

INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE NA GESTÃO PÚBLICA MILITAR

Alfredo Martins Rodrigues Junior¹

RESUMO

Esta pesquisa versa sobre inovação e sustentabilidade na Gestão Pública Militar, considerando as balizas legais que norteiam a atuação do Gestor público Militar, a fim de maximização dos recursos públicos, evitando desperdícios de cunho financeiro e humano, destacando aspectos constitucionais e infraconstitucionais, referentes ao assunto tratado, aumentando o conhecimento científico, e demonstrando reflexões úteis ao cenário social, Sendo que no estudo restou evidenciado que a inovação e a sustentabilidade surgem no contexto de organização da administração pública, assim demonstrando os eixos que devem ser tratados para que a gestão pública seja regida nos limites legais, e com eficiência na prestação de seus serviços.

Palavras-chave: Administração – Gestor – Pública – Inovação - Sustentabilidade

ABSTRACT

This research is about innovation and sustainability in Public Management Military considering legal beacons that guide the work of the Military Public Manager, in order to maximize public resources, avoiding waste of financial and human nature, highlighting its constitutional and infra, concerning the subject matter increasing scientific knowledge and useful reflections demonstrating the social scene, being that remained in the study evidenced that innovation and sustainability arise in the context of the public administration, thus demonstrating that the axes must be treated so that the public administration is governed in legal limits, and efficiency in the provision of its services.

Keywords: Management - Manager - Public - Innovation – Sustainability

¹ Bacharel em Direito pela FAMES-RS, Especializando em Educação Ambiental- UFSM-RS.

INTRODUÇÃO

Hodiernamente as Organizações Públicas necessitam de instrumentos atuais e modernos para acompanhar a evolução da sociedade e do meio empresarial. Neste sentido interagindo empresa e Estado, surge a necessidade de uma fomentar a administração pública no sentido de práticas inovadoras e sustentáveis.

Considerando que a administração pública em sentido *lato* exige de seus gestores uma preparação voltada apenas às demandas atinentes à área administrativa civil, fica descoberta uma parte específica de Gestão pública que é a militar, com características próprias atinentes a função militar, como transferências de seus gestores e trocas de comando sem prazo definido para cada Gestão, comprometendo a Inovação e a sustentabilidade na Gestão Pública.

O estudo está dividido em três tópicos fundamentais, sendo no primeiro, abordado aspectos constitucionais e infraconstitucionais da carreira militar, sendo no segundo tópico abordado as legislações que tratam da responsabilidade do Gestor público e por fim, em um terceiro tópico percorrendo sobre inovação e sustentabilidade na gestão pública.

Com o objetivo geral, de ampliar o conhecimento para excelência na Gestão Pública militar, através de inovação e sustentabilidade, aborda-se como objetivos específicos, como desenvolver o conhecimento científico sobre inovação e sustentabilidades na Gestão Pública militar, a fim de melhor aplicação dos recursos públicos, e ainda demonstrar as legislações que balizem a atuação do gestor público.

Para a realização do trabalho considerou-se adequada à pesquisa analítica, pois é a que melhor se enquadra com as necessidades do estudo, uma vez que observa, registra e correlaciona fatos e fenômenos da realidade, devido à importância desse estudo para o clareamento do tema.

Considerando a relevância desse contexto, são abordados os seguintes problemas: Como maximizar os investimentos estatais, evitando desperdícios de verbas públicas e recursos humanos? De que forma inovar nas Gestões militares, a

fim de melhorar a qualidade de vida e o ambiente de trabalho do Servidor público Militar, a fim de resultar em uma eficiente prestação dos serviços públicos.

A pesquisa tem como justificativa discutir mecanismos necessários a desenvolver a inovação e a sustentabilidade na Gestão Pública, melhorando a aplicação dos recursos públicos, assim evitando desperdícios de verbas públicas, de acordo com os princípios éticos constitucionais.

Além disso, o estudo pode aumentar o conhecimento científico sobre o tema proposto, mostrando reflexões úteis a Gestão Pública e para o cenário-militar.

1 CAPITULO I – DOS MILITARES

1.1 Aspectos Constitucionais

As instituições militares são públicas, fazendo parte desse sistema aquelas com função de defesa nacional e as que têm o dever de segurança pública, ambas prestando seus serviços essenciais diretamente e diuturnamente a sociedade.

As forças armadas brasileiras estão atualmente com suas funções bem delineadas no artigo 142 da CF/88, que prevê:

I- As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, Exército e Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (Art. 142, Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988).

Já as Policias Militares e Corpo de Bombeiros Militares estão consagrados de acordo com a Carta Magna brasileira, quando aduz:

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:
V - polícias militares e corpos de bombeiros militares (Art. 144, Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988).

Os Militares brasileiros são responsáveis pela Segurança externa e interna do país, nesse sentido a referida profissão ganhou lugar de destaque no texto constitucional.

Diante do artigo acima exposto, fica evidenciada a importância que o legislador originário demonstrou ao entrar em minúcias da referida carreira, deixando poucos detalhes a serem acertados através da legislação infraconstitucional.

Característica relevante para os militares como aponta Silva (2009), é a preocupação em diferenciar em duas categorias de servidores públicos, os Militares do Civis, ficando claro a preocupação em não deixar semelhanças entre essas categorias.

Silva (2009), acrescenta que é saliente a diferença que restou estabelecido entre o civil e o militar, tanto na sua organização, assim como seu regime jurídico, pois seu modo de ingresso, e até sua transferência para reserva são diferentes substancialmente do servidores civis.

Com previsão no artigo nº 84, inciso XIII da constituição federal de 1988, as forças armadas estão subordinadas ao Presidente da República, ao qual lhe compete privativamente “exercer o comando supremo das Forças Armadas, nomear os Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica, promover seus oficiais-generais e nomeá-los para os cargos que lhe são privativos” (artigo 84 da Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988).

Já as forças auxiliares estão sob ordem Governador de cada Estado Membro.

1.2 Aspectos infra-constitucionais

Os militares são regidos por inúmeros regulamentos, os quais regulam cada um, uma área de interesse, seja da carreira, organização ou mesmo para o bom andamento do serviço militar.

A fim de regulamentar a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos militares seguem algumas características peculiaridades:

- a) Da condição jurídica:

No que tange a esfera federal, esta disposição vem prevista no artigo 7º da lei nº 6.880/80, que estabelece “a condição jurídica dos militares é definida pelos dispositivos da Constituição que lhes sejam aplicáveis, por este Estatuto e pela legislação, que lhes outorgam direitos e prerrogativas e lhes impõem deveres e obrigações.”

Já quanto às polícias militares e Corpo de bombeiros Militares, cada instituição detém seus próprios regulamentos.

b) Da hierarquia e da disciplina

Segundo Silva(2009), Hierarquia é o vínculo de subordinação em um escala hierárquica, do menos graduado ao mais graduado, enquanto disciplina é o poder que os superiores hierárquicos detém para impor suas ordens aos seus subordinados.

c) Das Obrigações e dos deveres

As obrigações dos militares, são de suma relevância para manutenção da organização militar, neste sentido estão dispostas da seguinte maneira:

Art. 28. O sentimento do dever, o pundonor militar e o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes das Forças Armadas, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com a observância dos seguintes preceitos de ética militar: I - **amar a verdade** (grifo nosso) e a responsabilidade como fundamento de dignidade pessoal; II - exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo; III - respeitar a dignidade da pessoa humana; IV - cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes; V - ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados; VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum; VII - empregar todas as suas energias em benefício do serviço; [...]XIII - proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular; XIV - observar as normas da boa educação; XV - garantir assistência moral e material ao seu lar e conduzir-se como chefe de família modelar; (artigo 28 da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980).

Importante salientar que todo cidadão, após ingressar na vida de caserna, mediante incorporação, matrícula ou nomeação, prestará compromisso de honra, no qual afirmará a sua aceitação consciente das obrigações e dos deveres militares e manifestará a sua firme disposição de bem cumpri-los.

2 CAPITULO II – DA RESPONSABILIDADE DO GESTOR PÚBLICO

2.1 Aspectos Constitucionais

A administração pública está prevista ao longo da Constituição Federal de 1988, pois quando trata da organização do Estado, esta envolvendo a administração Pública, assim quando elenca as atribuições dos Entes da Federação também está tratando de administração pública.

No entanto o Diploma maior brasileiro trouxe em seu artigo 37 *caput*, a definição que norteará seu funcionamento, reverenciando que a “administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (artigo 37 da Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988).

2.2 Aspectos infraconstitucionais

A administração pública é regida por vários diplomas infraconstitucionais, no entanto salientamos aqueles que se voltam a disciplinar os limites da atuação do Gestor público:

Nesse sentido, a lei nº 101/2000, estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, com amparo no Capítulo II do Título VI da Constituição, nos seguintes termos:

A responsabilidade na gestão fiscal pressupõe a ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, mediante o cumprimento de metas de resultados entre receitas e despesas e a obediência a limites e condições no que tange a renúncia de receita, geração de despesas com pessoal, da seguridade social e outras, dívidas consolidada e mobiliária, operações de crédito, inclusive por antecipação de receita, concessão de garantia e inscrição em Restos a Pagar (Artigo 1º, § único, lei nº 101/2000).

No mesmo sentido de disciplinar a matéria de gestão da verba pública, a lei nº 8.429/1992 “dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional” (lei nº 8.429/1992).

No entanto o legislador não se preocupou somente com as responsabilidades do gestor para com a administração pública, mas também se preocupou em balizar o poder transferido aos agentes públicos no exercício de suas funções, assim regulando o “direito de representação e o processo de responsabilidade administrativa civil e penal, contra as autoridades que, no exercício de suas funções, cometerem abusos” (Artigo 1º da lei nº 4.898/1965).

Nesse sentido, “o uso do poder é prerrogativa da autoridade, mas há de ser empregado, sem abuso. Usar normalmente do poder é empregá-lo segundo as normas legais, a moral da instituição a finalidade do ato e as exigências do interesse publico” (MEIRELLES, 2009, p.112).

Assim sendo, nos bem explica Meirelles que:

O poder é confiado ao administrador publico para ser usado em beneficio da coletividade administrada, mas usado no justos limites que o bem estar social exigir. A utilização desproporcional do poder, o emprego arbitrário da força, a violência contra o administrado, constituem formas abusivas do uso do poder estatal, não toleradas pelo Direito e nulificadoras dos atos que as encerram. O uso do poder é licito, o abuso, sempre ilícito. Daí porque todo abusivo é nulo, por excesso ou por desvio de poder (MEIRELLES, 2009, p.112).

Cabe salientar que além das normas legais gerais, cada instituição pública, tem seu regulamento orientador das atividades públicas, assim balizando ainda mais a atividade pública.

3 CAPITULO III – DA INOVAÇÃO E DA SUSTENTABILIDADE.

3.1 Da Inovação

No que se refere a inovação “muito autores definem criatividade como a geração de uma nova ideia, e inovação como a transformação de uma nova ideia em uma nova empresa, em um novo produto, em um novo processo” (STORNER, 2009, p. 314).

Para inovar não é simples de encontrar o processo adequado, pois o processo de inovação se origina através dos “esforços de pesquisa e desenvolvimento” (MONTANA, 2006, p. 76).

Em relação a inovação na Gestão Pública o que se entende de acordo com Baracchini (1996), é “um processo que acontece a todo o momento”, sendo materializado através de programas que inovem a Gestão Pública, constituindo uma ínfima ligação com o conceito de Sustentabilidade.

Segundo Loures (2012), o Brasil necessitará de gestores bem preparados, inovadores e criativos se quiser alcançar e utilizar a inovação para atingir o total desenvolvimento sustentável.

3.2 Da Sustentabilidade

Já no que tange a sustentabilidade conforme Barbieri, Vasconcelos, Andreassi (2010) “teve seu marco histórico em 1987, devido ao relatório da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento , a conhecida Comissão de Brundtland”.

A sustentabilidade é conceituada como sendo um movimento que “inclui a adoção de regras rígidas de conduta ética e de responsabilidade social para com suas partes interessadas (funcionários, familiares, acionistas, fornecedores, publico em geral etc.)” (LEAL, 2012, p.03).

“A palavra sustentabilidade está na ordem do dia. Não significa mais apenas o respeito ao meio ambiente. Tornar o local de trabalho o melhor possível é um objetivo que vem sendo perseguido por empregadores e trabalhadores” (VASCONCELLOS, 2011, p. 26).

Diante disto, tratando de sustentabilidade ostenta Gilson Karkotli que:

A utilização de capital, trabalho humano e recursos da natureza para transformação de toda essa riqueza em produtos ou serviços, salários e lucros constitui a máxima do crescimento econômico do capitalismo selvagem que, felizmente, deve ser superado e substituído pela visão de desenvolvimento econômico e social sustentados (KARKOTLI, 2010, p.37).

Consoante ao raciocínio de Júlio Rezende (2012), a principal ideia de sustentabilidade nas organizações públicas é indubitavelmente saber comprar melhor, com isso fazendo uma Gestão com responsabilidade com o gasto público, o que envolve um processo limpo de compra de serviços e produtos, evitando a corrupção.

Outro fator importante para o desenvolvimento sustentável na instituição pública é o público interno, necessitando de atenção especial como forma inovadora e sustentável de valorização do servidor público, a fim de melhorar a sua qualidade de vida e o seu ambiente de trabalho, e com isso resultando em uma melhor prestação do serviço público, “ele é que vai passar para os demais públicos a consistência ou a inconsistência das ações da organização” (VASCONCELLOS, 2011, p.29).

Considerando o servidor como elemento essencial para o funcionamento da instituição, “a organização está diretamente relacionada com a atividade humana” (PEDROSO, 2004, p.217).

Dentre os fatores que contribuem para valorização do Servidor, podemos considerar:

Remuneração justa, valorização de talentos e do esforço individual dos profissionais; participação nos resultados; incentivo ao desenvolvimento pessoal; qualidade de vida; comunicação transparente, honestidade, cooperação, utilização adequada dos recursos necessários a produção, entre outros. Tais como condutas, que devem permear toda organização, o tempo todo, da alta administração às menores unidades produtivas, acabam por se projetar para fora da organização (KARKOTLI, 2010, p.39).

Atualmente principalmente no meio militar, devido a resquícios deixados pela ditadura militar, onde direitos e garantias individuais eram violados constantemente, existe ainda no trato com os subordinados, a confusão da sadia hierarquia com os excessos que devem ser evitados, pois respeitar a opinião alheia é fato primordial para uma relação de trabalho, pois é fato que a “intransigência – falta de tolerância ou condescendência – nas organizações é um dos complexos problemas enfrentados pela administração” (PEDROSO, 2004, p. 141).

METODOLOGIA

Para concretizar os estudos, os procedimentos adotados foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica serviu para introdução e familiarização com o fator legal do problema, sendo feita uma análise doutrinária referente ao tema, pois a pesquisa bibliográfica é “um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes” (LAKATOS, MARCONI, 2003, p.158).

Nesse sentido, para complementar os procedimentos, utilizou-se a pesquisa documental, tendo em vista ser importante ferramenta conforme Lakatos e Marconi (2003) para contribuir com registros e documentos oficiais, pois tem como fonte a coleta de dados em documentos, tais como a legislação vigente ligadas ao tema. Cabendo destacar que a abordagem do problema é qualitativa, pois serve como uma útil ferramenta para determinar o que é importante para os cidadãos que dela se beneficiarem, identificando e entendendo os aspectos aqui suscitados.

CONCLUSÃO

Com o advento da nova ótica constitucional que passou a vigorar a partir de 1988, novas formas de gerir a coisa pública se mostraram necessárias, haja vista a imposição dos princípios constitucionais basilares da administração pública.

Sendo os princípios constitucionais da administração pública os norteadores das práticas de gestão pública, no âmbito militar não deve ser diferente, assim também tendo que se adequar a ordem legal vigente.

Desse modo, quanto à peculiaridade do militar, repara-se a importância que dispensou o legislador originário ao tratar a vida castrense, denotando-a com previsões constitucionais, com isso regulamentou tal profissão com características próprias para o bom desempenho da atividade da caserna, porém não deixando de aplicar as normas gerais da administração pública.

A inovação e a sustentabilidade surgem no contexto de organizar a administração pública, assim demonstrando os eixos que devem ser tratados para

que a gestão pública seja regida nos limites legais, e com eficiência na prestação de seus serviços.

A inovação e a sustentabilidade tem se mostrado um dos requisitos primordiais para manutenção das grandes empresas, sejam elas de cunho privadas ou estatais. Com isso, a aplicação desses conceitos na Gestão das organizações públicas militares passa por uma constante evolução em busca da maximização dos recursos disponíveis, propiciando assim um melhor aproveitamento e rendimento para empresa.

Nesse viés o Gestor Público militar ao agir com práticas inovadoras e sustentáveis, evitará a dilapidação do patrimônio público, e proporcionará profunda interação com seus subordinados e para a comunidade em geral.

Portanto ficou esclarecida que a Gestão Pública militar, é Administração Pública, e ao utilizar de ferramentas de inovação e sustentabilidade, irá estar se consolidando como parte do sistema Público e não a sua margem.

E assim sendo, Conclui-se que uma Gestão baseada em inovação e sustentabilidade, mostra-se como potente ferramenta de gestão, a qual oferece meios para a continuidade do bom trabalho desenvolvido, agindo diretamente na melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos no ambiente de trabalho, maximizando a eficiência da prestação do serviço ao público e evitando desperdícios de verbas públicas e de recursos humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBIERI, José Carlos *et al.* **INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE: NOVOS MODELOS E PROPOSIÇÕES.** Disponível em:< <http://iic.wiki.fgv.br/file/view/Inova%C3%A7%C3%A3o+Sustentabilidade+Novos+Modelos+e+Proposi%C3%A7%C3%B5es.pdf>>. Acesso em: 22 out 2012.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 01 jun 2013.

BRASIL. **Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6880.htm> Acesso em: 30 maio 2011.

BRASIL. **lei nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp101.htm>. Acesso em: 01 jun 2013.

BRASIL. **lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6880.htm> Acesso em: 30 maio 2011.

BRASIL. **lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências..** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8429.htm > Acesso em: 01 jun 2013.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 35. ed. São Paulo: Malheiros editores, 2009.

KARKOTLI, Gilson: **RESPONSABILIDADE SOCIAL: UMA CONTRIBUIÇÃO À UMA GESTÃO TRANSFORMADORA DAS ORGANIZAÇÕES.** 4 ed. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2010. 141 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade: **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5 ed. São Paulo. Atlas. 2003. 311 p.

LOURES, Rodrigo da rocha: **GESTORES PRECISAM SE PREPARAR PARA A SUSTENTABILIDADE.** Disponível em:<:<http://www.rrochaloures.com.br/blog/2010/09/gestores-precisam-se-preparar-para-a-sustentabilidade/>>. Acesso em: 22 out 2012

LEAL, Carlos Eduardo: **A ERA DAS ORGANIZAÇÕES SUSTENTÁVEIS.** Disponível em :< <http://www.castelobranco.br/sistema/novoenfoco/files/08/04.pdf>>. Acesso em: 22 out 2012

MONTANA, Patrick: **ADMINISTRAÇÃO.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. 525 p.

PEDROSO, Ediberto Tadeu: **ADMINISTRAÇÃO E OS NOVOS PARADIGMAS.** Rio de janeiro: Qualitymark, 2004, 245 p.

REZENDE, Julio Francisco Dantas de: **SUSTENTABILIDADE GOVERNAMENTAL.** Disponível em: < <http://www.inovarsustentavel.org/> acesso em: 22102012 0903>. Acesso em: 22 out 2012.

SILVA, José Afonsa da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 32. ed.São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

STONER, James: **ADMINISTRAÇÃO.** 5 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009. 533 p.

VASCONCELLOS, Jorge Luiz de: **A IMPORTÂNCIA DA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. ANAMATRA.** Brasília, n. 61, p. 26-31, 2011