



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

LUIZ CARLOS SILVA ALVES

TREINAMENTO DO AGENTE DE SEGURANÇA

Brasília
2010

LUIZ CARLOS SILVA ALVES

TREINAMENTO DO AGENTE DE SEGURANÇA

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Administração Pública

Orientador: Prof. Alano Nogueira

Brasília
2010

LUIZ CARLOS SILVA ALVES

TREINAMENTO DO AGENTE DE SEGURANÇA

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* Gestão em Administração pública.

Orientador: Prof. Alano Nogueira

Brasília, 17 de novembro de 2010.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Nome completo

Prof. Dr. Nome completo

Dedicatória.
Aos meus pais pelo incentivo dos estudos.
Aos meus filhos que possam um dia também se
dedicarem aos estudos, com grande afinho.

AGRADECIMENTO(S)

A todos os Professores deste curso que com grande compreensão nos levou a um patamar maior em nossas vidas.

Fico esperançoso em que os mesmos possam fazer a outros com esta mesma dedicação, que a nos foi dedicado.

Não eduques as crianças nas várias disciplinas recorrendo à força, mas como se fosse um jogo, para que também possas observar melhor qual a disposição natural de cada um.

Platão

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade de mostrar o quanto é importante o treinamento do Agente de Segurança Judiciária no Superior Tribunal de Justiça. Seu treinamento deve ser efetuado no momento de seu ingresso. O treinamento deve ser contínuo e sempre focado nas mais novas técnicas existentes no mundo da segurança.

A solução dos problemas da polícia judicial está vinculada à solução de grande parte dos problemas da segurança pública. Os meios legislativos existem propostas de emenda constitucional, sem necessidade de nova constituinte originária.

Os meios corporativos também existem: concursos, qualificação de pessoal, valorização do Agente de Segurança como carreira jurídica, valorização do intelecto, estabelecimento de políticas públicas abrangentes e eficientes, maior mobilização da classe, não sujeição a pressões políticas e autonomia funcional são alguns dos caminhos a seguir. Afinal, quem quer ser considerado operador do Direito, com os mesmos benefícios do Poder Legislativo, tem que possuir o mesmo preparo, conhecimento jurídico, portar-se, falar, ter acesso à mesma qualidade de instalações e serviços, enfim, o mesmo grau de respeitabilidade.

Palavras-chave: Segurança. Superior Tribunal de Justiça. Agente de segurança.

ABSTRACT

This study aims to show how important the training of the Security Agent in the Superior Judicial Court. Your training should be made at the time of your training should be ingresso.O and always keep focused on the latest techniques in the world of security. The solution of problems of judicial police is linked to the solution of most problems of public safety. The legislative means there are proposals for constitutional amendment, without the need for new constitutional originated. The corporate media also exist: procurement, personnel qualification, appreciation of the Security Agent as legal career and the importance of intellect, the establishment of comprehensive and efficient public policies, major mobilization of the class, not subject to political pressures and functional autonomy are some of the ways below. After all, who wants to be considered the operator of law, with the same benefits of the legislative branch, must have the same preparation, legal expertise, behave, speak, have access to the same quality of facilities and services, in short, the same degree of respectability.

Key words: Security. Agent. Brazilian Superior Court of Justice.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 TREINAMENTO DO AGENTE DE SEGURANÇA JUDICIARIA.....	11
2 SEGURANÇA HUMANA	16
3 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DO AGENTE	25
4 UTILIZAÇÃO DA ARMA DE FOGO.....	31
5 PAPEL DO AGENTE	34
CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é destacar a importância da formação do Agente de Segurança Judiciário na consecução da Segurança do STJ, devendo considerar a sua missão de proteção às pessoas e de mantenedora da segurança do patrimônio do STJ.

Com base nos dados apresentados, os temas, formação e estrutura de ensino das organizações de Segurança, especificamente, mostram pouquíssimos registros de grupos de pesquisa e produções acadêmicas em todo o Brasil, revelando a carência de estudos científicos.

Essa escassez de produção de estudos sobre temas que abordam Segurança Pública ou Segurança em Órgãos Públicos se reflete, também, nos próprios materiais disponíveis aos agentes (manuais, diretrizes, regulamentos e notas de instrução), que datam, na grande maioria, da década de 80 e 90, o que caracteriza uma desatualização dos mesmos. Como exemplo, vale trazer o Manual Básico de Segurança Privada, que, datado de 1993, não sofreu atualização por muitos anos. Fora estes, só temos manuais das academias federal, policial militar e das forças armadas.

A relevância da formação dos agentes se mostra, por exemplo, quando se noticia quase que diariamente ações de julgamento de processos da máfia e de grandes grupos criminosos que são realizados pelos Ministros do STJ.

Além disso, também merece atenção o fato dos agentes estarem ocupando a lacuna deixada pelo descaso nas suas formações com alguns “saberes” construídos pela prática que, embora suas existências sejam compreensíveis e aceitáveis, às vezes vão de encontro com as normas legais.

A formação deve ser orientada para que os agentes interiorizem o seu papel de administradores dos conflitos interpessoais inerentes a toda e qualquer sociedade, extirpando de seus imaginários a maléfica e destrutiva ideia de “combate ao crime”, no qual eles estão constantemente buscando seus “inimigos”. Deve-se quebrar a resistência da subcultura policial, que tanto resiste a modificações e que se apega ao conservadorismo.

Ainda, uma orientação ética, social e profissional torna-se um imperativo em todas as manifestações dos agentes de segurança, a fim de que os direitos e garantias individuais e fundamentais de todos os cidadãos sejam observados e respeitados. Essa orientação facilitaria, sobremaneira, a relação entre o agente e o quadro funcional, o que não

ocorre nos dias atuais. E essa relação apresenta-se de suma importância no momento da concretização das atividades a serem realizadas pelos agentes.

Por tudo antes exposto, a questão deste trabalho é discutir a ausência de políticas de segurança, atentas a formação do agente de segurança e seus constantes e necessários aperfeiçoamentos e a adequação dessa formação com modelos e propostas inovadoras, como a de policiamento judiciário, e de identidade ao novo conceito de Segurança Humana, face à crescente complexidade das relações interpessoais, deixando a atual forma expressiva, punitiva e militarizada.

Para chegar a discussão das questões relativas ao presente trabalho, ou seja, a ausência de políticas de segurança no STJ preocupadas com a formação e capacitação dos agentes de segurança judiciária, será levado em conta o atual contexto social, considerando o regime democrático e o Estado de Direito. Partindo desta referência, tratará do novo conceito de Segurança Humana, onde as políticas de segurança pública devem levar sempre em consideração os direitos humanos e a cidadania de todos os indivíduos nas práticas de segurança, o que para alguns setores do STJ ainda é tido como incompatível.

Posteriormente, será ressaltado como o processo de transmissão e aprendizagem dos conhecimentos deve ocorrer, para que propostas, por exemplo de policiamento das instalações, sejam possíveis, distanciando-se das atuais práticas autoritárias e violentas impostas pelas políticas de resultado e de tolerância zero, que têm base no eficientismo penal. As mudanças tecnológicas ocorridas mundialmente, no âmbito das organizações levaram as pessoas a uma nova realidade. Os programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) precisam adaptar-se, a demanda é imediata e diversificada, cada profissional precisa de informações específicas para seu trabalho no momento em que este é exercido. No entanto, é sabido pelos profissionais da área de T&D que o aprendizado não se restringe à aquisição de conhecimento.

Mudanças eficazes de comportamento a fim de melhorar o desempenho, promover a integração de equipes e aumentar a produtividade precisam de uma mudança de atitude, de postura por parte de cada profissional. Muitas das dificuldades encontradas no ambiente de trabalho diz respeito ao relacionamento interpessoal e ao clima organizacional, entretanto apenas eventos pontuais como: palestras, seminários e workshops podem não levar aos resultados esperados, são considerados estímulos efêmeros, causam impacto, entretanto necessitam de continuidade.

1 TREINAMENTO DO AGENTE DE SEGURANÇA JUDICIARIA

Muito foi dito no fim do século XX e início do século XXI, em relação á quantidade de postos de trabalho em relação à automação das tarefas e grande parafernália eletrônicas.

No mundo ocorreu uma grande mudança e parte desta mudança alcançou os departamentos de diversas empresas, dentre deles o de Segurança, onde passaram a utilizações de câmeras, sensores, carros blindados e vários outros meios para uma perfeita segurança.

Com a tecnologia veio também à necessidade de formação de mão de obra especializada na qual esta inserida o Agente de Segurança Judiciário.

No início do século XX, Henry Ford, o inventor da fábrica moderna, reclamava: "Por que toda vez que solicito um par de braços, vocês me trazem um ser humano junto?" Naquela época, Ford queria apenas mão de obra.

Jocosamente, Warren Bennis pressagia que a fábrica do futuro terá apenas dois empregados: um homem e um cachorro. Função do homem: alimentar o cachorro. Função do cachorro: não deixar o homem tocar nas máquinas. Na fábrica automatizada do futuro, o trabalho humano será residual ou apenas de supervisão.

“Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos. (CHIAVENATO, 1999, p. 295)”.

Seguindo a nova filosofia de administrar com pessoas, vale refletir como o treinamento e o desenvolvimento está inserido nesses novos tempos de competição diária pelo melhor posicionamento possível no mercado.

Certamente, se estivéssemos tratando deste assunto há algum tempo, a palavra treinar, por si só, já nos daria ideia de todo o processo e a palavra desenvolvimento seria tão somente um reforço à proposta de treinamento. Contudo, nos dias de hoje, o uso destas palavras já não significa sucesso expressivo. Na verdade, a mentalidade de nossos gestores é que necessita ser mudada, dando uma nova e dramática dimensão ao treinamento e desenvolvimento.

É bom pautar, que a mudança de mentalidade à qual nos referimos é, provavelmente, o maior obstáculo que encontramos ao executarmos o treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, visto que o fator humano é fundamental para a execução de qualquer atividade dentro da empresa.

“Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos.” (CHIAVENATO, 1999, p. 295).

Esse fato explica o porquê de as empresas de hoje buscarem pessoas ousadas, ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir riscos. E isto vale para as pessoas aprendizes de novas circunstâncias profissionais e para as que assumem o papel de educadores organizacionais.

Ousar, agir, empreender e assumir riscos são palavras que inexistem em obras anteriores aos anos 90, com certeza. A razão disso é o mundialismo dos negócios, a gigantesca concorrência e a busca e manutenção incessantes de novos clientes e consumidores que não permitem ações amadoras que, com frequência, levam empresas "ladeira abaixo". Ademais, a velocidade exigida hoje não é a mesma de tempos passados. Noutro dia, ouvimos um gestor dizer a um profissional da área de tecnologia da informação, ao ser informado de que o programa que ele pediu iria demandar um mês para ficar pronto: "Sinto muito, o prazo de 30 dias acabou no mundo todo".

“Um profissional comprometido e excelente sabe que a cada nova etapa vencida no caminho do sucesso as expectativas aumentam infinitamente” (SHINYASHIKI, 1998).

Talvez o nosso gestor tenha exagerado um pouco, não muito, é verdade. Ousadia e agilidade fazem parte do que é desejado e necessário nas empresas brasileiras. E ousadia, agilidade e ações empreendedoras também, você aperfeiçoa ao enfrentar programas desafiadores de crescimento profissional. Complementado, podemos afirmar que "o investimento em treinamento visando desenvolver profissionais especializados e valorizados ainda é a melhor solução neste processo de transformações" (SHINYASHIKI, 1998). As transformações que comentamos anteriormente incluem o nosso mais perfeito entendimento com relação ao que vem acontecendo nos últimos dez, quinze anos e o que podemos projetar para os próximos tempos.

Lógico que projetar o futuro dos negócios no mundo é muito fácil e simples. Difícil é estar preparado para os acontecimentos reais no médio e longo prazo. É a função do treinamento e desenvolvimento nas organizações e a nossa função trabalhar o texto que permita ao entendimento, profissional ou futuro profissional em função executiva, empreendedora, de consultoria ou no comando de algum negócio, entender mais adequadamente a complexidade de uma das mais importantes funções da gestão de pessoas.

“O treinamento é uma instituição fundamental na gestão empresarial. Esse papel generalizadamente reconhecido deve-se à correlação entre competência e otimização de

resultados, já observada nos primórdios do “sistema de fábrica”, e que coloca a competência profissional como elemento-chave da eficácia empresarial. Para atender a essa nova demanda, o treinamento começou a ser sistematizado” (BOOG, 1999, p.17).

Para começar vamos ver conceitos e razões para sua aplicação. Os demais itens são igualmente importantes, mas esses dois com que iniciamos treinamento e desenvolvimento são fundamentais em todo o processo de gestão de pessoas.

A área responsável pelas atividades de treinamento e desenvolvimento, mais conhecida como T&D, trata se de uma sigla que significa, logicamente, Treinamento e Desenvolvimento, sendo hoje bastante conhecida no mundo da administração, foi criada com o intuito de que as pessoas da organização pudessem ser mais bem capacitadas a ocupar determinadas posições na organização e/ou desenvolver seu potencial na posição ocupada. Note que T&D pode enfatizar tanto a tarefa quanto a pessoa que vai executá-la, buscando um aprendizado ou aprimoramento como resultado final.

Entretanto, ao ser levantado o questionamento do que vem a ser treinar e desenvolver pessoas, muito provavelmente, alguns vão ser colocados numa posição bastante cômoda dizendo que estas palavras são suficientemente claras e não necessitam de nenhuma ajuda auxiliar. Enquanto isso, outros confessarão a dificuldade em defini-las.

Falando do que esperamos ao aplicar um programa de T &D. Essa preocupação é percebida por meio da educação gradual voltada tanto para a pessoa ou equipe de participantes do processo, quanto para o próprio processo, visando a resultados finais excepcionais. Logo, devemos ter a mente voltada para o pensamento sempre no crescimento, não só de pessoas ou equipes, mas também dos processos e, por consequência, da organização como um todo.

Falando de treinamento, vale destacarmos o conceito oferecido por Barreto (1995), que sugere ser este (o treinamento) "a educação profissional que visa adaptar o homem ao trabalho em determinada empresa, preparando-o adequadamente para o exercício de um cargo, podendo ser aplicado a todos os níveis ou setores da empresa".

Um posicionamento interessante e um pouco mais abrangente e mais atual é dado por Milkovic e Boudreau (2000), que consideram o "treinamento processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais", Em suma, acredita-se que este processo traz benefícios não só à empresa, como também às pessoas, à medida que estas adquirem habilidades conceitos e atitudes novas. Desta forma, estes objetivos são os mesmo de Barreto, no entanto, acrescenta-se que na busca

deste as pessoas também ganham, ou seja, o treinamento deve promover ganhos para ambos: organização e profissional.

S. Hoyler, no Manual de relações industriais (1970), traz uma visão realmente inovadora (para a época e ainda hoje) à medida que trata o treinamento como um processo voltado para a equipe, ou seja, não somem visa aos resultados individuais, mas nos mostra a importância de termos uma visão que integra às pessoa da organização. Sendo assim, considera o treinamento um "investimento empresarial destinado a capacitar uma equipe" (LIMA, 2004). Note que a utilização das palavras investimento e equipe já nos sugerem pensar a organização entendendo-a como um organismo vivo, dinâmico em termos da estrutura funcional. Curiosamente, entende-se o treinamento apenas em função da formação de equipes, o que não é errado, mas seria interessante a menção a individualidades.

Desta forma, podemos inferir que treinar é sinônimo de um processo que oferece condições que facilitem a aprendizagem e a plena integração das pessoas na organização. No entanto, é extremamente importante entendermos que o aprendizado, para ser considerado eficaz, é necessariamente uma consequência do treinamento. Quando é implementada a atividade de treinamento, o acompanhamento até o término do processo é fundamental. Além disso, é também essencial, para um resultado favorável, que as equipes treinadas sintam-se motivadas durante todo o processo.

Certamente, não é difícil entender o significado da palavra aprendizagem, visto que desde que éramos pequenos ela faz parte de nossas vidas. Além do mais com as definições e conceitos de treinamento, torna simples deduzir seu significado. Segundo Réus (2002), "a aprendizagem significa uma mudança no comportamento das pessoas por meio da incorporação de novas atitudes, novos hábitos, conhecimentos e destreza". Trata-se, portanto, de uma modificação constante fruto da experiência de cada uma dessas pessoas. Em outras palavras, é a adaptação destas dentro de uma nova realidade, o que é facilitado pelo processo de treinamento.

Para entendermos tal processo, é válido deixar claro que os treinandos e treinandas são pessoas, e pessoas têm comportamentos distintos.

Para seu melhor entendimento, imagine a seguinte situação: três jovens do sexo feminino que exercem uma função técnica que exige o inglês estão sendo observadas há um mês para receberem determinada promoção numa instituição de ensino, contudo nenhuma delas sabe desta situação.

As condições são as seguintes: a primeira pessoa nunca estudou línguas (um dos itens importantes para a promoção), ou seja, não possui familiaridade com o material (conhecimento bom do idioma inglês), no entanto, é muito capacitada na análise de

dissertações. Já a segunda domina a língua inglesa, porém, não a pratica desde o término de seu curso, ou seja, não apresenta experiências anteriores. Finalmente, a terceira conversa perfeitamente bem em inglês, todavia, redige muito aquém do exigido.

Portanto, não podemos julgar desta forma qual das candidatas será promovida, na medida em que cada uma delas apresenta um diferencial, de acordo com a familiaridade com o material utilizado, suas experiências anteriores e diferentes habilidades físicas e mentais. Sendo assim, a decisão será feita com base nas necessidades da empresa naquele momento.

É importante entender às palavras naquele momento, pois é comum que o treinamento surja de uma necessidade temporária. Logo, ainda que as habilidades das pessoas observadas possam auxiliar na escolha, "o que realmente contribui para o desempenho varia de acordo com o processo de aprendizagem" (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000). Queremos dizer que, qualquer que seja a escolhida neste caso, deverá passar por um eficiente processo de incorporação de novas habilidades, competências, enfim, um perfeito processo de aprendizagem. De qualquer maneira, é essencial que seja realizado um teste antes da aplicação do treinamento, a fim de facilitar a adequação da pessoa à promoção obtida.

Vale destacar, então, que a atividade treinamento funciona da seguinte forma: primeiramente são selecionadas pessoas que deverão ser treinadas e recursos a serem utilizados e você deve entender esta fase como a entrada (input) deste processo. Em seguida a organização investe de forma efetiva nestas pessoas a fim de que possam melhor se adequar à nova realidade, partindo da premissa de o treinamento ser voltado ao condicionamento das pessoas da organização, visando à execução de determinadas atribuições, que devem estar bem definidas. Entendemos esta fase por processamento (throughput, em inglês), onde o programa de treinamento é efetivamente executado. E, finalizando, as pessoas encerram o treinamento e retomam a plenitude das suas atribuições (output), ou seja, saem prontas para novos desafios. Antes de passar à próxima fase do treinamento, cabe ressaltar a forma como é efetuado este processamento, porque é nesta etapa que as pessoas vão desenvolver habilidades, assimilar conceitos e formatar atitudes específicas em prol dos objetivos predefinidos pela organização. Sendo assim, não poucas será às vezes em que atitudes e relacionamentos interpessoais e, mais objetivamente, entre pessoas e processos, sofrerão alterações expressivas, fato que leva este momento a assemelhar-se a um verdadeiro processo educacional. Chamamos de processo educacional não porque a empresa será a única beneficiada, pois quando tal ocorre a palavra educação ou mesmo educacional perde valor porque a empresa é a beneficiária direta do processo de treinamento. Entendemos ser educacional quando a proposta é voltada para a pessoa, ou seja, o crescimento projetado é para a organização de forma indireta, o que

significa dizer que a projeção é diretamente na pessoa e, por pertencer esta à organização que promove o treinamento, todos sairão beneficiados.

Concluído este processo, a empresa tem equipes ainda mais aptas e prontas para contribuir fortemente para a excelência organizacional. Há um momento no qual a organização faz o feedback (retroalimentação, em português, tradução raramente utilizada) do seu investimento por meio de pesquisas sistemáticas ou meios informais alias, cada vez mais os meios informais são utilizados para retroalimentação.

Neste contexto geral o Agente de segurança tem que ser treinado e constantemente avaliado para que possa ser visto se os treinamentos estão de acordo com as suas atuais funções e necessidades do STJ.

2 SEGURANÇA HUMANA

Conforme preceitua a Constituição Federal de 1988, em seu art. 144, a Segurança Pública, dever do Estado e direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública (isto é, conjunto de condições necessárias ao regular funcionamento das instituições, e ao efetivo exercício dos direitos e liberdades dos indivíduos) e da incolumidade das pessoas, bem como do patrimônio. E, para realizar tais atividades, o Estado tem a disposição alguns órgãos, todos taxativa e exaustivamente arrolados em seus incisos (Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Legislativa, Polícia Ferroviária Federal, Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar).

Ao observar a Constituição Portuguesa, por exemplo, o tema segurança (compreendido em sentido *lato*, sem uma conceituação) encontra-se disposto no art.27, juntamente com o tema liberdade, no Título II - Direitos, Liberdades e Garantias.

Já, no que tange à polícia, a Carta Magna desse país estabelece no artigo 272 que “a polícia tem por funções defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos”.

As medidas de polícia são as previstas na lei, não devendo ser utilizadas para além do estritamente necessário.

“A prevenção dos crimes, incluindo a dos crimes contra a segurança do Estado, só pode fazer-se com observância das regras gerais sobre polícia e com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.” (BRASIL, 1988).

Ao analisar esses dois textos legais, percebe-se que o assunto Segurança Pública, na Constituição Portuguesa, é estabelecido como um direito individual, assim como a liberdade, a ser salvaguardado pelo Estado, ao passo que na Constituição Brasileira é algo que pertence ao Estado, para que o mesmo perpetue a sua integridade. E, quanto à polícia, naquela Lei Maior não se prescreve como mero instrumento oferecido ao Estado para que este, na medida e na forma de sua conveniência, a use, mas sim, a preceitua como órgão encarregado de defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna (a segurança externa, assim como no Brasil, é exercida pelas Forças Armadas) e sustentar os direitos dos cidadãos, observando sempre os limites que a Lei impõe.

Em sociedades democráticas, a instituição policial deve corresponder ao desejo justificado de proteção das liberdades individuais e coletivas, assim como de representar a necessidade de garantir a harmonização dessas liberdades.

Ao considerar ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas para o progresso social, e melhores condições de vida para uma liberdade mais ampla, a Declaração Universal dos Direitos Humanos assim estabelece em seu art. 28: “Toda a pessoa tem direito a que reine, no plano social e no plano internacional, uma ordem capaz de tornar plenamente efetivos os direitos e liberdades.”.

Visto isso, por segurança, em linhas gerais, entende-se como sendo a condição em que o Superior Tribunal de Justiça, ao quadro funcional ou os indivíduos não se sentem expostos a riscos ou ameaças, não deixando de se levar em conta, conforme ensinam Miranda, Nascimento e Mello (2006), “que a (in)segurança pode estar relacionada a uma infinidade de riscos, reais e/ou imaginários. E, essas duas modalidades de riscos são distinguidas como (in)segurança subjetiva e (in)segurança objetiva”. Aquela estaria ligada ao medo que as pessoas têm da vitimização, independentemente dos riscos concretos, enquanto que a segunda tem a ver com o risco concreto de ser vitimizado. Contudo, uma não se traduz, necessariamente, na outra.

É preciso, ainda, destacar que a ideia de segurança se difere da ideia de defesa, isto é, de uma ação efetiva, empregada de forma particularizada e individual, através da qual cada um busca obter ou manter o grau de proteção que se espera. Para exemplificar, basta

trazer ao estudo as inúmeras empresas privadas que realizam atividades de proteção em condomínios e outros ambientes particulares.

Atualmente, um novo modelo, denominado Segurança Humana, que pretende aliar proteção contra violência aos direitos humanos, e acesso a serviços básicos, surge principalmente para alterar as formas de atuação dos agentes de segurança, de modo a agirem mais efetivamente em prol da sociedade, e junto desta. Os procedimentos dos agentes são todos embasados por normas internacionalmente convencionadas de cunho humanitário.

Por isso, percebendo as mudanças ocorridas no seio sociedade, o Ministério da Justiça elaborou o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania – PRONASCI –, iniciativa pioneira e que engloba os princípios e conceitos dessa Segurança Humana.

As ideias de Segurança Humana são apresentadas no Esboço do Relatório da *Commission on Human Security*, das Nações Unidas, como possíveis soluções, uma vez que a liberalização e a democratização políticas ofereceram novas oportunidades, mas também criaram novas vulnerabilidades, como a instabilidade política e econômica e os conflitos nas esferas dos Estados. Então, para se fazer face a estes elementos de insegurança, de uma maneira eficaz e justa, é necessária uma abordagem integrada.

Segundo o relatório supracitado, embora o Estado continue a ser o principal responsável pela segurança, a atenção deve deixar de incidir apenas nele para passar a incluir a segurança das pessoas, protegendo estas das ameaças e situações críticas, e criando sistemas que proporcionem os elementos básicos de sobrevivência, dignidade e meios de subsistência. Assim, complementa-se a segurança do Estado, concentrando-se nas pessoas e tomando em consideração as inseguranças que não foram consideradas uma ameaça para a segurança do Estado.

“Segurança humana é um conceito desenvolvido no contexto das relações internacionais, com base no humanitarismo, que introduz o ser humano no centro das preocupações políticas e como fonte essencial do direito internacional.” (NAÇÕES UNIDAS, 2003).

De acordo com os autores, diferente do modelo atual que busca como referência o poder e a força, inclusive através do emprego da arma de fogo, e o que importa é a segurança do Estado acima de tudo (esta ideia fica latente quando se analisa a localização do tema “segurança pública” dentro da Constituição Federal-Título V Da Defesa do Estado e das Instituições Democráticas), esse novo modelo defende a segurança humana da população (a

vida, a dignidade, a integridade física, etc.), principalmente, através da doutrina conhecida como segurança judicial.

Busca-se, através desses modelos de segurança e políticas públicas, alterarem a ideia de segurança como sendo o “braço armado” do STJ no poder, para passar a desempenhar a função de defender o patrimônio e os direitos dos quadros funcionais.

Assim, ao contrário do modelo de segurança pública pautado no eficientismo penal, que tem por base o discurso da “lei e ordem”, e na militarização das práticas de segurança, onde se destaca o excessivo emprego da força através das ações repressivas, busca-se o modelo de política de segurança do STJ regado pelo garantismo constitucional.

Por mais discutível que seja o Direito (este entendido como um conjunto ordenado de normas, fruto da experiência de vida em sociedade), ele é hoje a forma encontrada mais eficiente capaz de regular a sociabilidade e disponibilizar meios para que possa administrar os conflitos interpessoais existentes.

O Direito Criminal não deve ser compreendido como sendo uma forma de controle dos cidadãos, mas sim como uma forma de se administrar às relações entre os indivíduos; segundo o princípio da intervenção mínima, o Direito Penal se preocupa, tão somente, nos ataques mais graves aos bens jurídicos mais importantes, e, também, quando nenhum outro ramo do Direito puder dar solução ao caso fático (MIRABETE, 2005).

Contrariamente ao princípio da *ultima ratio* acima apresentado, do Direito Penal Mínimo, do Direito Penal da Constituição, do espaço residual que se destina à intervenção punitiva do Estado, que se baseia na proteção integral dos direitos fundamentais e dos direitos humanos, cujo desafio é a pacificação dos conflitos e a justiça social, o eficientismo penal é a forma do Direito Penal de emergência, regido pelo princípio da *prima ratio*, que se expressa através de políticas criminais repressivas e que criminalizam os conflitos sociais com fundamentos nos discursos da “lei e ordem”.

O eficientismo penal busca dar celeridade à resposta penal para os conflitos sociais, ocupando a lacuna encontrada no contexto de crise generalizada, buscando satisfazer as demandas da população por mais segurança pessoal, através de sua “política de resultados”, renunciando às garantias legais processuais presentes nos princípios constitucionais e nos tratados internacionais. (DORNELLES, 2008)

No atual quadro de crise, de desconstrução dos padrões de sociabilidade urbana, é que se fortalece a necessidade de controlar uma cidade que se encontra em constante “estado

de guerra”. Essa concepção passa a afirmar que o conflito social não se resolve pela via da cidadania, dos canais institucionais democráticos e da administração. As contradições e os conflitos seriam resolvidos com a força.

Verifica-se que os conflitos sociais têm sido assumidos como uma forma de “guerra interna”, levando a uma identificação entre a forma bélica de pensar e agir e a forma punitiva.

Conforme destaca Dornelles (2008), o eficientismo penal aplicado no Brasil torna a incompetência policial um atributo, uma virtude travestida de bravura. A morte passa a ser uma expressão da própria cultura policial. Entretanto, atos voluntariosos e impulsivos dos agentes, que colocam em risco a vida do policial, de terceiros e do próprio infrator não revelam heroísmo, mas sim total incompetência profissional.

Por isso, para que se garanta a paz em um pacto social é necessária à vigência de uma política de desenvolvimento social e proteção integral dos direitos humanos que contenha a violência estrutural.

O fracasso do modelo repressivo clássico de “combate ao crime” e ao criminoso com base nas teorias conservadoras positivistas, possibilitaria o desenvolvimento de um novo paradigma para a política criminal, fundamentado no modelo prevencionista.

A base de fundamentação teórica parte das contribuições de uma nova criminologia da reação social, através das teorias prevencionista da sociologia do conflito, a qual se restringe ao campo das sociedades capitalistas contemporâneas, com um perfil de alta complexidade, pluralismo político e diversidade sociocultural.

O prevenционismo serve para ameniza as práticas de controle social através da humanização das estratégias de prevenção ao crime, possibilitando a participação de amplos segmentos sociais na discussão, na elaboração e na aplicação de práticas de contenção da violência e dos ilícitos penais em toda a sociedade, conforme dispõe o modelo de policiamento comunitário.

A ordem social, que é à disposição dos meios necessários para a realização dos fins legitimamente perseguidos pela comunidade, não é um valor absoluto, que possa impor-se em quaisquer circunstâncias pela força. Sendo um valor a alcançar, um importante valor para que a paz seja possível, deve ser conjugado com outros valores não menos relevantes.

Por isso que a liberdade humana, mesmo quando possa descambar na infração penal, não pode ser reprimida a todo o custo e por qualquer meio, a fim de preservar essa ordem pública. É por isso que, se à polícia cabe assegurar a ordem e a tranquilidade públicas, só o pode fazer no respeito da legalidade democrática e dos direitos dos cidadãos.

Segundo o disposto no artigo 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, da qual o Brasil é signatário, os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja a sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. Mais uma vez, quanto a essa ordem pública, não se trata de uma harmonia pré-estabelecida que se pretenda preservar, mas sim de uma sociedade imperfeita, cujos conflitos interpessoais devem ser administrados, fazendo-se respeitar certas regras, com vista a certos objetivos. Não se pode negar os contrastes, os conflitos e os antagonismos, mas devem-se observar tais distinções numa visão dinâmica do processo social. “Segundo Pablos de Molina o crime não é um enfrentamento simbólico entre o infrator e o Estado, mas sim a expressão conflitiva de uma relação entre o criminoso, à vítima e a comunidade.”

Na doutrina jurídica, então, encontra-se a afirmação da força legítima do Estado (tendo como principal característica, a garantia da aplicação das normas), seja para a defesa dos cidadãos, seja para a sua educação e disciplina social perante as ações lícitas ou ilícitas, ou para a manutenção da ordem democrática. É por meio do Direito que o Estado exercita, de forma mais direta, o poder político junto à população.

Desta forma, como órgão responsável por exercer as atividades de segurança, o agente de segurança tem um papel fundamental na sustentação dos direitos e garantias individuais, e na realização do “bem comum”, ou seja, do efetivo desenvolvimento e gozo da personalidade humana, e que, por via de consequência, também se destaca como principal alvo das críticas e cobranças dos quadros funcionais e outros que adentre ao STJ.

O vínculo direto do agente de segurança com os conflitos cotidianos, expondo a mesma a toda sorte de fatos e interesses em jogo, além, muitas vezes, das contradições das normas legais com a própria realidade social, faz com que as ações de seus agentes estejam constantemente em risco, e sob suspeita.

Como consequência, um processo de afastamento entre os funcionários da casa e os agentes de segurança acaba sendo construído. Isto se deve, em grande parte, porque cabe ao agente, em última instância, o controle físico de cada indivíduo. A missão de aplicar a lei e manter a ordem dentro do STJ pode colocar os agentes e os demais membros do STJ em lados opostos num dado conflito.

À polícia judicial recorre-se, como regra, em horas de fragilidade emocional, que deixam os indivíduos ou o quadro funcional do STJ fortemente ‘abertos’ ao impacto psicológico e moral da ação realizada. Por essa razão é que a intervenção incorreta funda marcas traumáticas por anos ou até pela vida inteira, assim como a ação do ‘bom agente’ será sempre lembrada com satisfação e conforto. Curiosamente, um significativo número de agentes não consegue perceber com clareza a enorme importância que têm para o STJ, talvez por não houverem refletido suficientemente a respeito dessa peculiaridade do impacto emocional do seu agir sobre a clientela. Justamente aí reside a maior força pedagógica do agente, a grande chave para a redescoberta de seu valor e o resgate de sua autoestima.

Sendo que o autor fala dessa relação em função do agente policial, como no STJ esta relação policial é voltada para o Agente de Segurança Judiciária, troquei o seu pensamento para agente judicial. (BALESTRERI, 1998)

A realização das atividades de segurança, especificamente no STJ é malvista e muito criticada pelo quadro funcional em geral, e por motivos diversos e, às vezes, antagônicos: aqueles funcionários pertencentes às classes favorecidas reclamam da insegurança e da ineficiência em sua prestação, exigindo um maior “rigor” por parte dos agentes; a população menos favorecida (estagiários, serventes, agente de vigilância, etc.) sente-se discriminada, violentada, oprimida e constrangida por esses agentes; e os infratores tratam os agentes como inimigos a serem eliminados, e, muitas vezes, defendem-se na má fama que acompanha a organização dita segurança.

Assim, o quadro funcional como um todo deseja que a assimilação de determinados padrões de atuação venha a contribuir para um processo de maior humanização das relações agente X funcionários, exigindo-se do profissional de segurança o rigor na aplicação dos conhecimentos técnicos e na observância dos ensinamentos teóricos e doutrinários.

Para além das situações normais do dia-a-dia de vigilância e apoio aos funcionários, o agente deve saber se comportar diante de uma notícia de infração, usar de todos os cuidados na preservação e interpretação dos vestígios materiais do delito.

Proceder com êxito e sempre em observância as normas legais no momento de uma detenção de um suspeito (abordagem e revista, detenção e condução à delegacia e etc.). Prestar os primeiros atendimentos a todos os tipos de vítimas (inclusive os suspeitos e infratores), em suma, deve revelar-se intelectual e fisicamente capaz de exercer seu mandato, e, acima de tudo, respeitando os direitos fundamentais dos cidadãos.

Contudo, ao mesmo tempo em que se reclama da falência da segurança, existe uma dificuldade imensa em pensar alternativas, na medida em que a ideia genérica de agente de segurança e de políticas públicas de segurança permanecem as mesmas, isto é, disponibilizar o maior número de agentes a fim de “combater os crimes e infrações funcionais”, na maioria das vezes, depois que ela ocorre. Muito por causa da própria história das instituições de segurança no Brasil, as quais não surgiram para a concretização da paz social e a defesa da sociedade, mas sim para atender unicamente às demandas do Estado e das elites que dominavam a política.

Sendo o objetivo de qualquer Política de Segurança não o de pôr fim a criminalidade, mas sim de contê-la, de administrá-la, de forma a impedir que ela ameace a harmonia social e a ordem legitimamente estabelecida, cumpre ao STJ juntamente com o quadro funcional; uma vez que ela constitui-se como “cliente” – aquele que desfruta desse direito difuso que é o Agente de Segurança e quem realmente representa o poder da Segurança do STJ buscar meios para conter e controlar a escalada da criminalidade (em especial, a violenta), e ao mesmo tempo construir uma relação menos traumática entre os agentes e o quadro funcional.

É preciso ter em mente que nem o Agente de Segurança nem o quadro funcional podem acabar com os conflitos, estes entendidos como situações de interação social, mesmo sendo de confronto, desacordo, frustração e etc. Isto porque, em sua composição, a sociedade é heterogênea, com visões de mundo e interesses diversos. O que se pode variar, contudo, é a forma como esses conflitos interpessoais se manifestam (entre as diversas formas de manifestação do conflito, a violência é apenas uma delas) e podem ser dirimidos e controlados.

É a partir da própria experimentação das especificidades, que uma sociedade democrática vai sendo construída. Os conflitos decorrentes das divergências resultam na construção de consensos sobre o que é admitido e o que não é. O conflito, desta forma, é parte de uma ordem social democrática, e o papel da segurança é preservar essa ordem, nunca impor uma.

Assim, a resolução dos conflitos pode se dar tão somente através da repressão, transformando as organizações de seguranças em instituições de controle social, ou através da administração desses conflitos, exigindo dos agentes uma maior interação destes com os membros do quadro funcional.

Com isso, pretendeu-se, de forma breve, trazer a lume a ideia de Segurança num Estado Democrático de Direito, os meios através dos quais o STJ concretiza suas atribuições, devendo sempre visar á coletividade, e os limites que a legislação pátria estabelece para seu exercício, também visando ás garantias de cada indivíduo.

3 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DO AGENTE

Segundo o manual para instrutores Para Servir e Proteger do Comitê Internacional da Cruz Vermelha,

Uma extensa série de meios legais foi dada às organizações de aplicação da lei, no mundo todo, de modo a capacitá-las a cumprir seus deveres de aplicação da lei e de prestação de assistência em situações em que seja necessário. Esses meios como, por exemplo, poderes e autoridades, estão relacionados, entre outros, à prisão, detenção, investigação criminal e uso da força e armas de fogo. (ROVER, 2005, p. 291)

Os Agentes de Segurança Judiciária executam uma pluralidade de funções, delicadas e complexas, que necessitam de intervenção imediata. Para tanto, os agentes precisam ser constantemente atualizados e bem capacitados, sobretudo em temas cruciais para suas atividades de interlocução com o quadro funcional, abordagem, mediação de conflitos e Direitos Humanos.

Contudo, para o adequado, eficiente, legal e legítimo exercício de suas atribuições, não há dispositivos de formação inicial, apropriados e compatíveis com todas as atividades executadas, menos ainda uma contínua atualização e reciclagem. A reciclagem atual só atende a uma lei sem uma formação eficaz.

A questão da formação do agente encontra uma série de limitações. Uma das principais dificuldades para implementação de uma qualificação eficiente está justamente na constante e sempre crescente demanda por segurança, e que, embora haja o reconhecimento da importância da formação, o sentimento de necessidade por mais agentes nos postos de serviço esbarra na impossibilidade de se reduzir o tempo dos agentes nas academias.

Como consequência da falta dos conhecimentos científicos e acadêmicos, os Agentes acabam construindo e consolidando saberes e métodos de atuação (e mesmo de sobrevivência individual) diante das referências legais frágeis, das visões políticas momentâneas e equivocadas e dos desesperados anseios do STJ.

Nas palavras de Jacqueline Muniz (2004, p. 30),

A baixa excelência dos processos formativos e educacionais das Polícias pode contribuir para a conformação de padrões de atuação inconsistentes e inadequados, propiciando a ocorrência de vítimas intencionais e não intencionais de policiais e cidadãos.

O mau desempenho dos agentes, na imensa maioria das vezes, deve ser relacionado ao despreparo, e este, à má formação. Desta constatação acaba surgindo um problema ainda maior que é a dificuldade de se distinguir, e, assim, controlar e punir a violência e o abuso praticados intencionalmente por alguns agentes, dos erros cometidos pelos mesmos.

A fim de alterar esse quadro, o Superior Tribunal de Justiça, deveria criar um curso de formação e não colocando em pratica os cursos de reciclagem para os seus agentes. Que como já foi dito para cumprir a lei art. 26 da Lei nº- 11.416, de 15.12.2006.

Com o objetivo de fazer servir como referência teórico-metodológica para orientar o planejamento e avaliação das atividades formativas dos profissionais e órgãos de área de segurança pública. Sua utilização fomenta orientações e reflexões pedagógicas, contribuindo para a efetividade do desempenho profissional e institucional.

O Superior Tribunal de Justiça deveria ter uma proposta de reforma curricular, intitulada *Currículo Integrado de Formação do Agente de Segurança*, que tem por objetivo contemplar a unificação do conhecimento do Agente e, portanto, a sua aplicação tanto à Agente de Segurança Judiciária como os Inspetores de Segurança.

Muitos dos Agentes do quadro hoje nunca fizeram curso de formação profissional para exercer a sua atual função de Agente de Segurança Judiciária ou são oriundos dos quadros de Agente de Vigilância, que foram transformados em Agente de Segurança. Vale também resaltar neste por menor que, alguns agentes de Vigilância não tinham o grau de instrução para serem Agentes de Segurança Judiciária, ou seja, ter o segundo grau completo.

Com isso estes Agentes colocam em risco o quadro funcional e a sua própria integridade física, por falta de um treinamento específico para atuar na área de segurança.

O STJ poderia utilizar-se da SENASP com sua escola virtual destinada aos profissionais de segurança, com o objetivo de viabilizar o acesso a cursos em diferentes áreas e assuntos. Outra iniciativa de enorme importância poderia ser o credenciamento de Instituições de Ensino Superior para a promoção de cursos de especialização ou formação.

A formação de agentes de segurança no Brasil há muito, carrega a ideia de “treinamento”, através do qual se aplica uma padronização de condutas, impregnadas por uma ideologia marcadamente repressiva, a qual retira dos agentes, limitando-os, toda e qualquer capacidade reflexiva diante das situações dinâmicas e múltiplas, características dos conflitos interpessoais.

Todavia, a aplicação da lei não é uma profissão em que se possam utilizar soluções padronizadas para problemas padronizados que ocorrem em intervalos regulares. Trata-se mais da arte de compreender o espírito e a forma da lei, assim como as circunstâncias únicas de um problema particular a ser resolvido.

No atual contexto social, impõe-se a necessidade de alterar essa ideia de treinamento, por ser aplicável apenas a situações previsíveis, rotineiras e repetitivas, passíveis de comportamentos automatizados, e que na imensa maioria das vezes não corresponde com a realidade.

Outro ponto a ser abordado, refere-se á sociedade na qual está inserido o Agente de Segurança. Essa sociedade influencia, direta e fortemente, a sua conduta. Hoje o quadro STJ tem mais de três mil funcionários e quase seiscentos funcionários entre terceirizados e estagiários.

Não raro, nota-se o comportamento ambíguo de parte da sociedade quando, por exemplo, esta, na posição de vítima, tende a exigir do agente de segurança características de onipresença, onipotência e onisciência, e que se comporte de acordo com o estereótipo negativo que marca a instituição – brutal, violenta, arbitrária, corrupta e ilegal –, mas quando na situação de infrator, solicita a indulgência máxima da organização.

Também, conforme destaca Balestreri (1998) “Coisa de Polícia, configura-se um reducionismo dizer que a polícia tem sido violenta, visto que a própria sociedade é violenta. Para o autor, quem exige violência da polícia é a própria sociedade”.

Mas, quando o Agente não se comporta como um bom profissional, como um “especialista” em segurança, deixando-se manipular e por ele exteriorizar a sede de vingança social, se não estiver consciente de sua missão para a qual lhe foi outorgada, será ele a primeira vítima da ciranda de violência e da discriminação da própria sociedade que o deseja para o ‘serviço sujo’ mas que, depois, não aceita facilmente conviver com ele.

Essa manipulação é exercida de forma sutil, mas extremamente insidiosa.

O justo anseio, mas desesperado e irracional por segurança, pressupõe que a falta de segurança se dá em razão da falta de “energia”. O Agente de Segurança não pode sentir-se “herói” ou “justiceiro”, e atender ao clamor público que considera o sistema ineficaz e ineficiente.

Esta é uma preocupação com a qual o STJ e os Agentes de Segurança Judiciária devem ater-se, para que, por exemplo, modelos de policiamento predial possam ser implantados, sem que haja a preocupação e o questionamento quanto à discricionariedade das decisões dos Agentes de Segurança.

Um argumento muito utilizado pelos Agentes para justificar o descumprimento daquilo que a Lei estabelece é que, “quando se vai para os postos de serviço”, “no calor dos acontecimentos”, as reações são outras. Isto é, a presença do perigo colocaria em risco o discernimento necessário para o uso da autoridade, por força da precariedade da formação que é dada.

Com isto, conclui-se que a adesão dos Agentes às normas legais varia de acordo com o perigo a que os mesmos são expostos, e que, para tanto, não dispõem de preparo para agir e se defender. Quanto maior a insegurança que paira sobre a cabeça de um agente no momento de sua atuação, maior a possibilidade de erros.

A grande maioria das pessoas entende a importância da vida humana, e apesar de radicalismos não serem simpática à maioria dos povos desenvolvidos, é possível afirmar, sem preocupações com censuras, que a vida humana é a coisa mais importante que existe. Não entregamos nossas vidas aos cuidados de profissionais despreparados. De fato, só nos prestamos a uma intervenção cirúrgica sob a tutela de um profissional com aproximadamente uma década de atividade acadêmica, ou só embarcamos em uma aeronave comercial pilotada por indivíduos que gozam de mais de mil e quinhentas horas de voo. Não há razão para que seja diferente na área de segurança.

Diante de todo o contexto, torna-se imperioso uma teorização mais acadêmica, mais científica, e que os Agentes tenham capacidade e discernimento para refletir de forma racional em suas atividades diárias, não se vendo obrigados e limitados a agir sob os anseios equivocados da sociedade, ou estritamente às políticas públicas tendenciosas.

Esta formação objetivaria capacitar os Agentes para o desempenho de suas funções em total obediência aos preceitos legais como marco delimitador e balizador de suas ações. Além disso, visaria prepará-los para atuar com responsabilidade e bom senso, compreendendo a importância do seu papel dentro do Superior Tribunal de Justiça, onde se deve destacar sua habilidade em administrar conflitos acima de tudo.

Enquanto que, em todas as estruturas corporativas já não se isola do trabalho o saber, nas forças de seguranças brasileiras ainda não se observa esse sistema, de forma que

aos Agentes é conferida quase nenhuma ou uma incorreta qualificação. Por conseguinte, haverá pouca possibilidade de pensar, refletir, criticar e decidir qual, quando e como agir de maneira eficaz, legal e profissional.

Contrariamente à percepção da maioria das pessoas, a manutenção da ordem (entendida no contexto social contemporâneo como paz social), um dos objetivos principais do Agente de Segurança, é uma combinação de ferramentas, procedimentos e conhecimentos teóricos, traços de uma organização de trabalho.

Esta política de segurança está diretamente relacionada á outra problemática que se observa na estrutura da segurança, referente à formação do Agente, que é o abuso do uso legal da força proporcionado às organizações de segurança para assegurar o cumprimento de seu dever ou para defender-se, e é previsível em situações nas quais a autoridade e a simples iminência de seu uso não se fazem suficientes.

A discussão da administração legal e legítima da força, isto é, dos mecanismos de produção de obediência, e dos debates para o seu aprimoramento em conformidade com um Estado Democrático de Direito, têm permanecido numa zona cinzenta, quase nunca abordada.

Neste contexto de precariedade institucional, os agentes e o quadro funcional são instados a desconhecem as regras do jogo democrático do uso da força e da expectativa de seu emprego, favorecendo comportamentos improvisados, imprevisíveis, oportunistas, discriminatórios e violentos tanto dos primeiros quanto dos segundos. (...) Não seria imprudente dizer que uma parte dos atos excessivos praticados pelos Agentes resulta menos da intenção deliberada de produzir abusos, e mais da ignorância e da falta de padrões objetivos de atuação. (SOARES, 2006)

Esse uso da força (ameaça incluída), conforme ressalta Jacqueline Muniz, Domício Proença Júnior e Eugênio Diniz, em *Uso de Força e Ostensividade na Ação Policial* (1999), onipresente em toda ação policial, respalda a autoridade de polícia, ou seja, é inseparável de todas as suas ações, ainda que permaneça como mera possibilidade na maioria dos casos.

Ainda, sustentam os autores, que a força não é um recurso presente exclusivamente de forma episódica e pontual, isto é, naqueles eventos propriamente repressivos como os “confrontos armados”, os crimes “violentos” em andamento, etc.

Isto porque, no momento de interação com o quadro funcional, a perspectiva do uso da força, se necessário, está posta por antecipação. É isto que faz com que o funcionário “chame a segurança”.

Entretanto, o uso legal, legítimo e profissional da força se perde quando se considera equivocadamente que qualquer situação consiste, a priori, em uma manifestação de violência, e para tanto necessita do pronto emprego da força.

Quando conhecedora dos direitos e liberdades dos cidadãos, e quando preparada técnica e psicologicamente, a segurança passa a desenvolver um sentimento de autoestima e uma confiança natural no exercício do seu poder.

Os meios de constrangimento sobre um indivíduo são justificados pela necessidade de garantir a convivência pacífica dos membros das comunidades, os seus direitos cívicos e as suas liberdades fundamentais, e nunca poderão ofender a dignidade humana, devendo estar subordinados aos princípios da necessidade, da proporcionalidade e da adequação.

As questões legais e éticas ligadas ao uso da força devem ser mantidas sob constante avaliação. Por isso, em uma dada situação fática de uso da força, pode-se chegar à conclusão de que as implicações negativas não são equiparadas à importância do objetivo legítimo a ser alcançado e, assim, deve ser abstraída.

De fato, o que está em jogo é exatamente a capacidade de a segurança dispor de um acervo de conhecimentos e técnicas que qualifiquem e orientem a ação do agente de ponta, permitindo-lhe ponderar acerca da iminência e do efetivo uso da força física, ou da arma de fogo, ou de equipamentos “não letais” numa dada ocorrência. (MUNIZ, 1999).

4 UTILIZAÇÃO DA ARMA DE FOGO

Nas razões apresentadas pela Organização das Nações Unidas, quando da elaboração do tratado sobre Princípios Básicos do Uso da Força e da Arma de Fogo, considerando que o trabalho dos funcionários responsáveis pela aplicação da lei representa um serviço social de grande importância devendo-se manter e aperfeiçoar as condições de trabalho, que a ameaça à vida e à segurança desses funcionários deve ser considerada como uma ameaça à estabilidade da sociedade no seu todo, que esses funcionários têm um papel essencial na proteção do direito à vida, à liberdade e à segurança da pessoa, que esses funcionários só podem utilizar a força quando for estritamente necessário e somente na medida exigida para o desempenho das suas funções, os Governos e os organismos de aplicação da lei devem adotar e aplicar regras sobre a utilização da força e de armas de fogo contra as pessoas, manter sob permanente avaliação as questões éticas ligadas à utilização da força e de armas de fogo, desenvolver um leque de meios tão amplo quanto possível e habilitar esses funcionários com diversos tipos de armas e munições. (Gabinete de Documentação e Direito Comparado/ Portugal, 2008).

O recurso às armas de fogo configura-se nos dias atuais um ponto que merece especial atenção e de extrema importância, amplamente debatido por organizações policiais de outros países e por organizações de Direito Internacional Humanitário.

As armas de fogo são, por natureza, instrumentos capazes de produzir lesões letais, independente da perícia de quem as use. E é por isso que deve ser consideradas um recurso excepcional de coação, só podendo ser utilizadas quando estiverem esgotados todos os demais processos persuasivos e coercivos.

“Ao usar uma arma de fogo, o infrator considera apenas os seus próprios interesses” Na função policial, por outro lado, o emprego de armas de fogo é considerado uma medida extrema. (...) O policial deverá ter sempre a preocupação com a segurança do público, com a sua própria segurança e com a sua responsabilidade com a integridade física e a segurança do infrator nos moldes da lei.” (Instituto de Segurança Pública, 2008)

O direito à vida é protegido por lei, e, por isso, não podem os agentes de segurança usar armas de fogo contra os indivíduos, inclusive aqueles suspeitos de terem transgredido a lei, exceto em legítima defesa de si ou de terceiros.

E, ainda, conforme ensina o Código de Conduta para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei, alguns princípios devem ser seguidos quando do momento da utilização desse instrumento de produção de obediência (arma de fogo): avaliação cuidadosa da situação; utilização residual, isto é, só se outros meios não violentos se revelarem insuficientes ou ineficazes; utilização moderada, proporcional e reduzida ao mínimo necessário, no sentido de haver uma proporcionalidade entre a gravidade da infração e o objetivo a alcançar; esforço para reduzir ao mínimo os danos e lesões e para preservar a vida humana; assistência às pessoas atingidas e comunicação aos familiares; elaboração de relatório, em caso de morte ou lesão; previsão penal e punição do uso abusivo ou arbitrário.

Contudo, nos dias atuais, o confronto deixou de ser uma circunstância eventual (um recurso utilizado somente em último caso) e indesejável da atividade do agente de segurança, e tornou-se um fim em si mesmo, quase uma meta.

Essas políticas, que se baseiam exclusivamente no combate ao crime (e ao criminoso), se sustentam por serem mais fáceis de apresentar estatísticas (embora estas não representem necessariamente a realidade) e de o público notar suas ações, embora, por vezes, estimulem à produção falsa e ilegal de resultados.

Qualquer proposta de remodelação da segurança do tribunal, aperfeiçoamento tecnológico ou redistribuição do agente, são avanços necessários para atenuar o atraso do sistema de Segurança em relação a países desenvolvidos, mas insuficientes para consumir o desejo de uma política de segurança eficaz e eficiente, e profissional. Deve-se somar a isto, a qualificação da formação dos profissionais a fim de buscar conciliar legalidade e legitimidade das ações dos agentes, além de assegurar a submissão dos agentes às regras do Estado Democrático de Direito. Nenhum programa de modernização será suficiente se a mão de obra não for capacitada para tanto.

É preciso, também, quanto aos agentes, ter uma preocupação no momento da seleção para o ingresso no STJ como Agente de Segurança Judiciária.

Conforme dispõe o documento Princípios Básicos sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo, elaborado no Oitavo Congresso das Nações Unidas para a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes, no que tange às “Habilitações, Formação, e Aconselhamento”, é de suma importância os Agentes de Segurança ser selecionados de acordo com procedimentos adequados e, possuindo qualidades morais e aptidões psicológicas

e físicas, receberem formação e treinamento, submetendo-os, ainda, periodicamente a avaliação.

A autorização para o emprego da força, e, em especial, da arma de fogo, o direito de cercear a liberdade de ir e vir de um indivíduo, ou de proceder a uma abordagem exercem irresistível atração ao delírio onipotente. Desta forma, os processos de seleção devem tornar-se cada vez mais rígidos.

Todavia, o que se vê é que diferente de algumas profissões para se ingressar na maioria dos quadros de segurança, não se exige diplomas, grandes conhecimentos acadêmicos e técnicos, e, ainda, os processos de investigação social, onde se busca a vida pregressa do candidato para ver se ele se adéqua aos requisitos exigidos pela profissão nem sempre são concluídos adequadamente.

Para agravar esse quadro, não há o concurso de ingresso às carreiras de Agente de Segurança, limitado por simples prova de caráter eliminatório a fim de fazer obedecer o número restrito de vagas disponíveis, os candidatos não recebem nenhuma, conforme já destacado, formação e incapaz de preparar os agentes adequadamente para exercer suas atribuições. Salvo por situações excepcionais, eles não terão outra formação profissional até a sua aposentadoria.

Essa realidade acaba contribuindo para reforçar aquela ideia de que a “formação” se dá na prática, no cumprimento diário de suas atividades. Os postos de serviço se transformam, nos dias atuais, em verdadeiras escolas.

O excessivo empirismo com o qual os agentes de segurança do passado agiam diante dos conflitos interpessoais deve dar lugar a uma atuação profissional calçada em procedimentos, princípios e responsabilidades previamente definidos e claros, a fim de minimizar os riscos.

5 PAPEL DO AGENTE

Nas sociedades contemporâneas, o Agente de Segurança configura-se, antes de qualquer coisa, como um cidadão, e é nessa cidadania que deve nutrir sua razão de ser. Contudo, esse Agente de Segurança por sua condição, isto é, por emblematizar as suas atividades diárias, configuram-se como um cidadão qualificado.

Por outro lado, sendo a autoridade mais comumente encontrada, e de maior acesso, tem a missão de ser um “porta-voz” popular. O impacto sobre a vida dos indivíduos e na paz social, exercido por esse cidadão qualificado influencia, diretamente no bem ou no mal-estar da comunidade.

Contudo, há que se destacar que muitas pessoas, no Brasil, têm uma relação ambígua com a área de segurança, uma mistura de medo com necessidade de segurança. A segurança é uma repartição que assusta algumas pessoas, e que, por conta disso, os serviços acabam sendo prestados sob uma relação de desconfiança mútua.

O exercício da prática do Agente de Segurança Judiciária, uma das mais complexas atividades profissionais desempenhadas no âmbito do Superior Tribunal de Justiça contemporâneas, carece de sentido, conceito e compreensão tanto por parte do quadro funcional quanto por parte dos próprios agentes responsáveis pela aplicação da lei.

A Segurança Judiciária é, ainda hoje, algo desconhecido para a maioria do quadro funcional. Na realidade, é um paradoxo que, tendo a segurança, por imposição do regimento interno, que defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos do quadro funcional, estes tenham permanecido numa negligente atitude de indiferença perante a natureza, forma e condições da atividade de segurança. O distanciamento existente torna-se gerador de incompreensões, suspeições e preconceitos que afetam o relacionamento entre o Agente de Segurança e o resto do quadro funcional.

No que se refere ao relacionamento dos agentes com o conjunto do quadro funcional e demais prestador de serviço do STJ, cabe ao agente atender as demandas lícitas de todas as partes envolvidas, embora haja uma forte demanda pela atuação ilícita, que ganha mais força quando em um cenário de medo e crise social.

Segundo o Ministro Marco Aurélio Mello diz que “onde há uma vontade sempre existe um caminho”.(Revista Justiça e Cidadania, 2003, pag, 09).

A compreensão do papel de Agente Judiciário vai depender do conceito de dever que se tem. Os conceitos guiam e priorizam a seleção de papéis, e envolvem a concepção do trabalho do Agente. Uma das dificuldades na abordagem das questões propostas neste trabalho reside justamente na falta de um razoável suporte teórico ou se existente ultrapassa os vinte anos, sem atualização. A sociedade sofre transformações constantes porem a segurança não.

Os estudos não acompanharam suficientemente as transformações ocasionadas pela alteração das condições de vida em sociedade, tendendo a fornecer respostas casuísticas. Não existe, quanto às atribuições dos agentes, um pensamento claro e pacífico entre todos.

Esta falta de definição acaba sendo compensada por regras concretas de atuação, mas impede a pré-compreensão do papel que os agentes devem desempenhar numa democracia e não esclarece em que medida esse papel deve ser-lhes exclusivo, comunicar-se a outros órgãos de origem ou ser por eles tutelado ou fiscalizado.

O Poder de Polícia, conforme preceitua Caio Tácito é: "conjunto de atribuições concedidas à Administração Pública para disciplinar e restringir, em favor do interesse público adequado, direitos e liberdades individuais".

A análise do papel do Agente Judiciário requer entender as atribuições como sendo um campo de relações e conflitos sociais permanentes, resultantes da diversidade de pessoas e interesses que nela habitam. Neste contexto, o Agente Judiciário se interpõe, e se espera mesmo que ela se interponha, entre as vontades em oposição ou interesses em conflito, mas somente se essas situações ameçarem a continuidade da paz social implícita no pacto social original, ou seja, somente naqueles problemas que causem dano, ameaça ou medo, ou que possam evoluir para um real distúrbio.

Por sua natureza política, o agente configura-se como o instrumento legal e legítimo do uso da força para administração dos conflitos interpessoais, cujo respaldo advém do contrato social de uma determinada comunidade política. De outra forma, toda segurança é instituída como força a serviço de uma ordem preestabelecida, de um poder legítimo e de representação popular e de sua lei.

As relações do sujeito com o objeto, da pessoa com o mundo e com ela mesma, tem sido “a maneira mais didática para refletir sobre os efeitos emocionais da vida sobre a pessoa”. Algumas pessoas adoecem, devido à maneira desarmônica de se relacionar com o

mundo, enquanto outras, vivenciando as mesmas experiências e contactando o mesmo mundo, são mais adaptadas e sofrem menos. (JUNG, p.13)

A segurança se vê envolvida com os mais graves problemas comportamentais que ocorrem nas áreas do STJ. Muitos dos itens relacionados ao trabalho de segurança estão mesclados à simples desorganização social, colocando os agentes em contato direto com pessoas que representam características extremas: as mais pobres, os desnormalizados, as subculturas criminosas, os etiquetados e etc.

No texto “A Polícia ao serviço dos cidadãos”, elaborado na Conferência Internacional 2004 realizada em Portugal, cita-se o comentário de um juiz canadense sobre o comportamento policial: “Não sou tão ingênuo ao ponto de afirmar que todos os policiais são, em todas as ocasiões, perfeitos cavalheiros”.

O tribunal deve estar sempre vigilante e atento para quaisquer excessos indevidos por parte de um agente na execução da lei. Contudo, devemos ter presente que os agentes, no cumprimento das suas responsabilidades de impor a ordem, são chamados a lidar fisicamente com indivíduos sob a influência do álcool ou de drogas, difíceis de controlar e por vezes perigosos. São alvos de injúrias verbais, de blasfêmias e ameaçados de modo bastante insolente.

Arriscam-se frequentemente a sofrer danos pessoais muito graves. Apesar dos riscos e perigos óbvios que fazem parte das suas funções e que aceitam naturalmente, espera-se que sejam corteses e bem educados, que não usem força excessiva ou desnecessária e que não respondem motivados pela vingança ou temperamento. É óbvio que ser Agente de Segurança requer o mais elevado grau de autodomínio. Espera-se que atuem com uma grande dose de senso comum e discricção. É um padrão elevado. Trata-se de um papel extremamente responsável e vital na nossa sociedade. Tensões e hostilidades fazem parte do trabalho do Agente de Segurança. Os agentes devem como exigência de suas obrigações, deterem pessoas quando estiverem violando as leis, e possivelmente cercear-lhes a liberdade, e levantar elementos a fim de que sejam elaboradas acusações que possam levar à imposição de punições.

No entanto, “uma vez compreendidas nossas reflexões, possa a pessoa corrigir a maneira de se relacionar com o mundo” . (JUNG, p. 18)

Contatos entre agentes e cidadãos muitas vezes são iniciados sob condições carregadas de emoções. Não importa o quão justa, correta, zelosa e íntegra seja o agente ao

cumprir suas responsabilidades, suas ações estão sempre propensas, predispostas a sofrer com a inconformidade e a ira das pessoas contra quem ela precisa tomar providências. Para tanto, os agentes devem ser conscientizados de todos os riscos aos quais serão expostos, e devem ser preparados e equipados para responder adequadamente a isso.

“Quando nos esforçamos demasiado por penetrar noutra pessoa, descobrimos que a impelimos para uma posição defensiva e que ela cria resistências porque, nos nossos esforços para penetrar e compreender, ela sente-se forçada a examinar aquelas coisas em si mesma que não desejava examinar. Toda a gente tem o seu lado obscuro que - desde que tudo corra bem - é preferível não conhecer”. (JUNG, 2003, p. 24)

A percepção social do crime e do perigo, qualquer que sejam as realidades, exerce uma pressão cada vez maior, e muitas vezes disparem, para que o agente responda. E, quanto mais os Agentes de Segurança, por meio de seus administradores, sentirem essa pressão, mais provável será que o imediatismo dessa pressão vá destruir as possibilidades de redirecionar os recursos humanos (agentes de segurança) para programas inovadores e mais eficazes.

Assim, o trabalho do agente de segurança não pode ser visto como uma mera obrigação de resultados a serem alcançados. A obsessão pelo resultado imediato, e este resultado devendo ser obtido a todo e qualquer custo, pode conduzir às arbitrariedades e ilegalidades. O aumento da eficácia de ações não pode, em caso algum, fazer-se à custa do sacrifício dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos. Assim, é necessária conciliar a operacionalidade da segurança com a preocupação de não fazer perigar os direitos dos cidadãos.

“Também chamada de psicologia industrial, a psicologia do trabalho visa a utilização, a conservação e o aprimoramento dos recursos humanos da indústria, desenvolve e aplica princípios e métodos psicológicos relativos ao aumento da produção, ao incremento da satisfação e ajustamento pessoal, e ao melhoramento das relações humanas dentro da comunidade de trabalho”. (FADIMAN, 2004, p. 215).

Antes de abordar o assunto formação do Agente de Segurança Judiciária propriamente dita, é preciso entender a lógica de ingresso no Superior Tribunal de Justiça, a qual possui uma forma de entrada, através de concurso público, exigindo apenas o ensino médio completo do candidato, ou para inspetor de Segurança, exigindo do candidato o ensino superior completo, preferencialmente em Direito.

Quanto à seleção, cabe a uma empresa contratada por licitação pública, condicionado à autorização do Poder Judiciário para a realização de concurso público, aplicar os testes e exames físicos e psicotécnicos, com a exigência de habilitação nas categorias C e D.

No que se refere ao conteúdo que deveria ser passado para os futuros Agentes de Segurança, a criação de grade curricular do Curso de Formação de Agente de Segurança Judiciária. Com Disciplinas Curriculares (Fundamentação Geral, Instrumentais, Complementares e Operacionais) e em Complementação de Ensino (Estágio Prático Operacional e Serviços Internos).

Ainda disciplinas de Direitos Humanos e Conduta Ética; com debate conceitual e prático sobre Segurança Pública; entre outras como disciplinas de cunho humanístico como sociologia, criminologia e filosofia, as quais possibilitariam uma maior compreensão do mundo contemporâneo, seus problemas e vicissitudes; e, até mesmo, da ínfima abordagem sobre a legislação brasileira. Ter noções sobre Legislação Penal, de Trânsito, Ética, Direitos Humanos e Direito da Criança e do Adolescente. Seria um módulo de Ensino Profissional. Uma discussão acerca de seu conceito e seus pressupostos, assim como também não dispõe de uma abordagem científica nem de pesquisas realizadas na área, evidenciando, mais uma vez, a carência nestes assuntos.

Atualizar as normas já existentes e disponibilizar mais ferramentas para orientar as práticas dos agentes.

É preciso ressaltar, ainda, que nos últimos anos as alterações que os cursos sofreram nos seus currículos foram influenciadas por questões políticas e pessoais, interferências estas apenas conjunturais e nada pedagógicas, produzindo uma ausência de diretriz para os cursos de formação.

Por tudo isso, ficou evidenciado a insuficiente atenção dos administradores e do Superior Tribunal de Justiça no que refere à formação dos agentes aplicadores da Lei, principalmente quanto à categoria de Agentes de Segurança, que se encontram na ponta da lança e que enfrentam o dia-a-dia da atividade, em implementar e valorizar um adequado sistema de ensino e de processo de formação dos agentes, o que culmina no sentimento generalizado de busca de uma auto qualificação, o que os agentes entendem ser o necessário para responder às demandas que surgem para eles.

“O modo como as empresas gerenciam as pessoas passa por alterações em todo o mundo. Essas alterações ocorrem pelo fato da gestão de pessoas se basearem em modelos inadequados, modelos tradicionais que não atendem mais as necessidades das empresas e das pessoas”. (DUTRA, 2008).

Hoje muitos procuram cursos por conta própria, para exercerem sua função com um menor risco. Porém, na sua maioria tal não é realizado em virtude de serem cursos de alto custo.

“O desafio em relação à era do conhecimento é a quebra de paradigmas, pois a gestão de pessoas ainda se baseia em modelos inadequados, em pressupostos que eram utilizados na era industrial”. (VERGARA, 2008).

Debater um Plano de Carreira efetiva para o Judiciário Federal, prioridade da Fenajufe para o próximo período, passa por debater cada atividade da carreira e suas peculiaridades. A atividade de Segurança Judiciária, pelo engajamento dos Agentes de Segurança na discussão e pelos avanços conquistados por este setor no último PCS, tem sido pauta de diversos encontros, onde questões como a reestruturação da segurança judiciária, a formação, treinamento e qualificação, é pauta continuada. A Gratificação de Atividade de Segurança veio propor alternativas para equacionar estes problemas em médio prazo, mas já se pode vislumbrar que, sozinha, não será capaz de solucioná-los.

“Cabe então descobrir qual é o modelo de gestão capaz de responder satisfatoriamente a este novo cenário, uma nova maneira de gerenciar e com o foco nas pessoas e no conhecimento. Onde o diferencial competitivo será o modo que as organizações irão gerenciar, capacitar e desenvolver o conhecimento de seus funcionários”. (GRAMIGNA, 2007)

O maior mérito da GAS, porém, além do adicional pecuniário, foi o reconhecimento e a valorização do serviço público indispensável prestado pelos Agentes de Segurança, em contraponto ao avanço das terceirizações e do desvio de função. Em todo o país, servidores da área de segurança judiciária, desviados de suas funções estão a ela retornando, pondo em cheque as terceirizações no setor e abrindo espaço para o efetivo exercício de técnicos e analistas judiciários, nas importantes tarefas onde antes atuava um Agente desviado de função. Este movimento de retomada das atribuições de segurança exigirá das administrações maciços investimentos em formação e capacitação no setor, pra além da previsão legal do PCS quanto à reciclagem. Além disso, a reestruturação dos setores de segurança tornou-se indispensável para suportar a retomada, de forma profissional, dos serviços de segurança em seu espectro mais amplo, o que já está ocorrendo em alguns tribunais. Nesse processo, com a profissionalização da segurança judiciária, sai ganhando todo o judiciário e seus usuários.

Além da gradativa implementação da GAS, a segurança judiciária passa por outra transformação de peso, que diz respeito à efetividade do porte de arma.

Gradativamente, o desarmamento dos responsáveis pela Segurança do Judiciário Federal, imposto pelo estatuto do desarmamento, vai sendo revertido por resoluções das administrações que, apesar de inicialmente mostrarem-se desnecessariamente restritivas, iniciam um processo de retomada para o próprio poder judiciário da incumbência e da responsabilidade de resolver quando e em que situações seus agentes podem ou devem portar armas, no estrito cumprimento do dever legal.

O treinamento e a capacitação desses Agentes é um cuidado que os tribunais estão, acertadamente, levando ao extremo do profissionalismo e da legalidade. Completando este quadro de avanços, está pronta para ser votada, no congresso nacional, a PEC 358, que possibilitará aos Tribunais organizar a sua polícia própria.

A futura Polícia Judicial será uma realidade no próximo período, prendendo a atenção daqueles que, assim como os Agentes de Segurança, acreditam que sua estruturação trará não só a evolução do cargo de Agente de Segurança, mas também o definitivo aprimoramento da segurança judiciária e um avanço na garantia da exiguidade e exequibilidade das decisões judiciais.

Nesse quadro, colidem as discussões sobre Plano de Carreira e Polícia Judicial. Ambas de vital importância para os Agentes de Segurança. E é nesta hora que nosso segmento não pode abrir mão da discussão, de forma responsável e profissional, sobre o futuro da segurança judiciária. Mas somente responsabilidade e profissionalismo não bastam. Apesar das atribuições diferenciadas e da prerrogativa das atividades de policiamento armado, devemos ter a capacidade de nos enxergar dentro do contexto de uma categoria maior, como servidores de um poder.

CONCLUSÃO

O treinamento é uma experiência que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de desempenhar um determinado cargo. Ele envolve uma mudança de habilidades, conhecimentos, em como eles trabalham, em suas atitudes perante o seu trabalho ou em suas interações com os colegas ou superiores.

De acordo com Boog (1999) o treinamento quando bem definido é favorável para o desenvolvimento educacional da empresa. Nele as pessoas aprendem e aplicam seus conhecimentos, visando atingir objetivos específicos e predefinidos de interesse mútuo. O processo formal de educação dentro da empresa é chamado de treinamento.

O treinamento é a atividade responsável que se dedica à transmissão de conhecimentos objetivando suprir deficiências, estimular e desenvolver habilidades, potencialidades visando a um crescimento tanto no aspecto profissional, cultural do indivíduo como da empresa, no que tange à obtenção e manutenção de uma mão de obra mais qualificada e preparada para assimilar e superar desafios. Este conceito necessariamente implica uma mudança de atitudes e de comportamentos. A própria evolução da administração de recursos humanos nos dá uma ideia bem clara disto, em que pese à necessidade de mantermos uma preocupação constante quanto aos fatores formais e motivacionais do homem.

Na prática costuma-se diferenciar o treinamento do desenvolvimento profissional. Na verdade, esta diferenciação é conceitual e sutil, pois se prende mais ao enfoque dado e ao seu período de abrangência.

Conclui-se desta maneira, que o funcionário que passa por um bom treinamento adquire novos hábitos, conhecimentos e habilidades no âmbito profissional. Atividades como elaboração de relatórios, manipulação de instrumentos e técnicas não são estáticas e seus executores, da mesma maneira, vão se transformando para sempre, lidar da melhor maneira com essas formas de trabalho.

Percebe-se também que treinamento e desenvolvimento de pessoas podem colaborar muito com o STJ na produção, já que quando implementado de maneira correta, um programa de treinamento interfere na qualidade de produtos e serviços, na segurança dos Agentes de Segurança, na diminuição de retrabalho e conseqüentemente nos custos par o STJ, fatores estes ligados á produção.

A partir do estudo percebe-se que o treinamento deve ser uma resposta lógica a um quadro de condições humanas e novos requisitos para a sobrevivência e crescimento do Agente de Segurança Judiciária no STJ, a eficácia deste treinamento torna-se mais significativo quando considerados em conjunto com mudanças no ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Luiz César G de. **Gestão de Pessoas**, São Paulo: Atlas 2008.
- BALESTRERI, Ricardo Brisola. **Direitos Humanos: Coisa de Polícia**. Passo Fundo RS: CAPEC, Paster Editora, 1998.
- BAYLEY, David H. **Padrões de Policiamento**. SP: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.
- BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD)**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.
- Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: Novembro 2010.
- BARRETO, Yara. **Como Treinar sua Equipe**. Rio de Janeiro. Qualitymark. 1995.
- BRETAS, Marcos Luiz. A Polícia carioca no Império, **Revista Estudos Históricos**. Rio de Janeiro, vol. 12, n. 22, 1998, p. 219-234.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**- Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CARUSO, Haydée; MUNIZ, Jacqueline; BLANCO, Antônio Carlos Carballo. **Polícia, Estado e Sociedade: Práticas e Saberes Latino - americanos**. RJ: Publit Soluções Editoriais, 2007.
- CARVALHO, Carlos Eduardo Yegros; FERRAZ, Cláudio Armando. **Manual de Uso de Armas de Fogo**. Coleção Instituto de Segurança Pública. Série manuais de procedimentos. Rio de Janeiro, v.10, 2008. 63
- CERQUEIRA, Carlos Magno Nazareth; DORNELLES, João Ricardo W. **A Polícia e os Direitos Humanos**. RJ: Freitas Bastos Editora, 1998.
- DAURA, Anderson Souza. **Inquérito Policial: competência e nulidades dos atos de polícia judiciária**. Curitiba: Juruá Editora, 2008.
- FADIMAN, James; FRAGER, Robert. **Teorias da personalidade**. São Paulo: Harbra, 2004
- JUNG, C. G. **Psicologia do Inconsciente** - Ed. Vozes, 2000
- _____. **Estudos sobre o simbolismo de si mesmo** - Ed. Vozes, 1999
- _____. **Civilização em Transição** – Ed. Vozes, 2001
- LIMA, Roberto Kant de. **Direitos Civis, Estado de Direito e “Cultura Policial”: A formação policial em questão**. RJ: 1997.
- _____. **Ensaio de Antropologia e de Direito**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.
- MIRANDA, Ana Paula Mendes de; NASCIMENTO, Nívio Caixeta do; MELLO, Kátia Sento-Sé. **Segurança Pública, Segurança Social e Segurança Humana**. Coleção Instituto de Segurança Pública. Rio de Janeiro, 2006.
- DORNELLES, João Ricardo W. **Conflito e Segurança: Entre Pombos e Falcões**.

Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

FERRAZ JR., Tercio Sampaio. **Interpretação e estudos da Constituição de 1988**. São Paulo: Atlas, 1990.

FERREIRA, Marcus. **Áreas Integradas de Segurança Pública**. Coleção Instituto de Segurança Pública. Rio de Janeiro, 2006.

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

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de Direito Penal – Parte Geral**. SP: Editora Atlas, 2005.

MIRANDA, Jorge. **Teoria do Estado e da Constituição**. RJ: Editora Forense, 2002.

MONJARDET, Dominique. **O que faz a Polícia: Sociologia da Força Pública**. SP: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 19. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MUNIZ, Jaqueline, Integrante do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, exerceu as funções de diretora da SENASP - Ministério da Justiça(2003); Coordenadora Setorial de Segurança Pública, Justiça e Direitos Humanos (2002) e Diretora da Secretaria de Segurança Pública (1999) do Governo do Estado do Rio de Janeiro.

RÉUS, C. **Proposta para implantação do programa de qualidade no serviço público – PQSP Secretaria de Estado da Administração e Previdência**. 2002. 71 p. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) Instituto de Ciências Sociais do Paraná, Fundação de Estudos Sociais do Paraná, Curitiba, 2002.

ROVER, C de. **Para Servir e Proteger: direitos humanos e direito internacional humanitário para forças policiais e de segurança**. Genebra: CICV, 2005.

SILVA, Jorge da. **Segurança Pública e Polícia: criminologia crítica aplicada**. RJ, Editora Forense, 2003.

SHINYASHIKI, Roberto. **A revolução dos campeões**. Rio de Janeiro: Gente, 1998.