

# A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MILITAR: UMA PROPOSTA DE HUMANIZAÇÃO E DE EDUCAÇÃO PARA DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA

## CONFLICT MEDIATION IN MILITARY PUBLIC ADMINISTRATION: A PROPOSAL FOR HUMANIZATION AND EDUCATION FOR HUMAN RIGHTS AND CITIZENSHIP

Henrique de Souza de Lima Júnior <sup>1</sup>

Oneide Perius <sup>2</sup>

**Resumo:** O objetivo principal deste artigo é analisar teoricamente a viabilidade das experiências de mediação de conflitos junto às instituições militares do país como forma de humanizar e educar para os Direitos Humanos e Cidadania. Não obstante a isso, busca-se também: levantar o estado da arte possível através da legislação existente, dos documentos e pesquisas específicas e comparadas sobre a implementação da mediação de conflitos na administração pública militar; analisar as propostas teóricas e documentais sobre educação em/para direitos humanos, bem como as especificidades em relação à educação em direitos humanos na área de segurança pública e defesa social; e descrever e analisar como ocorrem os processos administrativos na esfera militar estadual.

**Palavras-chave:** Mediação. Direitos Humanos. Polícia Militar. Cultura de Paz. Administração Pública.

**Abstract:** The main objective of this article is to theoretically analyze the feasibility of conflict mediation experiences with the country's military institutions as a way of humanizing and educating for Human Rights and Citizenship. Notwithstanding this, the aim is also to: survey the possible state of the art through existing legislation, documents and specific and comparative research on the implementation of conflict mediation in military public administration; analyze the theoretical and documentary proposals on education in/for human rights, as well as the specificities in relation to education in human rights in the area of public security and social defense; and describe and analyze how administrative processes occur in the state military sphere.

**Keywords:** Mediation. Human Rights. Military Police. Culture of Peace. Public Administration.

- 
- <sup>1</sup> Mestrando em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (UFT/ESMAT). Assessor do Comando da PMTO. E-mail: henrique.oficial@hotmail.com CV: <http://lattes.cnpq.br/4485350860269075> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3246-7911>
  - <sup>2</sup> Doutor em Filosofia pela PUCRS. Professor de Filosofia na UFT (Universidade Federal do Tocantins). Professor no Mestrado Profissional em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (UFT/ESMAT). E-mail: oneideperius@mail.uft.edu.br CV: <http://lattes.cnpq.br/4921088204698607>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0298-9727>

## Introdução

Estamos vivendo um momento de transformação social, política, econômica, ética e de reflexão sobre os paradigmas de gestão nas políticas públicas, bem como na forma de gerir conflitos. As instituições, dessa maneira, estão sendo cada vez mais desafiadas a acompanhar esse amplo movimento de mudanças.

Este estudo baseia-se na necessidade de se promover a dignidade humana nas instituições militares nos Estados – considerados também como “funcionários responsáveis pela aplicação da lei” pelo chamado *código de conduta* adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU, 1979) – visando mediar conflitos na esfera administrativa. Visa também harmonizar o ambiente interno das instituições, e, para isso, esta pesquisa terá como foco o lugar da mediação de conflitos nas Polícias Militares do Brasil, tendo como escopo final propor medidas viáveis à sua realização.

Com isso, o objetivo principal deste artigo é analisar teoricamente a viabilidade das experiências de mediação de conflitos junto às instituições militares do país como forma de humanizar e educar para os Direitos Humanos e Cidadania. Não obstante a isso, busca-se também: levantar o estado da arte possível através da legislação existente, dos documentos e pesquisas específicas e comparadas sobre a implementação da mediação de conflitos na administração pública militar; analisar as propostas teóricas e documentais sobre educação em/para direitos humanos, bem como as especificidades em relação à educação em direitos humanos na área de segurança pública e defesa social; e descrever e analisar como ocorrem os processos administrativos na esfera militar estadual.

## Perspectivas teóricas gerais sobre a mediação de conflitos

Ao debater os aspectos teóricos sobre a mediação de conflitos vamos trilhar pelos momentos históricos relacionados aos direitos humanos e sua evolução a partir de 1948. A mediação de conflitos é considerada uma forma consensual de resolução de controvérsias com previsão desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, passando pela Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 1988, até o advento da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, dentre outros marcos estudados.

O artigo 1º da DUDH faz referência à liberdade e à igualdade entre os seres humanos, bem como nos ensina que todos devemos agir uns para com os outros em espírito de fraternidade, pois somos dotados de razão e de consciência (ONU, 1948). Estabelecem-se, assim, parâmetros gerais que servirão para a mediação de conflitos baseada em valores estreitamente ligados à tradição de defesa dos direitos humanos.

Damasceno (2022, p. 49) leciona que a definitiva afirmação dos direitos humanos no plano internacional surge no fim da Segunda Guerra Mundial a partir da reação aos horrores cometidos durante o maior conflito bélico da história humana. Por conseguinte, o processo de internacionalização dos direitos humanos inicia-se com o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU), cuja Carta foi assinada em 26 de junho de 1945 e tornada lei em 24 de outubro do mesmo ano. Todavia, a defesa e a difusão dos direitos humanos, ocorreu somente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) promulgada em 10 de dezembro de 1948. Estes direitos foram realmente expressos e definidos na votação global da DUDH, onde obteve 48 votos a favor, nenhum contra e 8 abstenções, sendo elas atribuídas aos seguintes países: União Soviética, Ucrânia, Rússia Branca, Polônia, Tchecoslováquia, Iugoslávia, União Sul-Africana e Arábia Saudita (DAMASCENO, 2022).

Por ser um marco histórico, a chamada Declaração Universal dos Direitos Humanos foi aprovada sob a forma de uma resolução e não como um Tratado, o que carecia de uma força legal segundo os tradicionais princípios do Direito Internacional (DAMASCENO, 2022, p. 49). Não obstante a isso, a Carta das Nações Unidas e a Declaração são documentos inter-relacionados, face ao fato que a Carta estabelece, em seu art. 55, que as Nações Unidas favorecerão “criar condições de estabilidade e bem estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos” (BRASIL, 1945).

As Nações Unidas devem promover o respeito e a observância universal dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos. Para tanto, o art. 56 da Carta das Nações Unidas prevê a obrigação dos Estados-membros de promover ações para alcançar os propósitos contidos no art. 55, porém, não definiu o alcance e a definição desses direitos, o que foi realizado através da DUDH três anos depois (DAMASCENO, 2022). Esse raciocínio foi confirmado pelo Preâmbulo da Declaração, onde se observa:

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, (ONU, 1948).

Alves (2022), explica que a ONU incentivou a criação de organismos regionais destinados ao debate sobre temas relacionados à paz, à segurança e à proteção da pessoa humana, e que o continente americano foi pioneiro neste movimento. Houve a preocupação sobre a necessidade de consolidação da proteção internacional dos direitos da pessoa humana. Daí, iniciou-se o processo de criação da Organização dos Estados Americanos (OEA) e suas estruturas. A OEA nasceu na IX Conferência Internacional dos Estados Americanos, em 30 de abril de 1948, em Bogotá - Colômbia, a partir da assinatura da Carta da Organização dos Estados Americanos (Carta da OEA). A partir desse momento, discutiu-se sobre a necessidade dos Estados-membros da OEA organizarem-se em regimes democráticos, que para isso, tivessem como um de seus objetivos centrais o reconhecimento dos direitos indispensáveis à proteção da dignidade humana. A Carta da OEA, bem como a DADDH, ambas assinadas conjuntamente, cumpriram o papel de trazer os primeiros marcos protetivos sobre o assunto à recém-criada organização internacional, direcionando os Estados para a adoção de mecanismos de cumprimento dos compromissos assumidos naquela oportunidade (ALVES, 2022, p. 55-56).

Levando em consideração que a ONU promoveu um novo tempo na realidade da comunidade internacional e a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) consolida-se de um marco político mundial, o Brasil votou a seu favor na Assembleia da ONU de 1948 e a assinou na mesma data de sua proclamação, na data de 10 de dezembro de 1948 (SATHLER, 2022).

Por isso, a nação brasileira fundamenta boa parte das ordens jurídicas da atualidade fundadas na Constituição brasileira de 1988, que em seus princípios fundamentais, declara que o Brasil se rege nas relações internacionais pelo princípio da solução pacífica dos conflitos (inciso VII). O texto harmoniza-se com o preâmbulo da mesma Carta quando se refere à ordem interna e internacional quanto à solução pacífica das controvérsias (BRASIL, 1988).

Ocorre que a partir da Constituição Federal de 1988, a sociedade brasileira vive momentos de evolução com relação aos direitos individuais e coletivos. No artigo 37 da Constituição Federal estão esculpidos os princípios da administração pública, que são: a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência (BRASIL, 1988). Ainda sobre princípios, a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, estabelece as normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta, determinando que “Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência” (BRASIL, 1999).

Portanto, leciona Camilo (2014), há a necessidade de se compreender que na História, “nenhum momento histórico representa a superação de outro”, observa ainda, que são momentos distintos que levam às “conquistas, contrastes, coerências e incoerências próprias”, observando-se o seu tempo e o local onde acontecem (CAMILO, 2014 p.104). Isto é, não se pode cair na armadilha de um entendimento teleológico onde a história é vista como um progresso linear e ininterrupto. Ao invés disso, é preciso levar em consideração o fato de que a dinâmica histórica é carregada de conflitos, contrastes, conquistas e, também, frustrações.

Bem adiante, o nosso país materializou a possibilidade de a administração pública mediar a relação entre particulares como meio de solução de controvérsias, podendo, através da Lei 13.140,

de 26 de junho de 2015, inclusive, possibilitar a realização de autocomposição de conflitos, e assim dispõe:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia. (BRASIL, 2015).

Ainda, a mesma lei dispõe em seu Art. 2º que para a mediação cumprir sua missão, requer o cumprimento de alguns princípios: a imparcialidade do mediador; a isonomia entre as partes; a oralidade; a informalidade; a autonomia da vontade das partes; a busca pelo consenso; a confidencialidade e a boa-fé. Há, também, a previsão legal de que ninguém será obrigado a permanecer em procedimento de mediação.

Sobre a mediação de conflitos, leciona Souza (2014, p.13) que “pode ser definida como a intervenção construtiva de um terceiro imparcial junto às partes envolvidas no conflito, com vistas à busca de uma solução construída pelas próprias partes”. É, portanto, interesse do Estado promover políticas públicas que incentivem a cultura de paz, pois, caso contrário, não haverá solução harmônica frente à burocracia reinante na administração pública, aliada à inoperância notadamente evidenciada nos tribunais.

Voltando à Lei 13.140/15, esta afirma ser a mediação o meio de solução de controvérsias entre particulares no âmbito da administração pública, apresentando-nos seus princípios como: imparcialidade do mediador; isonomia entre as partes; oralidade; informalidade; autonomia da vontade das partes; busca do consenso; confidencialidade e a boa-fé (BRASIL, 2015).

O Manual de Mediação e Conciliação da Justiça Federal (BRASIL, 2019) amplia a quantidade desses princípios a partir de um levantamento realizado com base no art. 166 do CPC, art. 2º da Lei de Mediação (Lei 13.140/15) e pelo art. 1º do Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais do Anexo III da Resolução n. 125/2010, conforme destaca:

Tais princípios são: informalidade, oralidade, confidencialidade, busca do consenso, boa-fé, imparcialidade, independência e autonomia, isonomia entre as partes, autonomia da vontade, decisão informada, empoderamento, validação, respeito à ordem pública e às leis vigentes, e competência. (BRASIL, 2019, p. 29).

Em relação ao conceito de isonomia entre as partes, conforme prevê o artigo 2º da Lei 13.140/15, trata-se de uma intervenção quase utópica quando deparamos com todos os “tipos de vítimas de diferentes tipos de leis em diferentes lugares e épocas.” (GOMEZ-PINTO, 2015). Diante disso, afirma Douzinas:

O método clássico de sujeição assentava numa hierarquia estritamente ontológica, que classificava a dignidade e a honra e que permitia a alguns participar na vida política, enquanto outros, como as crianças, as mulheres, os estrangeiros ou os escravos, eram sempre subjugados aos seus superiores na hierarquia social. (DOUZINAS *apud* GOMEZ-PINTO, 2015).

A mediação tem fundamentos que promovem a dignidade das pessoas ao colocá-las num local que possibilite o sentimento de igualdade, conforme o *caput* do artigo 5º da CRFB de 1988. Rompe-se, assim, com a naturalização de processos históricos de subjugação.

Para falar em mediação, é imperativo tecer comentários sobre conflitos. Por isso, pode-se admitir o conflito como um evento principalmente sociológico, e que tem sido objeto de estudo das mais diversas ciências do comportamento humano, como sociologia, psicologia, administração, ciências políticas, relações internacionais etc. Com isso, Briquet (2016, p. 47) define o conflito como:

A palavra conflito tem sido associada com discórdia, divergência, controvérsia ou antagonismo, que pode ser real, percebido ou interpretado como tal. Também pode ser definido como luta, combate, guerra, oposição entre duas ou mais partes, além de mera divergência, discordância de ideias e opiniões.

Nesse caminho de promover a cultura da solução pacífica dos conflitos, o país realizou mudanças em relação ao uso dos métodos consensuais pautados na pacificação. Temos, portanto, uma grande contribuição do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, notadamente evidenciada desde a edição da sua Resolução nº 125/CNJ, de 2010, tornando-se um forte referencial face à crise econômica, social e sanitária vivenciada no país. Essa resolução sedimenta a política judiciária nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses (CNJ, 2010).

Destacam-se outros marcos legais relevantes sobre a mediação, sendo eles: o Código de Processo Civil - Lei nº 13.105/2015 e a Lei nº 13.140/2015. Esses dispositivos tratam sobre a mediação de conflitos na administração pública; sendo que esta última referência buscou a autocomposição de conflitos entre particulares na administração pública, e promoveu a formação de terceiros facilitadores em número suficiente para atender a demanda de conflitos (BRASIL, 2015).

Dada a situação de consolidação da legitimidade da mediação de conflitos enquanto mecanismo baseado em uma cultura de paz e respeito aos direitos humanos, é preciso pensar nas maneiras de sua operacionalização. Neste quesito entra em cena a figura do facilitador. O papel do facilitador é de ajudar na comunicação das partes por meio do controle das emoções, na elaboração de opções e negociação de possíveis acordos. Por se tratar de um agente fora do contexto conflituoso, funciona como um filtro de disputas na condução dos envolvidos a uma composição amigável - sem, contudo, intervir concretamente nessa construção de soluções. Uma das consequências lógicas da mediação é o acordo, construído a partir da cooperação e da retomada do diálogo entre os interessados, com o auxílio de um terceiro facilitador (CAMILO, 2021, p. 37).

Há de salientar que a palavra mediação tem sua origem no latim *mediare*, que significa mediar, dividir ou intervir, ou ainda, colocar-se no meio. Essa intervenção é caracterizada pela forma pacífica de se buscar a solução de conflitos decorrente da ação mediadora de um terceiro, neutro, que facilita a construção de decisões com a participação das partes envolvidas. As pessoas buscam a mediação quando acreditam que poderão chegar a um acordo devidamente auxiliados por um terceiro (ANDRADE; SILVA, 2020).

A mediação de conflitos estabelece-se, assim, como instituto profundamente vinculado com uma defesa dos direitos humanos. Camilo (2014, p. 36) ensina sobre a interdisciplinaridade como uma das principais características dos Direitos Humanos permitindo-lhes uma permeabilidade relevante no aprimoramento das legislações brasileiras, conforme a seguir:

Dessa forma, vale considerar que, em que pese a universalidade, indivisibilidade e interdependência dos Direitos Humanos, herança da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e de uma compreensão ampla de que as dimensões da vida são interligadas, ou seja, o direito à vida se realiza à medida que as condições satisfatórias e necessárias são garantidas pelo Estado e atingidas por cada ser humano, cabe ressaltar que, cada sociedade, e cada país, tem história própria e especificidades a serem consideradas ao se tentar construir uma fundamentação em Direitos Humanos.

Desenvolver atividades que melhorem a vida das pessoas no sentido de outorgar-lhes uma convivência harmônica é uma das obrigações do Estado. A administração pública pode e deve subsidiar meios de, no âmbito administrativo, promover a razoável duração dos processos e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação, e ainda, incentivar as boas práticas de humanização e educação em Direitos Humanos e Cidadania.

Para Paul J. Gertler, Sebastián Martínez, Patrick Premand, Laura B. Rawlings e Christel M. J. Vermeersch (2018, p. 38), em se tratando de políticas públicas, o resultado de um programa estabelece a lógica causal a partir do seu início, começando pelos recursos disponíveis, até o seu

final, analisando as metas de longo prazo, com isso, segundo os autores, estabelecer um esquema lógico é importante para explicar se um programa é viável. Esse caminho interage para estabelecer critérios pelos quais os impactos são alcançados. Para isso, apresentam uma cadeia de resultados básicos a serem avaliados, que podem revelar se uma política pública, ou programa, infere os impactos:

*Insumos.* Os recursos à disposição do projeto, incluindo pessoal e orçamento. *Atividades.* As ações adotadas ou o trabalho realizado para converter insumos em produtos. *Produtos.* Os bens tangíveis e os serviços que as atividades do projeto produzem. Eles estão diretamente sob o controle da agência responsável pela implementação. *Resultados.* Os resultados que são provavelmente obtidos após a população beneficiária utilizar os produtos do projeto. São geralmente alcançados no curto e médio prazo e, normalmente, não estão diretamente sob o controle da agência responsável pela implementação. *Resultados finais.* Os resultados finais alcançados indicam se os objetivos do projeto foram cumpridos. Podem, normalmente, ser influenciados por múltiplos fatores e são alcançados após um período de tempo mais longo. (GERTLER; Et. al. 2018, p. 38-39, grifos dos autores).

A administração militar pode realizar mediações de conflitos em harmonia com a Lei 13.140/15. Contudo, não é difundida sua existência no arcabouço jurídico castrense.<sup>1</sup> Principalmente as que visam harmonizar conflitos e que evitem processos ou procedimentos talvez até desnecessários, do ponto de vista da solução pacífica dos conflitos. Deve-se esclarecer que as situações passíveis de mediação, todo o conflito ou parte dele, são aquelas que obedeçam aos princípios estampados na Lei 13.140/15, e ainda, essa mediação não obriga as partes a comparecerem ao procedimento. Vale também ressaltar que somente pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis. Os direitos indisponíveis são somente aqueles que admitem transação mediante homologação em juízo e exigida a oitiva do Ministério Público (BRASIL, 2015).

Para o alcance das metas na promoção de soluções pacíficas das controvérsias, há de se levar em consideração que a comunicação pública fomenta a construção de ambientes democráticos entre Estado e sociedade, conforme lecionam Perius e Bezerra (2020):

Não obstante essa ausência de inserção e fundamentação numa teoria mais estruturada no âmbito das ciências sociais, a comunicação pública, diante dos espaços em que se insere, carrega em si a gênese de promotora de ambientes democráticos que servem ao fomento da estabilização entre Estado e sociedade. (PERIUS; BEZERRA; 2020, p. 248).

A contribuição deste estudo permeia o conhecimento da mediação de conflitos numa visão panorâmica, a fim de facilitar o entendimento com vista a aprimorar a administração pública. Este trabalho propõe oportunizar às instituições do Estado do Tocantins, sendo elas, a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar, o desenvolvimento de atividades de mediação de conflitos com ênfase na promoção da dignidade humana, economia de meios e educação para os Direitos Humanos.

## **Solução para os conflitos nas Instituições militares estaduais**

A cultura militar nas instituições militares estaduais não tem muita convivência com a mediação de conflitos, muito menos quando se tem a possibilidade de flexibilizar suas normas disciplinares. Com isso, a promoção da dignidade humana nas instituições militares requer medidas que sejam coerentes aos fundamentos da hierarquia e da disciplina, base dessas organizações.

<sup>1</sup> Termo aplicável à justiça militar relacionando o direito e os atos praticados por militar. A função de natureza militar exige uma rígida disciplina da tropa.

Portanto, mediar conflitos na esfera administrativa é uma forma de harmonizar o ambiente interno das instituições, mesmo se tratando de uma atividade a ser realizada nas Polícias Militares do Brasil.

O debate tem seus desafios, ainda mais quando se trata de uma sociedade arraigada de contradição se manifesta em formas distintas de conflito, como os crimes violentos, as desordens, os protestos, as manifestações, as greves, os movimentos sociais, entre outros. A origem de todas essas situações conflituosas decorre da distribuição desigual de recursos valorizados pela sociedade, que geram muito interesse: dinheiro, poder, prestígio, moradia, saúde, emprego etc. “O conflito é parte dos relacionamentos sociais”, por isso, o ser humano sempre esteve e estará em conflito. A humanidade, portanto, não raras vezes buscou resolver as controvérsias através das guerras, quando deveria seguir pelo caminho da paz, a partir do diálogo (BATISTA, 2021, p. 58).

Para se evitar traumas, é necessário haver uma transição gradual, que vise a pacificação das relações, pois, segundo a lição de Perius, o entendimento de paz não é simplesmente a ausência de conflito, “mas sim a institucionalização de um estado de respeito à lei e às garantias jurídicas” (PERIUS, 2021, p. 28-29).

Para tanto, a pacificação das relações e a atividade de mediar conflitos garante um espaço público de decisão entre seres humanos, onde podem acreditar que possam governar suas próprias vidas sem a intervenção religiosa ou mítica que os determine. Portanto, os “múltiplos mecanismos e tecnologias que, ao longo dos séculos, justificaram a necessidade de controle e restrição do exercício do poder de decisão, também apontam para isso” (PERIUS, 2021, p. 31).

Apesar das mudanças ocorridas no país a partir da promulgação da CRFB de 1988, quando passamos a evoluir quanto aos direitos e garantias individuais e coletivas, precisamos tomar cuidado com uma perigosa paralisia. Habermas, segundo Perius (2011), apresenta um alerta permanente sobre a nova intransparência, senão vejamos:

Habermas, quando tematizou “o fim das energias utópicas”, usou um termo bastante apropriado para compreender esta época: a nova intransparência (*Unübersichtlichkeit*). Essa falta de clareza, que em outro momento do texto denominamos opacidade, parece blindar nossa época contra qualquer *übersehen* ou olhar abrangente. Encontramos aqui uma velha e conhecida ideologia usando roupas novas (e invisíveis, já que estamos numa época pretensamente pós-ideológica): o que se pretende, uma vez mais, é *velar a realidade e eternizar a situação atual*. E já que as roupas são invisíveis, mais do que nunca necessitamos da atitude corajosa da criança para dizer que o Rei está nu”. (PERIUS, 2011, p. 215,216).

Está mais que evidenciada a necessidade de transformar os ambientes públicos, mesmo aqueles restritos ou reservados, ou seja, nas instituições militares estaduais. As instituições militares estaduais já podem realizar as várias transformações contidas na Constituição Federal (BRASIL, 1988), portanto, começando a abrir o espaço interno para discutir melhorias institucionais, a partir da inserção da mediação de conflitos na sua administração.

E para clarear o debate, ou seja, para realizar, para agir e para discursar em busca de promover projetos de harmonia na sociedade e nas instituições, há de se levar em consideração a igualdade e a diferença que existe entre as pessoas. Segundo Iecionam Sales e Calou (2017) sobre Hannah Arendt, a ação e o discurso devem observar:

Segundo Hannah Arendt, a realização do homem se dá por meio da ação e do discurso, e somente ocorre – ou se faz necessária – devido à unicidade e singularidade dos indivíduos. Em sua teoria, a autora analisa o “paradoxo da pluralidade dos seres singulares”. Em referido estudo Hannah Arendt compreende que dois fatores são cruciais para a assimilação do ser humano e de seus relacionamentos: a igualdade e a diferença. (SALES; CALOU, 2017, p. 129).

A igualdade seria representada pela “dádiva potencial do mútuo entendimento”, sendo

assim, por intermédio da igualdade seria possível praticar o compartilhamento das coisas diante da viabilização da composição de um relacionamento. Já a diferença torna indispensável a comunicação (SALES; CALOU, 2017). Verifica-se, assim, que a possibilidade da mediação de conflitos no âmbito da administração pública militar é, além de possível, plenamente necessária e benéfica para uma ampla, ainda que gradual, mudança de cultura.

A disciplina militar é uma das bases das Instituições Militares. É transmitida entre as gerações – desde os mais antigos para os mais modernos -, por meio da formação militar. Para desenvolver a disciplina é necessário ter a instrução, a prática da ordem unida, o treinamento físico militar, os exercícios em campanha, e ainda, o dia a dia dos quartéis etc. O Estatuto dos Militares dispõe, dentre variados assuntos, o estabelecimento da ética, das obrigações e dos deveres militares. “Quando um militar viola uma de suas obrigações ou deveres poderá cometer, conforme sua ação ou omissão, um crime, contravenção ou transgressão militar” (FERNANDES DIAS, 2018).

Quando se tratar de crimes militares, estes estão positivados no Código Penal Militar (Decreto-Lei 1.001/1969), já o seu processamento se dá fundado no Código de Processo Penal Militar (Decreto-lei 1.002/1969). Quando se trata das transgressões disciplinares, segundo leciona Fernandes Dias (2018), estas possuem toda sua normatização, ou seja, rol de transgressões e processamento, conforme os Regulamentos Disciplinares. Os regulamentos permeiam o âmbito administrativo através de instrumentos para o incentivo (elogios) e a correção de atitudes (punições administrativas) voltadas para o atingimento da disciplina militar (FERNANDES DIAS, 2018).

O modelo atual quando do processo administrativo para apuração e julgamento de uma transgressão disciplinar acontece seguindo a legislação estadual, conforme se lê:

Art. 13. A hierarquia e a disciplina são a base institucional da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, e a autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico. [...]

Art. 36. Todo cidadão, após ingressar na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Tocantins, presta compromisso de honra, no qual afirma a sua *aceitação consciente das obrigações e dos deveres militares* e manifesta a sua firme disposição de bem e fielmente cumpri-los. [...]

Art. 38. A *violação das obrigações, dos preceitos ou dos deveres militares constitui crime ou transgressão disciplinar* na conformidade da legislação ou regulamentação específica.

Parágrafo único. A violação a que se refere este artigo é tão mais grave quanto mais elevado o grau hierárquico do infrator.

Art. 39. A inobservância dos deveres previstos em leis e regulamentos ou a falta de exatidão no cumprimento deles acarreta, para o militar, *responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar* ou penal, na conformidade da legislação específica. (TOCANTINS, 2012, grifos dos autores).

Portanto, o Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins, Lei nº 2.578/2012, prevê a responsabilização funcional, pecuniária, disciplinar ou penal, na forma da lei. Um conflito não resolvido pode gerar uma transgressão disciplinar passível de punição. Vê-se, assim, que de maneira muito prática a solução de conflitos neste meio ainda segue os meios tradicionais. Coloca-se, dessa maneira, a necessidade de dar os primeiros passos para a introdução desta mentalidade e promoção de uma cultura de paz.

## **Humanizar e educar para os Direitos Humanos**

A educação para os Direitos Humanos e a democracia constitui, sobremaneira, um direito humano e um requisito prévio para a realização dos direitos humanos, da democracia e da justiça social. Além disso, é essencial para o fomento de relações harmoniosas entre as comunidades, para a tolerância e compreensão recíprocas e finalmente para a paz (ONU, 2004).

Certamente, vai gerar impacto na sociedade pela transformação que resulta da humanização

a ser gerada no ambiente interno das corporações. A cultura de defesa dos direitos humanos encontra-se num processo de expansão na busca de uma melhor existência humana fundada na boa convivência. Para isso, Camilo (2014) apresenta a seguinte afirmação:

Portanto, os Direitos Humanos na atualidade compõem um rol de direitos e a uma cultura de direitos em expansão que não cabe retrocesso, justamente por tratar-se de direitos cujo exercício é a base fundamental da *existência e convivência* no planeta. (CAMILO, 2014 p.105, grifo nosso).

Do ponto de vista normativo, segundo leciona Sathler (2022), a Constituição de 1988 apresenta o Brasil entre os países com melhor proteção aos direitos humanos. A Constituição brasileira foi escrita imediatamente após um período conhecido como ditatorial. Considera-se, portanto, que a proteção normativa de nossa Constituição seja muito abrangente. E isso contrasta fortemente com o previsto nos dispositivos constitucionais, que permanecem, em grande medida, uma aspiração programática, um desejo. A liberdade e a segurança surgem no preâmbulo da Constituição como uma finalidade do Estado que estava sendo ali instituído:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos (BRASIL, 1988).

*O caput* do art. 5º da Constituição (BRASIL, 1988) deu a esses direitos a categoria de invioláveis: ninguém ou nenhuma circunstância justifica que eles não sejam respeitados, pois “Todos são iguais perante a lei” e complementa: “sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (SATHLER, 2022).

Com isso, as instituições militares estaduais, em especial a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar, oferecem um grande potencial de transformação, pois, pode-se afirmar que alguns objetivos foram alcançados, bem como, algumas hipóteses contidas neste projeto de pesquisa.

A questão proposta para esta pesquisa buscou entender se seria possível humanizar e educar o público interno das organizações militares por meio de métodos consensuais de resolução de conflitos. E, apesar das dificuldades e entraves que esta questão suscita, vê-se claramente que, em se levando em consideração os avanços nas discussões a respeito de uma cultura de defesa dos direitos humanos e da paz, torna-se não apenas possível, senão necessária essa iniciativa.

## **Considerações Finais**

Na visão geral deste estudo, a temática analisada evidencia o potencial de haver transformações significativas a serem conquistadas, principalmente em relação à forma de valorizar a paz como um dos pilares da dignidade e do bem-estar das pessoas, rumo ao dimensionamento das mudanças sociais e jurídicas. A pacificação social e a educação para os direitos humanos tendem a transformar o ambiente interno das instituições militares, especialmente a Polícia Militar do Tocantins e o Corpo de Bombeiros Militar do Tocantins.

Finalmente, a mediação de conflitos, conforme o exposto, pode contribuir com a humanização e a educação em Direito Humanos dos militares estaduais, com impactos na atividade fim das corporações.

## Referências

ALVES, R. A. A. Sistema interamericano de proteção dos direitos humanos. In: BRAGATO, F. F. **O conteúdo jurídico dos direitos humanos: direitos civis e políticos nos instrumentos internacionais**. 1. ed. Brasília: ENADPU, 2022. pp. 55-78.

ANDRADE, Rodrigo dos Santos; SILVA, Haroldo Souza. **Da aplicação da mediação na resolução de conflitos por policiais militares**. Publicado em 06/2020 e elaborado em 06/2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/amp/artigos/82899/da-aplicacao-da-mediacao-na-resolucao-de-conflitos-por-policiais-militares>>. Acesso em 09 fev. 2022.

BATISTA, Nadia Cristina. **Mediação: instrumento consensual autocompositivo para resolução de conflitos**. Fórum de Contratação e Gestão Pública - FCGP, ano 20, n. 229, p. 55-74, jan. 2021. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/periodico/138/42014/92827>. Acesso em 30 jan. 2023.

BRASIL. **Código de processo civil**, Lei nº 13.105/2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em 19 mar. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a **Carta das Nações Unidas**. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19841.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm)>. Acesso em 1 ago. 2023.

BRASIL. Justiça Federal. **Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal** / Bruno Takahashi ... [et al.]. – Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm)>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm)>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRIQUET, Enia Cecilia. **Manual de mediação: teoria e prática na formação do mediador**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

CAMILO, Christiane H. **Direitos humanos e relações étnico-raciais na rede municipal de educação de Goiânia – Goiás** [Dissertação de Mestrado – Mestrado Interdisciplinar de Direitos Humanos - UFG]/ Christiane de Holanda Camilo. 2014.

CNJ. **Resolução nº 125/2010, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao\\_n\\_125-GP.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf)>. Acesso em 19 mar. 2022.

DAMASCENO, G. P. M. O sistema global de proteção dos direitos humanos. In: BRAGATO, F. F. **O conteúdo jurídico dos direitos humanos: direitos civis e políticos nos instrumentos internacionais**. 1. ed. Brasília: ENADPU, 2022. pp. 49-54.

FERNANDES DIAS, Saulo de Tarso. **A mediação no processo administrativo disciplinar militar**. 21 de set. de 2018. Disponível em <<https://www.observatoriodajusticamilitar.info/single-post/2018/09/21/A-media%C3%A7%C3%A3o-no-processo-administrativo-disciplinar-militar>>. Acesso em 1 ago. 2023.

GERTLER, P. J. et al. **Avaliação de impacto na prática**, segunda edição. Washington DC: Banco Interamericano de Desenvolvimento e Banco Mundial, 2018.

GOMEZ-PINTO, Luís Ricardo. **Crítica de la razón pura de la ley: sobre la secularización bíblica en la narrativa de los derechos humanos**. Vniversitas, Bogotá, n. 130, pág. 179-206, junho de 2015. Disponível em <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-90602015000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-90602015000100006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 15 de novembro de 2022.

HOLANDA, M. C. I. **A justiça sistêmica e a postura do operador do direito**. Bauru, SP: Literando & Afins, 2021, Cap. 1, pp. 18-55.

ONU. **A Década das Nações Unidas para a Educação em Matéria de Direitos Humanos - 1995|2004**. Lições para a Vida. Disponível em <[https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/serie\\_decada\\_1\\_b\\_nacoes\\_unidas\\_educacao\\_dh\\_.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/serie_decada_1_b_nacoes_unidas_educacao_dh_.pdf)>. Acesso em 1 ago. 2023.

ONU. **Código de conduta para os funcionários responsáveis pela aplicação da lei**. Adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 17 de dezembro de 1979, através da Resolução nº 34/169. Disponível em <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1722494](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1722494)>. Acesso em 11 fev. 2023.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, 10 dez. 1948. Disponível em <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acesso em 11 fev. 2023.

PERIUS, O. **A filosofia como exercício**: Walter Benjamin e Theodor W. Adorno. Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Filosofia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Filosofia. Porto Alegre: 2011.

PERIUS, O. **Justiça de transição: considerações sobre direitos humanos, política e democracia**. In: Luciana Turrati; Marcelo Leandro dos Santos; Rogerio José Schuck; Sandro Fröhlich. (Org.). **Justiça, sociedade e direitos humanos**. 1ed.Lajeado: Editora Univates, 2021, v. 1, p. 28-35.

PERIUS, O.; BEZERRA, G. **Enfrentamento à desinformação: o protagonismo do judiciário e o necessário diálogo interdisciplinar na construção de uma política pública**. Humanidades & Inovação, v. 7, p. 234-250, 2020.

SATHLER, André Rehbein. **Declaração Universal dos Direitos Humanos comentada [recurso eletrônico] / André Rehbein Sathler, Renato Peres Ferreira. – 1. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2022.**

SALES, Lília Maia de Moraes; CALOU, Marília Bitencourt C. **Mediação de conflitos e desenvolvimento de habilidades em Hannah Arendt: o homem como projeto dado a si**. Direitos Fundamentais & Justiça, Belo Horizonte, ano 11, n. 37, p. 125-149, jul./dez. 2017.

STM. **Súmula nº 18 de 22.08.2022**. Dispõe sobre o acordo de não persecução penal. (DJe nº 140, de 22.08.2022, p. 1, e no BJM nº 33, de 26.08.2022, p. 2354). Disponível em <<https://dspace.stm.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/170331/S%c3%bamula%20n%C2%b0%2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 06 fev. 2023.

TOCANTINS. Lei nº 2.578, de 20 de abril de 2012. **Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins**. Disponível em <<https://central.to.gov.br/download/116620>>. Acesso em 1 ago. 2023.

Recebido em 16 de janeiro de 2023.

Aceito em: 25 de abril de 2023.