uma informação errada e depois voltou atrás, se retratando. Fica claro em toda sua fala que o conflito que gera reflexões, como numa discussão, e faz a pessoa mudar de opinião ou mesmo enxergar seu erro gera um conflito positivo, demonstrando um pensamento bastante coerente com o que temos visto nos estudos sobre o tema.

183 ENTREVISTADORA: Aham. Agora eu queria falar... vamos pensar um pouco mais na
184 comunidade. Como é que seria possível a policia militar envolver a comunidade num
185 projeto de cultura de paz?

186 VERÔNICA: Eu sou, eu sou um pouco cética quanto a participação da comunidade junto a
187 polícia, porque a comunidade procura muito, dentro do que eu já vi ai uma troca de favores
188 também né? Isso é que dificulta a filosofia da polícia comunitária. E sempre, não, eu to
189 participando disso aqui, mas se acontecer alguma coisa eu quero que o policial lá da base,

190 dá jeito pra mim. Seria bom, mas eu acho que a própria comunidade ainda não tá preparada,
191 principalmente aonde eu já trabalhei no grupo de Palmas, pra essa filosofia. Eu, como eu
192 não sou muito adepta, assim, dessa questão da polícia comunitária eu nem... (pensando) a
193 única coisa que eu vejo é pelo menos trazer a população pra ver o que ta precisando, no
194 local, qual seria a melhor forma de solucionar, pra planejar juntos uma estratégia né? Seria
195 a melhor forma.

196 ENTREVISTADORA: Pra envolver a comunidade numa cultura de paz?

197 VERÔNICA: Éé. Trazer o pessoal da associação ver o que ta acontecendo, apontar, um
198 trabalho, que eu acho interessante comunitário que possa fazer é isso, juntos ver quais são
199 os problemas e a polícia vai tentando dentro do que ela pode, né? Porque muita coisa é
200 mais, é maior, é, é da esfera pública, tentar resolver como na praça, coisa assim, que a gente
201 possa fazer abordagem né? Mais... mais nesse sentido mesmo.

Análise 7: Como ela mesma diz, uma opinião muito cética a respeito do trabalho com a comunidade. Mas interessante ressaltar quando ela fala “a única coisa que eu vejo é pelo menos trazer a população pra ver o que ta precisando, no local, qual seria a melhor forma de solucionar, pra planejar juntos uma estratégia”. A “única coisa” já é muita coisa e envolve a base da filosofia da Polícia Comunitária, interação, troca de idéias, participação direta da Polícia na comunidade. Por mais que ela se julgue cética, ela já introjetou os ideais desse programa e os reproduz mesmo sem acreditar.

202 ENTREVISTADORA: Uhum. E nas escolas? Você acha que seria possível envolver as
203 escolas num programa de cultura de paz?

204 VERÔNICA: As escolas eu acho que seria até melhor, porque eles tem mais informação,
205 então é mais fácil pra você ta trabalhando. E ai nas escolas a gente tem o programa do
206 Proerd, mas é, é ligado as drogas, mas não deixa também de influenciar na Cultura de Paz.
207 Então, com programas nesse sentido seria bom e daria pra fazer.

208 ENTREVISTADORA: Com as escolas?

209 VERÔNICA: Com as escolas.

210 ENTREVISTADORA: Você acha que teriam pessoas, é, é, colegas seus interessados em
211 participar nas escolas?

212 VERÔNICA: (Pensando) Sinceramente, pra eles, eles se interessariam a depender da escala
213 de serviço (risos). Mas eu não vejo muitos com perfil não.

214 ENTREVISTADORA: Pra trabalhar com as escolas?

215 VERÔNICA: Você de modo geral?

216 ENTREVISTADORA: Modo geral, a polícia como um todo.

217 VERÔNICA: Olha, pessoas com perfil mesmo seriam muito poucas.

218 ENTREVISTADORA: Você acha que teriam voluntários?

219 VERÔNICA: Teria. Acho que teria sim, conseguiria.

Análise 8: Com relação às escolas, parece bem mais animada e cita o Proerd com referência também para a Cultura de Paz. Interessante ressaltar é que ela afirma que não tem muitos policiais com perfil pra trabalhar nas escolas. Assim como outro participante, parece que a pessoa já nasce com um perfil para certo tipo de trabalho desconsiderando a capacidade do desenvolvimento humano para tal fim.

220 ENTREVISTADORA: E na família, por exemplo, na sua família, você acha importante
221 promover a cultura de paz?

222 VERÔNICA: Ah, com certeza. Porque é, é, a família é base de tudo. Se você tiver num
223 ambiente que em, em que esteja sempre em conflito, aquilo lá, principalmente as crianças
224 elas reagem negativamente aquilo. Então, é importante, se tiver que discutir, discutir de
225 forma pacífica e também tentar chegar a um ponto comum, mas é também muito
226 importante cultivar essa cultura de paz.

227 ENTREVISTADORA: Você como mãe, como que você acha que você pode promover a
228 cultura de paz com seus filhos?

229 VERÔNICA: A gente sempre... não adianta, quando a gente ta na família, pode surgir
230 alguma rusga, alguma coisa que não concorda com o outro, o marido e a esposa, procurar
231 refletir só os dois, sem a presença do filho, tentar ensinar os valores corretos pro filho
232 também, mostrando desde cedo, ensinar o que é certo, o que é errado dentro dos nossos
233 pensamentos, basicamente isso.

234 ENTREVISTADORA: Através do diálogo?

235 VERÔNICA: É, diálogo.

Análise 9: Na família “base de tudo”, ela parece se preocupar em resolver os conflitos com o esposo, chegando a um ponto comum, através de diálogo e reflexão e ensinar os valores ao filho desde cedo.

236 ENTREVISTADORA: É, agora eu gostaria que você falasse sugestões ou idéias pra se
237 construir essa Cultura de Paz, esse programa de Cultura de Paz, na polícia. Ai entra aquilo
238 que você falou antes...

239 VERÔNICA: Planejamento?

240 ENTREVISTADORA: Isso.

241 VERÔNICA: É, a gente precisa construir ainda uma, uma política de planejamento na
242 polícia, que falta muito, e é isso que acaba refletindo lá na ponta porque ah eu não tenho
243 nem farda pra trabalhar, minha farda é assim, assado, então precisa realmente construir uma
244 política de planejamento prévio, aqui faz muito tudo de última hora, eu to ali na sessão
245 chega, oh, eu preciso disso aqui pra amanhã. E não dá tempo pra gente aqui pensar melhor,
246 ver o que realmente ta precisando pra poder mandar nesse relatório, por exemplo. Então
247 precisa de um planejamento prévio, que isso vai refletir lá na rua, preciso saber quantos
248 fardamentos eu vou ter que ta adquirindo pra poder ta sempre suprindo a demanda. Só que
249 eu sei também que isso não depende só do comando, é uma coisa maior né? É um
250 orçamento que vem do Estado, mas, dentro do comando o que puder fazer pra agilizar isso,
251 então precisa de uma política forte de planejamento, eu acho também que deveria ter uma
252 sessão destinada a projetos na polícia, que não tem, que já seria, já entraria nessa parte de
253 planejamento também. A polícia de Minas Gerais eu acho que tem uma sessão só pra
254 projetos, porque quando você quer realizar um projeto eles mandam qualquer um que as
255 vezes não tenha afinidade com a área, tem que aprender ali na raça mesmo, também to
256 fazendo projeto as vezes em uma semana. Sabe que uma semana você não faz um projeto, e
257 não vai sair muito bem, vai ser reprovado lá na frente. Então na sessão de projetos que tem
258 pensado como um todo, agora mesmo na SENASP disponibiliza recursos, com certeza ia
259 auxiliar muito também. Ééé, sugestões, cursos também na área de, de relações humanas, eu
260 acho que seria necessário, pra aprender a lidar melhor com a questão do subordinado,
261 porque o subordinado não é só pra cumprir ordem, ele vai executar também aquelas ordens
262 que você vai pedir que ele cumpra, mas se você não pedir de forma educada com certeza

263 ele vai executar mal ou nem vai executar, porque muitas vezes não tem nem como
264 fiscalizar, o contingente é muito grande. Então eu acho que cursos na área de relações
265 humanas, porque a gente tem que valorizar esse efetivo, na verdade somos todos iguais, o
266 que muda é a questão de função, então cada um fazendo bem o que tem que ser feito dentro
267 da sua área, aí já ia dar certo. Pra todos na verdade, porque eles são muito fechados assim.
268 Na área também de relacionamento com a sociedade também seria importante.

269 ENTREVISTADORA: E mais direcionado para o programa de Cultura de Paz, o que você
270 acha que seria necessário pra polícia militar tomar a decisão de desenvolver um programa
271 de Cultura de Paz?

272 VERÔNICA: (Pensando) Você diz assim, junto com a sociedade?

273 ENTREVISTADORA: A princípio da instituição, da polícia militar.

274 VERÔNICA: O que seria necessário?

275 ENTREVISTADORA: É, pra tomar essa decisão. O que seria preciso?

276 VERÔNICA: Huum (pensando) não sei...(pensando)...

277 ENTREVISTADORA: E o que você acha assim... como é que poderia promover um
278 programa de Cultura de Paz aqui dentro da instituição? Através de que meios, com que
279 ação prática?

280 VERÔNICA: Ah tá. (pensando) Eu acho que primeiro com integração. Integrar mais.

281 ENTREVISTADORA: Existe uma distância?

282 VERÔNICA: Existe, existe uma... um distanciamento. Até eu mesma eu tenho certa
283 dificuldade de, de ta compartilhamento muito da minha vida, justamente porque quando a
284 gente é formando na academia, ééé, essa questão do distanciamento ela é muito forte. Fala,
285 fala-se muito em separar, são coisas distintas, mas não são. Então acaba que a gente leva
286 um pouquinho disso pra gente. É o mínimo, mas então seria uma política de primeiro tentar
287 colocar todo mundo junto.

288 ENTREVISTADORA: Integrar?

289 VERÔNICA: Porque todo mundo tem um objetivo que é promover a segurança pública
290 aqui no Estado de Tocantins, então se integrasse, e se realmente, porque nós somos uma
291 família, ainda somos uma família, e igual uma família dividida em categoria, o pai, a mãe,
292 o filho.

293 ENTREVISTADORA: A hierarquia?

294 VERÔNICA: Tem a hierarquia. E agir mesmo como uma família, e não vê o praça como
295 sempre alguém que ta querendo ralar o oficial, que muitas vezes vê-se dessa forma, né?
296 Tudo dentro do respeito direitinho, mas que fosse feito uma, uma integração... dessas duas
297 carreiras.

298 ENTREVISTADORA: Você acha que é a principal, a primeira coisa a se fazer é pensar
299 nesse movimento de integração?

300 VERÔNICA: É. Eu acho que ajudaria bastante, porque ai, principalmente os subordinados
301 iam ver que o comando ta trabalhando realmente em nome de toda instituição, porque na
302 verdade a maior parte da instituição é formada por quem, pelas praças, né? Então eles têm
303 que sentir que o comando ta trabalhando pelos, pelas melhorias do serviço pra eles.

304 ENTREVISTADORA: Seria então o primeiro passo?

305 VERÔNICA: É.

306 ENTREVISTADORA: Caso o comando concordasse em começar um programa de Cultura
307 de Paz você seria voluntária pra participar?

308 VERÔNICA: Eu acho que sim. Participaria.

309 ENTREVISTADORA: Como que você acha que poderia contribuir?

310 VERÔNICA: Huum (pensando) assim, no lado prático eu não vejo muito, eu vejo mais
311 com as, as ações né? Individuais, de respeito ao próximo, ééé, de ta colaborando sempre
312 quando for necessário, mais nesse sentido.

313 ENTREVISTADORA: Com essa integração?

314 VERÔNICA: Com integração, exatamente.

315 ENTREVISTADORA: Tem mais alguma sugestão ou alguma idéia sobre a promoção da
316 Cultura de Paz na polícia militar?

317 VERÔNICA: (Pensando) Não, é mais é, é isso que eu falei mesmo, a gente ta com a mente
318 aberta pra poder aceitar isso. Muitos pensam que é mais uma frescura que quer implantar,
319 mas não é, isso traria muitos benefícios pra tropa como um todo e também pra instituição
320 que ela ia se mostrar fortalecida perante aos outros órgãos, e teria mais respeito também. Se
321 a gente ta bem aqui dentro, se ta todo mundo agindo em busca de um objetivo só, com
322 certeza a gente adquire muito mais respeito lá fora.

323 ENTREVISTADORA: Unhum. Obrigada.

Análise 10: Ela fala muito da falta de planejamento na Polícia Militar, o que acarreta grandes transtornos nas atividades habituais. E também faz uma sugestão interessante para a promoção de cursos na área de relações humanas “eu acho que seria necessário, pra aprender a lidar melhor com a questão do subordinado”. Realmente está coerente com a própria dificuldade dela se relacionar no trabalho e também de acordo com a fala seguinte voltada para a integração dos membros da instituição, que ela percebe como um grande distanciamento entre as classes, inclusive ensinado na formação. Então o curso seria uma ótima opção para integrar e desenvolver as pessoas. Ela defende muito essa idéia de integração, pois estão todos no mesmo barco, tem o mesmo objetivo e até fala que isso fortaleceria a instituição perante outros órgãos. Demonstra maturidade e visão da instituição como um todo, em que cada parte beneficiada reflete em uma vida melhor para a coletividade.

ENTREVISTA – MARCOS (PM 6)

1 ENTREVISTADORA: Eu queria que você começasse me falando do seu trabalho, do seu
2 trabalho na polícia. Você gosta de trabalhar na polícia militar?

3 MARCOS: Gosto, gosto muito de trabalhar. É bem gratificante, éé, a gente sabe o quanto é
4 estressante devido as cobranças tanto sociedade quanto da corporação, mas é, no fundo, no
5 final mesmo, é gratificante.

6 ENTREVISTADORA: E, você, eu queria que você me falasse o que, que você acha de, de
7 aspectos positivos e negativos.

8 MARCOS: O positivo é saber que a gente tá, éé, ajudando a sociedade, cooperando, ééé
9 dentro do, do possível com a segurança, ou mesmo com o trabalho social, o trabalho
10 comunitário. Esse é o ponto positivo. O negativo são as cobranças, a falta de estrutura que
11 a, a, que a instituição em si oferece, éé, e as cobranças que também existem, você tem que
12 fazer o serviço de qualquer forma, tão te cobrando sempre e não, não te dão, não te dão
13 estrutura, quase nenhuma estrutura pra aquela finalidade, que é o trabalho militar. Trabalho
14 operacional na verdade né?

15 ENTREVISTADORA: Mais pro trabalho operacional você fala, o trabalho de rua?

16 MARCOS: Isso, isso, de estrutura pra esse trabalho. É, em pouco tempo pra gente não tinha
17 viatura. Ou trabalhava a pé ou então... as vez trabalhava a, a noite no final de semana com
18 duas viaturas. Agora deu uma melhoria, mas mesmo assim ainda falta bastante, ééé a
19 questão do... como eu posso falar assim, do apoio é, judiciário mesmo. Não existe... tá ai, a
20 gente, é, todo mundo respondendo sindicância, mas responde sindicância por uma coisinha
21 de nada, falta apoio de alguém. E até mesmo tomando paulada na cabeça ai, porque não
22 tem, a gente não tem amparo jurídico, coisa nesse sentido. E é necessário, é necessário,
23 porque se, se não tem, temos associações que tem, a gente corre atrás não consegue, tem a
24 própria assessoria jurídica, que não é isso, éé, uma questão jurídica não que seja... não, não
25 tem, não te oferecem, você corre lá não tem, não tem alguém disponível né? Pra te ajudar,
26 pra te fazer uma defesa, porque você tem que gastar mesmo, ou então o capa preta te pega.
27 Fica difícil... mas tá bom, é bom.

28 ENTREVISTADORA: Essa é a parte negativa?

29 MARCOS: Isso.

Análise 1: Inicialmente Marcos fala que gosta muito de seu trabalho na Polícia Militar, dizendo que é gratificante. Reforça que gosta muito de “ajudar a sociedade, cooperando, com a segurança, ou mesmo com o trabalho social, o trabalho comunitário”, demonstrando que reconhece seu papel como agente que transforma a sociedade a partir de seu trabalho. Em seguida, fala que os pontos negativos da corporação são a falta de estrutura para o trabalho mais operacional (como viaturas e equipamentos) e frisa muito a questão da falta de apoio jurídico. Parece ser uma reclamação recorrente que nos remete a um sentimento de desamparo quando são arrolados em sindicância. Estão trabalhando para a instituição e quando sua conduta foi duvidosa ou denunciada, eles não têm onde buscar amparo na instituição para provarem que estavam corretos ou não. Apesar dessa reclamação, ele termina dizendo “mas tá bom, é bom”.

30 ENTREVISTADORA: E o que você acha que é o seu ponto forte na polícia militar?

31 MARCOS: (Pensando) O meu ponto forte... (pensando)... é o fato de ta ai sempre, sempre
32 trabalhando, sempre com dignidade, honestidade acima de tudo, ta sempre pronto, apesar
33 dos, das, dos desfalques de efetivos que existem, também de equipamentos, mas ai estamos
34 ai, trabalhando, deixando, dando o máximo de si, de mim no caso.

35 ENTREVISTADORA: Uhum. Então seria a sua disponibilidade?

36 MARCOS: Isso. Ééé... sempre disponível, não procurando deixar a peteca cair, nos dizeres
37 populares ai.

38 ENTREVISTADORA: Uhum. E teria alguma dificuldade que você tem no trabalho como
39 policial?

40 MARCOS: Não. Nenhuma. Ééé, talvez uma questão pessoal né? Porque os livros estão ai
41 pra gente adquirir conhecimento, talvez uma questão de falta de conhecimento, é, é, de, de
42 um código de trânsito é mais, mais, mais detalhado assim, mas sempre tem alguém que isso
43 ai a gente ta perguntando, “ou, como é que eu vou fazer isso aqui?” Mas dificuldade mesmo
44 não tem.

45 ENTREVISTADORA: No trabalho da polícia militar você não tem nenhuma dificuldade?

46 MARCOS: Não tem. E, tratando no trabalho operacional, isso?

47 ENTREVISTADORA: Não, o trabalho da polícia militar como um todo...

48 MARCOS: Ah tá. Como um todo, não, não. Mas mesmo assim tranqüilo, não há nenhuma
49 dificuldade assim não.

Análise 2: Sobre seu ponto forte ele relata que é a disponibilidade, sempre trabalhando com dignidade e honestidade acima de tudo: “ta sempre pronto... mas ai estamos ai, trabalhando, deixando, dando o máximo de si, de mim no caso”. É uma fala que demonstra realmente muito gosto pelo trabalho, mesmo porque não consegue identificar nenhuma dificuldade ou ponto negativo. Isso sugere que, mesmo a instituição tendo falhas, como relatado no item anterior, isso não afeta seu desempenho pessoal, em seu conceito.

50 ENTREVISTADORA: Tá certo. Bom, eu queria que você me falasse um pouquinho, agora
51 mais sobre o tema da pesquisa. O que você entende como paz?

52 MARCOS: Ééé, o que eu entendo como paz? Éé, tranqüilidade, de uma maneira geral, é
53 também uma vida social mais elevada, eu falo no, no contexto geral né? Seria uma
54 distribuição de renda melhor, essas questões assim. Acredito que tendo... a gente hoje, a
55 gente percebe que as grandes dificuldades, as maiores acontecem nos locais mais, mais
56 pobres assim, então eu acredito nisso

57 ENTREVISTADORA: Você percebe isso?

58 MARCOS: Noossa!!! Não deixam a coisa sair. Mas na verdade é isso. Éé, o pobre
59 geralmente talvez por, por... por falta de estrutura psicológica mesmo ele começa a beber,
60 aquela questão toda, bate na mulher, nos filhos e tudo mais. Eu, tendo uma condição
61 financeira melhor, melhor, eu acredito que já ajuda bastante.

62 ENTREVISTADORA: Entendo. E o que você entende como Cultura de Paz? Quando fala
63 Cultura de Paz o que você entende?

64 MARCOS: Não, como Cultura de Paz... (pensando)... Cultura de Paz... Seria... (pensando).
65 Dá pra esclarecer um pouquinho mais, assim?

66 ENTREVISTADORA: Eu gostaria de saber a sua opinião sobre isso. Aqui não tem certo
67 nem errado, é o que você pensa sobre isso. Você me falou que a paz seria uma convivência
68 melhor...

69 MARCOS: Isso.

70 ENTREVISTADORA: Então a Cultura de Paz seria a propagação dessa paz?

71 MARCOS: Ah ta, nesse sentido sim. Éé, a gente, é, é, seria uma propagação. Seria, é, é, um
 72 trabalho que mostrasse, seja lá um trabalho, seja lá uma forma de mostrar, de criar essa
 73 cultura. Criar essa cultura de... é nós temos vários meios de comunicação que pode
 74 transmitir isso ai né? Éé, e também, dentro, dentro da polícia militar pode ser feito esse
 75 trabalho também. Mas seria isso ai, seria mostrar.

76 ENTREVISTADORA: Para as pessoas?

77 MARCOS: É, pras pessoas e criar essa Cultura de Paz. Uma vontade, aqui é vamos criar
 78 realmente essa Cultura de Paz.

Análise 3: Para Marcos o conceito de paz está relacionado a tranqüilidade, um estado de espírito que só será atingido com “uma vida social mais elevada”, ou seja, que sem justa distribuição de renda fica bem difícil se ter paz. Ele relata: “a gente percebe que as grandes dificuldades, as maiores acontecem nos locais mais, mais pobres”. Em seguida, reafirma que nesses locais “o pobre, por falta de estrutura psicológica mesmo ele começa a beber, aquela questão toda, bate na mulher, nos filhos e tudo mais. Eu, tendo uma condição financeira melhor, eu acredito que já ajuda bastante”. Interessante essa reflexão que ao pobre falta estrutura psicológica e por isso ele bate na mulher e nos filhos, mesmo porque não podemos afirmar que uma coisa leva a outra. Então, mais uma vez, nos deparamos com um conceito de paz que está vinculado a único fator (nesse caso, financeiro) sem o qual a paz fica difícil. Quando perguntado sobre a Cultura de Paz, fica meio perdido parecendo não saber do que se trata e após insistência ele diz que seria uma propagação através dos meios de comunicação, que seria algo criado e transmitido para as pessoas. Com isso, fica claro que esse conceito é desconhecido e ele tenta simplificá-lo ao máximo, para cumprir a resposta e não se mostrar tão por fora do assunto.

79 ENTREVISTADORA: Uhum. E você acha que no mundo de hoje, na nossa sociedade
 80 atual, seria possível criar essa Cultura de Paz?

81 MARCOS: Ah, com certeza.

82 ENTREVISTADORA: E como seria criada?

83 MARCOS: (Pensando) Seria dessa forma, trabalhando em cima disso ai.

84 ENTREVISTADORA: Disso aí, o quê?

85 MARCOS: De divulgação, isso, de divulgação. Porque a gente, através de, da... da mídia,
86 de coisa assim de, propagandas, de esclarecimentos, sei lá, de como se chama, as pessoas
87 estão ali prontas pra ta fazendo é, é, debatendo sobre o assunto com a comunidade,
88 principalmente dentro da, da escola, principalmente por ai que tem que começar, eu
89 acredito. Dentro da escola também se consegue sim. Ou faz isso ai, ou... tem que ser, tem
90 que fazer, senão vai acabar tudo.

91 ENTREVISTADORA: Certo. Já que você falou da comunidade, como que você que
92 poderia envolver a comunidade num programa como esse?

93 MARCOS: Chamando, criando, é, é, é, até dentro da polícia comunitária, a senhora
94 conhece a polícia militar aqui no conselho, chamando pra, pra, vim participar do conselho e
95 chamando a sociedade pra, pra dentro do contexto comunitário e trabalhando também
96 dentro das escolas e fazendo trabalhos dessa forma, que levassem.

97 ENTREVISTADORA: Que levassem a Cultura de Paz?

98 MARCOS: Isso, a Cultura de Paz a todos. E eu, eu acredito que é muito rápido assim, o
99 retorno, eu acredito que sim. Trabalhando com o, o, crianças, adolescentes e tudo mais.
100 Com as pessoas mais velhas eu acredito que seja mais difícil, com aqueles que já são, estão
101 impregnados na, é, na bandidagem, nas brigas, na cachaça eu acho mais difícil. Mas com
102 crianças e adolescente dentro... por isso que eu to citando o colégio, que eu acredito que lá
103 dentro sim pode-se criar uma Cultura de Paz.

Análise 4: Em sua opinião, “com certeza” seria possível construir uma Cultura de Paz no mundo através da divulgação, mídia, propagandas, chamando as pessoas a participarem e ainda reforça “Ou faz isso ai, ou... tem que ser, tem que fazer, senão vai acabar tudo”. Interessante que mesmo sem saber direito o que é e qual o conteúdo a ser desenvolvido, ele já faz dessa Cultura de Paz algo que vai salvar o mundo! Em seguida, reforça a idéia dizendo que o retorno será muito rápido, sobretudo com crianças e adolescentes, envolvendo a e escola, pois “com as pessoas mais velhas eu acredito que seja mais difícil, com aqueles que já são, estão impregnados na, é, na bandidagem, nas brigas, na cachaça eu acho mais difícil”. Aqui surge a representação social, também presente na fala de outros participantes, de que pessoas mais velhas não mudam, ou seja, antigos conceitos não podem

ser reconstruídos. Tal pensamento inviabiliza a Cultura de Paz, uma vez que muitos conceitos precisarão ser revistos.

104 ENTREVISTADORA: Éé, na polícia militar você acha que seria possível criar uma Cultura
105 de Paz, na instituição?

106 MARCOS: Na instituição sim, principalmente com os policiais mais, mais jovens. Os mais
107 antigos, aquela velha história do papagaio né? É difícil. São, são mais... geralmente eles são
108 mais assim, aquele pessoal carrancudo, aquele pessoal que não, tá difícil colocar no policial
109 militar... É, é, na mente deles, não a polícia não foi feita pra trabalhar com a comunidade,
110 com respeito, aquela coisa toda. Os mais jovens não, já, já tão trabalhando em cima disso aí
111 desde o primeiro curso de 2001 já tinha, já se falava de polícia comunitária, embora não
112 fosse encontrado ainda. Pra te falar eu não sei... Inclusive eu também tive uma certa
113 dificuldade.

114 ENTREVISTADORA: Tinha resistência?

115 MARCOS: Resistência. Mas depois beleza, hoje tranquilo, eu gosto, mas eu não acreditava
116 também.

117 ENTREVISTADORA: Você acha que com os mais jovens seria mais fácil?

118 MARCOS: Seria mais fácil. Com certeza seria mais fácil.

Análise 5: Como na fala anterior, ele acredita ser possível a Cultura de Paz na instituição, mas somente com os mais jovens, reforçando a idéia de que os mais antigos são carrancudos, não concebem a Polícia Militar trabalhando com a comunidade. Ele inclusive assume que também teve resistência no início (cerca de 10 anos), mas que agora gosta e acredita. Essa é uma fala recorrente entre os policiais militares até de outros estados em que a pesquisadora já esteve, eles têm resistência, mas depois de um certo tempo visualizam que é a melhor forma de trabalho.

119 ENTREVISTADORA: Éé, você fala na escola. Como é que a polícia militar poderia na
120 escola trabalhar com a Cultura de Paz?

121 MARCOS: Criando programas. Criando programas pra que o policial tivesse dentro da sala
122 de aula, criando um horário ali dentro. O policial tivesse ali dentro, trabalhando, fazendo,

123 é, um trabalho mesmo de Cultura de Paz, um trabalho mostrando pros alunos o, o, os
124 problemas causados pela falta da paz, digamos assim, e como resolver, como chegar
125 àqueles problemas se tem paz. Se existe a paz na comunidade... seria um trabalho direto:
126 policial, Polícia Militar...

127 ENTREVISTADORA: E escola?

128 MARCOS: É, sociedade e, no caso, escola.

129 ENTREVISTADORA: Certo. E na família, você acha que é importante promover a Cultura
130 de Paz na família?

131 MARCOS: Muito importante. Muito mesmo

132 ENTREVISTADORA: Como é que você faz isso na sua família?

133 MARCOS: Ahh, é, a gente evita conflitos, evitando conflitos. Porque os problemas
134 existem. Existem e, se... seria dessa forma, evitando os, os conflitos, tem, ta com problema
135 you tem que resolver você não ta com cabeça pra isso agora vamos depois. Mas nada de
136 bate boca, nada, principalmente na frente de criança, porque, não, não é o correto. Hoje eu,
137 a gente sempre passa essa questão que somos pacíficos pras crianças. Ou seja, a gente não,
138 não deixa acontece situaçãozinhas com a criança vendo ali. Se acontecer a gente leva, não,
139 vamos conversar depois, embora ele esteja sabendo, já tem seis anos, sabe o que ta
140 acontecendo. Mas sabe que a gente vai resolver de outra forma, mas, mas, esperando um
141 tempo esfriar a cabeça, isso tudo. É mais ou menos assim.

142 ENTREVISTADORA: Isso ajudaria a promover a Cultura de Paz?

143 MARCOS: Ajuda sim, porque ele vai perceber que num é o pai, geralmente a criança tem
144 os pais como espelho né? E com isso ele vai perceber que não, não é dessa forma que se
145 resolve, quando chegar a vez dele ele vai perceber, não, meus pais faziam assim e fui criado
146 dessa forma, vamos tentar resolver dessa forma. Já aprende.

Análise 6: Nesse trecho ele fala sobre a parceria com as escolas “criando programas pra que o policial tivesse dentro da sala de aula, criando um horário ali dentro”. Ele afirma que o policial na escola mostrando os problemas causados pela falta de paz, alertando as crianças e adolescentes, despertando neles o desejo de construir a Cultura de Paz, seria o caminho. Quando perguntado sobre a Cultura de Paz na família ele afirma que evita conflitos: “tem, ta com problema você tem que resolver você não ta com cabeça pra isso

agora vamos depois. Mas nada de bate boca, nada, principalmente na frente de criança, porque, não, não é o correto. Hoje eu, a gente sempre passa essa questão que somos pacíficos pras crianças”. Em sua opinião, ser pacífico para as crianças é não discutir, não divergir, sendo isso suficiente para se construir a paz e servir de exemplo, espelho para os filhos na hora que eles tiverem que resolver seus conflitos. É uma boa intenção apesar de insuficiente.

147 ENTREVISTADORA: Certo. Já que você falou em conflito, eu gostaria que você me
148 falasse o que considera como sendo um conflito?

149 MARCOS: Conflito de uma maneira geral?

150 ENTREVISTADORA: Maneira geral.

151 MARCOS: Seria uma...(pensando)...seria uma falta de..como posso dizer pra senhora... O
152 conflito é um atrito né? É uma falta de entendimento das partes... pra ter entendimento...
153 pra que não deixasse chegar aquele ponto, pelo menos uma das partes tem que entender que
154 não é daquela forma que não é com conflito, que não se resolve. Então seria isso ai: a falta
155 de entendimento, de pelo menos uma das partes. De, de humildade também.

156 ENTREVISTADORA: E você acha que existem conflitos que possam ser positivos ou
157 importantes?

158 MARCOS: Todo conflito é negativo, em se tratando de conflito, é, ao meu ver, violência
159 né? Geralmente violência. Então, por isso que, as vezes pode até trazer um resultado
160 positivo posteriormente, mas a princípio ele é negativo.

161 ENTREVISTADORA: É né? Na policia militar você acha que existe algum conflito que
162 seja positivo pro trabalho na policia militar?

163 MARCOS: Existe. O conflito de, de idéias. O conflito de idéias, conflito de forma de
164 trabalho, porque eu penso de uma forma, o colega pensa de outra forma, vamos debater
165 aquilo ali, as vezes, chega até a um, a alguma coisa que não deveria chegar. Depois
166 pensando, você chega a um consenso. E percebe que uma das partes, apenas uma das partes
167 é que é a correta.

168 ENTREVISTADORA: Então esse conflito ele foi positivo por que?

169 MARCOS: Gerou... chegamos a um consenso.

170 ENTREVISTADORA: Uhum. Então esse conflito gerou mudanças?

- 171 MARCOS: Positivas. De atitude.
- 172 ENTREVISTADORA: Você tem alguma situação, na sua carreira, que tenha sido
173 marcante? Que tenha tido um grande conflito ou uma situação difícil de se resolver, que
174 você possa me falar?
- 175 MARCOS: Não, eu não tenho, não tenho, éé, conflito comigo geralmente não, não existe
176 assim, eu não tenho, sempre eu cedo, então por esse motivo eu não tenho, eu não tenho
177 nenhum problema durante todo esse tempo ai. Quer dizer, os problemas vieram, mas não
178 chegou a ser conflito.

Análise 7: Conflito pra ele é uma falta de entendimento entre as partes, uma divergência. E para solucionar um conflito “pelo menos uma das partes tem que entender que não é daquela forma, que não é com conflito que não se resolve”, ou seja, alguém tem que ceder para chegar a um consenso. Em sua opinião, a princípio, todo conflito é negativo, mesmo que “as vezes pode até trazer um resultado positivo posteriormente, mas a princípio ele é negativo”. Isso porque, em sua concepção, um conflito normalmente gera violência. Ele até consegue perceber que um conflito pode produza mudança de atitude, mas o conceito central é negativo. No final quando perguntado se já passou algum conflito em seu trabalho ele responde “conflito comigo geralmente não, não existe assim, eu não tenho, sempre eu cedo... eu não tenho nenhum problema durante todo esse tempo ai. Quer dizer, os problemas vieram, mas não chegou a ser conflito”, confirmando que conflito é algo maior que gera algum tipo de violência. De uma forma geral, a maioria dos participantes têm essa idéia de que conflito é sempre negativo, pois vai gerar violência ou mesmo uma situação ruim, o que precisa ser reconstruído.

- 179 ENTREVISTADORA: E, na polícia militar, já que você falou que acha possível criar uma
180 Cultura de Paz, quais seriam na sua opinião os principais obstáculos? Eu vou escrever aqui
181 por ordem de importância. O mais difícil, depois o segundo mais difícil, pra criar, construir
182 uma Cultura de Paz na instituição.
- 183 MARCOS: Seria, em princípio, a aceitação, a aceitação por parte dos policiais militares.
- 184 ENTREVISTADORA: Seria a principal dificuldade?

185 MARCOS: Isso. Essa seria a principal dificuldade porque nós temos a cultura de, acredito
186 que aqueles que realmente eles não aceitam, eles não vão vir até aqui. Eles não vão vir até
187 aqui porque eles não acreditam que isso seja possível, esses que tem, esses mais antigos que
188 eu falei, entendeu? Eu acho que seria isso mesmo... de aceitação... (pensando) Eu acho que
189 seria basicamente isso mesmo. Com certeza tem mais, não, não to lembrando agora.

190 ENTREVISTADORA: Na polícia, na instituição como um todo, assim, teria alguma outra
191 dificuldade que você acha que seria importante vencer?

192 MARCOS: (Pensando) Talvez uma, um programa éé, dentro da instituição, que promovesse
193 isso ai...

194 ENTREVISTADORA: E pra implantar esse programa, quais as dificuldades que teriam?

195 MARCOS: Ah ta. Seria a falta de pessoal, a estrutura física pra, pra ta...

196 ENTREVISTADORA: Pra desenvolver?

197 MARCOS: Isso, desenvolvendo isso ai.

198 ENTREVISTADORA: O que mais?

199 MARCOS: (Pensando) Talvez até uma falta de... assim de conhecimento, de cultura.

200 ENTREVISTADORA: Não entendi.

201 MARCOS: Pessoal, pessoal mesmo, porque as pessoas tem resistência

202 ENTREVISTADORA: Mais algum?

203 MARCOS: Que eu me recorde agora não.

204 ENTREVISTADORA: Bom, eu vou pedir pra você agora algumas sugestões ou idéias de
205 como promover a Cultura de Paz na polícia militar.

206 MARCOS: (Pensando) Olha, promovendo, promovendo encontros, encontros entre, entre
207 os militares, independentemente da, da graduação eeee, fazer um trabalho psicológico
208 mesmo, eu penso que é por ai... (pensando) Tipo, tem outras idéias, outras coisas, mas a
209 principio é isso ai.

210 ENTREVISTADORA: A partir daí você acha que poderia desenvolver esse programa?

211 MARCOS: A partir daí sim, creio que sim.

212 ENTREVISTADORA: É, o que você acha que seria necessário para a polícia militar tomar
213 a decisão de implantar um programa como esse, aqui na instituição?

214 MARCOS: Ah, a principio boa vontade mesmo. Nós não temos efetivo suficiente pra esse
215 trabalho, psicólogos, coisas nesse sentido. Até a gente pode conseguir sei lá, umas salas,

216 um auditório ai. Mas a gente não tem, acredito que a gente não tem efetivo pra isso não,
217 suficiente pra isso não. Pelo meu pouco conhecimento que eu tenho desde que entrei, esse
218 efetivo eu acredito que não tenha pra isso tudo não.

219 ENTREVISTADORA: Então seria também necessário mais pessoas?

220 MARCOS: Mais pessoas. Mais pessoas disponível. Os que têm, tem conhecimento, mas
221 não tem, talvez não tenha disponibilidade pra, pra ta atuando, pra fazer.

Análise 8: Nesse trecho o foco é em como realizar um programa de Cultura de Paz na Polícia Militar. Como dificuldades a serem vencidas ele, coloca a falta de aceitação por parte dos próprios policiais militares, e diz; “porque nós temos a cultura de, acredito que aqueles que realmente eles não aceitam, eles não vão vir até aqui. Eles não vão vir até aqui porque eles não acreditam que isso seja possível, esses que tem, esses mais antigos que eu falei”. Reafirmando sua fala anterior de que os mais antigos não mudam de pensamento ou atitudes. Como sugestão, ele cita a promoção de encontros para promover a integração entre os diferentes postos, o que também foi sugerido pelos demais participantes. E mostra uma visão interessante “fazer um trabalho psicológico mesmo”, sugerindo que construir uma Cultura de Paz necessita não só aceitação, mas algo mais profundo como mudança de comportamento. Em seguida completa seu raciocínio a respeito das dificuldades a serem vencidas “nós não temos efetivo suficiente pra esse trabalho, psicólogos, coisas nesse sentido. Até a gente pode conseguir sei lá, umas salas, um auditório ai. Mas a gente não tem, acredito que a gente não tem efetivo pra isso não, suficiente pra isso não”. Nessa fala demonstra que, em sua opinião, precisaria de um efetivo específico ou mesmo de pessoas especializadas, como psicólogos, para implantar um programa como esse, ou seja, não visualiza a Cultura de Paz como algo universal a ser construído por todos, mas por um grupo. É uma visão que precisa ser transformada.

222 ENTREVISTADORA: E caso o comando resolvesse implantar um programa desses você
223 aceitaria participar?

224 MARCOS: Com certeza, com certeza.

225 ENTREVISTADORA: Como você acha que poderia colaborar com isso?

226 MARCOS: Com, é, no intuito de, de no sentido de tá... é ministrando digamos assim? Ou
227 participando como, como, como aluno ali?

228 ENTREVISTADORA: Eu pergunto como seria sua contribuição?

229 MARCOS: Ah, a minha contribuição seria com o intuito de aprender.

230 ENTREVISTADORA: E depois poderia ajudar?

231 MARCOS: Assim, dá pra ir divulgando, dá pra fazer um trabalho de divulgação sim.
232 Depois de adquirir os conhecimentos.

233 ENTREVISTADORA: Então você acha que o programa, que é viável, e é possível ser
234 feito?

235 MARCOS: É, noossa! Apesar da dificuldade. É viável, é necessário e é possível. A
236 dificuldade tem, mas a gente consegue vencer, como já vencemos tantas. De uns anos pra
237 cá a polícia, na estrutura, o quanto já mudou. Quando se começa com certeza vai crescendo.
238 E é rápido, é muito rápido. Os anos passam ai rapidinho e, e, com o passar do tempo
239 mesmo aqueles que tem resistência vão, vão se vendo obrigado a participar.

240 ENTREVISTADORA: Vão conhecendo mais?

241 MARCOS: Isso. Numa lição de três ou quatro ai, participaram do encontro sei lá do
242 programa, e um só não. Ele vai se sentir excluído e vai perceber que não, vamos entrar aqui
243 eu quero aprender. Quantos não mudaram! Tenho pensando assim agora já vejo dessa
244 forma, hoje já vejo dessa forma. Até trabalham assiduamente num trabalho comunitário
245 como, como colaboradores e mesmo até voluntários.

246 ENTREVISTADORA: Mais alguma idéia?

247 MARCOS: Não.

248 ENTREVISTADORA: Que você queira falar sobre esse assunto?

249 MARCOS: Não tenho nenhuma idéia agora não.

250 ENTREVISTADORA: Então tá, obrigada pela sua participação.

Análise 9: Nesse trecho final ele é perguntado se seria voluntário para um programa de Cultura de Paz na PM e responde de forma bem enfática “Com certeza, com certeza”. Mas quando é perguntado como ele meio que se perde, pois tem a noção de que seria um curso e pergunta se seria ministrando ou como aluno, e ainda reforça que sua contribuição seria com o intuito de aprender. Demonstra humildade e desejo de aprender, já que nas primeiras

falas demonstra certo desconhecimento do assunto e também reflete um certo costume do modelo de aprendizagem através de curso, onde alguém ministra e o restante são alunos. Ao insistir em como ele poderia ajudar, ele retoma a idéia da divulgação, falada anteriormente, ou seja, quando ele conhecer o assunto, “for formado” ele poderia divulgar para os colegas como algo positivo. Em seguida tem novamente uma resposta enfática a respeito da viabilidade do programa “É, noossa! Apesar da dificuldade. É viável, é necessário e é possível”, demonstrando credibilidade mesmo que seja no modelo de curso que ele conhece. Ainda reitera que esse tipo de programa cresce muito rápido e com o passar do tempo as resistências são quebradas, sendo que essa fala representa bem suas idéias anteriormente registradas. Até faz uma revelação interessante, dizendo que alguns colegas entram em cursos meio obrigados e quando se vê mudaram de pensamentos e atitudes, e depois “até trabalham assiduamente num trabalho comunitário como, como colaboradores e mesmo até voluntários”. Então são vitórias conquistadas com insistência e perseverança, acreditando naquilo que está buscando construir e, principalmente, que esse programa trará mudanças muito positivas não só para a instituição e o trabalho, mas também para a vida do policial militar de forma global.

VI – DISCUSSÃO

A partir dos indicadores obtidos mediante análise das entrevistas semi-estruturadas, faremos, nesta parte do trabalho, uma discussão integrando os principais tópicos identificados e analisados nas entrevistas. Para nortear tal discussão estabelecemos alguns pontos de reflexão mais significativos presente nas falas dos policiais militares acerca da construção da Cultura de Paz na Polícia Militar. Nota-se que esses pontos revelam crenças permeadas pela cultura institucional, na qual a paz é vista como algo subjetivo, ligado muito mais à noção de harmonia interior e espiritualidade do que à paz social. Estes dados são compatíveis com aqueles encontrados por Gomes Pinto, Branco, Barrios, Leite e Campos (2011) entre professoras de escolas públicas do Distrito Federal, as quais igualmente definiram paz como algo da ordem da subjetividade (serenidade, tranquilidade), não fazendo referência às relações humanas. Isto é bastante surpreendente, seja entre professoras ou policiais militares, uma vez que ambos estão diariamente frente a situações de violência inter-pessoal. O fato das duas categorias não serem capazes de relacionar Cultura de Paz com prevenção da violência foi um dado importante deste trabalho, e merece ser analisado mais profundamente.

Tudo indica que a falta de análise de fenômenos sociais complexos como violência e construção da paz deriva do poderoso viés individualista de nossa sociedade, e daí decorre a grande dificuldade dos profissionais em enxergar a relação entre violência e paz social. Assim como outros autores que analisam a questão (Jares, 2002; Branco, 2009; Senna, 2007), Guimarães (2005) entende que é necessária uma concepção de paz mais como uma questão de qualidade de vida no convívio social do que algo abstrato e etéreo.

Observou-se que a visão de paz no sentido mais preventivo é algo distante do pensamento dos participantes, pois o problema só incomoda quando afeta diretamente a pessoa ou sua família. Não é costume pensar no fenômeno como um todo, e isto somente é feito quando existe alguma motivação ou interesse associados a situações particulares, no caso de policiais militares. Sendo assim, seguem os pontos de discussão.

1 – Visão da Polícia Militar como instituição

Os participantes percebem a Polícia Militar como uma instituição forte, com pontos positivos e negativos, da qual a maioria gosta muito de fazer parte. Cada um, com suas motivações pessoais, sente que muitas coisas vêm mudando com o tempo e outras ainda precisam ser mudadas. Em termos gerais, sentem falta de integração entre os membros, divisão de classes, busca por interesses próprios, ingerência política, desigualdade de oportunidades como fatores negativos para a construção de uma Cultura de Paz. Reclamam da falta de assistência ao policial, principalmente no campo jurídico, mas reconhecem os benefícios da área de saúde e a estabilidade da carreira. Mostraram-se bem dispostos para participar da pesquisa e ofereceram muitas sugestões, apesar de não saberem definir como poderiam contribuir para a Cultura de Paz na instituição e terem dificuldades de perceber como fazer isto no contexto mais amplo da comunidade em que atuam. É interessante ressaltar que, dentre as sugestões, foram citados programas sociais que já estão sendo desenvolvidos na polícia militar, dos quais os participantes não têm nem conhecimento. Isso pode ter ocorrido porque nunca se interessaram pelo assunto, não necessitaram ou mesmo não pensaram sobre isso como forma de melhorar o trabalho na instituição.

Duas questões foram marcantes no discurso dos participantes, sendo abaixo analisadas com base na psicologia cultural e também na teoria das representações sociais (Moscovici, 1978). Segundo este autor, as representações sociais são sistemas de valores, idéias e práticas com uma dupla função: o estabelecimento de uma ordem que capacita os indivíduos a se orientarem e dominarem o seu mundo social através da facilitação da comunicação entre membros de uma comunidade, providenciando a eles um código para nomearem e classificarem os vários aspectos de seu mundo e suas histórias individuais e grupais.

A função de uma representação social é tornar o extraordinário em ordinário (Moscovici, 1978), sendo a sua formação dada por dois processos principais: a objetivação e a ancoragem. A objetivação dá realidade material a um objeto abstrato, fortalecendo o aspecto icônico de uma idéia imprecisa, o que se associa a um conceito de imagem. Em um segundo momento se sucede uma naturalização desse objeto, atuando no sentido da construção social da realidade. Pela ancoragem o objeto é classificado entre as redes de

categorização da sociedade, adequado à hierarquia existente das normas e valores sociais (Flath & Moscovici, 1983). Esta concepção pode ser encontrada igualmente na psicologia cultural, quando esta destaca a centralidade da co-construção de significados culturais e subjetivos que são criados através dos processos de comunicação e metacomunicação entre as pessoas, situadas em contextos culturais (Branco, 2003, 2009; Valsiner, 2007). Em resumo, a concepção que os participantes têm de si, dos outros e da própria instituição têm um papel central na sua forma de perceber e atuar profissionalmente e também nos demais contextos.

A melhoria da instituição vem com o tempo

Muitos participantes afirmam que a Polícia Militar melhorou muito com o tempo e citam o ingresso do pessoal da saúde como um fator causador dessa melhora. Relatam que “naquele tempo” (passado) as coisas eram diferentes, um subordinado não tinha direito a nada e se alguém hierarquicamente superior não gostasse da pessoa, lhe aplicava punições sem nenhuma justificativa plausível. Na visão dos participantes a instituição está em franco desenvolvimento tanto em termos de questões legais (Regulamento Disciplinar Interno) quanto em termos de humanização, de valorização profissional, promoção da saúde e apoio à família. Mas o interessante é que eles acham que isso vai acontecendo *naturalmente* com o passar dos anos, *e não como resultado de um trabalho sistemático, que significa mudanças de valores culturais provocadas por ações sociais que geram a construção de novas crenças*. Isso é reafirmado quando perguntamos se seriam voluntários para um programa de construção da Cultura de Paz na instituição; todos respondem “sim”, sem hesitar, mas quando perguntamos “como?” a maioria não soube responder. Alguns inclusive se excluíram dessa participação utilizando termos um tanto desconexos como “a segurança pública precisa *dar sensação de segurança* para as pessoas” ou “eu acredito que *alguém deveria comprar* a responsabilidade, pegar a responsabilidade pra si. Porque fica um esperando que o outro faça (...)”. Eles parecem *não se reconhecerem como agentes* da promoção de uma Cultura de Paz em potencial, tanto dentro como fora da Polícia Militar. Tais pensamentos limitam suas ações a respeito da Paz como um processo em contínua construção, principalmente com atitudes diferenciadas e ações concretas.

Na teoria sociogenética enfatizada por Vygotsky (1989), as funções mentais superiores ocorrem, primeiramente, no nível das interações sociais e depois no nível intrapsíquico. Ou seja, o processo de socialização é algo que acontece de fora pra dentro. Branco (2003, 2006, 2009; Branco e Mettel, 1995) afirmam que práticas dão origem a valores que dão origem a práticas. assim como outros autores (Bruner, Rogoff, Valsiner), consideram que ao estudar a interação social é imprescindível levar em consideração contexto histórico-cultural no interior do qual se dão as interações. as pessoas precisam se reconhecer como agentes promotores da Cultura de Paz em qualquer contexto, E isto é especialmente verdadeiro para o policial militar em sua prática profissional. Do contrário, suas crenças e pensamentos limitam suas ações a respeito da construção da paz como um processo contínuo, principalmente por não desenvolverem valores diferenciados e ações concretas.

Falta de apoio ao policial militar por parte da instituição

Um tema recorrente no discurso dos participantes é que falta apoio e credibilidade ao policial militar por parte da instituição. Em alguns casos eles relatam que isso é um obstáculo a ser vencido para a construção de uma Cultura de Paz na Polícia Militar, pois visualizam que essa questão interna reflete no trabalho e, conseqüentemente, no atendimento à sociedade. Esse discurso constitui um processo de retroalimentação de insatisfações: o policial não recebe apoio e trata mal as pessoas no contexto da sociedade “que também sofre com isso” (Lucas, PM4). A sociedade maltratada denuncia os policiais; a instituição recebe essas reclamações e instaura procedimentos administrativos contras os envolvidos, que pode resultar em punição, e assim todo o processo é reiniciado, gerando um ciclo negativo de ressentimentos e avaliações negativas.

A partir das entrevistas, observamos que essa falta de apoio presente na fala dos participantes tem coerência e sentido. No entanto, foi constatado que muitos deles desconhecem o que a instituição já realiza para enfrentar tal problema. Muitos programas sociais e relacionados à saúde, que atendem o policial militar e a família, são desconhecidos pelos participantes. Felipe (PM3) falou a respeito da falta de apoio da instituição com relação ao problema de alcoolismo, e fez a seguinte sugestão: “eu acho que dentro da própria instituição teria que ter um grupo pra desenvolver esse tipo de trabalho...”. Na

realidade, já existe um programa de tratamento e acompanhamento multiprofissional contra o alcoolismo desenvolvido na instituição, no Estado do Tocantins, há cerca de cinco anos. Este programa que é, inclusive, conhecido em outros estados brasileiros, mas ele desconhecia essa informação. Isso só confirma que existe um problema na divulgação plena daquilo que a própria instituição vem fazendo para, através da assistência aos profissionais que nela trabalham, promover melhores condições de vida. Nesse sentido, a instituição vem buscando a promoção da saúde e respeito necessários à construção da paz, mas muito ainda precisa ser feito.

Observa-se, portanto, que os participantes da pesquisa criaram ou foram imersos em idéias e valores que não condizem muitas vezes com as metas e a realidade atual da instituição, fazendo disso uma ponte para descontentamentos e críticas muitas vezes infundadas. Sendo assim, uma das ações para minimizar tais desconhecimentos é promover maior integração entre os membros da instituição, para se obter maior eficiência nos projetos propostos. Dessa forma, contemplar as necessidades da instituição quanto a seus membros irá também atingir, de forma indireta, mas positiva, a sociedade de modo geral.

2 – Conceito de Paz e Cultura de Paz

O conceito de paz recorrente entre os participantes refere-se à paz como estado de espírito, algo interior, subjetivo. Pedro (PM2) utilizou a expressão “sensação de tá em paz”, sugerindo que a paz é uma sensação ou um sentimento. A paz foi também relacionada com boas condições financeiras, sendo dito que nos locais mais pobres da cidade as pessoas tem mais dificuldades em ter paz por falta de “condições”. Felipe (PM3) relata “(...) sempre eu priorizei os meus patrulhamento, a minha presença aonde o Estado é mais ausente, porque onde o Estado é mais ausente as pessoas são mais carente, e a criminalidade acontece com mais frequência, porque o pessoal são totalmente desassistido”.

Ainda foi citada a questão da hierarquia e divisão de classes como algo que distancia a “aquisição” da paz na instituição. Como se pode perceber, o conceito de paz dentre os participantes está muito distante do proposto por Jares (2002), onde afirma que a paz se refere a uma estrutura e a relações sociais caracterizadas não só pela ausência de todo tipo de violência, mas pela presença da justiça, da igualdade, do respeito, da liberdade,

de valores humanistas. Ou seja, é um processo em contínuo desenvolvimento que se constrói, e não se “adquire”, o qual depende de ações concretas realizadas cotidianamente.

Observou-se que o termo Cultura de Paz causou estranheza em muitos, que não souberam definir ou se atrapalharam em suas definições. Alguns precisaram da insistência da pesquisadora para pensarem sobre o tema, o que demonstra total desconhecimento do significado do conceito. Apesar dessa dificuldade inicial, eles se esforçaram com os questionamentos e foram fazendo ligações com as temáticas abordadas ao longo da entrevista, o que caracteriza o processo de co-construção que ocorre no contexto de entrevistas qualitativas. Isso demonstra a fragilidade, desconhecimento e desinteresse nos próprios meios de comunicação da sociedade que não incentivam a discussão sobre o assunto, bem como nas escolas e instituições sociais de uma forma geral, sendo este um tema praticamente ausente na perspectiva dos policiais militares entrevistados. Com isso, torna-se clara a necessidade de se estudar mais o tema e desenvolver programas que resultem em discussões e exemplos práticos, capazes de transformar crenças e valores, os quais por sua vez irão levar a ações concretas em favor da construção da paz na sociedade.

No relato de Verônica (PM5), ela faz uma reflexão interessante sobre o tema “(...) em uma atividade de rua buscar uma Cultura de Paz, é justamente isso, fazer meu trabalho sem ter que exarcebar, sem ter que extrapolar os limites legais, principalmente isso. E é algo que a gente tenta alcançar, mas às vezes a nossa atividade é um pouco difícil, apesar da gente tá ali, promover a paz, mas a gente acaba tendo que usar a força e é um pouco contraditório (...). *Eu acho contraditório porque a gente não utiliza sempre de meios pacíficos pra poder conter um certo conflito* e nem tem como né? (...) apesar de que a gente tá querendo resolver aquilo ali e trazer paz novamente pro local (...)”. Ela reconhece que o exagero da atividade policial não contribui para a Cultura de Paz, mas dependendo da situação o uso da força é essencial para restabelecer a paz. A participante mostra-se consciente da contradição muitas vezes presente no trabalho do policial, e esta consciência é certamente fundamental para a busca de novas formas de intervir, novas estratégias a adotar. A participante, assim, consegue perceber que ser um agente da paz é essencial para o sucesso da missão do policial militar, uma vez que ele terá condições de avaliar e dominar suas ações a cada momento, devendo se utilizar da melhor opção para restabelecer a paz na situação ou contexto específico.

Segundo Milani (2003a), um cidadão “da paz” transcende a visão de um indivíduo não-violento. Assim sendo, a paz é construída nas ações e interações cotidianas, envolvendo os mais diversos tipos de relações, caracterizando um movimento que é ampliado à promoção da Cultura de Paz. Na visão deste autor, construir uma Cultura de Paz é promover as transformações necessárias e indispensáveis para que a paz seja o princípio governante e orientador de todas as relações humanas e sociais.

3 – Definição de Conflito

De uma forma geral, os participantes entendem que conflito é uma divergência de idéias ou interesses, onde um lado não aceita a vontade ou opinião do outro. mas a maioria só compreende o conflito como sendo algo negativo, aproximando-o muito ao conceito de violência, mesmo que não chegue a ser física. Alguns até dizem que existem conflitos positivos ou importantes, mas na exemplificação se perdem de tal forma que acabam reafirmando que não existem. Esta dificuldade para perceber o conflito como importante ou positivo está diretamente relacionada com a dificuldade de pensar e vislumbrar uma Cultura de Paz a partir de ações que eles podem mediar. Se o conflito é sempre negativo então deve ser eliminado e pronto, teremos a paz! Parece uma fórmula muito simples: ausência de conflito = paz.

No entanto, os estudiosos sobre a paz afirmam que o conflito é algo inerente ao ser humano e à sociedade em desenvolvimento. onde existe relação, relacionamentos, necessariamente haverá conflito. e eles podem ser de grande importância na própria promoção do desenvolvimento humano (Valsiner & Cairns, 1992), particularmente aqueles que os autores consideram como conflitos tipicamente construtivos. Os conflitos constituem algo essencial para o aprimoramento das relações entre os seres humanos e para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária, democrática e plural (Melman *et al*, 2009).

Portanto, há uma necessidade real de conflitos positivos para gerar desenvolvimento nas pessoas, instituições e sociedades. É da negociação dos inevitáveis conflitos e da mediação pacífica de conflitos que novas alternativas de resolução de problemas emergem, e novas perspectivas podem se abrir. Sendo assim, a capacidade de analisar cada conflito

em particular e saber agir no sentido de sua resolução construtiva é fundamental não somente na atuação de policias militares, mas também na atuação de educadores na escola e na família (Barrios, 2009; Senna, 2007; Cappi, 2003).

4 – A Cultura de Paz na comunidade, na escola e na família

Ao abordar essa temática dentro das entrevistas percebemos que praticamente todos os participantes vêem como necessária e positiva a participação da comunidade em programa de Cultura de Paz. Certamente influenciados pela filosofia da Polícia Comunitária, que vem sendo amplamente desenvolvida no Estado eles visualizam bons frutos a partir dessa parceria. Felipe (PM3) afirma “(...) a policia tem que buscar a confiança da comunidade pra ter ela do lado”. O mesmo ocorre em relação às escolas, devido o sucesso do PROERD junto às crianças e, mais recentemente, também com os pais. Lucas (PM4) reforça o sucesso do programa “A Polícia tem um projeto aí que... já desenvolve, um projeto muito importante, muito bonito quando se trata de prevenir a situação do jovem, das crianças, né? Nessa cultura contra as drogas (PROERD), e... já faz um trabalho muito bonito”

No entanto, no tocante às famílias, observamos que todos acham importante difundir a Cultura de Paz, principalmente para os filhos, mas ninguém adota uma estratégia ou tem alguma forma de promovê-la em conjunto com seus filhos. na realidade, parece que nem um dos participantes chegou a pensar sobre isso anteriormente, ou mesmo tenha despertado para a grande importância de abordar ou discutir sobre tais conceitos. De acordo com a perspectiva sociocultural construtivista do desenvolvimento, o contexto sociocultural em que a pessoa está inserida atua de forma fundamental na construção dos mais diversos conceitos, valores e padrões de interação (Branco, 2006; Rogoff, 2005; Valsiner, 2007), podendo gerar sujeitos agressivos ou pacíficos, a depender da prevalência de práticas violentas, ou de cooperação, entre as pessoas. Daí a necessidade de permanente observação e auto-avaliação por parte dos educadores.

Especialmente no contexto da escola, os participantes citaram em vários momentos as representações sociais negativas que muitos tem do policial militar, em especial as crianças.

As crianças tem medo da Polícia Militar

Alguns participantes relataram que é difícil trabalhar com as escolas porque as crianças têm medo da Polícia Militar. É um mito que necessita ser desconstruído. Sara (PM1), que trabalha com o PROERD, relata: “(...) quando eu entro em sala, eles me questionam em relação à arma. Uns falam ‘ah, tia você usa arma?’ Aí eu falo: ‘não gente, eu sou instrutora de vocês, mas eu também sou policial...’ Aí alguns perguntam se eu já matei alguém e eu, graças a Deus, nunca matei e eles ‘Ah, você é polícia e nunca matou?!’ ‘Não, mas a polícia não ficou pra matar...’. Então eu vou trabalhando isso na cabeça deles, porque na mente de muitas crianças a Polícia é pra matar, eles baseiam muito em filme, vê a polícia com arma... (...) E eu tenho uma coisa assim que eu não gosto de trabalhar armada na escola. *Tem alguns colegas que não, já usa a arma pra deixar os meninos mais intimidados*, e eu já não gosto, porque assim, realmente intimida, mas assim eles te vê com mais violência. Aí quando tá sem arma fica mais próximo.”

Esse discurso mostra novamente que a representação social (Moscovici, 1978) criada a respeito do policial militar, que bate e mata vem sendo historicamente construída em nossa cultura e continua de forma contemporânea, sendo repassada de geração em geração. Mesmo a mídia contribui nesta direção. Não se sabe se por ações isoladas ou coletivas, ela se mantém reforçando a idéia de que violência precisa ser tratada com violência—ver o sucesso de filmes como *Tropa de Elite 1 e 2*—e o uso da arma de fogo no trabalho com a escola só aprimora essa visão negativa da Polícia Militar.

A primeira imagem da polícia é formada na família. O policial, junto à comunidade, além de garantir segurança, deverá exercer função didático-pedagógica, visando a orientar na educação e no sentido da solidariedade social. Por isso, a filosofia da Polícia Comunitária reside na possibilidade de propiciar uma aproximação dos profissionais de segurança junto à comunidade onde atua.

No Curso Nacional de Promotor de Polícia Comunitária (2008), são discutidos alguns tópicos relativos à imagem do policial, sendo este uma referência muito cedo internalizada entre os componentes da comunidade. A noção de medo da polícia, erroneamente transmitida na educação e, às vezes, na mídia, pode ser revertida desde que o policial se faça perceber por sua ação protetora e amiga.

Também Pedro (PM2) faz uma reflexão interessante sobre o trabalho com a escola: “(...) Eu não acho que polícia deveria envolver escola, eu acho que a escola deveria desenvolver... levar a polícia. Por que não é, assim... é a polícia que tá afastada das escolas, entendeu? Porque a gente passa em escolas (...) a gente entra nas escolas, nas escolas até hoje menino tem aquela história ‘ah, a polícia, to com medo’. Então *é a polícia que de certa forma tá distante da sociedade (...)*”.

Nessa concepção, Pedro (PM2) postula que a escola e a sociedade devem *desconstruir* esse “medo” da Polícia Militar e buscar em seus agentes parcerias para programas que objetivem a paz. A transformação da cultura da violência para uma Cultura de Paz exige desconstruir a legitimidade do uso da violência como instrumento de resolução de conflitos. Melman *et al* (2009) concordam que é preciso reconhecer a violência como algo que fere a dignidade humana, tanto da vítima quanto do agressor. Ou seja, todos acabam sendo prejudicados de alguma forma.

Pedro (PM2) ainda reforça a necessidade de trabalhar tais conceitos na escola: “(...) assim, a escola é um berço de formação, né? E, é dali que vão sair as crianças de hoje, serão os homens de amanhã. Então conscientizando hoje amanhã a consciência será diferente, *mudando uma cabeça hoje ainda na fase que ainda é possível mudar, quando se ta novo*, no futuro, essa cabeça vai mudar duas, três, quatro vezes, vai formar opiniões diferentes lá na frente (...)”. Sendo assim, um contexto cultural que valorize a paz de forma concreta tende a gerar pessoas comprometidas com a paz, e vice-versa (Milani & Branco, 2004). Aqui vale salientar um aspecto das concepções de Pedro que infelizmente parece ser compartilhado até mesmo por muitos educadores: o fato de que a pessoa pode mudar apenas até certa idade, pois depois disso é quase impossível! Assim, é preciso também enfatizar que a perspectiva da psicologia sociocultural construtivista abre perspectivas concretas para mudanças de trajetórias e desenvolvimento pessoal ao longo de todo o ciclo vital, e é somente compreendendo bem o significado disto que a escola pode atuar com crianças mais velhas e adolescentes, e a sociedade pode colaborar visando a re-inserção social de sujeitos infratores, conforme o trabalho de Yokoy (2007).

5 – *As pessoas mais velhas não mudam*

De uma forma geral, os participantes relataram que é mais fácil se construir uma Cultura de Paz com os novos integrantes da instituição porque os “antigos” não mudam, são mais “truculentos”, aprenderam de outra forma e agora não conseguem mudar suas ações. Marcos (PM6) fortalece essa ideia: “(...) na instituição sim, principalmente com os policiais mais, mais jovens. Os mais antigos, aquela velha história do papagaio né? É difícil. São, são mais... geralmente eles são mais assim, aquele pessoal carrancudo, aquele pessoal que não, tá difícil colocar no policial militar... É, é, na mente deles, não a polícia não foi feita pra trabalhar com a comunidade, com respeito, aquela coisa toda. Os mais jovens não, já, já tão trabalhando em cima disso aí (...)”. Como foi dito no item anterior, a psicologia não concorda com tal visão, mas entende que os valores e hábitos de longa data realmente representam obstáculos a serem vencidos. O desenvolvimento humano constitui-se em um processo de mudanças que ocorrem ao longo das interações entre os indivíduos e os contextos socioculturais nos quais estão inseridos, especialmente por meio da experiência ativa e de suas características pessoais (Branco, 2003). Assim sendo, até o momento de sua morte o ser humano está em desenvolvimento, construindo e desconstruindo idéias, valores, crenças e comportamentos.

Entretanto, Mudar no trabalho e construir toda uma nova identidade é um desafio de co-construção do ser humano e da instituição Polícia Militar. A pessoa precisa estar muito motivada e, às vezes, esta motivação somente ocorre em momentos de crise, quando se perde alguém querido ou se comete um grande erro. Segundo Branco e Madureira (2009), em situações onde fortes emoções são mobilizadas, existem possibilidades concretas para a emergência de novas posições de *self*. As autoras dão, dentre outros exemplos, o caso de um homem antes desligado da família, começar a assumir o papel de pai depois de ter AIDS e ver seu filho envolvido com drogas. Na maioria das vezes, quando o sujeito enraizou certas crenças e valores tende a predominar a lei da inércia, sendo mais fácil a pessoa achar que as coisas são assim mesmo e assim elas devem continuar. Mudança de valores pessoais e institucionais é um processo que demanda tempo, decisão político-institucional, planejamento sistemático, avaliação e *muito* esforço, e somente pode resultar da cooperação entre os envolvidos e da mútua constituição entre novas práticas e reflexões

promovidas através de diálogos externos (em um contexto de debates) e internos, no nível do *self* dialógico (Hermans, 2001), onde novas posições de *self* dialogam entre si particularmente em função de contexto sociocultural e motivação pessoal.

As pessoas, de uma forma geral, costumam pensar que os policiais militares como são hoje já nasceram “policiais”, já tem esse perfil pronto e não concebem a visão que eles estão, como todo ser humano, em franco desenvolvimento e em constante formação. Algumas pessoas tem mais predisposição à mudança e outras menos, o que pode ser melhor estudado através do desenvolvimento adulto (Sinnot & Johnson, 1997).

O participante Pedro (PM2) afirma ser “necessário” um programa de Cultura de Paz. Ele faz uma reflexão interessante a respeito da violência social e acredita que uma mudança de cultura levará a Paz. Quando perguntado sobre a possibilidade da Polícia Militar desenvolver esse programa na comunidade, ele é incisivo “eu acho que deve” e cita alguns projetos já em andamento na instituição como forma de melhorar a atuação do policial militar. Com essa fala ele demonstra estar motivado para engajar-se no processo, e assume ser parte dele gerando a “sensação de tá em paz”, mas não consegue perceber que a paz vai muito além de uma sensação. Na visão de Dusi (2006), a paz é reconhecida não somente como a ausência de conflitos, mas como um processo positivo, dinâmico e participativo em que se promove o diálogo e a resolução de conflitos em um espírito de cooperação. Nesse sentido, o participante supracitado começa a perceber a questão como um todo mais amplo, mesmo que com uma visão parcial da Cultura de Paz.

Outro ponto interessante é reforçado com a idéia recorrente de que na escola é mais fácil se trabalhar. Pedro (PM2) afirma “mudando uma cabeça hoje... na fase que ainda é possível mudar, quando se tá novo... vai formar opiniões diferentes lá na frente”. Segundo a psicologia do desenvolvimento, mesmo que este ocorra ao longo de todo o ciclo vital (Dessen & Costa Junior, 2005), os primeiros anos são de fato particularmente sensíveis no que se relaciona com a internalização de crenças e valores (Valsiner, Branco & Dantas, 1997). Este posicionamento é também reafirmado na fala de Sara (PM1), que “se a pessoa é nova é fácil mudar, mas se já é mais velha fica difícil. No entanto, outra vez lembramos que nunca é tarde, de acordo com a psicologia científica, para se promover mudanças, para se promover o desenvolvimento humano.

6 – O policial militar como modelo social

Um ponto interessante nessa discussão refere-se ao policial militar como modelo social, uma vez que seu trabalho na rua o coloca diretamente em contato com a sociedade, sendo o único representante do Estado 24 horas por dia nas ruas. Sara (PM1) fez a seguinte reflexão: “(...) mas pra gente inserir... eles tem que ver realmente se a gente tá vivendo aquilo. Eu acho assim, primeiro teria que partir, vamos colocar como a Polícia Militar. Se a Polícia Militar quiser trabalhar isso na comunidade, eles tem que ver a Polícia Militar *como exemplo*. (...) Aí se eles começarem a perceber isso na Polícia, começarem a confiar mais, aí eu acredito que seja possível”. Nota-se que ela tem consciência de vivenciar a transformação internamente na instituição antes de exteriorizar. Nessa concepção não adianta só falar ou propagar a Cultura de Paz. Como sublinhado por nós, a participante julga necessário que o policial dê o exemplo, sendo antes necessário vivenciar e transformar as suas ações em um modelo social de agente promotor da paz.

Felipe (PM3) afirma que “(...) a primeira coisa que você precisa é buscar confiança da comunidade, a comunidade precisa acreditar na policia militar (...) porque a policia ela tem “a faca e o queijo na mão”, porque quando a pessoa tá nos momentos difíceis ela é a primeira que chega. Então ela tem a oportunidade de chegar e prestar um serviço bom”. Ele também reforça a ideia de que a Polícia Militar é uma referência para a sociedade e, se ela for bem desenvolvida e trabalhar corretamente, poderá obter bons resultados como modelo de ação para a paz.

Nos estudos de Berger e Berger (1994), os autores apontam algumas características fundamentais para uma instituição, dentre elas citam a autoridade moral, onde a instituição invoca um direito à legitimidade que lhe garante repreender o indivíduo no terreno da moral. Ou seja, ela adquire um respeito social que ajuda a construir valores, colaborando substancialmente para mudanças de cultura. Nesse sentido, a Polícia Militar poderá contribuir de forma incisiva na construção de uma Cultura de Paz dentro e fora da instituição.

7 – Expectativas para construir uma Cultura de Paz na Polícia Militar

Durante as entrevistas observou-se que os participantes tiveram um pouco de estranheza com o tema, mas foram superando esta estranheza a cada questionamento. No final, as questões foram direcionadas para a possibilidade de se construir uma Cultura de Paz na Polícia Militar, quais sugestões e contribuições pessoais cada um poderia oferecer. Todos foram favoráveis e disseram que seriam voluntários para um programa como esse na instituição. Lucas (PM4) relata que “(...) Eu acredito que eu já tenho uma experiência de vida bem grande dentro da polícia, eu acho que eu teria condições de ajudar com as minhas idéias, com minha força de vontade, eu já ajudei já muitos colegas”. Observou-se que mesmo com dificuldades de conceituar, relacionar e refletir sobre o tema, ele acredita poder ajudar com sua experiência e vivência da carreira, através da cooperação. Branco (1998, 2003), enfatiza que a cooperação é uma forma de trabalho onde todos se beneficiam e se desenvolvem mutuamente. Outros estudos mostram que a prática de ajudar pessoas é mais importante do que as regras morais para o desenvolvimento de comportamentos pró-sociais (Staub, 2003).

Marcos (PM6) demonstra empolgação e otimismo: “(...) Apesar da dificuldade, é viável, é necessário e é possível. A dificuldade tem, mas a gente consegue vencer, como já vencemos tantas. De uns anos pra cá a polícia, na estrutura, o quanto já mudou... Quando se começa, com certeza vai crescendo. E é rápido, é muito rápido”. Ele já faz uma relação da Cultura de Paz com uma mudança estrutural, o que de fato acontece quando se quebra paradigmas e transforma valores em um determinado contexto. Como afirma Rogoff (2005) a cultura assume fundamental papel constitutivo no desenvolvimento humano através das experiências cotidianas de participação nas práticas socioculturais do grupo, através das interações sociais.

Também Verônica (PM5) afirma que “(...) Muitos pensam que é mais uma frescura que quer implantar, mas não é. Isso traria muitos benefícios pra tropa como um todo e também pra instituição que ela ia se mostrar fortalecida perante aos outros órgãos, e teria mais respeito também. Se a gente ta bem aqui dentro, se ta todo mundo agindo em busca de um objetivo só, com certeza *a gente adquire muito mais respeito lá fora*”. Ela já faz uma projeção dos benefícios de um programa de Cultura de Paz para além da instituição,

ampliando sua visão do tema. Sendo a paz é reconhecida não apenas como a ausência de conflitos, mas como um processo de transformação, dinâmico e participativo em que se promove o diálogo e a resolução cooperativa de conflitos (Dusi, 2006), a ideia de Verônica tem todo sentido, uma vez que as demais instituições também serão envolvidas nesse clima de cooperação e a paz poderá ser construída por todos.

VII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Construir uma Cultura de Paz é algo que demanda a transformação efetiva de crenças, valores, comportamentos, interações e relações entre as pessoas. Implica renunciar hábitos antigos e criar novos objetivos e estratégias, modificar estruturas ineficientes, enfim, abandonar zonas de comodismo. A paz como um processo contínuo e dinâmico movimenta a vida em prol de algo melhor, individual e coletivo, de forma que todos sejam beneficiados.

Neste estudo buscamos estudar, analisar e compreender os múltiplos componentes que envolvem a construção e promoção da Cultura de Paz, apresentados por policiais militares. Procuramos enfatizar, com o apoio da abordagem sociocultural construtivista, que as práticas culturais vigentes em um determinado contexto, como a Polícia Militar, podem ser remodeladas a fim de se promover valores e comportamentos mais pró-ativos e cooperativos.

Devemos considerar que a instituição supracitada cuida da segurança da sociedade, ao mesmo tempo em que forma profissionais, e estes, por sua vez, formam famílias e interagem com muitas pessoas. Ao dar segurança aos cidadãos, esses profissionais defrontam-se com situações em que o desempenho do seu papel profissional os leva a conviver com a insegurança e a violência. O alto grau de tensão ao qual são submetidos os expõe constantemente aos limites institucionais e aos limites da própria condição humana, do convívio com a violência e a agressão, a coisificação do outro e ao dilema dominação-submissão em situações de risco e perigo. Assim, no exercício de sua profissão eles vivenciam cotidianamente esse paradoxo, pois caminham constantemente na interface entre a paz e a violência.

A partir das entrevistas, pode-se observar que os participantes da pesquisa não se reconhecem nesse papel de agentes transformadores da sociedade, modelo de atuação social e presença forte do estado nas ruas. Eles não conseguem visualizar a ressonância e abrangência de suas ações enquanto portadores de uma identidade profissional que, além de tudo, é uma autoridade constituída e deve ser usada em favor da comunidade.

Nesse sentido, a transcendência do papel profissional favorecerá aos policiais militares a oportunidade para exercitar a sua cidadania como agentes multiplicadores da

paz. Para tanto, torna-se necessário investir na inteireza humana através de uma mudança de cultura que leve ao conhecimento e conscientização do cultivo da paz em todos os locais, sendo a Polícia Militar um dos importantes segmentos colaboradores ativos dessa transformação.

Sabemos que as mudanças ocorrem paulatinamente e são sedimentadas à medida que são assimiladas e, sobretudo, aprovadas pelas pessoas em seus contextos específicos. Ou seja, elas precisam visualizar concretamente as conseqüências de seus atos para então transformá-los em práticas e produzir frutos. Na Polícia Militar esse processo é ainda mais complexo, por ser uma instituição pautada em hierarquia e disciplina, em que muitas vezes as pessoas apenas executam ordens sem ter a oportunidade de pensar sobre elas ou buscar melhores opções para realizá-las. No entanto, acreditamos que uma mudança de cultura institucional pode inclusive favorecer a integração entre os vários níveis hierárquicos, integração esta tão requisitada pelos participantes deste estudo. Também deve contribuir para promover diálogos cooperativos, campo fértil para o cultivo e amadurecimento de idéias e sugestões.

Este trabalho é apenas o início de uma longa caminhada rumo a estudos e propostas de programas sobre a Cultura de Paz, a qual vem se tornando cada dia mais imprescindível no mundo em que vivemos, visando melhorar a humanidade e a convivência das pessoas. Como bem relata Gandhi “não existe um caminho para a paz, a paz é o caminho”.

É preciso levar a sério os papéis individuais e coletivos nessa construção. Não podemos pensar que o problema não é nosso ou que “alguém deve pegar a responsabilidade para si”, como colocou de forma generalista um dos participantes. Cada pessoa *é e deve ser* um agente da paz, responsável por si e por todos que afeta com suas ações.

Assim sendo, deixamos aqui nossa pequena contribuição afirmando que os policiais militares tem uma grande responsabilidade e importância na construção da Cultura de Paz, devendo desenvolver essa consciência, bem como as habilidades e competências necessárias para serem efetivos agentes multiplicadores da paz. Nesse sentido, sugerimos que a Polícia Militar estude e busque desenvolver programas com esse objetivo, fortalecendo seu elo com a comunidade e cumprindo de forma mais profunda seu papel social.

VIII – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestreri, R. (2003). Consciência moral e construção da Paz. Em R. Balestreri (Org.). *Na inquietude da Paz*. Passo Fundo/RS: Ceduc.
- Barrios, E. (2009). *Desenvolvimento moral e práticas pedagógicas na educação infantil: um estudo sociocultural construtivista*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Berger, P. L. & Berger, B. (1994). O que é uma instituição social? Em: M Foracchi & J. Martins. *Sociologia e Sociedade* (pp. 238-256). Rio de Janeiro: L T C Editora.
- Bohm, D. (2005). *Diálogo: comunicação e redes de convivência*. São Paulo: Palas Athena.
- Branco, A. U. (2009). Cultural practices, social values, and childhood education. In M. Fleer, M. Hedegaard & J. Tudge (Eds.), *World Yearbook of Education 2009 - Childhood studies and the impact of globalization: Policies and practices at global and local levels* (pp. 44-66). London: Routledge.
- Branco, A. U. (2006). Crenças e prática culturais: co-construção e ontogênese de valores sociais. *Revista Pro-Posições*, 17, 139-155.
- Branco, A.U. (2003). Social development in cultural context: cooperative and competitive interaction patterns in peer relations. Em J. Valsiner & K. Connolly (Orgs.), *Handbook of developmental psychology* (pp. 238-256). Londres : Sage.
- Branco, A. U. (1998). Cooperation, competition and related issues: a co-constructive approach. In: M. C. Lyra, & J. Valsiner (Orgs.). *Construction of Psychological processes in interpersonal communication*, 1, 181-205, 1ª ed. Stanford, CT: Ablex Publishing Corporation.
- Branco, A. U., Branco, A. L. & Madureira, A. F. (2009). Self development and the emergence of new I-positions: Emotions and self-dynamics. *Studia Psychologica (Bratislava)*, 6, 23 - 40.
- Branco, A. U. & Madureira, A. F. A. (2001). A pesquisa qualitativa em psicologia do desenvolvimento: questões epistemológicas e implicações metodológicas. *Temas em Psicologia da SBP*, 09, 63-75.
- Branco, A. U. & Mettel, T. P. L. (1995). Canalização cultural das interações criança-criança na pré-escola. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 11, 13-22.

- Branco, A. U. & Rocha, R. F. (1998). A questão da metodologia na investigação científica do desenvolvimento humano. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 14, 251-258.
- Branco, A. U. & Valsiner, J. (1997). Changing methodologies: a co-constructivist study of goal orientations in social interactions. *Psychology and Developing Societies*, 9, 35-64.
- Callado, C. V. (2004). *Educação para a paz: promovendo valores humanos na escola através da educação física e dos jogos cooperativos*. São Paulo: Wak.
- Camic, P. M., Rhodes, J. E. & Yardley, L. (2002). *Qualitative research in psychology: Expanding perspectives in methodology and design*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Camps, V. (2005). El concepto de virtud pública. Em P. Galán (Org.). *Democracia y virtudes cívica* (pp. 17-40). Madri: Biblioteca Nueva.
- Cappi, R. (2003). Paz nas escolas: o papel da polícia. Em R. Balestreri (Org.). *Na inquietude da Paz*. Passo Fundo/RS: Ceduc.
- Cole, M. (1992). Culture in development. Em M. H. Bornstein & M. E. Lamb (Orgs.), *Developmental psychology: an advanced textbook* (pp. 731-788). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessen & A. L. Costa Jr. (Orgs.) (2005). *A Ciência do desenvolvimento humano: tendências atuais e perspectivas futuras*. Porto Alegre: Artmed.
- Dusi, M. M. (2006). *A Construção da Cultura de Paz no Contexto da Instituição Escolar*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Eisenberg, N. & Mussen, P. H. (1989). *The roots of prosocial behavior in children*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Flath, E. & Moscovici, S. (1983). *Social Representation*, Em: Harré, R. e Lamb, R. (Orgs.). *The Dictionary of Personality and Social Psychology*. Londres: Basil Blackwell Publisher.
- Fittipaldi, A. Q. (2007). *Construindo uma Cultura de Paz: a abordagem gestáltica como instrumento*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Fischmann, R. (2001). Educação, Direitos Humanos, tolerância e paz. *Paidéia*, 11, 67-77.
- Freitag, B. (1997). *Itinerários de Antígona*. São Paulo: Papirus Editora.
- Galán, P. (2005). Tolerância. Em P. Galán (Org.). *Democracia y virtudes cívicas*. (pp. 183-228). Madri: Biblioteca Nueva.

- Gaskins, S., Miller, P. & Corsaro W. (1992). Theoretical and methodological perspectives in the interpretive study of children. Em W. Corsaro & P. Miller (Orgs.). *Interpretive approaches to children's socialization* (pp. 5-23). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Galtung, J. (1986). Violência, paz e investigação sobre la paz. Em: *Sobre la paz*. Barcelona: Ed. Fontamara.
- Galtung, J. (2003). *O que é uma Cultura de Paz e quais são os obstáculos que nos separam dela?* Disponível no site <http://www.comitepaz.org.br/download/O%20que%20é%20uma%20Cultura%20de%20Paz%20-%20Galtung.pdf> Acessado dia 27 de novembro de 2010.
- Galtung, J. (2006). *Transcender e transformar: uma introdução ao trabalho de conflitos*. São Paulo: Palas Athenas.
- Gomes Pinto, R., Branco, A. U., Barrios, A., Leite, L. & Campos, B. (2011). *Bullying na escola: prevenção da violência e promoção da Cultura de Paz*. VII Congresso Norte-Nordeste, Psicologia. Salvador-BA, Maio.
- Guimarães, M. R. (2005). *Educação para a paz: sentidos e dilemas*. Caxias do Sul/RS: Educs.
- Guimarães, M. R. (2003). Paz, reflexões em torno de um conceito. Em R. Balestreri (Org.). *Na inquietude da Paz*. Passo Fundo/RS: Ceduc.
- Hermans, H. J. M. (2001). The dialogical *self*: Toward a theory of personal and cultural positioning. *Culture and Psychology*, 7(3), 243-281.
- Jares, X. R. (2002). *Educação para a paz: sua teoria e sua prática*. Porto Alegre: Artmed. *da Violência*. Brasília – DF.
- Madureira, A.F.A. & Branco, A.U. (2005). Construindo com o outro: Uma perspectiva sociocultural construtivista do desenvolvimento humano. Em M.A. Dessen & A.L. Costa Júnior (Orgs.), *A ciência do desenvolvimento humano: Tendências atuais e perspectivas futuras* (pp. 90-109). Porto Alegre: Artmed.
- Martins, L. C. & Branco, A. U. (2001). Desenvolvimento moral: considerações teóricas a partir de uma perspectiva sociocultural construtivista. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17, 169-177.

- Melman, J., Ciliberti, M. E., Aoki, M. & Figueira Junior, N. (2009). Tecendo redes de paz. *Saúde e Sociedade*, 18, 66-72. Acessado em 20/09/2009, disponível em <http://www.scielo.br>.
- Ministério da Saúde (2009). *Por uma Cultura da Paz, a promoção da Saúde e prevenção da violência*. Brasília-DF.
- Milani, F. M. (2003a). Cultura de Paz x Violência. Em F. M. Milani & R. C. Jesus (Orgs.). *Cultura de Paz: estratégias, mapas e bússolas*. Salvador: Inpaz.
- Milani, F. M. (2003b). De espectadores a protagonistas da Cultura de Paz. Em R. Balestreri (Org.). *Na inquietude da Paz*. Passo Fundo/RS: Ceduc.
- Milani, F. & Branco, A. (2004). Assessing Brazil's Culture of peace and conflict. *Peace and conflict*, 10, 161-174. New Jersey, USA.
- Minayo, M. C. S. (1994). Violência social sob a perspectiva da saúde pública. *Cadernos de Saúde Pública*, 10, 07-18.
- Minayo, M. C. S. & Souza, E. R. (1999). É possível prevenir a violência? Reflexões a partir do campo da saúde pública. *Ciência e Saúde Coletiva*, 4, 7-32.
- Moscovici, S. (1978). *A Representação Social da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores.
- Morin, E. (2003). *Cabeça bem feita*. São Paulo: Bertrand do Brasil.
- Muller, J. (2007). *Princípio da não-violência: percurso filosófico*. São Paulo: Palas Athenas.
- Organização das Nações Unidas (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Acessado em 15/01/2011, disponível em http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php
- Organização das Nações Unidas (2000). *Manifesto 2000*. Acessado em 15/09/2009, disponível em <http://www.onu.org>
- Palmieri, M. W. A. & Branco, A. U. (2004). Cooperação, competição e individualismo em uma perspectiva sócio-cultural construtivista. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17, 189-198.
- Rey, F. G. (1997) *Epistemologia cualitativa y subjetividad*. São Paulo: Educ.
- Rey, F. G. (2002). *Subjetividade, complexidade e pesquisa em psicologia*. São Paulo: Pioneira Thomson.
- Rey, F. G. (2005). *Pesquisa qualitativa em psicologia*. São Paulo: Pioneira Thomson.

- Rogoff, B. (2005). *A natureza cultural do desenvolvimento humano*. Porto Alegre: Artmed.
- Senna, S. F. (2007). *Protagonismo infantil e promoção da Cultura de Paz: um estudo sociocultural construtivista*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Secretaria Nacional de Segurança Pública (2008). *Curso Nacional de Promotor de Polícia Comunitária*. Ministério da Justiça.
- Sifuentes, T. R., Dessen, M. A. e Lopes de Oliveira, M. C. (2007). Desenvolvimento humano: desafios para a compreensão das trajetórias probabilísticas. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 23, 379-385.
- Staub, E. (2003). *The psychology of good and evil: why children, adults, and other groups help and harm others*. New York: Cambridge University Press.
- Staub, E. (1991). A conception of the determinants and development of altruism and aggression: motives, the self, and the environment. Em C. Zahan-Waxler, E. M. Cummings & R. Iannotti (Orgs.), *Altruism and aggression: biological and social origins* (pp. 135-164). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sinnot, J. & Johnson, L. (1997). Brief Report: complex postformal thought in skilled research administrators. *Journal of Adult Development*, 4, 45-53.
- Trojanowicz, R & Bucqueroux, B. (1994). *Policciamento Comunitário: como começar*. Rio de Janeiro: Policalerj.
- Unesco (1991). *Ato Constitutivo*. Promulgado pelo Decreto nº 362, República Federativa do Brasil.
- Unesco (1995). *Declaração dos Princípios sobre a Tolerância*. Acessado em 15/09/2009, disponível em <http://unesdoc.unesco.org>
- Valcárvell, A. (2005). Libertad e igualdad. Em P. Galán (Org.), *Democracia y virtudes cívicas* (pp. 289-309). Madri: Biblioteca Nueva.
- Vallespín, F. (2005). La Justicia. Em P. Galán (Org.), *Democracia y virtudes cívicas* (pp. 259-287). Madri: Biblioteca Nueva.
- Valsiner, J. (2007). *Culture in minds and societies: foundations of cultural psychology*. New York: Delhi Sage
- Valsiner, J. (2003). Beyond social representations: a theory of enablement. *Papers on Social Representations*, 12, 1-16.

- Valsiner, J. (1998). Sociogenetic perspectives on the self. *The guided mind* (pp. 139-198). Cambridge: Harvard University Press.
- Valsiner, J. (1989). *Human development and culture: the social nature of personality and its study*. MA. Lexington Books.
- Valsiner, J., Branco, A. U. & Dantas, C. (1997). Socialization as co-construction: Parental belief orientations and heterogeneity of reflection. Em: J. E. Grusec & L. Kuczynski (Orgs.), *Parenting and children's internalization of values: Handbook of contemporary theory* (pp. 283-304). New York: Wiley.
- Valsiner, J. & Cairns, R. (1992). Theoretical perspectives on conflict and development. Em C.V. Shantz & W.W. Hartup (Orgs.), *Conflict in child and adolescent development* (pp. 15-35). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Vargas-Machuca, R. (2005). Solidaridad. Em P. Galán (Org.), *Democracia y virtudes cívicas* (pp. 311-336). Madri: Biblioteca Nueva.
- Vygotsky, L. (1989). *Pensamento e Linguagem*. São Paulo: Martins Fontes.
- Yokoy, T. S. (2007). *Um estudo dialógico sobre institucionalização e subjetivação de adolescentes em uma casa de semiliberdade*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.

ANEXOS

Anexo 1 – Roteiro das entrevistas semi-estruturadas

Identificação (iniciais): _____ Idade: _____ Nome Fictício: _____

Tempo na PM: _____ Posto: _____ Unidade de trabalho: _____

Sexo: _____ Escolaridade: _____ Religião: _____

Estado Civil: _____ Filhos: _____

Naturalidade: _____ Há quanto tempo em TO: _____

Data: _____ Período: de ___ : ___ hs às ___ : ___ hs; Tempo Total: _____

Obs: _____

1. Você gosta de fazer parte da Polícia Militar? Por quê? Quais os pontos positivos e negativos na sua opinião?

2. O que você considera como o seu ponto forte em relação ao trabalho na PM?

3. E quais, você acredita, seriam as suas principais dificuldades?

4. Agora, vamos ao tema de nossa pesquisa. Como você definiria Paz?

5. E o que você entende como sendo uma “Cultura de Paz”?

6. Você acha que uma “Cultura de Paz” pode ser construída no mundo de hoje? Como?

7. E na PM, você acha que seria possível construir uma “Cultura de Paz”? O que você acha que seria necessário para se construir uma Cultura de Paz na PM? Mais alguma coisa?

8. Segundo sua opinião, quais seriam os obstáculos ou dificuldades para a construção de uma Cultura de Paz na PM? Por favor, você fala e eu escrevo nesta folha todas as dificuldades que você vê para construir a paz na PM, em ordem de seriedade do problema. Por exemplo, 1 é igual ao problema mais sério e assim por diante, Ok? Agora, eu gostaria que você lesse o que eu escrevi e acrescentasse alguma outra coisa, se quiser.

9. Para você, o que é um “conflito”?

10. Existe, para você, algum tipo de conflito que seja importante ou positivo? Por quê? Exemplos (em que casos?).
11. E no trabalho da PM, tem algum conflito que seja importante ou positivo? Por quê? Exemplos!
12. Agora eu gostaria de saber se você já teve alguma vez que enfrentar uma situação difícil ou um conflito, que você não soube como agir ou que te marcou em sua carreira. Como foi? O que você fez? Como se sentiu? Algum outro exemplo?
13. Agora vamos pensar na comunidade. Você acha que seria possível envolver as pessoas da comunidade em um projeto de Cultura de Paz? Como isto poderia ser feito? Algo mais?
14. E no caso da Escola? O que a PM poderia fazer, por exemplo (explorar idéias e sugestões)? Você acha que seus colegas se interessariam por fazer alguma coisa em relação às escolas? Por que?
15. Na sua família, você acha importante promover a Cultura de Paz? Como você poderia fazer isso?
16. Gostaria de pedir para você sugestões para construir uma Cultura de Paz na PM. Sinta-se à vontade de propor tudo que lhe vier à cabeça, não se esqueça que as entrevistas não serão identificadas, certo?
17. Como você acha que aqui, na PM, seria possível realizar estas sugestões? Você poderia detalhar mais?
18. O que você acha que seria necessário para a PM tomar a decisão de desenvolver um projeto para a construção de uma Cultura de Paz? Quais seriam os principais empecilhos ou dificuldades?
19. Caso o comando concordasse, você participaria como voluntário de um projeto dirigido para a construção de uma Cultura de Paz? Como você acha que poderia colaborar? (Se disser não, Por que?)
20. Para finalizar, você gostaria de dizer mais alguma outra coisa relacionada a essa nossa conversa?

Muito Obrigada por sua colaboração!

Anexo 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado (a) Policial Militar,

Você está sendo convidado (a) para participar de entrevistas que farão parte de uma pesquisa de mestrado sobre valores humanos e construção da Cultura de Paz no contexto da Polícia Militar do Tocantins, pela qual sou responsável. Esclareço que a sua participação nas entrevistas é voluntária, sendo que você está livre para participar ou não da entrevista, e que você poderá deixar a pesquisa a qualquer momento que desejar. Caso você aceite o convite, gostaria de sua autorização para que a entrevista seja gravada em áudio, com o intuito de facilitar a mesma. Esclareço, também, que você está livre para aceitar ou não a gravação da entrevista em áudio.

Sou 1º Ten Psicóloga da PMTO e aluna do Programa de Mestrado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília e estou realizando este estudo sobre valores humanos e promoção da Cultura de Paz no contexto da Polícia Militar do Tocantins. Este estudo não tem quaisquer riscos para seus participantes, e beneficiará os Policiais Militares e a sociedade em geral, pois ele visa fornecer informações para melhorar a qualidade do atendimento prestado à comunidade.

Para a realização do estudo será necessário realizar entrevistas com os Policiais Militares do Tocantins, conforme a disponibilidade dos mesmos. Como colocado anteriormente, a participação na entrevista é voluntária e as respostas são livres de qualquer obrigação ou dever. Informo também, que a entrevista terá em torno de uma hora de duração e que a identificação do participante será mantida em total sigilo e sob minha responsabilidade. Os dados obtidos serão utilizados apenas para os objetivos da pesquisa.

Caso tenha alguma dúvida sobre a pesquisa, você poderá me contatar pelo telefone (61) 8112-9506, ou no endereço eletrônico leticia_psi@hotmail.com e também poderá buscar informações adicionais no Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade de Brasília, pelo telefone (61) 3107-1947. Caso tenha interesse em conhecer mais sobre esta pesquisa, por favor, indique um e-mail de contato.

Desde já, agradeço sua atenção e colaboração.

Cordialmente,

Letícia de Sousa Moreira - 1º Ten QOSPM / Mat. 859830-4

Aluna do PGPDS – Universidade de Brasília

Sim, concordo em participar da entrevista e com a gravação em áudio da mesma.

Nome: _____

Assinatura: _____

E-mail (opcional): _____ Data: _____

Anexo 3 – Autorização do Comitê de Ética e Pesquisa – UnB



Universidade de Brasília
Faculdade de Ciências da Saúde
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/FS

PROCESSO DE ANÁLISE DE PROJETO DE PESQUISA

Registro do Projeto no CEP: **023/10**

Título do Projeto: “Cultura de Paz, Prevenção da violência e socialização na perspectiva de policiais militares”.

Pesquisadora Responsável: Leticia de Sousa Moreira

Data de Entrada: 03/03/10

Com base na Resolução 196/96, do CNS/MS, que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília, após análise dos aspectos éticos e do contexto técnico-científico, resolveu **APROVAR** o projeto **023/10** com o título: “Cultura de Paz, Prevenção da violência e socialização na perspectiva de policiais militares”, analisado na 5ª Reunião Ordinária, realizada no dia 08 de junho de 2010.

A pesquisadora responsável fica, desde já, notificada da obrigatoriedade da apresentação de um relatório semestral e relatório final sucinto e objetivo sobre o desenvolvimento do Projeto, no prazo de 1 (um) ano a contar da presente data (item VII.13 da Resolução 196/96).

Brasília, 11 de junho de 2010.

Prof. Volnei Garrafa
Coordenador do CEP-FS/UnB

Anexo 4 – Termo de Ciência do Comando da Polícia Militar do Tocantins

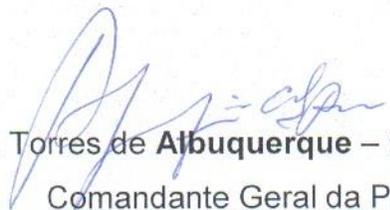


ESTADO DO TOCANTINS
POLÍCIA MILITAR
COMANDO GERAL

Palmas, 24 de Fevereiro de 2010.

TERMO DE CIÊNCIA

Declaro para todos e devidos fins estar ciente e autorizo a aluna **LETÍCIA DE SOUSA MOREIRA** – 1º Ten QOSPM, a realizar na Polícia Militar do Tocantins sua pesquisa de Mestrado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde, da Universidade de Brasília – UnB, com o tema: “**Cultura de Paz, Prevenção da Violência e Socialização na perspectiva de Policiais Militares**”.


Joaidson Torres de **Albuquerque** – Cel QOPM
Comandante Geral da PMTO

Joaidson Torres de Albuquerque - Cel QOPM
Comandante Geral da PMTO
Matrícula nº 107905
Nomeado pelo Ato nº 3.058 - NM