

O PAPEL INSTITUCIONAL E ESTRATÉGICO DA CAPELANIA MILITAR

Gisleno Gomes de Faria Alves²⁷

Resumo: Estudos sobre a Espiritualidade no Ambiente de Trabalho revelam que atividades como as realizadas pela Capelania Militar cooperam significativamente com os resultados pretendidos pelas organizações. Para se identificar possíveis contribuições da Capelania Militar para a Corporação - PMDF foi traçada uma correlação entre três fontes: 1ª) estudos nas áreas de Administração, Espiritualidade no Ambiente de Trabalho e Capelania; 2ª) a Portaria PMDF nº 790, que dispõe sobre o Serviço de Assistência Religiosa na Corporação e 3ª) o Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022. Como fruto dessa investigação, verificou-se que a Capelania Militar vai muito além da mera reprodução da prática religiosa exercida no meio civil, pois esta exerce, direta e/ou transversalmente, um papel institucional e estratégico relevante para a Corporação, especialmente no que se refere à gestão de pessoas (cultura organizacional, valores, motivação e qualidade de vida), à gestão da imagem da instituição e à difusão de sua filosofia de ação.

Palavras-chaves: Capelania Militar, Espiritualidade no Ambiente de Trabalho, Plano Estratégico.

75

INTRODUÇÃO

O termo capelania pode dizer respeito ao serviço de assistência religiosa e espiritual em uma instituição, bem como a uma área de atuação – militar, hospitalar, escolar, prisional etc. – ou a uma filosofia de trabalho que correlaciona questões religiosas e institucionais. Vieira (2011, p.09) define capelania como “uma espécie de espaço do sagrado, de apoio espiritual e ético e de consolo dentro das instituições que a adotam”. Para Ferreira e Ziti (2012, p. 40), “capelania consiste no trabalho de religioso devidamente qualificado para assistência espiritual a internos de qualquer entidade, seja hospital, prisão, colégio, quartel e outros contextos fechados”.

Nas organizações militares, a abertura para a assistência religiosa e espiritual vem de longa data. Desde a chegada dos Portugueses ao Brasil até o presente momento, as Organizações Militares dispõem desse serviço.

A Capelania Militar é um componente da estrutura da Polícia Militar do Distrito Federal legalmente instituído para prestar assistência religiosa e espiritual, conforme prevê a Portaria PMDF N°790, que, por sua vez fundamenta-se no texto constitucional e em outras leis regulamentares. Em

²⁷ Major Capelão da Polícia Militar do Distrito Federal, graduado em Teologia pela Faculdade Teológica Batista de Brasília, com complementação pela Universidade Luterana do Brasil, e em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília.

termos técnicos, a capelania é a responsável pela Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) da PMDF e deve executar suas atividades com comprometimento institucional e alinhamento com o Plano Estratégico da Corporação (2011-2022).

Robbins (2005, p.389) entende que “a espiritualidade no ambiente de trabalho apenas reconhece que as pessoas possuem uma vida interior, que alimenta e é alimentada por um trabalho com significado, realizado dentro do contexto de uma comunidade”. Para esse autor, a EAT “remete às discussões sobre temas como valores, ética, motivação, liderança e equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal” (ROBBINS, 2005, p. 390).

Citando Garcia-Zamor (2003), Vasconcelos (2008, p. 20) elenca três aspectos vitais da espiritualidade que são relevantes para o ambiente de trabalho: “(1) reconhecimento e aceitação da responsabilidade individual pelo bem comum, (2) pelo entendimento da interconexão em tudo na vida e (3) pelo ato de servir a humanidade e ao planeta”.

Reportando-se a pesquisas na área, Vasconcelos (2008, p. 55) aponta para a “possibilidade de maximização do capital humano como consequência da orientação à espiritualidade no trabalho”. Essa afirmação encontra guarida na revisão teórica realizada por Reave (2005), na qual analisou mais de 150 estudos, chegando ao seguinte resultado:

identificou elevada consistência entre os valores (em termos de ideais estabelecidos), práticas encontradas em diversos ensinamentos de cunho espiritualizante e valores e práticas empregados por líderes aptos a motivar seus seguidores, a criar um clima positivamente ético, a inspirar confiança, a promover relacionamentos positivos no trabalho e a alcançar metas organizacionais, tais como produtividade elevada, reduzidos níveis de *turnover*, maior sustentabilidade e aumento na saúde dos empregados (REAVE, 2005 apud VASCONCELOS, 2008, p.46).

Os possíveis benefícios da EAT estendem-se à PMDF mediante a ação da Capelania Militar. Para facilitar essa visualização, pesquisas sobre EAT, a Portaria PMDF N° 790 e o Plano Estratégico 2011-2022 serão tratados e correlacionados, numa perspectiva de transversalidade em relação a três processos de gestão organizacional: a Gestão de Pessoas, a Gestão da Imagem e a Difusão da Filosofia de Ação.

A CAPELANIA MILITAR E A GESTÃO DE PESSOAS NA PMDF

É ponto pacífico entre estudiosos da Administração, tais quais Chiavenato (1999) e Robbins (2005), que, dentre as várias áreas e aspectos inerentes à Gestão de Pessoas, encontram-se a cultura organizacional, a motivação e a qualidade de vida no trabalho (QVT). Obviamente, a gestão desses componentes não é a razão de ser da Capelania Militar. No entanto, a seguir, será demonstrada em linhas gerais a sua relação com cada um desses aspectos.

Cultura Organizacional

A cultura organizacional é um modo institucionalizado de pensar e agir, construído historicamente, que exprime a identidade da organização e estabelece um padrão de ação para seus componentes, diferenciando-a de outras organizações. Chiavenato (1999, p.138) considera que “cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhados por todos os membros da organização”. Segundo ele, “toda cultura se apresenta em três diferentes níveis: artefatos, valores compartilhados e pressuposições básicas” (1999, p. 140).

É importante frisar que os valores que compõem a cultura não se tratam de valores impostos, mas sim compartilhados pelos membros da organização. Chiavenato os define como “valores relevantes que se tornam importantes para as pessoas e que definem as razões pelas quais elas fazem o que fazem” (1999, p. 140).

O Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022 pressupõe que “valores são conjuntos de padrões éticos que norteiam a vida cotidiana da organização e a dos seus integrantes” (PMDF, 2011, p.09). Por meio do processo de planejamento estratégico, ficou estabelecido que “são valores da Força Policial Militar do Distrito Federal: a honestidade, a ética profissional, o cientificismo, e o respeito aos direitos humanos” (PMDF, 2011, p.33). Com isso, a Corporação definiu e oficializou os valores que julga ser relevantes e preferíveis para a condução das ações de seus integrantes.

Verifica-se que isso é de suma importância, quando se leva em conta as considerações de Robbins (2005, p. 54) sobre o tema: “os valores representam convicções básicas de que um modo específico de conduta ou de condição de existência é individualmente ou socialmente preferível a modo contrário de conduta ou existência”.

Todavia, apesar da importância da institucionalização estratégica desses valores, ela, por si só, não garante a sua inclusão ou permanência na cultura organizacional, pois é necessário que eles sejam compartilhados pelos seus membros.

É nesse contexto que a Capelania Militar, como veiculadora da EAT, aparece como um elemento importante, tendo em vista que “a questão ética se estende aos valores pessoais – as crenças e atitudes intrínsecas que ajudam a determinar o comportamento individual” (SCHERMERHORN, 2007, p. 51).

Além disso, DAL-FARRA e GEREMIA (2010, p.588) mencionam uma importante ligação entre a espiritualidade e os valores pessoais:

Espiritualidade se refere a um amplo domínio da subjetividade humana, refletindo nos valores e ideais mais preciosos das pessoas, assim como o senso de quem são, as suas crenças, o significado e o propósito de suas vidas junto à conexão que elas estabelecem com os outros e com o mundo em que vivem.

Partindo do pressuposto de que os valores da Corporação definidos no Plano Estratégico - a honestidade, a ética profissional, o cientificismo, e o respeito aos direitos humanos - são compatíveis com

os preceitos bíblicos apregoados na missão religiosa castrense, pode-se concluir que a atuação da Capelania Militar caracteriza um forte instrumento de disseminação e preservação desses valores institucionais.

As NGSAR/PMDF, no artigo 1º, apontam para esse papel institucional:

O Serviço de Assistência Religiosa da Polícia Militar do Distrito Federal (SAR/PMDF) tem por finalidade prestar assistência religiosa e espiritual aos policiais militares, aos servidores civis e suas respectivas famílias, **bem como atender a encargos relacionados com as atividades de educação moral realizadas na Corporação, de acordo com as políticas estabelecidas pelo Comandante-Geral e diretrizes do Subcomandante-Geral** (PMDF, 2012, grifo do autor).

Ao se referir à educação moral do efetivo, o texto em destaque traz à tona o papel da Capelania Militar na difusão de valores positivos. Esses valores fundamentam-se originalmente em princípios religiosos e espirituais e contribuem significativamente para o bem pessoal e institucional.

O artigo 18 das NGSAR/PMDF, que trata das atribuições dos capelães militares, reforça essa concepção:

XV – zelar para que cada integrante da Corporação seja um notório exemplo de respeito, compostura e dignidade para a comunidade local;
(...)
XVIII – promover palestras sobre educação moral, social e religiosa para todos os policiais militares na época de incorporação e nos cursos de formação, mediante prévio entendimento com seus respectivos coordenadores; (PMDF, 2012).

Essa previsão normativa encontra paralelos em empresas privadas e outras organizações. Robbins (2005, p. 390) menciona que há empresas que incluem no treinamento de pessoal “sessões sobre como ser uma pessoa melhor, mais acessível e mais disponível para os amigos, familiares e colegas”.

Dessa forma, evidencia-se que a atividade de educação moral, finalidade da Capelania Militar e atribuição dos capelães, interfere na cultura organizacional, especialmente na dimensão dos valores compartilhados, contribuindo para o alcance do anseio da Corporação de consolidar na tropa os valores já consolidados em seu Plano Estratégico. Tal fato vai ao encontro da afirmação de Robbins (2005, p. 390): “as organizações espirituais se preocupam em ajudar as pessoas a desenvolver e alcançar seu pleno potencial”.

Motivação

O Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022 traz, na perspectiva do Aprendizado e Conhecimento, o objetivo de “promover a motivação dos recursos humanos” (PMDF, 2011, p. 72). Para melhor compreender esse objetivo, faz-se necessário entender o conceito.

“O termo motivação é usado na teoria de gestão para descrever forças dentro do indivíduo que são responsáveis pelo nível, direção e persistência dos esforços empregados no trabalho” (SCHERMERHORN, 2007, p. 311). A motivação pode ser estimulada por recompensas extrínsecas ou

intrínsecas. Para esse autor, recompensa extrínseca é aquela proporcionada por outra pessoa ou situação externa, enquanto a intrínseca é a que ocorre naturalmente durante o desempenho de uma função.

No aspecto intrínseco, há uma forte influência dos valores e crenças sobre a motivação. Schermerhorn (2007, p. 82) aponta para isso ao afirmar que “a cultura interna tem o poder de moldar atitudes, reforçar crenças, dirigir comportamentos e estabelecer expectativas de desempenho, além da motivação para alcançá-los”. Robbins (2005, p. 54) está de acordo, pois considera que “os valores são importantes no estudo do comportamento organizacional porque estabelecem a base para a compreensão das atitudes e da motivação, além de influenciarem nossas percepções” (ROBBINS, 2005, p. 54).

A cultura organizacional, que tem nos valores compartilhados uma de suas bases, pode exercer as seguintes funções:

proporcionar um senso de identidade aos membros da organização; servir como divisor de fronteiras entre uma organização e outra; estimular a estabilidade do sistema social; servir como sinalizador de sentido e mecanismo de controle que orienta e dá forma às atitudes e comportamentos dos funcionários e **favorecer o comprometimento com algo maior que os interesses individuais de cada um.** (ROBBINS, 2005, p.378, grifo do autor).

Em regra, o comprometimento do trabalhador é abordado pelos entes institucionais em um nível considerado mais alto do que o pessoal, já que se tem por pressuposto que a instituição é maior que o indivíduo. A Capelania Militar, ao executar a assistência religiosa e espiritual, leva em conta essa realidade, atuando, porém, em um nível de comprometimento ainda mais alto. Em lugar de sugerir que o bem maior é a própria Corporação e que o comprometimento maior do policial deve ser com ela, a Capelania Militar vai além, ao propagar que o comprometimento com os valores e a missão da Polícia Militar deve ser um desdobramento natural do comprometimento com os princípios de Deus. Sendo assim, esse comprometimento passa a ser com o transcendente, isto é, com Deus.

Dessa forma, a motivação também é trabalhada no nível mais alto, indo além dos fatores de higiene e atingindo profundamente os fatores motivacionais²⁸. Consequentemente, a motivação maior para o trabalho passa a ser o desejo de fazer o melhor para agradar e agradecer a Deus, posto que, nesta perspectiva, a responsabilidade e o senso de realização são caracterizados, em sua base, na relação com algo maior que a pessoa e que a instituição. Isso vai ao encontro da afirmação de Robbins (2005, p. 389) de que “as organizações que promovem uma cultura espiritual reconhecem que as pessoas possuem mente e espírito e que elas buscam sentido e propósito no trabalho realizado”.

Como consequência natural disso, o policial comprometido e motivado dessa maneira terá como preceito fundamental de sua vida pessoal e profissional a excelência: princípio maior perseguido pela

²⁸ Teoria dos dois fatores de Herzberg (1959). Segundo esta teoria, os fatores de higiene (condições de trabalho, pagamento, segurança no trabalho, relações no trabalho, política e administração da empresa) não estão relacionados à motivação para o trabalho, mas provocam desmotivação se não atendidos. Os verdadeiros fatores motivacionais são: o trabalho em si, responsabilidade, senso de realização, reconhecimento e perspectivas de evolução).

Corporação, conforme exposto na Apresentação do Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022 (PMDF, 2011, p. 13).

Na prática, essa conclusão encontra respaldo em vários estudos na área. Ao citar pesquisas que investigaram a relação entre a espiritualidade nas organizações e seu impacto nos resultados corporativos, Robbins (2005, p.392) salienta:

Uma pesquisa realizada por uma importante empresa de consultoria revelou que as organizações que adotaram a abordagem espiritualista melhoraram sua produtividade e reduziram significativamente a rotatividade. Um outro estudo revelou que as empresas que oferecem a seus funcionários oportunidades de crescimento espiritual tiveram um desempenho melhor do que as outras. Outros estudos também indicam que a espiritualidade nas organizações está positivamente relacionada à criatividade, à satisfação no trabalho, ao desempenho da equipe e ao comprometimento organizacional.

O trabalho motivacional pode ser realizado em diversas atividades da Capelania Militar, tanto as de caráter coletivo quanto as individuais. AS NGSAR/PMDF utilizam o termo moral também para designar a motivação do policial militar. No artigo 1º, que trata da finalidade do Serviço de Assistência Religiosa, no § 3º, as Normas determinam: “a assistência espiritual busca elevar o **moral individual do policial militar** e possibilitar seu convívio fraternal e harmonioso, tanto em sua organização policial militar, quanto em seu ambiente familiar e comunitário” (PMDF, 2012, grifo do autor).

Da mesma forma, no artigo 11, inciso X, ao versar sobre as atribuições do capelão-chefe, as Normas estabelecem: “apresentar subsídios aos capelães militares, visando a atualização das atividades desenvolvidas, de forma a **oferecer aos integrantes da Corporação o acompanhamento espiritual e moral**, face aos novos desafios da sociedade” (PMDF, 2012, grifo do autor). O artigo 18, inciso IX, rege que é atribuição dos capelães “contribuir para o **bem-estar moral e disciplinar da tropa em geral**, respeitada orientação prévia da DAP e do Subcomando-Geral” (PMDF, 2012, grifo do autor).

Diante do exposto, percebe-se que a motivação - individual e da tropa – um aspecto considerado de grande relevância pelo Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022, também recebe atenção nas Normas Gerais do Serviço de Assistência Religiosa. Apesar de não ser a responsável pela motivação de pessoal, a Capelania Militar pode contribuir de forma significativa para o processo, o que se confirma também nas pesquisas e estudos sobre a EAT.

Qualidade de Vida no Trabalho

O Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022 estabelece, na perspectiva do aprendizado e conhecimento, com o objetivo de fortalecer o desenvolvimento dos recursos humanos, a estratégia de “desenvolver a melhoria da Qualidade de vida e condições de trabalho do efetivo da PMDF” (PMDF, 2011, p.68). Dentre as iniciativas estratégicas propostas, o Plano recomenda “desenvolver projetos e

ações orientadas à melhoria das condições de saúde e qualidade de vida dos policiais militares, seus dependentes e pensionistas (Programa de saúde da família policial militar)” (PMDF, 2011, p. 69).

Schermerhorn (2007, p. 336) discorre sobre a forma com que o trabalho e as vivências nele podem afetar a qualidade de vida da pessoa:

A maioria das pessoas gasta no trabalho muitas horas por semana e muitos anos de sua vida. O que acontece a elas no trabalho, como são tratadas, e as características do trabalho influenciam a qualidade de vida como um todo. Com frequência nossas experiências no trabalho podem ultrapassar os limites da empresa e afetar nossa vida e as atividades fora do trabalho, do mesmo modo como nossas experiências fora do trabalho podem afetar nossas atitudes e o desempenho no trabalho.

Como a religiosidade e a espiritualidade são aspectos de grande relevância para o ser humano, é de se esperar também que sejam relevantes na determinação da qualidade de vida e, por consequência, na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Nesse sentido, Panzini et al. (2007, p. 109) afirmam que “vários estudos têm apontado a importância da religião/espiritualidade na qualidade de vida”. Esses autores citam as conclusões do estudo de Ferris (2002) em que se investiga a relação entre a espiritualidade e a qualidade de vida (QV):

1) organizações religiosas contribuem para a integração da comunidade, conseqüentemente aumentando a QV; 2) como a frequência/presença em serviços religiosos esteve imperfeitamente associada com QV, outros fatores deveriam estar atuando; 3) a concepção americana de “vida boa” se baseia fortemente em ideais judaico-cristãos; 4) os princípios da religião podem atrair pessoas com disposição para a felicidade; 5) a religião pode explicar um propósito na vida que promova bem-estar” (PANZINI et al., 2007, p. 108).

Uma análise do artigo 18 das NGSAR mostra que o delineamento das competências dos capelães leva em conta a necessidade de melhoria da qualidade de vida e saúde do policial, conforme propõe o Plano Estratégico, pois estende a assistência religiosa e espiritual às mais diversas situações e contextos. A Capelania Militar pode estar presente na vida do policial militar em situação de enfermidade, de luto, de trabalho, de encarceramento, bem como de casamento, batismo, entre outras. Seja no quartel, nas ruas, nas igrejas, nas casas, nos hospitais ou até mesmo em um cemitério ou presídio, a Capelania Militar estará junto ao policial militar e aos seus familiares, promovendo qualidade de vida.

A ideia da Capelania Militar como promotora da QVT é fiel à sua própria história, tendo em vista que ela origina-se de um ato eminentemente assistencial²⁹. Trata-se da dimensão do cuidar pastoral direcionado à promoção da QV no sentido integral. Essa concepção também encontra sustentação na visão holística sobre a saúde do homem, que a considera como bem estar físico, emocional, social, ambiental e espiritual. Em termos mais práticos, pode-se observar que os fatores religiosos têm forte influência no comportamento humano e que os preceitos espirituais geram valorosos dividendos, seja na esfera pessoal, social ou profissional.

Dessa forma, pode-se elencar pelo menos “três” resultados diretos da assistência religiosa sobre a qualidade de vida no trabalho: 1- o bem estar do assistido; 2- a prevenção de atitudes e consequências

²⁹ O termo capelania surgiu a partir de um ato de São Martinho de Tours: dividir a sua capa com um mendigo.

negativas, potencialmente prejudiciais para a pessoa e para Corporação; 3- difusão de princípios e de uma filosofia de vida benéfica, em todos os aspectos, para a pessoa e para a Corporação.

A CAPELANIA MILITAR E A GESTÃO DA IMAGEM DA PMDF

O Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022, ao dispor sobre o norte do planejamento estratégico, esclarece que “o enfoque se concentrará em ações estratégicas da gestão policial militar direcionadas a: (...) – fortalecer a imagem institucional” (PMDF, 2011, p.15). Dentre os nove itens elencados, encontra-se a imagem institucional, o que revela que essa é uma questão preponderante para a Corporação.

Imagem é um termo que pode ser entendido como o conjunto de impressões, crenças e idéias de uma determinada pessoa ou grupo relativas a um objeto. Esse objeto pode ser uma pessoa, uma instituição etc.. No entendimento de Kotler (2006) existem dois fatores que influenciam a imagem: as características objetivas do objeto e as características subjetivas de quem o vê.

Pinho (1990) trata a imagem institucional como identidade corporativa. Para ele, “a identidade corporativa refere-se aos valores básicos e às características atribuídas a uma corporação pelos seus membros, públicos internos e externos” (PINHO, 1990, p. 117).

Com relação ao público interno, o Plano Estratégico estabelece, na perspectiva dos Processos Internos, a seguinte iniciativa: “desenvolver ações de endomarketing” (PMDF, 2011, p. 83). Essa iniciativa visa o fortalecimento da imagem institucional junto aos seus próprios integrantes, os policiais militares.

Obviamente, essa questão refere-se ao negócio da Comunicação Social da Corporação. Todavia, é evidente que a forma com que os policiais militares são tratados e assistidos em suas necessidades influencia sua percepção sobre a PMDF e a construção que fazem de sua imagem. Nesse sentido, a Capelania Militar, enquanto órgão responsável pela assistência religiosa e espiritual, também oferece sua parcela de contribuição.

Isso pode ser compreendido por meio de uma análise muito simples. Ao estar junto ao policial militar ou aos seus familiares, prestando-lhes assistência em momentos difíceis ou compartilhando momentos felizes, o capelão militar o faz como ministro de Deus e como enviado da Corporação. Com isso, configura-se que é a PMDF quem visita o policial no hospital, em seu lar ou em outro lugar, porque se importa com ele. A sensação de conforto e suporte nessas situações gera a percepção de cuidado institucional e interferem positivamente na construção que essas pessoas fazem da imagem da Corporação.

Nesse sentido, Barreto, Thompson e Feitosa (2011, p. 12) consideram que “a EAT se configura como um novo paradigma com o objetivo de humanizar as organizações”. Na mesma linha, Vasconcelos (2008, p. 46) afirma:

acreditamos que, para uma cultura organizacional demonstrar com veemência inclinação à espiritualidade, certamente deverá abraçar valores humanísticos, tais como atenção, bondade, gratidão, qualidade, reconhecimento, respeito, entre outros, e atos de generosidade. A face mais saliente de uma cultura organizacional espiritualizada tem a ver com um ambiente laboral em que predomina a preocupação de colher resultados benéficos tanto para os empregados como para a organização (VASCONCELOS, 2008, p.46).

Mesmo os eventos coletivos realizados pela Capelania Militar nas dependências da Corporação, tais quais os cultos, missas, reuniões, cursos e palestras, têm impacto positivo na imagem institucional, pois suscitam no policial a percepção de liberdade, de reconhecimento de seus valores pessoais e de humanização do trabalho.

Para se discutir o fortalecimento da imagem institucional junto ao público externo, é necessário pontuar mais alguns aspectos. Aaker (1998) avalia que uma marca possui cinco dimensões: lealdade à marca, conhecimento, qualidade percebida, outros ativos da marca e as associações da marca. Esta última está relacionada à imagem mental que a marca estimula e ao seu posicionamento frente à sociedade. Para ele, “o posicionamento é estreitamente relacionado ao conceito de imagem e associação. (...) Uma marca bem posicionada terá uma atraente posição competitiva suportada por fortes associações” (AEKER, 1998, p. 115).

Algumas dessas associações estimulam sentimentos positivos, os quais se transferem para a marca. A exemplo disso, o Centro de Comunicação Social tem veiculado imagens de policiais militares praticando atos de cidadania associadas ao *slogan* “PMDF – muito mais que segurança”.

Cabe ressaltar mais uma vez, que essa é uma ação típica da Comunicação Social. No entanto, tendo em vista que a cultura do nosso país reconhece a prática religiosa e o cultivo da espiritualidade como características benéficas, positivas e ligadas à paz, a Capelania Militar, responsável pela EAT na PMDF, pode contribuir para o fortalecimento da imagem institucional junto ao público externo. Isso pode ocorrer em eventos religiosos com participação da comunidade, seja no ambiente da PMDF ou em outros locais.

Dessa forma, a Capelania Militar mostra-se também capaz de contribuir com a iniciativa estratégica do Plano Estratégico, na perspectiva da Sociedade, de “aumentar a confiança da população em relação à Polícia” (PMDF, 2011, p. 94).

A CAPELANIA MILITAR E A FILOSOFIA DE AÇÃO DA PMDF

O preceito da participação comunitária está na base do Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022. As declarações de missão e visão da PMDF carregam esse princípio. A razão disso é que o Plano estabelece, dentre as políticas corporativas adotadas pela PMDF: “a adoção de estratégias de aproximação com a comunidade, como principal filosofia de gestão bem como a integração com os diversos setores governamentais e da sociedade” (PMDF, 2011, p. 35).

Por essa razão, a filosofia de polícia comunitária permeia o Plano de forma especial, razão pela qual configura, nos aspectos relativos à identidade estratégica da Corporação, como filosofia de ação da PMDF (PMDF, 2011, p.39). Trojanowicz (1994) apresenta um conceito de 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 crime, drogas, medo do crime, desordens físicas e morais, e em geral a decadência do bairro, com o objetivo de melhorar a qualidade geral da vida na área (apud MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2007, p. 459-460).

Ao tratar das dificuldades encontradas pelos Conselhos de Segurança, o Curso Nacional de Multiplicador de Polícia Comunitária propõe uma série de ações para superação desses problemas, dentre as quais, a realização de palestras em igrejas. O Curso menciona, ainda, vários exemplos bem sucedidos do envolvimento de lideranças religiosas e igrejas com a polícia comunitária. Em diversas experiências, as igrejas são citadas entre os principais colaboradores.

A razão desse fato é que as instituições religiosas são entidades com alto grau de penetração na comunidade, pois se constituem em um importante ente formador de opinião que reúne semanalmente um grande público. Apesar de reconhecerem esse potencial, por vezes, as autoridades policiais encontram dificuldades para estabelecer a aproximação com a comunidade eclesial.

É nesse contexto que a Capelania Militar pode oferecer uma importante contribuição. As NGSAR/PMDF apontam como atribuição do capelão-chefe – artigo 11, inciso VII – e dos chefes das capelanias militares – artigo 12, inciso VI: “manter contato permanente com as autoridades eclesiais locais, visando a interação dos eventos religiosos a serem realizados no Distrito Federal” (PMDF, 2012). Essa atribuição resulta em uma rede de relacionamentos e contatos e demonstra que os capelães militares podem atuar como mediadores entre as autoridades policiais e as lideranças religiosas da comunidade, tendo em vista que são integrantes tanto da Polícia Militar quanto do segmento religioso. Ações como essa se alinham ao Plano Estratégico que estabelece como objetivos “Fomentar as estratégias de aproximação com a população do DF” (PMDF, 2011, p. 87) e “Aumentar a confiança da população em relação à Polícia” (PMDF, 2011, p. 96).

Outra contribuição da Capelania Militar se dá no campo da disseminação dos valores e princípios da polícia comunitária. Dentre os aspectos importantes na abordagem dos capelães militares devem-se considerar os princípios teológicos da responsabilidade social da igreja e da dignidade do ser

humano, ambos integrantes, de alguma forma, da filosofia de polícia comunitária. Vasconcelos (2008, p. 141) comenta que “uma gestão espiritualizada é, antes de qualquer outra consideração, uma gestão inspirada em princípios humanísticos”.

O posicionamento da Capelania Militar aqui descrito vai ao encontro do conceito de que “Polícia Comunitária é uma atitude na qual o policial, como cidadão, aparece a serviço da comunidade e não como uma força. É um serviço público, antes de ser uma força pública” (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2007, p. 460). Além disso, mostra-se perfeitamente alinhado ao Plano Estratégico, que estabelece o objetivo de “fomentar o respeito aos direitos humanos e garantias constitucionais” (PMDF, 2011, p. 96) e “estabelecer parcerias com a sociedade civil para fomentar a defesa dos direitos humanos e cidadania” (PMDF, 2011, p. 78).

CONCLUSÃO

A Capelania Militar vai muito além da mera reprodução da prática religiosa exercida no meio civil, pois interfere positiva e transversalmente nos processos de gestão de pessoas (cultura organizacional, valores, motivação e qualidade de vida), de gestão da imagem da instituição e de difusão de sua filosofia de ação: a polícia comunitária. No cumprimento de sua missão, opera no contexto estratégico da Corporação, gerando contribuições que, a despeito dos seus diferentes graus de visibilidade, todas corroboram para o alcance dos propósitos institucionais e estratégicos da PMDF.

Com relação à gestão de pessoas, ela apresenta-se capaz de contribuir com a disseminação de valores positivos, bem como de interferir na motivação e no comprometimento dos trabalhadores, resultando em maior produtividade e qualidade de vida no trabalho. Paralelamente, tem potencial para agregar valor à imagem institucional, tanto diante do público interno quanto externo. E neste aspecto, ela revela-se também como elemento estratégico, já que, além de influir na imagem da Corporação, pode servir como catalisadora de sua aproximação com a comunidade.

Esse potencial institucional é confirmado por pesquisas e estudos sobre a Espiritualidade no Ambiente de Trabalho e converge para diversos pontos elencados no Plano Estratégico da PMDF / 2011-2022.

REFERÊNCIAS

AEKER, David A. **Marcas: Brand Equity – Gerenciando o Valor da Marca**. São Paulo: Elsevier, 1998.

BARRETO, Tiago Franca; THOMPSON, Ana Carolina Rolim Tucunduva da Fonseca e FEITOSA, Marcos Gilson Gomes. *ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO - REVISÃO DOS CONCEITOS, DIMENSÕES E CRÍTICAS. ANAIS DO XXXI ENEGEP*. Belo Horizonte, 2011.

BÍBLIA SAGRADA. **Nova Versão Internacional**. São Paulo: Edições Vida Nova, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campo, 1999.

DAL-FARRA, Rossano André; GEREMIA, César. *Educação em saúde e espiritualidade: proposições metodológicas*. **Revista Brasileira de Educação Médica**. Rio de Janeiro, v. 34, n. 4, Dec. 2010 . Acessado em 05/10/2012. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-55022010000400015>.

FERREIRA, Damy e ZITI, Lizwaldo Mário. **Capelania Hospitalar Cristã: Manual Didático e Prático para Capelães**. São Paulo: SOCEP Editora, 2010.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2006.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Curso Nacional de Multiplicador de Polícia Comunitária**. Brasília: SENASP, 2007.

NÚCLEO DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Manual de Policiamento Comunitário: Polícia e Comunidade na Construção da Segurança** [recurso eletrônico]. São Paulo, 2009. Acessado em 23/10/2012. Disponível em: <http://www.nevusp.org/downloads/down247.pdf> .

PANZINI, Raquel Gehrker et al. *Qualidade de Vida e Espiritualidade*. *Revista de Psiquiatria Clínica*. N° 34, supl 1; 2007, p. 105-115, Tradução: Alexandre Augusto Macêdo Corrêa. Acessado em 23/10/2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34s1/a14v34s1.pdf> .

PINHO, José Benedito. **Propaganda Institucional: Usos e Funções da Propaganda em Relações Públicas**. São Paulo: Summus, 1990.

POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. **Plano Estratégico 2011-2022: Planejando a Segurança Cidadã do Distrito Federal no Século XXI.** Rio de Janeiro: Talagarça, 2011.

POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria N^o. 790, de 10 de JULHO de 2012. **Dispõe sobre o Serviço de Assistência Religiosa e aprova suas Normas Gerais – NGSAR/P MDF.** Brasília-DF, 2012.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHERMERHORN, John. **Administração.** Rio de Janeiro: RTC, 2007.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Espiritualidade no ambiente de trabalho: dimensões, reflexões e desafios.** São Paulo: Atlas, 2008.

VIEIRA, Waldir. **Capelania Escolar – Desafios e Oportunidades.** São Paulo: Rádio Trans Mundial, 2011.