**Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”**

**Proteção e fiscalização de áreas protegidas da Mata Atlântica
paulista na perspectiva de quem as protege**

Leticia Prado Munhoes

Dissertação apresentada para obtenção do título de
Mestra em Ciências, Programa: Recursos Florestais.
Opção em: Conservação de Ecossistemas Florestais

**Piracicaba
2020**

Leticia Prado Munhoes
Licenciada e bacharela em Ciências Biológicas

**Proteção e fiscalização de áreas protegidas da Mata Atlântica paulista na
perspectiva de quem as protege**

versão revisada de acordo com a resolução CoPGr 6018 de 2011

Orientador:

Profa. Dra. **KATIA MARIA PASCHOALETTO MICCHI DE BARROS FERRAZ**

Dissertação apresentada para obtenção do título de
Mestra em Ciências, Programa: Recursos Florestais.
Opção em: Conservação de Ecossistemas Florestais

Piracicaba
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
DIVISÃO DE BIBLIOTECA – DIBD/ESALQ/USP

Munhoes, Leticia Prado

Proteção e fiscalização de áreas protegidas da Mata Atlântica paulista na perspectiva de quem as protege / Leticia Prado Munhoes. - - versão revisada de acordo com a resolução CoPGr 6018 de 2011. - - Piracicaba, 2020.

158 p.

Dissertação (Mestrado) - - USP / Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz".

1. Áreas protegidas 2. Conservação 3. Dimensões humanas 4. Gestão de fiscalização 5 Proteção 6. Unidades de Conservação I. Título

Para todos os vigilantes, fiscais, guarda-parques e todos que no dia-a-dia sacrificam- se defendendo nossas áreas protegidas. Especialmente a Damião Cristino que perdeu sua vida fazendo seu trabalho

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Jair e Aparecida, pelo apoio incondicional que sempre me deram. Sem o amor e incentivo deles nada disso seria possível. Pai e mãe, amo vocês!

Agradeço ao Gustavo, meu marido e companheiro de vida, por cada momento compartilhado. Cada brincadeira que permitiu que meus dias ficassem mais leves. Cada colo em momentos de fragilidade. Cada momento de suporte seja ele na vida, no Excel ou na configuração do Word (Rs). Agradeço até mesmo às vezes em que ele desligou o despertador, porque sabia que eu precisava descansar mais, mesmo sabendo que eu ficaria irritada ao acordar “atrasada”. Sou grata por tê-lo em minha vida. Te amo, Gu!

Agradeço a Maya e Cora, minhas filhas de quatro patas, que sempre me lembram da importância das coisas simples, como estar presente e próximo de quem você ama.

Agradeço aos amigos que fiz no Lemac: Roberta, Alex, Bia, Yuri, Maristela, Camylla, Fernanda, Roberta, Marcelo, Bogoni, Jake, Claudinha, Daiane, Laila, Vini, Henrique, Ana, Eduardo, Marcelo, João, Julia e Maísa. Foram 5 anos de muito aprendizado, surto, risadas, reflexões sobre como gostaríamos que muita coisa tivesse sido mais leve. Agradeço por todos os momentos vividos, levo comigo um pouquinho de cada um deles.

Agradeço ao Leandro, que com seu trabalho de conclusão de curso me proporcionou o desafio de auxiliar em minha primeira orientação. Todas as conversas produtivas me ajudaram a organizar minhas ideias e aplicá-las na minha pesquisa.

Aos meus orientadores Katia e Silvio, agradeço o incentivo e a confiança de terem aceitado trabalhar com um tema novo e terem mergulhado comigo na construção dessa história. Agradeço especialmente à Katia que, ao me colocar em diversos projetos do Lemac, contribuiu imensamente para minha formação profissional.

Agradeço a Mariana Landis e ao Instituto Manacá, a oportunidade de ter trabalhado em meu primeiro projeto de monitoramento de fauna, recém-formada. A partir das vivências em campo, no Legado das Águas surgiu a ideia dessa pesquisa que me proporcionou tantas reflexões e conhecimento.

Aos gestores e responsáveis pelas áreas de estudo, agradeço imensamente pela colaboração na participação da pesquisa. Além deles, agradeço a toda a equipe de funcionário, principalmente aos responsáveis pela fiscalização, por cada troca e aprendizado que tive durante as entrevistas e conversas informais ao longo da pesquisa. Vivi momentos únicos em cada uma das áreas e guardo muitas lembranças de lugares e pessoas incríveis que conheci nesses locais.

Agradeço à Barbara Freschi, Silvia Molina e ao Matheus Bernardelli, por cada momento de reflexão sobre a vida e por receberem minhas angústias e as ressignificarem, sem vocês essa caminhada teria sido muito mais dolorida.

Aos meus amigos Eduardo, Gabriela e Camylla que sempre me receberam de braços abertos, seja em momentos de alegria ou de surtos, me apoiando e incentivando a continuar, mesmo em momentos em que duvidei de minha capacidade.

Agradeço a Giovana, secretaria do PPGRF, que sempre me recebeu com sorriso no rosto e simplificou todas as papeladas e burocracias existentes no programa e, o mais importante, sempre se preocupou com o bem-estar dos pós-graduandos.

E a todos que de alguma forma participaram de todo o processo, das alegrias e dos estresses. Sem a compreensão e apoio de cada um de vocês, nada disso teria sido possível. Minha gratidão.

**“Nós os intelectuais da conservação devemos lembrar em todo momento que,
sem os guarda-parques, todos os nossos esforços não passariam de boas
intenções”**

Marc Dourojeanni

SUMÁRIO

RESUMO	9
ABSTRACT	10
LISTA DE FIGURAS	11
LISTA DE ABREVIATURAS.....	13
LISTA DE TABELAS	15
1. INTRODUÇÃO	17
2. OBJETIVOS	23
2.1. Objetivo geral	23
2.2. Objetivos específicos	23
3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	25
4. MATERIAL E MÉTODOS.....	33
4.1. Caracterização geral das áreas de estudo	33
4.2. Delineamento amostral	36
4.2.1. Entrevistas	37
4.2.2. Elaboração do roteiro da entrevista.....	37
4.3. Amostragem.....	39
4.4. Coleta de dados	39
4.5. Análise de dados	42
4.5.1. Categorização.....	44
4.5.2. Estatística descritiva	46
5. RESULTADOS	47
5.1. Etapa 1	47
5.1.1. Perfil – “precisa saber andar no mato”	47
5.1.2. Emprego – “fiquei sabendo da vaga, fiz o curso de vigilante e deixei o currículo”	49
5.1.3. Condições de trabalho – “é um trabalho de risco”	53
5.1.4. Capacitação – “a gente aprende na prática o dia-a-dia, às vezes tem algum curso para capacitar”	57
5.1.5. Fiscalização – “a fiscalização é necessária, se tendo você encontra esse tipo de problema [extração ilegal de palmito e caça], imagina sem, viraria terra de ninguém”	61
5.1.6. Desafios na fiscalização - "Hoje tem palmitero no mato? Tem!"	69
5.1.7. Conduta de trabalho – “Já ouvi falar sobre suborno, mas nada concreto, apenas boatos”	74
5.1.8. Frustração – “é fazer todo o planejamento e não conseguir pegar o cara”	76
5.1.9. Motivação – “a melhor parte é fazer parte”	78
5.2. Etapa 2.....	79
5.2.1. Descrição da amostra.....	79
5.2.2. Perfil.....	80

5.2.3. Emprego.....	83
5.2.4. Condições de trabalho	86
5.2.5. Capacitação	88
5.2.6. Fiscalização	94
5.2.7. Desafios na fiscalização	97
5.2.8. Conduta de trabalho	102
5.2.9. Frustração	105
5.2.10. Motivação.....	106
6. DISCUSSÃO.....	113
6.1. Discussão.....	113
6.1.1. Perfil.....	113
6.1.2. Emprego	115
6.1.3. Condições de trabalho	117
6.1.4. Capacitação	118
6.1.5. Fiscalização	120
6.1.6. Desafios na fiscalização	120
6.1.7. Conduta de trabalho	122
6.1.8. Frustração	123
6.1.9. Motivação.....	124
6.1.10. Contexto geral.....	124
6.1.11. Análise da estratégia	125
6.1.12. Presença do pesquisador	126
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	127
8. RECOMENDAÇÕES	129
REFERÊNCIAS	131
ANEXOS.....	145

RESUMO

Proteção e fiscalização de áreas protegidas da Mata Atlântica paulista na perspectiva de quem as protege

A criação de áreas protegidas (APs), por si só, não garante que a biodiversidade seja efetivamente protegida. São necessárias medidas complementares como a fiscalização ambiental, o que torna o corpo de guarda-parques e/ou ocupações similares a linha de frente da proteção dessas áreas. Entender a proteção na perspectiva e experiência desses atores pode contribuir significativamente na gestão da biodiversidade. No entanto, isso tem recebido relativamente pouca atenção por parte dos pesquisadores, especialmente no Brasil. Este estudo teve como objetivo contextualizar a fiscalização em quatro áreas protegidas no Corredor de Biodiversidade da Serra do Mar (CBSM), estado de São Paulo. Com base em 45 entrevistas semiestruturadas com guarda-parques e/ou ocupações similares, descrevemos a atividade na perspectiva dos próprios profissionais que a exercem. As APs selecionadas possuem contextos diferentes de tamanho, gestão e graus de fiscalização. A pesquisa foi dividida em etapa duas etapas. Na primeira, os dados foram analisados de forma qualitativa através da análise de categorização, elaborando uma narrativa sobre o contexto observado. Na segunda etapa, os dados foram analisados de forma quantitativa através de estatística descritiva. Os resultados revelaram as condições difíceis de trabalho que esses atores enfrentam no dia-a-dia. Equipes pequenas demais, falta de capacitação básica e padronizada, de equipamentos e de reconhecimento foram algumas das dificuldades reportadas. Entretanto, essas condições não impedem a realização da atividade por esses atores. O mesmo cenário é observado em outros países em desenvolvimento, evidenciando a urgente necessidade de valorização da profissão, bem como das APs, além do investimento em recursos, capacitação e regulamentação da profissão no país. Embora os resultados não possam ser generalizados para outras áreas protegidas dentro ou fora do estado de São Paulo, eles contribuem como conhecimento básico sobre a ocupação diretamente responsável pela proteção de APs, além de ser um ponto de partida para pesquisas futuras.

Palavras-chave: Áreas protegidas, Conservação, Dimensões humanas, Gestão de fiscalização, Proteção, Unidades de Conservação

ABSTRACT

Protection and surveillance of São Paulo's Atlantic forest protected areas from the perspective of the ones that protect it

The establishment of protected areas (PAs), by itself, does not guarantee that biodiversity is effectively protected. Complementary measures are necessary, such as command and control, which makes park rangers the frontline of protecting these areas. Understanding protection from the perspective and experience of these actors can significantly contribute to the management of biodiversity. However, this has received relatively little attention from researchers, especially in Brazil. This study aimed to contextualize command and control in four protected areas in the Serra do Mar Biodiversity Corridor (CBSM), state of São Paulo. Based on 45 semi-structured interviews with park rangers, we describe the activity from the perspective of the professionals who perform it. The selected PAs have different contexts in terms of size, management and level of command and control. The research was divided into two stages. In the first stage, the data were analyzed qualitatively by categorization analysis, elaborating a narrative about the observed context. In the second stage, the data were analyzed quantitatively using descriptive statistics. The results revealed the difficult working conditions that these actors face on a day-to-day basis. Too small teams, lack of basic and standardized training, of equipment and of recognition, were some of the difficulties reported. However, these factors do not prevent the performance of the activity by these actors. The same scenario is observed in other developing countries, highlighting the urgent need to value the profession, as well as the PAs, in addition to investment in resources, training and regulation of the profession in the country. Although the results cannot be generalized to other protected areas inside or outside the state of São Paulo, they contribute as basic knowledge about the profession that is directly responsible for protecting PAs, in addition to being a starting point for future research.

Keywords: Protected area, Conservation, Human dimensions, Management of surveillance, Protection, Conservation Unit

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Localização das áreas de estudo no Corredor de Biodiversidade da Serra do Mar (A. Parque Estadual Carlos Botelho; B. Legado das Águas – Reserva Votorantim; C. Parque das Neblinas – Instituto Ecofuturo; D. Parque Estadual da Serra do Mar - Núcleo Santa Virgínia).	33
Figura 2. A) Fotos da primeira etapa da pesquisa. Entrevista com agente de fiscalização ambiental no LA; B) Cópia de boletim de ocorrência de ataque a base de fiscalização que um dos entrevistados mostrou durante a entrevista no PECB; C) Apresentação da pesquisa para o corpo de guarda-parques do PN.....	41
Figura 3. Fotos da segunda etapa da pesquisa. A) Entrevista no período noturno PN; B) Entrevistado mostrando relatórios de fiscalização do LA; C) Entrevista em uma das bases de fiscalização do PESM-NSV; D) Acompanhamento da fiscalização na beira da rodovia no PESM-NSV.	42
Figura 4. Proporção de funcionários que já frequentavam a área antes de começar a trabalhar nela. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN	83
Figura 5. Avaliação da contratação na opinião dos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).....	84
Figura 6. Avaliação da estabilidade no emprego na opinião dos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).....	84
Figura 7. Avaliação do salário na opinião dos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).....	85
Figura 8. Opinião dos funcionários sobre o horário de trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN	86
Figura 9. Proporção de funcionários que já encontraram com infratores na atividade de campo. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.....	87
Figura 10. Proporção de funcionários que já sofreram algum tipo de ameaça por exercer sua profissão. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.....	88
Figura 11. Proporção de funcionários que já sofreram algum acidente de trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.	88
Figura 12. Opinião dos funcionários sobre, recursos humanos, materiais e capacitação. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).....	90
Figura 13. Proporção de funcionários que já comprou equipamento com próprio dinheiro. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.....	91
Figura 14. Conhecimento dos funcionários sobre os equipamentos. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.	92
Figura 15. Opinião dos funcionários sobre, segurança em relação a equipamento e treinamento. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).	93
Figura 16. Opinião dos funcionários sobre o uniforme. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).....	94
Figura 17. Ameaças as APs identificadas pelos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.	95

- Figura 18. Opinião sobre o patrulhamento. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 96
- Figura 19. Opinião dos funcionários sobre o planejamento e retorno do trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 97
- Figura 20. Desafios enfrentados pelos funcionários da fiscalização. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. 99
- Figura 21. Opinião dos funcionários sobre o apoio da Polícia Militar Ambiental. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 100
- Figura 22. Opinião dos funcionários sobre a Dejem (Diária Especial por Jornada Extraordinária de Trabalho Policial Militar). O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN 101
- Figura 23. Opinião dos funcionários sobre a punição contra crimes ambientais. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 101
- Figura 24. Opinião dos funcionários sobre o relacionamento com as comunidades. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 102
- Figura 25. Opinião dos funcionários sobre a própria conduta e conduta dos colegas. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 103
- Figura 26. Opinião dos funcionários sobre relatar conduta inadequada dos colegas. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. 104
- Figura 27. Opinião dos funcionários sobre o relacionamento com colegas e supervisores. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 105
- Figura 28. Opinião dos funcionários sobre o apoio da empresa contratante. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 106
- Figura 29. Opinião dos funcionários sobre o contato com a natureza. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 106
- Figura 30. Opinião dos funcionários sobre como eles se veem reconhecidos por outros atores. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 108
- Figura 31. Opinião dos funcionários sobre como eles se veem reconhecidos por outros atores. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 109
- Figura 32. Opinião dos funcionários sobre o grau de satisfação com o trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 110
- Figura 33. Opinião dos funcionários sobre a dificuldade do trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo). 111

LISTA DE ABREVIATURAS

ACIA - Auto de Constatação de Infração Ambiental

AIA - Auto de Infração Ambiental

AP – Área Protegida

CBD - Convenção Sobre Diversidade Biológica

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

CBSM - Corredor De Biodiversidade da Serra Do Mar

CFA - Coordenadoria de Fiscalização Ambiental

SIGAP - Sistema de Informação e Gestão de Áreas Protegidas e de Interesse Ambiental do Estado de São Paulo

CLT - Consolidação Das Leis Trabalhistas

DEJEM - Diária Especial Por Jornada Extraordinária de Trabalho Policial Militar

FF - Fundação Para a Conservação e Da Produção Florestal do Estado de São Paulo

IBAMA – Instituto Brasileiro Do Meio Ambiente e Dos Recursos Naturais Renováveis

ICMBIO - Instituto Chico Mendes de Conservação Da Biodiversidade

IDH - Índice De Desenvolvimento Humano

IF - Instituto Florestal

IUCN - International Union for Conservation of Nature

LARV - Legado das Águas - Reserva Votorantim

MT - Ministério do Trabalho

PECB - Parque Estadual Carlos Botelho

PESM-SV - Parque Estadual da Serra Do Mar - Núcleo Santa Virgínia

PMAMB - Policia Militar Ambiental

PN - Parque das Neblinas

RPDS - Reserva Particular de Desenvolvimento Sustentável

RPPN - Reserva Privada de Patrimônio Natural

SIM - Sistema Integrado de Monitoramento de Unidades de Conservação do Estado de São Paulo

WWF - World Wide Fund For Nature

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Primeiro período de coleta de dados	40
Tabela 2. Segundo período de coleta de dados	41
Tabela 3. Descrição das categorias elaboradas durante a análise de categorização.....	45
Tabela 4. Caracterização das áreas e números de funcionários.....	80
Tabela 5. Informações demográficas dos entrevistados	81

1. INTRODUÇÃO

Apesar das florestas tropicais conterem a maior biodiversidade do planeta (Singh, 2002) e seus serviços ecossistêmicos terem importância global (Barlow, *et al.*, 2018, elas são as mais ameaçadas mundialmente (Laurance, 2007). Em apenas 46 anos (1970 a 2009), as espécies desses ambientes sofreram um declínio de 68% (WWF, 2016). Esses locais estão sujeitos a altas taxas de mudança de uso de solo, acarretando na perda de habitat (Edelman *et al.*, 2014; Barlow, *et al.*, 2018). Além disso, localizam-se em grande parte nos países em desenvolvimento, onde os recursos para conservação são mais escassos (Myers *et al.*, 2000) e, muitas vezes, a instabilidade econômica e política restringem o desenvolvimento sustentável (Edelman *et al.*, 2014).

A Mata Atlântica é um dos exemplos de floresta tropical, com alto nível de endemismo (Myers *et al.*, 2000) e que sofreu grande degradação antrópica ao longo da história do país (Dean, 1997). Atualmente, restam apenas 28% da cobertura florestal original (Rezende *et al.*, 2018) colocando-a no foco da conservação para evitar perdas maciças de biodiversidade e preservar seus últimos grandes remanescentes (Ribeiro *et al.*, 2011). Nesse contexto, a fim de conter parte dessas ameaças, promover a conservação da natureza e resguardar a diversidade biológica, foram criadas Áreas Protegidas (APs) ao redor do mundo. A União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN), liderança global em políticas de APs, as define como: “área terrestre e/ou marinha especialmente dedicada à proteção e manutenção da diversidade biológica e dos recursos naturais e culturais associados, e administrada por meios legais ou outros meios eficazes” (Dudley e Stolton 2008). Em 1994, a IUCN desenvolveu um sistema de APs para estabelecer uma visão coletiva sobre elas, auxiliando em seu gerenciamento. Atualmente, a IUCN classifica essas áreas em seis tipos: Reserva Natural, Parque Nacional, Monumento Natural, Área de Manejo de Habitats/Espécies, Paisagem/Paisagem Marinha e Área Protegida com Uso Sustentável dos Recursos Naturais (Dudley e Stolton 2008).

Além dessa classificação internacional, grande parte dos países possuem legislação e nomenclatura específica para esses espaços protegidos (Phillips, 2008). Na América do Sul, 11 países possuem sistemas de APs com diferentes nomenclaturas e quantidades de categorias de gerenciamento (Salvio *et al.*, 2018). No Brasil, o Sistema Nacional de Unidades de Conservação (SNUC -Lei no. 9.985, de

2000) define Área Protegida como Unidade de Conservação (UC): “espaço territorial e seus recursos ambientais, incluindo as águas jurisdicionais, com características naturais relevantes, legalmente instituído pelo Poder Público, com objetivos de conservação e limites definidos, sob regime especial de administração, ao qual se aplicam garantias adequadas de proteção”. As UCs são divididas em proteção integral e de uso sustentável com suas subcategorias (Brasil, 2000).

Embora as APs sejam eficientes para centralizar ações de conservação e exista uma expansão delas no mundo, os países ainda não alcançaram taxas significativas para reduzir a perda de biodiversidade (Salvio *et al.*, 2018; UNEP-WCMC, IUCN e NGS, 2018). Além disso, para evitar a criação de ilhas de biodiversidade, são necessárias ações direcionadas para melhorar a conectividade entre as APs existentes (Saura *et al.*, 2018) e, para que seja assegurada a sobrevivência das populações e manutenção de seus recursos naturais, é recomendada que haja proteção de toda área e seu entorno (Instituto Florestal, 2008). Assim, a eficácia das APs deve ser garantida pelo apoio político e financeiro adequado à gestão (Salvio *et al.*, 2018).

Contudo, mesmo com a proteção legal, são várias as ameaças que podem impactar de diferentes formas essas áreas (James *et al.*, 1999; Tranquilli *et al.*, 2014). A caça, a extração ilegal de palmito e de outras plantas, como orquídeas e bromélias, ainda são atividades existentes em áreas estritamente protegidas no estado de São Paulo (Olmos *et al.*, 2002; CFA, 2014). Evidenciando, assim, a necessidade de melhorias para que a proteção seja efetiva (Tabarelli *et al.*, 2005).

A fiscalização é uma ação básica indicada para a proteção dessas áreas naturais com alto valor biológico (Brasil, 2000) e tem se mostrado uma alternativa eficaz (Bruner *et al.*, 2001; Hilborn *et al.*, 2006), quando bem planejada (Tranquilli *et al.*, 2014; Bourdette, 2014). Porém, os poucos estudos que mencionam essa atividade, relatam a falta de investimento nessa atividade em países em desenvolvimento (James *et al.*, 1999), além de ser desvalorizada e mal remunerada como visto na África (Moreto, 2016), e com número insuficiente de funcionários no Brasil (Peres, 1994; Vilani *et al.*, 2015). Em APs, a fiscalização ocorre, tradicionalmente, por meio do patrulhamento contínuo do território, assim como nas zonas de amortecimento, com a finalidade de detectar possíveis atividades ilícitas (Ogunjinmi *et al.*, 2008).

A responsabilidade de proteção e aplicação das leis em APs recai sobre os guarda-parques, funcionários da fiscalização (Ogunjinmi *et al.*, 2008) ou profissionais com ocupação similar. Estes profissionais compõem um elemento importante na proteção (Hilborn, 2006; Moreto, 2016). São os atores que trabalham na linha de frente para proteger áreas naturais (Long *et al.*, 2016), sendo muitas vezes moradores da comunidade local (WWF, 2016) e responsáveis por informar a comunidade a respeito das leis que envolvem as AP (Moreto *et al.*, 2016; Mutanga *et al.*, 2017). A função dos guarda-parques variou ao longo da história e de acordo com cada país (Barreto, 2010). Atualmente, a Federação Internacional de Guarda-parques define-os como (IRF, 2020): “pessoa envolvida na prática da proteção e preservação de todos os aspectos de áreas selvagens, locais históricos e culturais. Os guardas florestais, por sua vez, oferecem oportunidades recreativas e de interpretação dos locais, além de fornecer a conexão entre comunidades locais, áreas protegidas e administração de áreas”.

A função de um guarda-parque, além da fiscalização contra crimes ambientais, pode envolver o suporte às atividades de manejo dos recursos naturais, pesquisa e monitoramento, planejamento e gestão integral, e educação ambiental (Chaves, 2010; Brasil, 2014). Dentro dessas atividades, algumas pesquisas relatam: patrulha anti-caça em países na África (Moore *et al.*, 2017), Ásia (Martin e Vigne, 1995) e Brasil (Vilani *et al.*, 2015) e coleta de dados para pesquisa na Austrália (Porfirio *et al.*, 2017). Além disso, algumas pesquisas relatam vistoria de estruturas na Austrália (English, 2018) e Estados Unidos, e brigada de incêndio no Estados Unidos (Bucello, 1998) e Brasil (Bourdette, 2014).

A experiência e perspectiva desses atores contribuem para a conservação, podendo, assim, proporcionar melhoria no gerenciamento de APs, já que eles são os responsáveis por executar as políticas de proteção (Moreto, 2016; Moreto *et al.*, 2017), sendo os primeiros a identificar mudanças no ambiente, no uso dos recursos e no comportamento da população do entorno e de visitantes (Bourdette, 2014). Porém, a formação e contratação de guarda-parques não é um processo padronizado, internacional (Chaves, 2013) e nacionalmente (Bourdette, 2014). No Brasil, a profissão consta na Classificação Brasileira de Ocupação ligada ao Ministério do Trabalho (CBO/MT, 2018), contudo, não existe a regulamentação da profissão, que disponha da capacitação necessária, remuneração, direitos, plano de carreira, etc (PL N.º 7.276-C), e a insuficiência de recursos humanos e financeiros são alguns dos principais obstáculos para que essa atividade seja realizada da melhor forma (Faria,

2004). Assim, a contratação para a atividade de fiscalização no país ainda não segue uma regulamentação específica e as APs paulistas contam com equipes formadas por poucos servidores públicos e funcionários terceirizados, que contam com apoio da polícia militar ambiental (Faria, 2012).

Adicionalmente, existem evidências que sugerem que essas pessoas possuem baixa escolaridade (Digun-Aweto, 2018), enfrentam condições difíceis e perigosas de trabalho (Long *et al.*, 201; Moreto, 2016; WWF, 2016), com alto índice de estresse (Walsh *et al.*, 1984, Bucello, 1998) e insatisfação (Ogunjinmi *et al.*, 2008). Além disso, problemas administrativos e de comunicação entre gestão e guarda-parques também já foram observados, sem contar a falta de recurso para a atividade (Digun-Aweto, 2018). Situações como essas podem afetar a motivação profissional dos guarda-parques que, por fim, condicionam a atividade de proteção (Ogunjinmi *et al.*, 2008; Meduna *et al.*, 2009).

Nesse contexto, da importância de APs para conservação da biodiversidade, dos atores que trabalham na linha de frente da proteção e da falta de conhecimento a respeito das experiências e perspectivas desses atores no estado de São Paulo e no Brasil, torna-se importante a obtenção dessas informações. Descrever o contexto, no qual ocorre a fiscalização de APs no estado, identificar se os mesmos problemas citados em outros países se repetem, são informações que contribuem para a compreensão e discussão do assunto, que podem vir a subsidiar possíveis melhorias na tomada de decisão para a profissão, bem como para a definição de políticas salariais e de carreira para a atividade. Dessa forma, as principais questões que nortearam essa pesquisa foram: quem são as pessoas que realizam a atividade de fiscalização em APs no estado de São Paulo? Como essa atividade ocorre? Quais são os aspectos positivos e negativos envolvidos pela profissão, na perspectiva dos próprios profissionais que a exercem?

Visto que as pessoas estão presentes em todas as etapas que envolvem a proteção ambiental (Jacobson e McDuff, 1998) e que a gestão de recursos naturais deve ser entendida como um produto da ação social (Brechin *et al.*, 2002; Mace, Norris e Fitter, 2012), o envolvimento com as ciências sociais na conservação tem crescido significativamente nas últimas décadas (Bennett *et al.*, 2016). Assim, nesta pesquisa, optou-se pela abordagem de dimensões humanas, que concentra seus esforços na aquisição de informações que explicam o pensamento e a ação humana em relação à natureza, usando os conceitos e métodos da ciência social para determinar como

usar essa informação na tomada de decisão (Vaske Decker e Manfredo, 1995), que envolve gestão de recursos naturais e resolução de problemas ambientais (Fulton *et al.*, 2000). Já que o comportamento humano afeta desde as espécies, até paisagens inteiras, compreendê-lo pode resultar em uma melhor comunicação nos esforços conservacionistas (Jacobson e McDuff, 1998). Muitas vezes os processos sociais são deixados de lado nos estudos (Brechtin *et al.*, 2002) e, frequentemente, são eles que determinam o sucesso ou fracasso de iniciativas de conservação (Mascia *et al.*, 2003). Logo, a obtenção de informação sobre a fiscalização de APs no estado de São Paulo, na perspectiva dos profissionais que realizam a atividade, permite gerar importantes informações que podem contribuir para a melhoria de políticas públicas que envolvem a proteção de APs no estado.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo geral

Contextualizar a fiscalização em quatro áreas protegidas no Corredor de Biodiversidade da Serra do Mar, estado de São Paulo, identificando os profissionais envolvidos e descrevendo a atividade na perspectiva dos profissionais que a exercem.

2.2. Objetivos específicos

Os objetivos específicos deste estudo foram:

- Identificar as pessoas que realizam a fiscalização e descrever seu perfil profissional;
- Descrever como a fiscalização é realizada;
- Avaliar os aspectos positivos e negativos na atividade de fiscalização e na profissão/ocupação;
- Examinar as diferenças e semelhanças na fiscalização entre as áreas selecionadas para o estudo;
- Elaborar recomendações para melhoria das atividades de fiscalização em áreas protegidas.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Embora muitos sejam os esforços conservacionistas na tentativa de deter o declínio da biodiversidade, o crescimento populacional e o uso insustentável dos recursos naturais continuam aumentando e pressionando os ecossistemas (Johnson *et al.*, 2017). Diante da urgência desse cenário, em 2010, na 10ª Conferência das Partes da Convenção sobre Diversidade Biológica (CBD), foram elaboradas estratégias com metas concretas a serem cumpridas no período 2011-2020 pelos mais de 100 países membros, as chamadas metas de Aichi. Dentre as metas, a 11ª estipula o aumento da conversão da superfície da Terra em APs, que em 2010 era de 13%, para 17% até 2020 (Convenção sobre Diversidade Biológica, 2011). Atualmente, 15,2% da superfície terrestre encontra-se em áreas protegidas (Protected Planet, 2019) e a cúpula da CDB estuda aumentar para até 30% até 2050 (CDB, 2020).

A ideia de se reservar espaços naturais é antiga, com relatos que datam a a.C., e, ao longo dos séculos, ela teve diversas interpretações de acordo com as diferentes sociedades e culturas. Inicialmente, os principais motivos para a criação desses locais eram: preservação de locais sagrados e manutenção de estoques de recursos naturais. Esse segundo motivo tem sido a principal ferramenta para a conservação da biodiversidade em grande parte do mundo até hoje (Bensusan, 2000). Em 1872, a criação do Parque Nacional de Yellowstone nos Estados Unidos da América, foi o marco moderno da criação de área protegidas, como local de beleza selvagem destinado à proteção da natureza, distante do uso humano e administrado pelo governo (Diegues, 2008). Mais tarde, a criação desse parque, iria influenciar o surgimento de APs em outros países, como Canadá, Nova Zelândia, África do Sul, Austrália e países da América Latina (Bensusan, 2000).

As correntes de preservação e conservação surgiram como resposta da exploração drástica das áreas naturais, durante o desenvolvimento moderno, como forma de proteger a natureza e utilizá-la de maneira sustentável, respectivamente. Essas correntes ganharam espaço nos Estados Unidos da América e, no início do século XX, mudaram as atitudes em relação a esses espaços e houve o delineamento de uma política de proteção de áreas naturais, iniciando a criação de categorias distintas de acordo com o objetivo do uso, todas sob o domínio do poder público (Reis Araujo, 2012). Essa temática ganhou força no cenário mundial ao longo dos anos, e

eventos internacionais foram realizados para discutir o futuro de APs e iniciar uma padronização nas nomenclaturas utilizadas (Bensusan, 2000).

No Brasil, existem registros históricos que indicam que a coroa portuguesa e o governo imperial tiveram iniciativas de proteção ou manejo de recursos naturais (Medeiros, 2006). Contudo, a primeira proposta de parque nacional, baseado no modelo norte americano, partiu de André Rebouças, em 1876. Porém, a primeira área criada com objetivo de proteger a natureza de forma legal pelo estado, foi o Horto Botânico da cidade de São Paulo, criado em 1886 pelo governo de estadual (Brito, 2010). Apenas em 1934, o Código Florestal Brasileiro estabeleceu a criação legal de parque nacional (Decreto 23.793 de 1934) e então, em 1937, houve a criação do Parque nacional de Itatiaia, o primeiro no Brasil (Bensusan, 2000). Ao longo do tempo, novos objetivos foram somados às APs no país e houve um desdobramento nas categorias para que fosse possível agregar os novos objetivos (Drummond *et al.*, 2010). Gradualmente, novas APs federais e estaduais foram criadas exigindo um sistema que regulasse essas categorias, bem como seus objetivos. Nasce, então, em 2000, o SNUC - Sistema Nacional de Unidades de Conservação (UCs) com esse propósito (Rylands e Bradon, 2005). Além das UCs, que são espaços territoriais com relevantes recursos ambientais destinados à conservação, que estão sob regime especial de proteção (Brasil, 2011), existem outros três tipos de APs no Brasil de acordo com Medeiros (2006):

Reserva Legal (RL): é porção da área de propriedades privadas destinadas à manutenção do ambiente e que permite o manejo sustentável e varia seu tamanho de acordo com o estado e regulamentada pelo Código Florestal (Lei 12.651/2012);

Área de Preservação Permanente (APP): são as diversas formações vegetais encontradas em locais sensíveis, como topo de morro, encostas e matas ciliares, encontradas em áreas particulares ou não, e que devem ser mantidas. Também é regulamentada pelo Código Florestal;

Terras Indígenas: são áreas demarcadas com o propósito de preservar a cultura indígena, sendo protegidas pela Constituição Federal.

Dentre as APs, as UCs são as que recebem maior visibilidade no país (Medeiros, 2006). Atualmente, o Brasil possui 2446 UCs, enquanto que o estado de São Paulo conta com 253, sendo 10% das UCs do país (MMA, 2019). No entanto, na maioria das vezes, a simples proteção legal não tem sido suficiente para manter a integridade das áreas protegidas e permitir que os objetivos de conservação sejam

devidamente alcançados (Pimentel 2008, Araújo, 2012). Historicamente, as APs têm sido vulneráveis à pressão humana, resultado da ineficiência das políticas públicas, falta de recursos para gestão, manejo e proteção (Bourdette, 2014). De forma geral, a legislação ambiental da América Latina, principalmente as relacionadas às APs, não consideram implicações financeiras (Dourojranni, 2002) e os problemas institucionais costumam ser a regra e não a exceção, forçando as APs a operarem em circunstâncias deficientes (Terborgh e Schaik, 2002), quando não têm o seu grau de proteção rebaixado ou totalmente retirado (Bernard, Penna e Araújo, 2014). Dessa forma, o destino da biodiversidade está no grau real de proteção desses locais (Peres, 2002), trazendo à tona que além da necessidade de aumentar as áreas destinadas à proteção da biodiversidade, existe o desafio para de fato proteger essas áreas (Terborgh e Schaik, 2002; CDB, 2020).

A responsabilidade da gestão, proteção e fiscalização de APs no Brasil é, em maior parte, do governo (Brito, 2010) e recai sobre várias instituições de administração indireta (fundações, autarquias e etc). Nas UCs federais, o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) e o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio) dividem essa função. Já no nível estadual, em São Paulo, a responsabilidade pela gestão das UCs é da Fundação para a Conservação e da Produção Florestal do Estado de São Paulo, mais conhecida como Fundação Florestal (FF), em conjunto com o Instituto Florestal (IF) (Brasil, 2020, São Paula, 2020). Esses órgãos possuem orçamento próprio, infraestrutura e pessoal para execução das atividades.

A fiscalização ambiental é parte da estratégia de proteção das UCs e é embasada no poder de polícia ambiental com a finalidade de coibir infrações (qualquer atividade ilegal que venha a prejudicar a fauna, flora ou recursos naturais) relacionadas às UCs (MMA, 2020). Identificando responsáveis por danos ambientais, bem como fazer com que esses respondam por tais danos, conforme estabelecido em lei (Fundação Florestal, 2019). No estado de São Paulo, em 2014 através do Decreto N° 60.302, foi instituído o Sistema de Informação e Gestão de Áreas Protegidas e de Interesse Ambiental do Estado de São Paulo – SIGAP, como instrumento de planejamento, de integração e de publicidade das ações do Poder Público visando assegurar um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Esse decreto conta com uma sessão de dois artigos detalhando o plano de fiscalização para as UCs do estado e formaliza a parceria da FF com PMAmb nas atividades de fiscalização (Anexo A).

A fiscalização é de suma importância para a manutenção da biodiversidade (Hilborn 2006; Fischer, 2008; Tranquilli *et al.*, 2011) e uma forma promissora de fiscalização é a prevenção, que, na maioria das vezes, é feita por patrulhas dentro e ao redor de APs (Fischer, 2008). Contudo, apesar dos benefícios, essa atividade pode ser considerada polêmica, já que os moradores do entorno são os mais atingidos, tendo sua liberdade e benefícios pessoais comprometidos em benefício das APs (Fischer, 2008). Tendo suas propriedades e comportamentos monitorados (comunicação pessoal¹) e impedidos muitas vezes de realizar práticas tradicionais que dependem do uso dos recursos naturais, alimentando conflitos entre as APs e as populações de moradores do entorno (Diegues e Nogara, 2005). Assim, as estratégias de fiscalização precisam ter uma abordagem flexível, que leve em conta os diferentes contextos existentes de APs e seus entornos, para ser mais efetiva e aceita pela sociedade. Além disso, a contratação de pessoas locais para atuarem na fiscalização das APs aumenta a interação da comunidade com a AP (Brocklman *et al.*, 2002).

A ideia da fiscalização ambiental de áreas naturais é tão antiga quanto a da criação dessas áreas e a figura de quem executa a função da proteção recebeu vários nomes ao longo da história de acordo com as diferentes culturas. No século XIII, na Inglaterra, os “regardadores” eram os funcionários que fiscalizavam a floresta real e que detinham o conhecimento sobre o território e a mata e que, posteriormente, dariam origem aos “rangers” (guarda-parque) conhecidos atualmente (Coz, 1905 apud Bourdette, 2014). No parque nacional de Yellowstone, o exército americano foi utilizado para retirada dos nativos indígenas, para que a população pudesse visitar o local sem se sentir ameaçada pelos nativos (Burnham 2000 apud West *et al.*, 2006) e, em 1898, foram contratados os primeiros rangers para lidar com a fauna, visitantes e realizar o patrulhamento no território (Bucello, 1998). Na África do Sul, por volta de 1907, iniciou-se a fiscalização e retirada das pessoas que moravam dentro das reservas (Reis Araujo, 2012). Mundialmente, o termo guarda-parque é utilizado ao menos em 57 países (IRF, 2020).

No Brasil, um dos primeiros registros de pessoas que protegiam a natureza é de um Major e outros seis ajudantes escravos, responsáveis por proteger a Floresta da Tijuca no século 19 (Loveiro, 2002). Em São Paulo, por volta de 1911, a guarda florestal é criada e incumbida de proteger as matas do estado contra o desmatamento

¹ Informação fornecida por Roberta Paolino sobre as entrevistas realizadas com a comunidade local no PESM-NSV, em março de 2019.

e o avanço dos vizinhos sobre o limite da área. Na década de 40, as reservas florestais são criadas com objetivo de manter a flora e fauna devido à toda devastação que o estado vinha sofrendo frente ao uso da madeira para carvão, e, além dos guardas-florestais que eram poucos na época, foram contratados os guardas-terras, que eram responsáveis por impedir que posseiros usurpassem as terras do estado. Ainda na mesma década, foi regularizada a Polícia Florestal migrando os guardas-florestais para essa nova ocupação que se tornaria a Polícia Militar Ambiental, em 2001, e as UCs passariam a ser uma entre outras atribuições dessa instituição (Victor, 2005).

A figura do guarda-parque em nível federal foi criada em 2008, pelo Decreto Federal nº 6.515 (Anexo B), mesmo essa nomenclatura já existindo em vários formatos anteriormente (Barreto, 2010). Contudo, devido à falta de recursos e à burocratização entre esferas, o programa de proteção ambiental no qual a profissão era mencionada, não obteve os resultados desejados (Figueiroa, 2012). Dessa forma, a figura da pessoa contratada para prestar serviço de proteção em APs possuiu e ainda possui vários nomes no Brasil: agente de defesa ambiental, agente de defesa florestal, agente de fiscalização ambiental, agente de inspeção de pesca, analista ambiental, analistas de projetos ambientais, fiscal do meio ambiente, fiscal-florestal, guarda-ambiental, guarda-florestal, guarda-parque, inspetor agrícola, polícia florestal e de mananciais, vigia-florestal, guarda-rural, guarda-territorial, inspetor de guarda-territorial, mateiro-guarda florestal, bombeiros militares, polícia militar ambiental (Bourdette, 2014; CBO/TEM, 2019). De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho (MT), o código 3522-05 de 2002, que se refere a maior parte dos nomes citados, exceto os militares, tem a descrição sumária da ocupação: “Orientam e fiscalizam as atividades e obras para prevenção/preservação ambiental e da saúde, por meio de vistorias, inspeções e análises técnicas de locais, atividades, obras, projetos e processos, visando o cumprimento da legislação ambiental e sanitária; promovem educação sanitária e ambiental”.

A atuação de guarda-parque envolve seis grupos de atividades, de acordo com Barreto (2010): controle e vigilância; segurança do visitante; serviço ao visitante; educação ambiental / interpretação da natureza; apoio à pesquisa científica em campo; relacionamento com comunidades e resolução de conflitos. Além dessas, também são mencionadas a fiscalização e autuação de infratores. Geralmente, o trabalho é realizado em áreas abertas ligadas à agricultura, pecuária, exploração

florestal, pesca, e, em relação aos serviços relacionados e às condições do ambiente de trabalho, são mencionados os longos períodos de trabalho, como geradores de estresse e riscos à integridade física (MT/CBO, 2020).

O panorama Brasileiro sobre os guarda-parques é bem heterogêneo e desafiador. As funções de guarda-parque estão divididas e compartilhadas por vários atores e em diferentes graus. Existe uma dificuldade de diálogo entre muitos atores e um longo caminho para percorrer (Bourdette, 2014). Além de cada estado ter ou não algum mecanismo jurídico que é direcionado a essa profissão tão importante na conservação (Chagas, 2013). Falta, no país, uma regulamentação da profissão guarda-parque (Figueiroa, 2012, Chagas, 2013 e Bourdette, 2014), bem como a figura, quantidade e capacitação suficiente desse ator em grande parte das UCs do país (Figueiroa, 2012). Devido a isso, também existe a sobrecarga de bombeiros militares e policiais militares ambientais para auxiliarem no processo de fiscalização dessas áreas (Bourdette, 2014), resultado da elaboração de boas leis com estrutura administrativa inadequada, ou vice-versa, o que prejudica a proteção dessas áreas (Victor, 2005).

Somados a esses fatores, também é sabido que muitas vezes essas pessoas trabalham em locais isolados e com condições difíceis de trabalho (Figueiroa, 2012), sob pressão de ameaças, sobrecarga de trabalho (WWF, 2018) e muitas vezes sem capacitação ou treinamento adequado (Chagas, 2013). Aspectos como esses relacionados à condição de trabalho desses empregados têm efeito sobre a efetividade da proteção da área, contudo são pouco mencionados ou estudados, dificultando na própria avaliação da atividade (Barreto, 2010). Em 2019, no IBAMA, somavam-se 780 fiscais, contudo, apenas 57% realmente atuavam na área, o restante (43%) encontra-se reorganizado em outras funções (Benites, 2019). Em São Paulo, existem cerca de 50 guarda-parques ativos que respondem à FF e ao IF, contudo (comunicação pessoal²¹), como novos concursos não são abertos, os vigilantes terceirizados são os principais responsáveis por patrulhar e proteger as UCs no estado (Escobar e Gicardi, 2013). Já as APs privadas do estado de São Paulo, apenas as gerenciadas por grandes empresas conseguem contratar equipes para função de fiscalização e proteção e, de forma geral, nessa atividade, cada área lida com o assunto de uma forma e com os recursos que tem.

² Informação fornecida por Gustavo Cardoso, na época, Coordenador de Proteção e Fiscalização da FFem entrevista concedida, em abril de 2018.

Nesse contexto de problema ambiental que envolve diretamente aspectos sociais, demonstra-se a necessidade da contribuição de estudos que envolvam a perspectiva social sobre o problema, que podem contribuir: descrevendo, diagnosticando, gerando reflexões e até inovando, contribuindo assim para a conservação (Bennetti *et al.*, 2017).

Dimensões humanas é um campo do conhecimento que surgiu dessa necessidade, que envolve a perspectiva social e aplica suas ferramentas para o manejo de espécies e ambientes, contribuindo na tomada de decisão (Manfredo, Vaske e Decker, 1995 e Fulton *et al.*, 2000). Além disso, devido ao cenário de poucos estudos sobre esses atores (Moreto, 2016), são indicadas pesquisas descritivas, focam no mapeamento de uma realidade dos fenômenos ou a relação entre os fatos, variáveis e sua intensidade (Fernandes e Gomes, 2003) e podem ser usadas na avaliação e tomada de decisão (Tonetto Brust-Renck e Stein, 2014). Sendo assim, pesquisas iniciais vão subsidiar a discussão sobre o assunto de forma acadêmica, visto que o elemento humano é o principal na conservação e que são poucos os estudos acadêmicos com foco nesse ator (Moreto, 2016), e menos ainda sobre aspectos que abordam processos de contratação, treinamento e o dia-a-dia em campo (Warchol Kapla, 2012), demonstrando a necessidade de iniciar a discussão do assunto de forma acadêmica, com estudos descritivos, para contribuir na tomada de decisão das APs bem como na conservação do estado de São Paulo.

4. MATERIAL E MÉTODOS

4.1. Caracterização geral das áreas de estudo

Essa pesquisa foi feita em quatro APs, sendo duas públicas, Parque Estadual Carlos Botelho (PECB), Parque Estadual da Serra do Mar - Núcleo Santa Virgínia (PESM-NSV)) e duas privadas (Parque das Neblinas (PL) e Legado das Águas - Reserva Votorantim (LARV)) (Figura 1). Os locais foram selecionados segundo três critérios: i ter a mesma caracterização da fisionomia vegetal; ii possuir funcionários que executam o patrulhamento/fiscalização; e iii que fizessem parte do projeto “Conservação de mamíferos ameaçados de extinção no Corredor de Biodiversidade da Serra do Mar: integrando ecologia, dimensões humanas e planejamento”, coordenado pela Profa. Katia Maria Paschoaletto Micchi de Barros Ferraz (financiamento Fundação O Boticário No. 1097/20171).

Figura 1. Localização das áreas de estudo no Corredor de Biodiversidade da Serra do Mar (A. Parque Estadual Carlos Botelho; B. Legado das Águas – Reserva Votorantim; C. Parque das Neblinas – Instituto Ecofuturo; D. Parque Estadual da Serra do Mar - Núcleo Santa Virgínia).

As áreas estão inseridas no Corredor de Biodiversidade da Serra do Mar (CBSM), maior bloco remanescente de Mata Atlântica (~ 16.040 Km²) localizado no sul e sudeste do Brasil (estados do Paraná e São Paulo). Algumas das maiores áreas protegidas do bioma Mata Atlântica estão localizadas no CBSM, dos quais ~ 7.276 Km² estão sob proteção rigorosa. O CBSM é uma das áreas mais ricas em biodiversidade da Mata Atlântica, sendo um ponto estratégico para conservação da biodiversidade (Ferraz *et al.*, em elaboração).

Cada uma das quatro APs selecionadas possui diferentes extensões de território e quantidade de funcionários para realizar a atividade de fiscalização (Ecofuturo, 2008; Instituto Florestal, 2008; Legado das Águas, 2014), essas diferenças são importantes já que o contexto de APs no estado é bastante diverso, permitindo assim uma maior amplitude sobre o tema, devido as diferentes composições da atividade de acordo com as regiões e gestões. O entorno das APs é caracterizado por ocupação humana com baixo desenvolvimento econômico, atividades humanas desordenadas e com algumas atividades conflitantes com a conservação de recursos naturais como extração de palmito e caça (Instituto Florestal, 2008; Legado das Águas, 2014), como, por exemplo, a caça e a extração do palmito juçara (*Euterpe edulis*) (Instituto Florestal, 2008; Ecofuturo, 2008). Mesmo com classificações distintas, para este estudo optou-se por nomear as quatro áreas estudadas de APs, a fim de padronizar a nomenclatura e facilitar o entendimento.

O Parque Estadual Carlos Botelho (PECB) é uma Unidade de Conservação pública localizada entre as coordenadas 24°06'55" - 24°14'41" S e 47°47'18" - 48°07'17" W, com uma área de 37.644,36 ha, abrangem os municípios de São Miguel Arcanjo, Sete Barras, Capão Bonito, e Tapiraí que fazem parte das cidades com menor índice de desenvolvimento humano (IDH) do estado de São Paulo. Os municípios recebem repasse do imposto sobre circulação de mercadoria e serviços ecológico (ICMS) para compensação financeira para conservação ambiental, porém, o recurso acaba sendo utilizado para complementar contas públicas. Com altos índices de vulnerabilidade social e atividades de baixo rendimento econômico a pressão sobre os recursos naturais é recorrente. A UC possui relevo montanhoso e escarpado, a altitude varia de 30 a 1.020 m, a vegetação predominante é de Floresta Ombrófila Densa, com remanescentes de florestas primárias e secundárias em diferentes estádios de sucessão, que não impede o acesso a exploração dos recursos faunísticos e florísticos da área por comunidades locais (Instituto Florestal, 2008).

Segundo o gestor desta unidade de conservação a UC conta com um grupo de vigias terceirizados que realiza a segurança do patrimônio e fiscaliza o território da UC e seu entorno na tentativa de evitar atividades ilegais.

O Parque Estadual da Serra do Mar - Núcleo Santa Virgínia (PESM-NSV) é uma UC pública e está localizado entre as coordenadas 23°17' - 23°24' S e 45°03' - 40°11' O, abrange uma área de 17.500 ha, situada nas cidades de Luís do Paraitinga, Natividade da Serra, Cunha e Ubatuba, no Estado de São Paulo (Instituto Florestal, 2006). A altitude varia de 870 a 1.160 m (Hartmann *et al.*, 2009) e a vegetação predominante é Floresta Ombrófila densa com manchas de Floresta Ombrófila Alto-Montana e Montana (Instituto Florestal, 2006), com áreas de silvicultura de eucaliptos abandonadas com sub-bosque de nativas regenerando-se (SMA Nº 28). O fácil acesso ao Parque devido a estradas vicinais e rodovias expõe a área a diversas ameaças ambientais, além disso a situação fundiária nessa UC não foi finalizada, existindo ainda moradores não indenizados que tem suas propriedades no interior da UC é um dos grandes problemas na gestão. A área também possui vigilância ambiental (Instituto Florestal, 2006) realizada por uma equipe terceirizada. Além de pertencer a uma das UCs mais importantes da Mata Atlântica, é próximo ao Parque Nacional da Serra da Bocaina, o que transforma o local em um importante corredor ecológico no alto da Serra do Mar (Hartmann *et al.*, 2009).

O Parque das Neblinas (PN) é uma área protegida privada, pertencente à Companhia Suzano de Papel e Celulose e gerenciada pelo Instituto Ecofuturo. A área é caracterizada como uma reserva natural, possui 6 mil hectares, sendo 518 deles uma Reserva Privada de Patrimônio Natural (RPPN) (Zanon, 2018). Está localizado nos municípios de Bertioga e Mogi das Cruzes, no Estado de São Paulo, entre as coordenadas 23°44' S e 46°09' O. Possui uma área de aproximadamente 2.800 ha (Ecofuturo, 2008), a altitude varia de 700 a 1100 m. A vegetação predominante é de Floresta Ombrófila Densa. A Reserva é contígua com o Parque Estadual da Serra do Mar, área prioritária para conservação (Campanili *et al.*, 2010). A vegetação encontra-se em regeneração devido ao longo histórico de perturbação da região que passou por ciclos agrícolas de café e algodão e chá e posterior produção de carvão papel e celulose até ser transformada em RPPN. A região está sob influência do crescimento desordenado e loteamentos clandestinos provindos da região metropolitana de São Paulo acabam por pressionar a área e seu entorno. Para inibir as pressões ambientais

a área conta com um grupo de guarda-parques que é responsável pela fiscalização e tem um histórico de aproximação com as comunidades locais Ecofuturo, 2008).

O Legado das Águas – Reserva Votorantim (LARV) é uma área protegida privada que pertence ao Grupo Votorantim e é definida como Reserva Particular de Desenvolvimento Sustentável (RPDS), categoria criada por eles e ainda não incluída no SNUC. Está localizado entre as coordenadas 24°01' - 47°92' S e 47°21' - 5°68' O, com um total de 31.000 ha, abrange as cidades de Tapiraí, Miracatú e Juquiá (Legado das Águas, 2014). O relevo é montanhoso com altitude que varia de 15 a 961 m (Votorantim, 2014) e a vegetação predominante é Floresta Ombrófila com manchas de Floresta Ombrófila Densa Submontana (Kronka *et al.*, 2005). O histórico da área antes da compra pelo Grupo Votorantim é de intensa fragmentação florestal devido a exploração de madeira e produção de carvão (Votorantim, 2014). Porém, nos últimos cinquenta anos, após a compra da área pelo Grupo, uma equipe de vigilância foi contratada para patrulhar o território, permitiu a recuperação da floresta e aumento da fauna de forma significativa (Votorantim, 2014). Assim como as outras áreas de desde estudo, a área sofre pressões antrópicas como caça e extração ilegal de palmito e como uma das soluções conta com uma equipe de fiscais que fiscaliza o território. O Legado das Águas – Reserva Votorantim é a maior reserva privada da Mata Atlântica no Brasil (Legado das Águas, 2014) e sua proximidade com parques estaduais, área protegidas e privadas, o transformam em um local potencial de conectividade entre a Serra do Paranapiacaba e o Parque Estadual da Serra do Mar. Esse mosaico vegetacional pode resultar em um corredor ecológico de alta relevância para a Mata Atlântica (Votorantim, 2014).

4.2. Delineamento amostral

Visto que muitas das contribuições das dimensões humanas partiram de pesquisas descritivas (Peterson e Rodriguez, 2012) e que poucas pesquisas foram conduzidas com um foco explícito nos empregados que realizam a fiscalização e suas experiências em campo (Moreto, 2016) principalmente no Brasil. Optou-se para esse estudo por um descritivo com abordagem mista (qualitativa e quantitativa) na forma de abordar o problema e os resultados (Gil, 2002 e 2008). A pesquisa descritiva identifica e descreve, por exemplo, as opiniões, atitudes e crenças que caracterizam de determinada população. A coleta das informações é através de técnicas

padronizadas. Geralmente é usada nos casos em que a preocupação do pesquisador é no retorno prático que a pesquisa pode oferecer (Gil, 2002, 2008).

4.2.1. Entrevistas

Entrevistas são provavelmente a peça central na caixa de ferramentas de ciências sociais e fornecem dados na forma de palavras - o que as pessoas dizem. Elas podem ser divididas em informal, semiestruturada e estruturada. A entrevista difere do questionário, pois, na entrevista, existe uma conversa entre o entrevistador e o entrevistado e não apenas o autopreenchimento de respostas em um formulário. O entrevistador deve fazer o mínimo de interrupções possíveis, manter-se neutro em relação às informações obtidas e mostrar profissionalismo e cortesia (Newing, 2011).

Nesse estudo, para que fosse possível obter informações básicas e de contexto, gerando ideias e fornecendo informações detalhadas sobre as opiniões de cada participante, optou-se pela técnica da entrevista qualitativa na forma semiestruturada, que combina perguntas abertas e fechadas (Quaresma, 2005). As entrevistas semiestruturadas são mais direcionadas do que as não estruturadas, mas mais flexíveis que os questionários, além disso essa técnica geralmente é usada para a obtenção de informações de uma pessoa específica com conhecimento especializado ou privilegiado até explorar os pontos de vista de uma amostra de pessoas de uma população específica (Newing, 2011).

Como toda técnica de coleta de dados, a entrevista possui suas vantagens e desvantagens. Algumas das vantagens são: ela possibilita uma conversa empática que deixa o entrevistado mais à vontade para responder; a taxa de retorno é alta já que geralmente as pessoas aceitam responder as perguntas; flexibilidade na duração da entrevista (Quaresma, 2005). As desvantagens são a demanda de tempo e recursos para execução das entrevistas presenciais e a retenção de informações devido a insegurança do entrevistado em relação ao seu anonimato (Quaresma, 2005).

4.2.2. Elaboração do roteiro da entrevista

O roteiro da entrevista semiestruturado funciona como um guia que segue uma ordem de tópicos pré-definidos, porém flexíveis, o que permite que novas ideias

surjam do entrevistado (Bennett *et al.*, 2017). Pode ser usado em pesquisa quando não se conhece muito a respeito do tema (Newing, 2011), mas já se tem uma questão de pesquisa elaborada. O roteiro foi preparado com tópicos de interesse da pesquisa com perguntas abertas e fechadas que permitem ao informante discorrer mais sobre os temas caso seja de seu interesse (Minayo, 2006). Para essa pesquisa foram utilizados dois roteiros com algumas similaridades em duas etapas diferentes.

Na primeira etapa concentrou-se na exploração de informações gerais sobre quem são as pessoas que realizam a fiscalização, como elas são contratadas, qual a capacitação e os equipamento necessário para executar a atividade, como a atividade é executada, bem como os principais desafios e motivações na profissão e atividade de acordo com a percepção dos entrevistados (Anexo C).

O roteiro foi elaborado partindo das perguntas iniciais geradas pelo estudo e conteúdos observados em outros trabalhos como Moreto (2013, 206, 2017). O roteiro foi discutido no grupo de estudos sobre Dimensões Humanas do Laboratório de Ecologia Manejo e Conservação de Fauna Silvestre (LEMaC ESALQ-USP), formado por alunos de pós-graduação, do qual a autora faz parte, para que fossem avaliados o conteúdo, e a clareza e quantidade de perguntas. Após essa avaliação do grupo, o documento foi enviado e aprovado pelo Comitê de Pesquisa com Humanos da ESALQ-USP (Anexo D).

Na etapa descritiva a pesquisa concentrou-se na mensuração das opiniões de todos os funcionários que realizam a atividade de fiscalização sobre as informações coletadas na primeira parte da pesquisa. O roteiro foi elaborado com o conteúdo adquirido e analisado da primeira etapa de entrevistas, para obtenção de dados mistos (quantitativos e qualitativos) a respeito das opiniões que envolvem a atividade de fiscalização. Nessa etapa, as entrevistas também foram semiestruturadas no formato de diálogo, porém, a maior parte das respostas das questões fechadas foram elaboradas em itens Likert, em que foi solicitado aos entrevistados que indicassem a intensidade de cada declaração (Newing, 2011), para que fosse possível mensurá-las, já as perguntas abertas foram usadas para obter informações complementares.

O roteiro foi dividido em seis partes: i. informações sociodemográficas, ii. questões introdutórias sobre a realização do trabalho, iii. patrulhamento, iv. fiscalização, v. equipamento e vi. Capacitação (Anexo E). Da mesma forma que a etapa anterior, o roteiro passou por avaliação do grupo de pesquisa interno e foi aprovado pelo comitê de ética da instituição (Anexo F). Além disso, informações

adicionais que foram consideradas importantes e que não constavam no questionário também foram anotadas. Todas as informações da entrevista foram anotadas mediante a autorização do entrevistado.

4.3. Amostragem

Na primeira etapa da pesquisa a amostragem foi intencional, que envolve a seleção de casos/indivíduos relevantes com conhecimento específico a respeito do assunto. Esse tipo de amostragem atua como um componente qualitativo de amostragem (Patton, 2002, p. 238). Os grupos de interesse selecionados para essa etapa foram os gestores das quatro APs e pessoas indicadas por eles que tivessem mais tempo e/ou experiência no trabalho. Como a FF e a Polícia Militar Ambiental (PMAmb) foram citadas em alguns momentos, representantes dessas instituições também foram entrevistados para que fosse possível compreender outras partes que envolvem o tema.

Na etapa descritiva foi feito um censo, ou seja, foram coletados dados sobre todos os indivíduos das populações de cada área de estudo (Newing, 2011). O grupo de interesse selecionado para essa etapa foram todos os funcionários que realizam a atividade de fiscalização de cada área de estudo, inclusive os já entrevistados na primeira etapa da pesquisa.

Em ambas as etapas da pesquisa os encontros foram previamente agendados com os gestores ou responsáveis de cada área, todos os entrevistados tiveram a opção de não participar no estudo. A autorização para a pesquisa foi liberada pela Comissão de ética em pesquisa com seres humanos da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz – Universidade de São Paulo.

4.4. Coleta de dados

Na primeira etapa da pesquisa foram realizadas seis saídas de campo (Tabela 1) e 21 pessoas com diferentes cargos que envolvem a fiscalização foram entrevistadas nas quatro áreas de estudo. As entrevistas ocorreram durante o horário

de trabalho dos empregados (durante o dia, noite ou madrugada de acordo com o turno de trabalho) em diferentes locais (escritório, alojamento, base de equipamentos), com a presença apenas do pesquisador e do entrevistado (Figura 2). Optou-se por não gravar as entrevistas para garantir a liberdade de expressão dos entrevistados.

Tabela 1. Primeiro período de coleta de dados

Período	Locais	Nº de entrevistas
Abril 2019	Parque Estadual Carlos Botelho	4
Abril 2019	Legado das Águas – Reserva Votorantim	5
Abril 2019	Parque Estadual da Serra do Mar - Núcleo Santa Virgínia	4
Abril 2019	Parque das Neblinas – Instituto Ecofuturo Coordenadoria de Fiscalização	5
Maio 2019	Ambiental / Fundação Florestal	2
Maio 2019	Comando da PMAmb de SP	1
Total de entrevistas		21

Figura 2. A) Fotos da primeira etapa da pesquisa. Entrevista com agente de fiscalização ambiental no LARV; B) Cópia de boletim de ocorrência de ataque a base de fiscalização que um dos entrevistados mostrou durante a entrevista no PECB; C) Apresentação da pesquisa para o corpo de guarda-parques do PN.

Na etapa descritiva da pesquisa foram realizadas quatro saídas de campo (Tabela 2) e 45 entrevistas. As entrevistas seguiram o mesmo molde do primeiro momento da pesquisa (Figura 3).

Tabela 2. Segundo período de coleta de dados

Período	Locais	Nº de entrevistas
Outubro 2019	Parque das Neblinas – Instituto Ecofuturo	8
Outubro 2019	Parque Estadual da Serra do Mar - Núcleo Santa Virgínia	16
Novembro 2019	Parque Estadual Carlos Botelho	10
Novembro 2019	Legado das Águas – Reserva Votorantim	11
Total de entrevistas		45

Figura 3. Fotos da segunda etapa da pesquisa. A) Entrevista no período noturno PN; B) Entrevistado mostrando relatórios de fiscalização do LARV; C) Entrevista em uma das bases de fiscalização do PESH-NSV; D) Acompanhamento da fiscalização na beira da rodovia no PESH-NSV.

4.5. Análise de dados

A análise qualitativa se caracteriza por buscar uma compreensão de significados na fala dos sujeitos, interligada ao contexto em que eles se inserem. Ela é delimitada pela abordagem teórica selecionada pelo pesquisador, trazendo à tona, na redação, uma sistematização baseada na qualidade (Alves e Silva, 1992). O componente qualitativo dessa pesquisa derivou dos próprios objetivos e delineamento do estudo, pois esse tipo de abordagem fornece uma visão ampla de um problema ou situação, permitindo a compreensão de sua complexidade e proporcionando um entendimento de diferentes perspectivas (Newing *et al.*, 2011).

Não existe uma única ou correta forma de executar análise qualitativa e sim o conjunto de técnicas e estratégias que devem ser ajustadas aos dados e perguntas

da pesquisa e ter seus possíveis erros de interpretação mencionados e levados em consideração (Maxwell 2005, 107). Algumas das desvantagens dessa abordagem é que tradicionalmente é executada de forma individual e a análise dos dados é extremamente trabalhosa (Neves, 1996). O próprio envolvimento e inexperiência do pesquisador podem gerar suposições e preconceitos inconscientes em uma extensão muito maior do que nos estudos de plantas e animais. Para que isso seja evitado busca-se ferramentas e auxílio de pesquisadores mais experientes (Newing *et al.*, 2011).

Na primeira etapa da pesquisa preferiu-se o uso da categorização com auxílio de memorandos, que são pequenas notas observacionais em campo ou durante a leitura das entrevistas que capturam insights analíticos conforme descrito por Maxwell (2005), na qual a estratégia analítica foca nas relações de similaridade e diferenças para definir categorias e agrupar e comparar dados por categoria (Maxwell e Miller, 2008).

A análise de categorização inicia-se com a identificação e destaque de pequenos segmentos de texto que se demonstram significativos e que são rotulados por um código que contém sua descrição, que possam expressar o sentido da sua análise. Assim, seguimentos semelhantes são agrupados nesse código e para seguimentos diferentes são criados novos códigos. No primeiro momento são criadas categorias organizacionais que são temas ou problemas amplos a serem investigados, podendo ser elaborados anteriormente ou durante a primeira leitura e, posteriormente, são produzidas categorias substantivas para que seja possível fragmentar ainda mais os dados (Maxwell 2005). As categorias precisam ser claras e objetivas para que o leitor possa compreender quais são as categorias que o pesquisador encontrou em seu processo de análise e a qual resultado tais categorias levam (Bartelmebs, 2013).

Assim, na categorização todo o material é decomposto, distribuído em partes e descrito. Posteriormente a esse processo, as categorias são examinadas e comparadas, dentro e entre elas, para que seja possível realizar inferências e interpretações (Maxwell, 2005). Segundo Minayo (2006) as inferências são os resultados gerados após análise e a interpretação é a busca pelo sentido mais amplo que vai além do descrito, formulando uma síntese entre as questões de pesquisa, os resultados e inferências realizadas. A desvantagem dessa técnica é que a fragmentação dos dados transforma o conjunto de dados, o que pode criar falsas

inferências ignorando o relacionamento real do conteúdo (Maxwell, 2005). Contudo, a estratégia apresentada foi selecionada como a mais adequada e representativa das percepções e opiniões dos entrevistados, além disso buscou-se como forma de validação a atenção nas evidências discrepantes e casos negativos a fim de reter ou modificar a conclusões obtidas e em alguns casos até mesmo relatar os discrepantes a fim de evitar conclusões falhas. Os trechos citados foram apresentados literalmente com pequenas alterações, quando necessário. Por fim, os nomes dos entrevistados foram substituídos por números, a fim de garantir o anonimato e facilitar a apresentação.

Todo o processo de categorização foi feito através do software Atlas ti, que também possibilitou adicionar e criação de memorandos (Maxwell, 2005). Eles foram usados em menor grau apenas para auxiliar na reflexão sobre os dados.

4.5.1. Categorização

Para facilitar a análise, o próprio roteiro foi construído em categorias organizacionais, que são como “tópicos” sobre um assunto amplo de interesse do estudo a fim de melhor organizar os dados (Maxwell, 2005). Após a realização das entrevistas, todas as informações foram tabuladas em Excel, com cada coluna correspondendo a uma pergunta e cada linha a um entrevistado. Foi feita uma primeira leitura e anotações de memorandos e os dados foram inseridos no Atlas TI. As categorias organizacionais e as categorias substantivas foram desenvolvidas utilizando códigos. Dessa forma, no primeiro momento, os dados estavam organizados em 6 categorias organizacionais (famílias de códigos de acordo com a nomenclatura usada no software): fiscalização, contratação, capacitação, equipamento, desafios e motivações. Através do processo de releituras e análise dos dados, essas categorias organizacionais foram reorganizadas e outras foram criadas. Os segmentos de dados (códigos) foram agrupados em categorias substantivas e, posteriormente, esses foram organizados e distribuídos nas categorias organizacionais. As entrevistas produziram um conjunto final de nove categorias organizacionais e 40 categorias substantivas demonstradas na tabela abaixo (Tabela 3). Toda a narrativa dos resultados foi construída de acordo com as categorias criadas e trechos das entrevistas foram usados para ilustração dos temas.

Tabela 3. Descrição das categorias elaboradas durante a análise de categorização

Categoria organizacional	Categorias substantivas	Nº de Categoria substantiva	Nº de citações
Perfil	Idade e gênero	3	16
	Atributos		14
	Relação com a área		6
Emprego	A contratação	5	13
	Benefícios		16
	Ocupação		30
	Horário de trabalho		4
	Sindicato		6
Condições de trabalho	Ambiente natural	5	10
	Distância da família		10
	Inimizades		5
	Falta de segurança pessoal e exposição		52
Capacitação	Treinamento	4	52
	Equipamento		16
	Uniforme		3
	Arma de fogo		12
Fiscalização	Motivo (degradação ambiental)	8	22
	Hierarquia		3
	Histórico		33
	Planejamento		16
	Patrulhamento		43
	Procedimento		22
	Fiscalização como resultado		23
	Outras atividades		6
Desafios na fiscalização	O infrator	5	8
	Quantidade		24
	Polícia Militar Ambiental		19
	Lei		9
	Relacionamento com a comunidade		16
Conduta de trabalho	Comprometimento	2	10
	Suborno e vista grossa		17
Frustração	Adversidades	3	4
	Falta de apoio		8
	Falta de respeito e respaldo		11
Motivação	Dever cumprido	5	10
	Fazer parte		8
	Contato com a natureza		4
	Financeira		4
	Reconhecimento		2
TOTAL		40	587

4.5.2. Estatística descritiva

Na segunda etapa da pesquisa utilizou-se a estatística descritiva que se preocupa em organizar e descrever os dados, podendo ser através de gráficos de distribuição e de frequência ou medidas associadas a essas distribuições (Costa Neto, 2014). A estatística descritiva foi utilizada a fim de ilustrar principalmente as respostas das perguntas fechadas gerando gráficos e tabelas, e para as respostas de intensidade a análise foi feita em ambiente R (R Core Team, 2019), utilizando-se o pacote Likert (Bryer, e Speerschneider, 2006) que gerou gráficos com a escala Likert dívida em três grupos de porcentagens (negativo, neutro e positivo). Para que as semelhanças e diferenças fossem visualizadas, as APs foram agrupadas em dois grupos, sendo PECB e PESM-NSV como pública e PN e LAVR como privada.

5. RESULTADOS

5.1. Etapa 1

Foram realizadas 21 entrevistas com duração média de 1h05. Os resultados foram descritos de forma narrativa e cada categoria organizacional leva uma citação que representa o conteúdo apresentado.

5.1.1. Perfil – “precisa saber andar no mato”

5.1.1.1. Idade e gênero

A idade variou de 32 a 59 anos, com idade média de 40,4 anos. Os entrevistados eram todos do sexo masculino e, de acordo com um dos entrevistados, “difícilmente tem mulheres com esse perfil nessa região [mais rústico] com disposição para a atividade”. O PESM-NSV é a única área que conta com uma mulher no processo que envolve a fiscalização, contudo, ela não vai a campo e sim auxilia o gestor no planejamento e elaboração de relatórios. O tempo em que os entrevistados trabalham nas áreas varia de seis meses a 39 anos, sendo a média dos cargos mais altos (gestores/coordenadores) de 7,8 anos e dos cargos mais baixos (guarda-parques/fiscais/vigilantes) de 15,3 anos.

5.1.1.2. Atributos

Alguns atributos são vistos como essenciais para aqueles que realizam a atividade de fiscalização nas áreas estudadas. Saber andar na mata e gostar de andar precisam ser pré-requisitos para esses contratados, já que grande parte da atividade se resume a caminhar na mata. Um dos entrevistados com mais tempo de trabalho chega a mencionar que quando a pessoa não se adapta ou não tem esse perfil, acaba prejudicando o equilíbrio da equipe e desmotivando os integrantes, “ahh precisa ter perfil, já teve gente que entrou e não tinha perfil e isso é ruim porque desanima a equipe”. A “experiência ou conhecimento sobre o mato” é comum nas regiões já que elas são rurais e a cultura local proporciona de certa forma esse conhecimento. Em alguns casos, o conhecimento vem da própria realização de atividades ilegais, como

extração de palmito e caça, que faziam parte da vida dessas pessoas antes de iniciarem o trabalho nas APs, como nos trechos “Aqui os melhores [empregados] eram palmiteiros, eles [quem contrata] até preferem porque sabem que eles vão andar melhor no mato”, “Eu já era do mato, eu era caçador, não me orgulho de dizer isso, hoje eu sei que é crime, mas já fui, eu era da roça”. A ideia da contratação de ex extrativistas e caçadores para atuarem na conservação pode diminuir o número de extrativistas e caçadores ativos, o que é positivo, porém, esses podem ter dificuldades na realização da atividade sendo coibidos a não relatar infrações quando cometida por conhecidos. Os gestores demonstraram ter cuidado na escolha da equipe, a fim de evitar o problema mencionado.

Outro atributo relacionado ao anterior é o “condicionamento físico”, que acaba sendo necessário devido às longas caminhadas para o patrulhamento na área. Muitas trilhas percorridas por esses empregados chegam a ter mais de 4 km de extensão, em relevo montanhoso e os trajetos muitas vezes não são marcadas como geralmente são as de ecoturismo. Esses fatores dificultam a caminhada, reforçando a necessidade de um condicionamento físico mínimo para exercer a função.

A “coragem ou jogo de cintura” também foi mencionada. A principal atividade executada por essas pessoas os colocam frente a condições ambientais e sociais desfavoráveis diariamente (essas serão descritas adiante na categoria organizacional *Condições de trabalho*) e exigem certa desenvoltura para que sejam enfrentadas. Na citação “se você tem medo você está na profissão errada”, o entrevistado se refere ao fato de animais peçonhentos e encontro com infratores – muitas vezes armados – fazerem parte da rotina de trabalho. Contudo, nesse quesito, houve uma diferença entre as APs públicas e privadas, na qual os entrevistados das áreas públicas mostraram-se mais confiantes em relação aos encontros com infratores, já que a abordagem usada para esse tipo de situação possui orientação, treinamento e equipamentos distintos das APs privadas. Os empregados das APs privadas se mostraram mais receosos quando questionados sobre o assunto, mostrando uma falta de padrão para execução de possíveis abordagens em campo.

5.1.1.3. Relação com a área

De forma geral, a maior parte dos entrevistados e dos empregados já era da região e/ou já tiveram algum contato com a área. A relação com a área se dá de várias

formas: são moradores das comunidades próximas; visitavam a área para fazer trilhas e nadar nas cachoeiras quando mais jovens; eram guias turísticos na região; usavam a área para caçar ou extrair palmito; ou conheciam pessoas que trabalhavam na área que sempre falavam bem do trabalho e do local. A contratação de pessoas locais pode ser interessante para somar o conhecimento local à gestão da UC e gerar emprego na região.

5.1.2. Emprego – “fiquei sabendo da vaga, fiz o curso de vigilante e deixei o currículo”

5.1.2.1. A contratação

Foram observados diferentes regimes de contratação dos empregados que realizam a atividade de fiscalização de acordo com as áreas estudadas: servidor estatutário com estabilidade (via concurso público), terceirização e regime contratual celetista (regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas CLT). Os concursados presentes nas áreas públicas (PECB e PESM-NSV) hoje são minoria, e os existentes estão próximos de se aposentar; dessa forma, o maior quadro nessas áreas são de colaboradores terceirizados. A contratação desse serviço é feita pela solicitação do gestor, informando a necessidade de funcionários à FF, que direciona recursos, caso tenha, para contratação por vias de licitações de menor preço. Os recursos para tal licitação são provindos do Tesouro Geral, Câmara de Compensação ambiental, projetos de grandes empresas como Petrobras e projetos como BID (Banco Internacional de Desenvolvimento). Após o procedimento burocrático, a empresa de segurança patrimonial terceirizada que vence a licitação entra em contato com o gestor da UC, que geralmente possui uma lista de pessoas interessadas e com perfil para realizar a atividade. Devido ao recurso finito para a contratação dessa atividade, normalmente os contratos feitos são de 5 anos de duração, reafirmados anualmente. Com isso, existe uma rotação no número de colaboradores que varia conforme o tamanho do recurso e tempo para utilizá-lo, sendo comum em uma única UC existirem mais de duas empresas prestando o serviço de vigilância ao mesmo tempo e com números de empregados diferentes. No momento da entrevista, o PECB contava com cinco empresas diferentes e o PESM-NSV com três.

Nas APs privadas, os tipos de contratações observadas foram de regime celetista e de empresas terceirizadas. No PN, inicialmente a contratação era feita pelo sistema de terceirização, contudo, após reorganização das atividades de fiscalização, optaram pela contratação no regime celetista, que juridicamente proporciona mais liberdade para o conjunto de atividades executadas. A seleção também é feita pelo gestor do local, que investiga o interessado e o convida a fazer parte da equipe. Já no LARV, ocorreu o movimento oposto, a contratação inicialmente era feita no regime celetista e, após longos anos nesse regime, em 2011, o serviço passou a ser terceirizado devido à mudança na própria gestão. Nessa área, a empresa terceirizada é atuante e, quando é solicitada a contratação de novos empregados, ela pede que os empregados atuais indiquem alguém para o cargo, que passará por uma entrevista primeiramente com um supervisor da empresa terceirizada e, depois, com a equipe da AP e, após a aprovação, o colaborador inicia as atividades no local.

5.1.2.2. Ocupação

São três os cargos ou ocupações que atuam na fiscalização das áreas de estudo: vigilante patrimonial, guarda-parque e agente de fiscalização ambiental. No PECB, são vigilantes patrimoniais e suas variações (condutor, fixo, etc.), um guarda-parque e um auxiliar de serviços gerais concursado que auxilia principalmente como motorista de veículos de tração, necessário para locomoção em alguns locais nas As, dando suporte à fiscalização. No PESM-NSV, são vigilantes patrimoniais e um técnico de pesquisa de campo concursado que também é suporte como motorista. No LAVR todos são agentes de fiscalização ambiental e no PN são todos guarda-parques. Os gestores são responsáveis pelo planejamento e organização das informações coletadas e participam ativamente coordenando a atividade. Os policiais militares ambientais também atuam na fiscalização, dando suporte à equipe local quando solicitado pelos gestores.

O histórico das ocupações nas áreas de estudo sofreu modificações ao longo do tempo. Nas APs públicas, segundo um dos funcionários mais antigos ainda ativo (PECB), seu cargo era denominado guarda-terra quando iniciou sua atividade no local na década de 1970 pelo concurso via Instituto Florestal (órgão responsável pelas áreas florestais do estado de São Paulo na época). Com a criação da FF, em 1986, a fim de auxiliar na gestão de APs do estado de São Paulo, houve uma redistribuição

dos funcionários e uma reorganização dos cargos, na qual o entrevistado passou para o cargo de serviços gerais, porém, continuou auxiliando na fiscalização na área. Com o passar dos anos, menos concursos públicos foram realizados e os funcionários foram aposentando, sendo que, em 2003/2004, iniciou-se a contratação de vigilantes terceirizados para a atividade de fiscalização. O mesmo movimento ocorreu no PESH-NSV.

Nas áreas particulares – antes de se tornarem APs – as empresas responsáveis se preocupavam especificamente com a grilagem de terras, por serem áreas particulares. Ambas as APs particulares são mais novas comparadas às públicas e possuem movimentos diferentes no histórico dos cargos que envolvem fiscalização. No LAVR, existia a figura do guarda-terra (celetista) que passou para vigilante (terceirizado) em 2011 e, após 5 anos, passou para agente de fiscalização ambiental (ainda terceirizado). No PN, inicialmente a vigilância era patrimonial fixa (terceirizada); devido à necessidade de outras atividades vinculadas à fiscalização, criou-se o cargo e corpo de guarda-parques com descrição própria do cargo.

A descrição sobre o histórico das ocupações relacionadas a fiscalização nas áreas estudadas mostra a preocupação com a necessidade dessa atividade, porém, deixa claro que não existe um padrão de ocupação da figura de quem realiza essa atividade, acarretando na retardação do processo de consolidação da figura do guarda-parque. Dos cargos citados, apenas o de vigilante encontra-se devidamente regulamentado por leis no país.

5.1.2.3. Horário de trabalho

Conforme o esperado, devido às diferentes ocupações existentes, o horário e escala de trabalho também são diferentes em cada área de estudo. Nas APs públicas, os cargos concursados trabalham 8 horas por dia com uma hora de almoço; os vigilantes terceirizados trabalham na escala 12x36 conforme regulamentado por lei, também com uma hora de almoço/janta. Nas APs privadas, os agentes de fiscalização ambiental do LAVR trabalham 8 horas por dia, durante alguns dias seguidos e folgam durante dois dias, sendo o único local estudado no qual os empregados dormiam em sedes dentro da área. A fiscalização noturna ocorria de carro pelas estradas do local. Os guarda-parques do PN trabalham 8 horas em diferentes turnos e modificam as escalas conforme a necessidade.

5.1.2.4. Benefícios

Os benefícios recebidos pelos empregados variam pouco entre as gestões pública e privada, tendo mais relação com o regime de contratação do que com o tipo de gestão em si. Dessa forma, nas áreas públicas os funcionários públicos recebem por volta de R\$3.000,00, somando salário, vale alimentação, vale refeição, convênio médico, seguro de vida e recebem hora extra. Já os terceirizados de forma geral recebem de R\$1.200,00 a R\$1.800,00, sendo os maiores salários dos vigilantes noturnos devido ao adicional noturno. Os benefícios citados são: vale alimentação, vale refeição, seguro de vida, auxílio transporte e geralmente não tem convênio médico. Juntos, esses benefícios variam entre R\$440,00 a R\$640,00, que são somados ao salário dos funcionários. Nem todos recebem auxílio transporte e vale refeição, depende do valor da licitação na qual eles foram contratados.

Nas APs privadas o salário é de R\$1.900,00 a R\$2.700,00, sendo os maiores salários dos líderes de equipe. Já em relação aos benefícios, o PN se destaca por, além de fornecer o já citado nas áreas públicas, ainda prover plano de saúde e participação de lucros e resultados (PLR). Já no LAVR o diferencial é no transporte, pois o carro da empresa é fornecido para a logística de retorno para casa das equipes após os 4 dias de trabalho na Reserva e o valor que seria do plano de saúde é fornecido em dinheiro. Os benefícios unidos variam entre o valor de R\$465,00 a R\$890,00.

5.1.2.5. Sindicato

Os entrevistados foram questionados se eles pertencem a algum sindicato e, de forma geral, eles não possuem apoio de sindicatos específicos, já que são encaixados em diversas ocupações e que, na maior parte, não possuem regulamentação, não existe nenhuma associação que de fato defenda os interesses desses empregados. Essa situação é exposta em alguns trechos: “Não sei, se tiver não é nada atuante”; “Dos vigilantes, fica em Taubaté, mas é bem mais ou menos”; “Não existe para essa profissão”. Os vigilantes são os únicos que possuem um sindicato, porém, como a atuação de vigilantes em APs é diferente da atuação em bancos, fábricas e escola e o número de vigilantes trabalhando em APs é menor do que nos outros locais, dificulta ainda mais a ação do sindicato em situações como

essa. No PN os guarda-parques acabam tendo apoio do sindicato dos papeleiros, já que a contratação é feita pela Ecofuturo – Suzano. Os agentes de fiscalização ambiental atualmente fazem parte do sindicato que contempla trabalhadores terceirizados de limpeza e áreas verdes, que não representam de fato a categoria. Cada empresa lida de uma forma diferente sobre a questão do sindicato e, com a nova lei trabalhista (Lei nº 13.467/2017), deixa de ser obrigatória a contribuição, assim, nem todas as empresas contribuem com sindicatos, deixando esses empregados ainda mais despidos de respaldo jurídico caso necessário.

5.1.3. Condições de trabalho – “é um trabalho de risco”

5.1.3.1. Ambiente natural

Evidentemente que, em se tratando de áreas naturais com locais muitas vezes inóspitos, os fatores naturais fazem parte do trabalho. Dessa forma, o encontro com a fauna, longas caminhadas na mata, falta de banheiro devido às distâncias percorridas adentrando a mata e a exposição à chuva, fazem parte do dia-a-dia desses empregados. De forma geral, todos os aspectos citados são encarados como parte do trabalho e não geram desconforto por parte dos empregados em nenhuma das áreas estudadas. Claro que o contato próximo com a fauna gera diversas reações, como no caso dos relatos: “já vi duas vezes aquele cachorrinho de rabo curto [provavelmente cachorro-vinagre, *Speothos venaticus*, espécie rara, elusiva e ameaçada de extinção], não sabia que o bicho era raro, depois que me explicaram, pouca gente já viu né? ”, “já vi anta, porco, veado, hoje eles andam perto daqui [base onde estávamos] ”, “cobra a gente não gosta muito não, mas a gente aprende a lidar”. Os mamíferos e aves são as espécies que eles demonstram gostar mais e as cobras representam uma certa preocupação, principalmente pela falta de conhecimento de como proceder em caso de acidente ofídico a longas distâncias.

Como dito, a resistência é um atributo necessário dos empregados que realizam essa atividade, já que longas caminhadas são feitas diariamente. Contudo, estratégias diferentes são tomadas nas APs privadas e públicas, a fim de não sobrecarregar os empregados. De acordo com alguns dos entrevistados “você não aguenta andar todos os dias seguidos no mato, é muito cansativo”, “não é fácil não andar nesses morros, todos aqui andam muito [no sentido de terem resistência]”,

dessa forma, nas APs privadas existe um rodízio nas atividades, intercalando os empregados que fazem trilhas longas com os que fazem outras atividades ou trilhas menores, para que exista um dia de descanso. No regime de horário de trabalho de 12x36 das áreas públicas a própria folga acaba sendo o intervalo de descanso das trilhas mais longas. As chuvas fortes são bastante presentes nas áreas e representam perigo, como raios, quedas de árvores e nível de rios que pode subir em poucas horas de chuva. Dessa forma, a logística depende também de aspectos como previsão do tempo para evitar imprevistos e risco à equipe.

5.1.3.2. Distância da família

As APs estudadas ficam em áreas rurais e, de certa forma, ficam distantes de centros urbanos e às vezes até mesmo de bairros rurais. Nesse contexto, é comum que exista a necessidade de pernoitar na UC. Atualmente, apenas no LAVR ocorre dos empregados dormirem no local. Como citado anteriormente, os empregados pernoitam três noites, cada equipe em uma casa que esteja localizada na vila mais próxima dentro do seu território de atuação, lembrando que no LAVR existem usinas hidrelétricas e pequenas vilas formadas por empregados das usinas. As casas são estruturadas com dormitórios, equipamentos básicos de cozinha e eles não dispõem uma TV, comprada com recursos próprios e usada para momentos de lazer pós trabalho. Alguns empregados com mais anos de trabalho se mudaram com a família para dentro da área, dessa forma, a maioria fica ao menos 3 dias longe de seus familiares. Atualmente, três das quatro casas possuem acesso à internet, o que, segundo eles, foi um aspecto positivo para conseguir se comunicar com a família, já que o local não possui alcance de rede de telefonia móvel. De forma geral, esses empregados aceitam o fato de dormirem no local como parte do trabalho, pois, caso não fosse dessa forma, passariam mais de três horas por dia no transporte entre a casa e o trabalho.

No PN, os empregados moram em sua maioria na comunidade do entorno do parque, não tendo, assim, a necessidade de pernoitar na área. Contudo, os guarda-parques fazem “incursões”, que são acampamentos de 2 ou 3 dias na tentativa de explorar lugares novos ou menos patrulhados na fiscalização rotineira, como tentativa de mostrar presença no território para evitar infratores. Essa atividade mostrou certo

incômodo por parte dos entrevistados, que julgaram ser necessário um melhor planejamento para que essas operações sejam mais efetivas.

No PESM-NSV os empregados mais velhos se recordam de terem que pernoitar na UC durante cinco dias e folgar dois, pois, na década de 90, os recursos eram escassos e a distância até o centro da cidade onde moravam dificultava a logística, optando assim por ficar alojados no parque. Porém, há muitos anos que eles não o fazem mais. No PECB, os empregados mais velhos se recordam de acamparem na mata quando necessário para conseguir acessar locais mais inóspitos do parque, porém, hoje isso não ocorre mais.

5.1.3.3. Falta de segurança pessoal e exposição

Além do próprio ambiente natural com seus riscos envolvidos e aceitos como parte do trabalho pelos empregados, existe também o fato da atividade envolver a exposição dos empregados ao confrontar os infratores. Essa situação é enfrentada de diferentes maneiras e serão discutidas na categoria substantiva “procedimento”; aqui, iremos discutir como eles enxergam a situação e as ameaças recebidas devido à atividade de fiscalização. A exposição é um risco assumido e necessário, mesmo gerando tensão ou estresse, “É um trabalho de risco (o encontro e confronto com infratores)”; “Quando encontramos com pessoas (infratores), você nunca sabe o que eles vão fazer e o que vai acontecer, você precisa estar preparado”; “Você fica em uma situação complicada (quando os infratores confrontam), você se arrisca”, “Nunca é confortável, mas faz parte do trabalho”. Os empregados mais antigos das APs públicas comentaram sobre eventos tensos em que foram acuados pelos infratores, “Teve um caso de palmiteiros que escaparam no mato quando tentamos pegar eles e à noite voltaram armados e atiraram contra a base que estava, era escuro para a gente ver de onde eles estavam, mas nós estamos no claro, então era mais fácil para eles [nos verem]”. Situações como essas aconteceram no PECB até meados de 2006. Atualmente, os infratores têm evitado o confronto armado direto segundo um dos entrevistados. Os entrevistados nunca usaram a palavra “medo” para expressar o que sentiam por situações como essa, alguns usavam a palavra “receio” por conta da incerteza do que pode vir a acontecer durante a situação, principalmente nas APs privadas, enquanto outros diziam que encaravam o risco de confronto como parte do

trabalho já que encontrar os infratores faz parte da atividade, principalmente nas áreas públicas.

Outra situação recorrente para quem trabalha com fiscalização e, principalmente para quem reside nas proximidades das APs, são as ameaças. Segundo os entrevistados, todos já foram ameaçados ou conhecem alguém que foi. As ameaças se dão forma direta (quando existe a verbalização direta ou algum recado por escrito, tiros para o alto quando o automóvel da fiscalização passa pela área e até mesmo dano material a algo do empregado) ou indireta (boatos ou recados direcionados à equipe de fiscalização dos quais não é possível verificar a veracidade). A única medida tomada em casos mais extremos é a realização de boletim de ocorrência contra a pessoa na tentativa de se proteger e deixar registrada a situação. Nas citações, vemos alguns relatos: “Eles às vezes deixam recado nas cascas de palmito escrito “vou pegar você”; “No mato a gente tem que ficar esperto sempre”, “fulano disse que se você aparecer para fiscalizar lá [área específica próxima geralmente a alguma comunidade local] a coisa vai ficar feia pro seu lado”, “às vezes dão tiro para o alto quando você passa com carro ou moto, tudo isso é eventual mas acontece”, “o João [nome fictício] gastou com o portão dele que foi todo amassado porque chutaram e deixaram um aviso ameaçando ele”. Em 1998 um guarda-parque foi morto no PECB e, segundo alguns entrevistados, esse guarda-parque dificilmente deixava os palmiteiros ou caçadores escaparem quando os encontrava, motivo pelo qual os infratores da região acabaram executando-o. Esse caso era isolado no estado de São Paulo até esse ano, em que um vigilante foi morto por garimpeiros ilegais em uma operação conjunta com a polícia militar ambiental no Parque Estadual Intervales, próximo ao PECB. Esses casos de morte, mesmo que raros, causam muita repercussão entre os empregados, sendo lembrados sempre.

As ameaças sofridas por esses empregados são eventuais e acontecem mais nas áreas públicas, porém são tidas como “normais” para quem pratica essa atividade, vemos isso nas citações: “praticamente todos recebem [ameaças] eventualmente, mas raramente elas se concretizam”, “Falar todo mundo fala, escrevem em casca de palmito “vamos cercar vocês”, manda dizer que “lembre-se que eu estou atrás de um pau” [quer dizer que eles estão escondidos atrás de árvores e enxergam os empregados se aproximando], mas dificilmente fazem alguma coisa”, “ameaças tem sim, mas são boatos”.

5.1.3.4. Inimizades

Visto que a atividade de fiscalização muitas vezes não é compreendida e bem vista pelos moradores locais, muitas vezes inimizades também fazem parte da profissão desses empregados. Nas áreas públicas, os vigias noturnos acabam recebendo menos atenção da comunidade local, já que não têm o rosto visto praticando a atividade dentro ou no entorno das APs por fazerem a vigilância fixa, apenas patrimonial e não fazerem o patrulhamento. Já os vigilantes diurnos, por serem mais vistos e em muitas vezes serem a figura que realiza as denúncias, além de capturarem os infratores dentro das APs, são mais vistos pela comunidade e recebem maior atenção e, em alguns casos, os vigilantes acabam se afastando socialmente de alguns moradores ou locais para evitar constrangimentos. Contudo, existem vizinhos – que possuem grandes propriedades, geralmente produtivas, ou casas de veraneio – que gostam da fiscalização e de quando as patrulhas ocorrem próximas à essas propriedades.

Nas APs privadas, a atuação da fiscalização no entorno das APs é praticamente nula, contudo, o histórico de acesso às áreas cada vez mais restrito pela população local, também gerou conflitos que, de certa forma, une os funcionários e o local como uma única entidade. De forma geral, esses empregados evitam falar que trabalham na proteção das APs ou falar sobre o trabalho, na tentativa de evitar problemas. Algumas das citações a respeito do assunto: “Ter que tomar cuidado com vida social”; “Fiscalização é isso, você arranja bastante inimigo”; “eu não evito nenhum lugar [na comunidade], mas evito falar sobre o meu trabalho, desconverso quando perguntam”.

5.1.4. Capacitação – “a gente aprende na prática o dia-a-dia, às vezes tem algum curso para capacitar”

5.1.4.1. Treinamento

Os vigilantes terceirizados possuem um curso de formação de vigilante obrigatório para executar a profissão. O curso é habilitado e reconhecido pela Polícia Federal e tem cerca de 200 horas em atividades teóricas e práticas que devem constar as matérias: 1) Noções de Segurança Privada, 2) Legislação Aplicada e Direitos Humanos, 3) Relações Humanas no Trabalho, 4) Sistema de Segurança Pública e

Crime Organizado, 5) Prevenção e Combate a Incêndio, 6) Primeiros Socorros, 7) Educação Física, 8) Defesa Pessoal, Armamento e Tiro, 9) Vigilância, 10) Radiocomunicações, 11) Noções de Segurança Eletrônica, 12) Noções de Criminalística, 13) Técnicas de Entrevista Prévia, 14) Uso Progressivo da Força, 15) Gerenciamento de Crises. De acordo com a mesma legislação, o curso deve conter 4 horas de conteúdo relacionado à legislação ambiental, ao qual fariam parte os seguintes conteúdos: conceito de meio ambiente, proteção, desenvolvimento sustentável e coleta seletiva de lixo; crimes ambientais (Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998): crime contra a fauna (art. 29); crime contra a flora (art. 38, 41 e 49); crimes ambientais de poluição (art. 54) (Portaria Nº 3.559). O conteúdo direcionado ao meio ambiente é irrisório e não possui prática, apenas confirmando que esse tipo de capacitação é voltado para vigilância de bancos, shoppings, hospitais, escolas e indústrias. A empresa também é responsável por fornecer uma reciclagem do curso a cada dois anos. Os vigilantes, em ambas áreas públicas, aprenderam as atividades na prática com os funcionários mais antigos, guarda-parques geralmente aposentados. Além disso, os gestores, quando possível, solicitam técnicos para proporcionar capacitações pontuais sobre uso de GPS, brigada de incêndio e manejo de animais peçonhentos e já chegaram a ter um curso superficial sobre legislação ambiental aplicada na área. No caso de PESM-NSV, a PMAmb utiliza a área do parque para fazer cursos práticos sobre vegetação ou fauna e oferece aos empregados a possibilidade de participar.

Os guarda-parques do governo recebem, pontualmente, capacitações, fornecidas pela fundação florestal de acordo com a demanda das APs. Capacitações mais elaboradas ocorrem com uma frequência muito baixa. Uma delas ocorreu no ano de 2018 em que puderam participar gestores e guarda-parques da FF e IF (Fundação Florestal, 2018) e que, de acordo com o Coordenador de Proteção e Fiscalização da época, os participantes do curso repassaram o aprendizado aos terceirizados. Um curso similar ocorreu em 2000.

Nas APs privadas a situação não é diferente. No LAVR, os empregados precisaram fazer o curso de vigilância privada quando o trabalho passou a ser terceirizado. Entretanto, ao mudar o nome da ocupação na carteira de trabalho para “agente de fiscalização ambiental”, a exigência do curso deixou de ser obrigatória e a reserva passou a proporcionar cursos pontuais de primeiros socorros e manejo de animais peçonhentos. No PN, os cursos que já foram realizados são: uso de

maquinário de corte; brigadista; solda; primeiros socorros; uso de GPS; poda de árvore.

Mesmo com capacitações pontuais ou não específicas fica nítida a falta de capacitação necessária para atuação na atividade de fiscalização, sendo que a maior parte, senão tudo, é aprendida na prática do dia-a-dia, sendo passado o conhecimento pelos mais experientes, expondo essas pessoas a riscos. Em todas as áreas são reconhecidas a necessidade de uma maior compreensão a respeito da fauna e flora de forma científica, orientação com cartas geográficas e bússola, manejo de animais peçonhentos, legislação ambiental e abordagem de infratores.

5.1.4.2. Equipamento

Os equipamentos recebidos para a atividade de fiscalização são similares nas áreas estudadas, exceto quanto ao uso de arma de fogo. Nas áreas públicas, os terceirizados recebem: uniforme, colete à prova de balas, armas de fogo (revólver calibre 38), munição, rádio, sapato de segurança, câmera e GPS, sendo os dois últimos não fornecidos por todas as empresas. A capa de chuva e capacete são fornecidos para quem faz a vigilância de moto e a lanterna para quem realiza fiscalização noturna. O facão é fornecido pela UC já que esse equipamento não consta na portaria de regularização da atividade. Em alguns casos, algemas e GPS também são fornecidas pela UC. Os guarda-parques da FF recebem colete à prova de balas, rádio, coturno, câmera, GPS e facão, além de terem autorização para uso de maquinários específicos. Os empregados só podem utilizar os automóveis (carro e moto) da instituição à qual eles foram contratados, sendo assim, guarda-parques podem dirigir automóveis da FF e vigilantes os automóveis fornecidos pelas empresas contratantes.

Nas áreas particulares, os agentes de fiscalização ambiental (LARV) e os guarda-parques (PN) não recebem arma de fogo e colete à prova de balas, sendo os equipamentos recebidos: uniforme, bota/coturno, facão, GPS, câmera, rádio, capa de chuva, protetor solar e repelente. Ambas as áreas estão fazendo treinamento para uso do spot (Rastreador pessoal via satélite). A lanterna e óculos de proteção são fornecidos apenas no PN, além de maquinários específicos, e, em nenhuma área, são fornecidas mochilas, item necessário para o carregamento dos objetos citados além da alimentação e água.

5.1.4.3. Uniforme

O material e a cor do uniforme utilizado pelos vigilantes foram os maiores incômodos relatados. O uniforme é preto e feito de um tecido de baixa qualidade, inadequado para a atividade, já que é frágil, quente e dificulta alguns movimentos, porém é obrigatório devido à regulamentação da PF: “precisamos de um uniforme adequado, esse aqui é frágil e quente, o ideal é ser camuflado”; “o uniforme é padrão de vigilante que tem que ser aprovado pela polícia federal e é preto! Preto aqui não rola”; “precisava melhorar na qualidade de uniforme”. Os guarda-parques concursados possuem uma calça estilo tática na cor cáqui e uma gandola (vestuário da parte superior caracterizado como farda) do mesmo tecido. Nas APs privadas, o uniforme é semelhante ao dos guarda-parques do estado, sendo, no PN, de uma coloração esverdeada e, no LAVR, os agentes de fiscalização ambiental usam uma farda com camuflagem similar à do exército. Novamente, é possível observar que não existe um padrão no uniforme das pessoas que realizam a fiscalização em áreas protegidas, sejam elas no governo ou particulares. Os vigilantes acabam comprando roupas apropriadas com recurso próprio, quando a empresa deveria fornecer o equipamento básico para a realização das atividades, de acordo com o contrato e regulamentação. Como as licitações são de menor preço, a empresa não necessariamente vai conseguir fornecer todos os equipamentos, uniformes e sapatos de qualidade. Toda falta de padronização em itens que envolvam a atividade ou o profissional auxiliam para a falta de caracterização das pessoas que realizam essa atividade.

5.1.4.4. Arma de fogo

A visão sobre o uso da arma de fogo é contrária nas áreas públicas e privadas. Nas públicas, a fiscalização é mais ostensiva e o uso progressivo da força na abordagem faz com que seja necessário o uso da arma de fogo. Já nas APs privadas, a fiscalização atua mais como um monitoramento, evitando o confronto entre fiscalização e infratores. A forma na qual esse equipamento é ou não utilizado em cada área reflete a forma que os empregados enxergam a necessidade do seu uso. Nas áreas públicas os guarda-parques deixaram de usar arma de fogo devido ao estatuto do armamento (Lei 10.826 de 2003) e não existe uma regulamentação da profissão que autorize o uso de tal equipamento. Os guarda-parques sentem falta

desse equipamento para própria proteção “Quando saiu a lei do desarmamento as armas foram recolhidas e alguns guarda-parques viraram auxiliares gerais”; “No nosso caso [serviço geral/guarda-parque] só falta arma, quando tínhamos arma nós nos protegemos, hoje a polícia precisa se proteger e proteger a gente que está desarmado”; “eles [palmiteiros] tem um certo medo dos terceirizados porque sabem que eles estão armados, mas a gente [serviço geral/ guarda-parque] eles não tem certeza, porque sempre andamos com quem está armado”. Os terceirizados confirmam a importância do uso da arma de fogo: “A arma é uma segurança, mas nunca deve ser usada. A presença dela faz total diferença e oprime os palmiteiros”; “o risco é iminente quando você está desarmado, além da sua segurança quando você diz o que é a lei [pede para parar], eles só respeitam quando veem a arma”.

Nas áreas privadas, devido à abordagem não ostensiva, o uso de armas é visto como um grande problema, que pode principalmente por em risco a segurança dos empregados: “não precisamos de arma, por exemplo, seria bom que um encarregado que tivesse, mas não todo mundo, eu não gostaria de ter que ficar armado”; “Arma não é legal, o negócio é focar em tecnologia para dar suporte”; “Arma não seria necessário aqui, pois a gente só conversa, se você chega armado a pessoa pode ficar com medo e atirar por medo e você se arrisca mais”; “Já foi debatido ter arma e foi decidido que não, como a área é remota a arma seria um chamariz para roubar a arma, aqui nunca trabalhamos armados”. Todos os empregados entrevistados, sendo eles os com mais tempo de trabalho no local, compartilham da visão de que o uso não é necessário e traria mais problemas.

5.1.5. Fiscalização – “a fiscalização é necessária, se tendo você encontra esse tipo de problema [extração ilegal de palmito e caça], imagina sem, viraria terra de ninguém”

5.1.5.1. Motivo

As áreas de estudo são formadas de áreas extensas utilizadas pela população, muitas vezes de forma exploratória (caça, pesca, extração de palmito) acarretando na degradação do ambiente. Há, então a necessidade de proteger a biodiversidade ambiental presente nesses locais, sendo o papel da fiscalização prevenir e combater atividades que são ilegais e colocam em risco esse patrimônio.

Os entrevistados de todas as áreas concordam sobre o motivo pelo qual existe a fiscalização. Contudo, o que se destaca nas falas que diferenciam os vigilantes e guarda-parques do estado dos agentes de fiscalização e guarda-parques das áreas privadas, é que os primeiros usam palavras que expressam uma ação mais enérgica “é preciso combater palmiteiro e caçadores”; “combater atividades ilegais”; “porque é necessário proteger o patrimônio do estado e preservar a fauna e flora”; “é um meio de proteger as condições do ambiente em suas perfeitas condições e de acordo com a lei”; “tem que ter, para manter um padrão da natureza para inibir caçadores palmiteiros”. Já nas APs privadas, as palavras usadas remetem a ações mais amplas, o que condiz com a abordagem utilizada, como: “evitar desmatamento, caça, pesca, corte de palmito”; “prevenir ocorrências como extração de palmito e caça”; “para proteger a fauna e a flora”; “é muita terra, é muito grande e tem muito caçador na região”; “é preciso monitorar e saber o que acontece aqui dentro”; “é uma área muito grande e tem uma população muito próxima que costumava usar a área para extração de palmito e caça”; “porque você está preservando a Mata Atlântica”.

5.1.5.2. Hierarquia

A organização hierárquica desses trabalhadores nas áreas públicas e entre as áreas privadas tem suas diferenças e similaridades. No PECB, o gestor conta com o auxílio de um guarda-parque na organização, planejamento do mês e organização dos terceirizados nas ações, mas não necessariamente executa as ações em conjunto com os terceirizados. No PESM-NSV, o gestor planeja com o auxílio de uma funcionária administrativa, que organiza mensalmente as trilhas que serão visitadas, e os terceirizados para as ações. No LAVR, o gestor conta com um líder dentro dos agentes de fiscalização ambiental que, além de organizar as ações, também participa delas. No PN, o gestor também conta com um líder de guarda-parques que atua da mesma forma que no LA. Todos os funcionários da fiscalização de cada área participam das reuniões de planejamento, mas os líderes e a administradora são responsáveis por documentar e organizar planilhas, relatórios e repassar a orientação de onde e quando patrulhar.

5.1.5.3. Histórico da fiscalização

O histórico de fiscalização das áreas estudadas difere entre as gestões pública e privada. As APs públicas estudadas são parques estaduais e a fiscalização consta como necessária na própria legislação nacional bem como nos planos de manejo dos parques, sendo assim iniciadas logo após a criação dos parques com o foco na proteção da biodiversidade. Já o uso das APs privadas, era anteriormente focado em outras atividades, e ambas possuíam algum tipo de fiscalização, porém visando a proteção de estruturas prediais e da terra contra grileiros. Com a modificação do tipo de uso para Unidade de Conservação houve também uma mudança no foco da fiscalização, agora, visando a proteção da biodiversidade como um todo e não só a propriedade.

Nas APs públicas os guardas-terras e depois os guarda-parques representavam o governo e tinham autoridade para realizar a atividade de fiscalização, andando armados, confrontando infratores e os levando diretamente à delegacia: “quando tinha arma não precisava da polícia, a gente mesmo fazia todo o processo de captura e delegacia, a gente era mais respeitado na região”. Porém, também havia mais acidentes. Vários relatos foram feitos sobre colegas de trabalho que foram machucados com tiros de raspão e ataques de facão que aconteciam com mais frequência nessa época. Após a modificação na legislação armamentista e início da fiscalização feita por terceirizados armados, houve uma mudança no procedimento, na qual esses empregados passaram a ter que pedir maior apoio da PMAmb para realização das atividades de fiscalização já que não são representantes diretos do governo. Ao longo dos anos os empregados concursados foram aposentando e novos concursos não foram abertos, extinguindo-se então as vagas para essa atividade em várias APs: “eles (guarda-parques) foram aposentando e não colocaram ninguém no lugar”; “o último concurso público foi em 2002 ou 2004 para esse tipo de trabalho”; “variou muito ao longo dos anos [o número de pessoas para tal atividade], em 10 anos foram perdidos muitos funcionários que atuavam na fiscalização”. O número de vigilantes terceirizados depende do recurso direcionado para essa atividade, contudo, vem diminuindo nos últimos 10 anos: “quando intensificou a fiscalização diminuiu os casos”; “aqui (PESM-NSV) chegamos a ter 37 pessoas, foi a época mais efetiva na fiscalização”. É possível observar que a fiscalização é tida como uma atividade

importante em áreas protegidas, porém existe falta de recursos para que ela funcione como a legislação orienta.

Nas áreas privadas parte dos funcionários atuais acompanhou a mudança da fiscalização e o histórico das áreas é semelhante, “Sempre existiu fiscalização, com focos diferentes, mas sempre existiu”; “Antes quando era apenas Votorantim eles grilavam muita terra então era mais focado nisso, os próprios moradores caçavam aqui dentro e olhar isso não era prioridade, depois que virou Legado das Águas que eles começaram a se preocupar com preservação e olhar mais para a caça, extração ilegal de palmito, pesca etc”; “Sempre existiu, desde que a CBA [Companhia Brasileira de Alumínio – Votorantim] comprou a área, antes o foco era evitar grilagem e hoje é preservação da área”; “depois que começou a Ecofuturo começou a olhar para biodiversidade da área e tentar proteger”; “começou em 2004 com o início da Ecofuturo, antes era só patrimonial”. De acordo com os entrevistados a estratégia usada sempre foi o não enfrentamento, pelo não uso de armas de fogo e na tentativa de proteger os empregados de possíveis acidentes. Em ambas as áreas o aumento na quantidade de empregados ao longo dos anos é mencionado como uma melhoria para atividade: “no começo tinha poucos e não tinha carro, depois que terceirizou, comprou carro, aumentou o número de pessoas para fazer o trabalho e mudou a escala, melhorou bastante”, “Hoje estamos em um quadro bom, crescemos muito, conseguimos 4 contratações recentes, mais sempre é melhor”.

5.1.5.4. Planejamento

Nas áreas públicas o planejamento parece seguir as orientações do Manual de gestão de Unidade de Conservação da Fundação Florestal, no qual existe uma caracterização e divisão da área do parque em setores, onde constam as trilhas existentes bem como os pontos mais afetados dentro desses setores. Semanalmente e mensalmente existem reuniões para serem discutidas algumas informações e para que o planejamento da semana seja feito, buscando que todas as trilhas ou a maior parte delas sejam vistoriadas ao menos uma vez ao mês. Como o quadro de vigilantes é pequeno a área é fiscalizada pontualmente diariamente, como vemos as citações: “Seguimos uma planilha e completamos [fazendo as trilhas] ela durante cada dia do mês”; “todo dia estamos em campo, como somos poucos cada dia vamos em uma região do parque, para no final do mês ter coberto a maior parte ou o parque inteiro”.

Todo o planejamento e logística da fiscalização é feito pelo gestor com auxílio de pelo menos uma pessoa, que, no caso do PESM-NSV, é uma funcionária do administrativo e, no caso do PECB, é um líder de guarda-parque. Nesse planejamento o gestor precisa saber das condições de equipamentos, veículos e motorista disponível no caso dos locais de difícil acesso.

Nas áreas privadas o planejamento segue de forma similar as áreas públicas em que também são divididas em setores e existem reuniões de planejamento. No PN nas reuniões são decididas as escalas de trabalho e também todas as trilhas que serão patrulhadas. Toda semana, se necessário, ocorre a revisitação e o remanejamento das trilhas patrulhadas. No LAVR, o líder de fiscalização planejava e repassava diretamente para cada equipe de fiscalização o planejamento da semana. Cada equipe é responsável pela sua área de atuação dentro da reserva: “Cada equipe é responsável por uma área e cobre ela todo mês andando pelas mesmas trilhas”. Contudo, o novo gestor de fiscalização vem se inteirando do assunto e atualmente é ele quem direciona as atividades que estão em adaptação. Mesmo que com estratégias diferentes de divisão da área, em todas as áreas eles buscam vistoriar a maior parte do território possível dentro do mês driblando o número baixo de funcionários.

5.1.5.5. Patrulhamento

O patrulhamento ou ronda é a principal ação de fiscalização nessas áreas, que se baseia na caminhada pelas matas ou trajeto percorrido nas estradas de carro ou moto buscando por irregularidades na área, como: pegadas de pessoas, cachorros domésticos, mato amassado, pegada de mula, barracos usados como acampamentos de palmiteiros e caçadores, trepeiros usados para caça e pessoas, ou monitorar movimentação de carros em pontos que são conhecidos como entrada e saída dessas pessoas. Exemplificado nas seguintes citações: PECB “andando nos acessos, no uso público e zona de amortecimento com caráter de fiscalização, todos os dias”. No PESM-NSV “Andar pelas trilhas, pelas estradas e acessos”: LAVR “Andar pelas divisas para saber se não tem nenhum tipo de invasão, andar pelas trilhas para saber se tem rastro de gente ou palmito cortado, armadilha de caça”; PN “Andamos pela área do parque pelas trilhas e estradas procurando vestígios de pessoas”. Os detalhes

sobre o patrulhamento não serão descritos para evitar qualquer comprometimento da atividade

5.1.5.6. Procedimento

O procedimento realizado pelas áreas públicas e privadas diferem apenas na abordagem quando algo irregular é encontrado. Nas áreas públicas a fiscalização ocorre da mesma forma, ela é tida como investigativa e ostensiva, dessa forma, os vigilantes são responsáveis por patrulhar a área e apurar informações como denúncias recebidas. O patrulhamento na mata é silencioso, a fim de evitar ao máximo que eles sejam percebidos. A ideia é localizar onde os infratores estão, comunicar o gestor da área que entra em contato com a PMAmb para ação conjunta. Quando barracos são encontrados, caso estejam inativos, sem presença de vestígios recentes, são destruídos; quando existe atividade recente o local será monitorado para que seja possível pegar os infratores em flagrante. O mesmo ocorre quando trilhas novas são identificadas, os vigias seguem a trilha aberta por infratores até localizar onde ela chega, caso nada seja encontrado essa trilha será patrulhada com frequência para que os infratores percebam que ela foi localizada. Em caso de apreensão, os infratores são levados até a delegacia para elaboração do boletim de ocorrência. As armas e palmitos encontrados são recolhidos e os burros são destinados para centros de recolhimento de animais. Coordenadas de localização e fotos são tiradas para descrição da ocorrência. As informações coletadas são usadas para preenchimento dos Auto de Constatação de Infração Ambiental (ACIA), encaminhados para FF e PMAmb, responsáveis respectivamente pelo monitoramento e multa (Auto de Infração Ambiental - AIA). Todas essas informações são organizadas e fornecidas a Coordenadoria de Fiscalização Ambiental (CFA) que coordena o Sistema Integrado de Monitoramento de Unidades de Conservação do estado de São Paulo (SIM-UC).

Algumas das citações sobre o assunto: “a orientação é apurar e só agir se não tiver outro jeito, levantar a situação e só resolver em conjunto com a polícia”; “tiver algo errado avisa o gestor e ele avisa polícia”; “no mato sempre estamos atentos, falamos baixo, nos comunicamos por gestos, não sabemos quando podemos encontrar com eles”; “sempre quando encontramos precisamos surpreender e sacar a arma, você precisa surpreender eles, em questão de um metro o cara some da sua vista, temos que tentar fechar eles e eles não podem perceber que estamos

chegando”; “a arma é uma segurança, mas nunca deve ser usada”; “quando pega caçador ou palmiteiro, tem que apresentar na delegacia para fazer o BO”; “quando tem denúncia grande a gente contata a polícia e planeja pra ficar na espera”.

Nas áreas privadas o procedimento de identificar o local dos infratores e registrar as informações é mesmo, contudo a abordagem para com os infratores é diferente. No LAVR, a orientação é para que os agentes de fiscalização ambiental expliquem que a área é privada e que tal atividade não pode ser realizada e que peçam para que os infratores se retirem do local. Caso isso não ocorra, a PMAmb é acionada para fazer a apreensão e os agentes de fiscalização acompanham a ação da polícia. Após esse pedido a área será verificada seguidamente por vários dias para saber se realmente os infratores não se encontram mais no local. Quando apenas os palmitos em natura são encontrados, eles são levados até a delegacia para realização do B.O. Todas as ocorrências são informadas em relatórios mensais que são entregues à gestão da área. No PN, a diferença está em evitar a abordagem. Os guarda-parques são orientados a identificarem a situação e acionarem a PMAmb. Em caso de barracos inativos serem encontrados, eles são destruídos. Quando ativos, as informações são passadas ao gestor da área, que entrará em contato com a PMAmb. Contudo, segundo os guarda-parques muitas vezes a PMAmb acaba vindo dias depois da descoberta gerando a não apreensão dos infratores.

Algumas das citações sobre o assunto: “a orientação é se encontrar rancho tentar não ser visto e voltar com a polícia, mas se encontrar a gente tenta ser cauteloso e conversar, explicar que a área é privada e não pode fazer atividades como essas (caça e corte de palmito)”; “somos orientados a tirar foto, mas quando encontramos com eles não tiramos foto porque não quero tomar tiro”; “quando você encontra o rancho chama a polícia e ela não vem, você é obrigado agir e ter apenas que conversar e pedir para saírem”; “quando encontra vestígio tirar foto, marcar o ponto e passar para o líder da equipe fazer os relatórios de atividade, se for rancho e não tiver ninguém desmonta, quebrar trepeiro. Se encontrar com eles é pedir para sair e avisar que é propriedade privada, se não encontrar, mas ver vestígio recente é avisar para voltar com a PMAmb”. Fica nítida a dependência da PMAmb nas áreas privadas, em que as pessoas que são responsáveis por fazer a fiscalização são quase vítimas dos infratores.

5.1.5.7. Fiscalização como resultado

Em todas as áreas os funcionários afirmam que a fiscalização é responsável pela proteção da área e pelo retorno da fauna e, principalmente, como a quantidade de funcionários impacta o melhor resultado da fiscalização. Em todas as áreas eles também reconhecem que, mesmo com fiscalização, ainda existem crimes ambientais, porém, sem a fiscalização seria ainda pior. A diferença entre as áreas públicas e privadas está na forma em que eles avaliam que a fiscalização foi executada. Nas áreas públicas eles acreditam que a opressão fez com que os infratores, principalmente caçadores, fossem inibidos ao longo dos anos, tendo uma diminuição nestes locais: “O que funciona é opressão, sem fiscalização seria muito ruim, quando intensificou a fiscalização diminuíram os casos”; “A fiscalização é efetiva, é uma das coisas mais efetivas para o controle. A fiscalização é a solução, opressão diminui o ato ilegal, eles [infratores] ficam com medo”; “se acabar a fiscalização, em uma semana eles tomam a área. Próximo da minha casa não se via mais as espécies principais, aqui tinha muita caça, hoje você ou vê ou ouve com mais facilidade. Ainda temos tráfico ilegal de animais no estado de São Paulo, mas a fiscalização ajuda amenizar”; “todas as áreas que não são protegidas têm essas atividades mais intensas”.

Nas áreas privadas, os funcionários avaliam que a própria presença na área, como deixar rastros e espalhar pela comunidade que existem câmeras e drones na mata, afugenta os infratores. Contudo, nessas áreas privadas, eles mencionam que nas áreas mais distantes e menos visitadas a presença e frequência de infrações é maior: “quando tem fiscalização diminui a pressão que vem de fora, mas é complicado porque ainda sim temos problemas nas áreas mais distantes”; “muito importante, quando não tem vira bagunça total”; “fiscalização faz a diferença, se não tem isso tudo isso aqui [apontando para a mata] acaba”; “só deles saberem que tem presença de fiscalização eles diminuem as invasões”; “antes tinha muito caçador aqui, você podia andar horas e não via nem sinal de bicho, hoje você vê em todos os lugares”; “fiscalização é a diferença, é só comparar com alguns parques estaduais que não tem ninguém para fazer isso na área”; “desde quando entrei muita coisa mudou, algumas áreas foram abandonadas [antigos plantios de eucalipto] e hoje temos floresta, com a fiscalização temos bichos também, hoje por exemplo você encontra jacutinga na área, foram 6 anos procurando, hoje você vê espécies que antigamente não se via”; “sem

fiscalização não existe parque, some tudo isso aqui que você está vendo”; “dentro da área diminuiu drasticamente principalmente em um raio de 10 km das estruturas escritório e centro de visitantes, nos lugares mais longes ainda temos problemas, agora lá fora o parcelamento de solo está só aumentando porque não temos apoio de órgãos fiscalizadores”.

5.1.5.8. Outras atividades

Nas áreas públicas os terceirizados atuam quase que exclusivamente no patrulhamento. No caso do PECB, em alguns momentos os vigilantes atuam nas portarias, já que existe uma estrada parque que passa pelo meio do parque e, em determinados períodos, existe uma maior movimentação de carros, na qual os vigilantes ficam atentos a possíveis transportadores (pessoas que carregam palmito ilegal até os locais de destinação). Contudo, devido ao número pequeno de vigilantes, quando isso ocorre o patrulhamento nas matas fica deficiente. No PESM-NSV, os vigilantes atuam em maior parte no patrulhamento, mas eles também auxiliam na instalação e retirada de armadilhas fotográficas para monitoramento da fauna de mamíferos do parque, selecionando locais e monitorando a segurança do equipamento e também já auxiliaram em eventos catastróficos da cidade dando apoio a população local em conjunto com a guarda-civil. No PN, os guarda-parques são responsáveis por outras atividades, como manutenção de trilhas e outras estruturas, receber e acompanhar visitantes e pesquisadores, e instalação e retirada de armadilhas fotográficas para monitoramento de fauna e infratores. Dessa forma, a quantidade de funcionários em relação às atividades que precisam ser executadas faz com que esses empregados não atuem diariamente no patrulhamento e fiscalização. No LAVR, ocorre situação parecida, em que os agentes de fiscalização ambiental dão suporte à pesquisa e a diminuição do quadro de funcionários também faz com que o patrulhamento seja diminuído. O quadro de funcionários é pequeno em todas as áreas visto o tamanho do território a ser patrulhado e a soma de outras atividades acarreta em uma deficiência ainda maior na fiscalização.

5.1.6. Desafios na fiscalização - "Hoje tem palmito no mato? Tem!"

5.1.6.1. O infrator

Toda pessoa que comete alguma infração, seja ela leve ou não, será chamada neste documento de infrator. Os infratores mais comuns nas áreas de estudo são palmiteiros e caçadores presentes em todas as áreas estudadas, na sequência, grileiros presentes nas áreas privadas, baloeiros presentes apenas no PN e também existem as pessoas da comunidade em geral que acabam desmatando áreas para alguma outra atividade. No grupo dos mais frequentes, segundo os entrevistados, os palmiteiros são pessoas humildes que compreendem que a atividade é ilegal e que na maioria das vezes fogem para não serem pegos, e alguns, mesmo sendo autuados, retornam à atividade meses depois. Em relação aos caçadores, existem os que têm o costume cultural de caçar e os que fazem da atividade um comércio seja ele na venda da carne silvestre ou fazem da caça um atrativo, viabilizando a logística para pessoas de outras regiões virem praticar a caça na região do parque. Já os grileiros e baloeiros são pessoas de condição social mais privilegiada que tentam usar as áreas para seu benefício próprio, na tentativa de ganhar terras ou transitar livremente pelas áreas com seus balões, pondo em risco a segurança do local.

5.1.6.2. Quantidade

O número baixo de funcionários para realizar a atividade de fiscalização comparado ao tamanho das áreas ocorre em todas as APs estudadas. As APs públicas possuem um quadro pequeno ou insignificante de guarda-parques concursados, porém, ambas contam com uma equipe de vigilantes terceirizados. Em ambas as APs públicas, as equipes de vigilantes terceirizados são de empresas diferentes. O número pequeno de empregados também ocorre nas áreas privadas, onde também são responsáveis por outras funções além da fiscalização. No LARV, eles também fazem o acompanhamento de visitantes e pesquisadores. No PN, além do acompanhamento de visitantes e pesquisadores, esses empregados também atuam na manutenção da infraestrutura e tem interação com comunidade do entorno em projetos da Ecofuturo.

De forma geral, todas as áreas apresentam uma visão similar, a de que quanto mais pessoas trabalhando na fiscalização da área, mais presença no território, e menor a investida de infratores, que teriam suas atividades dificultadas. Contudo, ao

longo dos últimos meses, vem diminuindo o número de empregados responsáveis pela fiscalização, sendo, nas áreas públicas, em função da falta de recurso para a atividade e, no LAVR, da troca de gestão da fiscalização. Devido ao histórico de oscilação no número de pessoas para a atividade, as áreas públicas afirmam, que mesmo com equipes reduzidas, já presenciaram momentos piores e que, atualmente, estariam com o mínimo necessário para que a fiscalização tenha algum resultado: “Olha, eles fazem o máximo possível e conseguem fazer muita coisa, mas é claro que se tivesse mais seria o ideal”; “Estamos com o mínimo para poder ter uma fiscalização boa”; “o que temos é muito bom perto do que algumas UCs têm”; “Não acho que seja suficiente, mas já esteve muito pior”. O PN é a única área que vem no movimento oposto, o de novas contratações, principalmente porque, nessa área, os guarda-parques exercem mais atividades do que a fiscalização.

5.1.6.3. Polícia Militar Ambiental

O apoio da PMAmb é visto de forma diferente pelas áreas de gestão pública e privada, tendo mais apoio deste órgão as APs públicas. Nas duas áreas públicas estudadas, a PMAmb é mais atuante, além do apoio quando acionadas, os gestores organizam operações em conjunto com a PMAmb, resultado da parceria da UC com o pelotão responsável pelo município e as APs também são contempladas na Dejem (Diária Especial por Jornada Extraordinária de Trabalho Policial Militar). Em ambas as APs públicas, os gestores organizam duas operações mensais em conjunto com a PMAmb, além das Dejems, contudo, o relacionamento ainda precisa ser melhorado: “A Dejem é uma boa parceria, mas a relação precisa ser diplomática pois eles têm dificuldades em seguir ordens e eu preciso realmente saber se eles vão conseguir pegar os infratores, para não queimar com eles, eles vêm pra pegar”. A ação da Dejem é paga com recurso da Câmara de compensação ambiental e paga via FF, que também fornece recursos para abastecimento das viaturas. O cadastramento voluntário é feito via PMAmb e a organização de como ela será realizada na UC é responsabilidade do gestor.

Nas áreas privadas o apoio da PMAmb é quase inexistente e um grande desafio, já que são áreas em que os agentes de fiscalização ambiental e guarda-parques têm uma menor autoridade e dependem mais da ação da PMAmb: “fazemos o que as pessoas acham que é o mais difícil, investigar e entrar no mato, mas quando

descobrimos não temos retorno de órgãos que deveriam nos apoiar nessa situação”; “a gente faz todo o trabalho e morre na praia com a polícia”; “quando você encontra o rancho, chama a polícia e ela não vem”; “eles vêm depois de 2 meses, daí não adianta mais”. Na tentativa de auxiliar as APs privadas, foi elaborado o SIM-RPPN (Sistema Integrado de Monitoramento das Reservas Particulares do Patrimônio Natural) em parceria da FREPESP (Federação das Reservas Ecológicas Particulares do Estado de São Paulo) e a Secretaria de Estado do Meio Ambiente - SMA-SP, por meio da Fundação Florestal. Contudo, essa parceria está em seu primeiro momento, o de tentativa de ações conjuntas no período de novembro de 2015 a novembro de 2020. Após esse período experimental, serão formuladas propostas de apoio à fiscalização nas RPPNs. Em ambas as APs privadas, a aproximação com a PMAmb foi feita pelos próprios gestores, já que ambas iniciaram suas atividades antes de 2015 e, devido à fase inicial da primeira tentativa de aproximação e mobilização organizada pelo governo, ainda existem muitas dificuldades e um fraco apoio da PMAmb nessas áreas.

O apoio às APs é uma das atribuições da PMAmb, que também sofre com a falta de recursos humanos e financeiro: “existe uma cota de combustível mensal, usar em menos de 30 dias às vezes a viatura tem que ficar parada mesmo com atividades para fazer, pois fica sem combustível para rodar. Como dar suporte se não temos meios para isso?”; “São 53 policiais para 26 municípios o 6º batalhão de Apiaí”. Assim, devido ao pequeno número de policiais e ao grande número de APs por batalhão, o atendimento acaba ocorrendo tardiamente em alguns momentos.

5.1.6.4. Lei

Os empregados que realizam a fiscalização encaram a execução da lei ambiental como frágil, pois não impede que o infrator volte a repetir o crime posteriormente, principalmente quando se trata de palmiteiros. Isso pode ser observado nas falas: “eles são pegos, mas o ato do crime não segura eles presos, levamos para a delegacia, faz o B.O. (boletim de ocorrência), começa o processo e depois eles são chamados algumas vezes”; “temos leis que não funcionam, eles pagam multa e saem, e geralmente não pagam a multa”; “infelizmente eles sabem que não vai dar nada, talvez uma cesta básica, mas mesmo assim geralmente eles correm para não ser pegos”; “a lei é frágil, depois de alguns dias ele está de novo pegando palmito”; “algumas vezes eles têm que plantar o palmito, o certo seria ir preso porque

só a multa ele mergulha na ilegalidade porque não consegue pagar as multas e tem o CPF travado”. De forma geral, quando os infratores são pegos, a PMAmb é chamada para levá-los até a delegacia, sendo realizado o B.O. e dependendo de como o crime se enquadrar ele pode ou não ser preso, geralmente uma multa é gerada e, dependendo do delegado, o infrator é obrigado a distribuir sementes de juçara na UC/AP como tentativa de recuperação do dano, no caso da extração de palmito. Existe também a chamada “audiência de custódia”, em que o infrator preso em flagrante será ouvido pelo juiz na tentativa de reavaliar a necessidade da prisão. Em todas as áreas a visão sobre a execução da lei foi similar.

5.1.6.5. Relacionamento com a comunidade

Foram observadas diferentes relações entre as comunidades locais e os empregados da fiscalização, em que existem conflitos, porém, também existe cooperação com as APs, bem como com a fiscalização e seus executores. Nas APs públicas, de acordo com os funcionários mais antigos (concursados), há 10 anos eles eram considerados autoridades por serem do governo. Contudo, conforme o passar do tempo, a situação foi mudando, além das inimizades e ameaças devido à própria existência da fiscalização, também há a falta de autoridade dessas pessoas na mesma comunidade.

No PESM-NSV, existiu um processo conflituoso de regularização fundiária em que, ao longo dos anos, propriedades que se encontram dentro do limite da UC deixaram de ser reembolsadas pelo governo e iniciaram-se as várias restrições aos moradores devido à criação da UC, o que acarretou em vários conflitos entre a UC e a população local. Os vigilantes, que passaram a ser terceirizados e muitas vezes são da própria comunidade, são o intermédio entre a comunidade e a UC, e, em alguns casos, não são reconhecidos como autoridades. Contudo, existem pessoas moradoras do entorno que aprovam a ação dos vigilantes, e que ajudam na denúncia de atividades ambientais ilegais na região. Após a mudança na legislação armamentista, no PECB, os guarda-mato deixaram de receber armamento para executar suas atividades de fiscalização. Houve um processo adaptativo na diminuição da autoridade deles e maior atuação da PMAmb nas APs e início do processo de contratação de terceirizados, que, de certa forma, fragilizou a imagem de fiscalização na UC. Contudo, a UC também recebe apoio de parte da população que aprova a fiscalização, principalmente os grandes proprietários de terras que fazem

divisa com o parque, tendo assim problemas de relacionamento com algumas comunidades específicas

No LAVR, como as propriedades vizinhas são bem distantes da reserva, não existe interação direta entre as comunidades locais e os fiscais. Dessa forma, o contato com os infratores ocorre apenas em campo e, em alguns casos, esses infratores fazem parte das comunidades próximas. Já no PN, a atuação dos guarda-parques na comunidade é maior, visto que alguns projetos da Ecofuturo visam aproximar a comunidade do PN, assim, os guarda-parques tem mais visibilidade na comunidade. Ocorrendo da mesma forma que nas áreas públicas, existem tantas pessoas que apoiam a fiscalização e denúncia quando necessário, quanto pessoas que não aprovam a atividade e que possuem conflitos.

5.1.7. Conduta de trabalho – “Já ouvi falar sobre suborno, mas nada concreto, apenas boatos”

5.1.7.1. Comprometimento

Mesmo enfrentando condições de trabalho julgadas como difíceis é possível observar um comprometimento com a fiscalização, em que o horário ou até mesmo o pagamento podem ter importância secundária para alguns. A intensidade das citações que relatam situações como essas foram mais frequentes nas áreas públicas: “Não existe barreira, se estamos aptos a fazer, a gente aprende e faz”, “Era para ser 40 horas semanais, mas uma mão lavava a outra e a gente sempre se ajuda”, “Já peguei dengue e não deixei de trabalhar”, “Gosto muito do que faço, em uma troca de empresas cheguei a trabalhar 3 meses sem receber”. Um dos entrevistados, inclusive, estava de férias no momento da entrevista, mas, quando ficou sabendo do tema, ficou interessado em participar. Os empregados nas APs públicas parecem ter uma noção maior das dificuldades enfrentadas pelas APs, bem como uma maior aproximação e comunicação com o gestor, o que pode contribuir com a postura de comprometimento.

Nas APs privadas também ocorre situação semelhante, principalmente na questão de precisar dar suporte em momentos de folga. Durante as entrevistas, alguns chegaram a mencionar ideias que, segundo eles, poderiam contribuir com a atividade de fiscalização bem como com a UC, porém, quando questionados se as ideias foram comentadas com os superiores/gestores, de forma geral, a resposta foi

negativa. Nessas áreas os empregados parecem ter menos proximidade com os gestores e menor conhecimento ou adesão sobre as estratégias utilizadas nas APs.

5.1.7.2. Suborno e vista grossa

Os entrevistados foram questionados sobre possível recebimento de suborno (dinheiro, presentes etc.) para não relatar alguma ocorrência (vista grossa) ou até mesmo para evitar problemas pessoais. De forma geral, em todas as áreas existem boatos de que isso pode ter acontecido no passado, ou alguma tentativa ou caso isolado confirmados. Em todas as áreas os supervisores ou gestores disseram realizar testes com os empregados ou estratégias na tentativa de evitar situações desse tipo, como por exemplo alternar os empregados nas patrulhas em determinados locais, para que todos, em algum momento, passem pelo mesmo local, evitando que detalhes não sejam vistos e relatados, ou simular situações principalmente com os novatos para observar o comportamento.

Nas áreas públicas foram relatados casos de tentativa de suborno quando irregularidades são identificadas em propriedades do entorno, em que os moradores em alguns casos tentam oferecer algo na tentativa da infração não ser relatada a PMAmb, como na citação “Já tentaram (subornar), às vezes tem propostas, mas geralmente quando identificamos algo ilegal na propriedade do entorno e chamamos a polícia, eles tentaram conversar querendo dar presentes para você anular a denúncia, mas aqui não tem isso não, tá fazendo errado vai ter que responder”. Porém, segundo eles são casos isolados e de forma geral os entrevistados tiveram o mesmo tipo de resposta “ver coisa errada e não falar? Nunca. O que um faz todos tem que fazer igual, é igual polícia, temos um padrão a seguir”, “se você não notificar vai ser pior, aqui somos radicais”. Os gestores apresentaram confiança em sua equipe, acreditando que situações como essa não ocorrem em suas APs.

No LAVR um caso em que o empregado fez vista grossa foi relatado, “em 2009 aconteceu um caso aqui e ele foi mandado embora assim que descobrimos, ele fingiu que não viu alguns laços de caça, quando outro fiscal fez a trilha, viu e avisou, achamos que ou era ele ou ele sabia quem estava fazendo”, como visto são casos isolados e chegam a ter mais de 10 anos. De forma geral eles dizem serem pagos para isso, e correr o risco de perder o emprego não está nos planos, como dito anteriormente existem boatos como na citação “Já teve, algo do tipo *se fosse fulano*

deixava eu passar por aqui, mas nada comprovado, papinho mole para conseguir o que quer”, no caso em que um palmitero foi abordado e na tentativa de continuar a atividade tentou negociar dizendo que um ou outro colega de trabalho deixaria o acesso livre, porém nada confirmado. Já no PN os guarda-parques não abordam diretamente os palmiteros, caçadores ou grileiros, o público em que esse tipo de situação pode ocorrer são baloeiros ou visitantes não confirmados, que ao tentarem entrar na UC tentam subornar o guarda-parque que os recebe.

5.1.8. Frustração – “é fazer todo o planejamento e não conseguir pegar o cara”

5.1.8.1. Adversidades

Nas áreas públicas o trabalho feito por essas pessoas é basicamente investigar, encontrar os infratores e direcionar para a PMAmb dar andamento de acordo com a legislação, porém em alguns casos é possível que isso não se concretize. De acordo com os vigilantes, mesmo com planejamento existem situações em que: o palmitero ou caçador percebe a presença dos vigias e corre na mata, não sendo possível os alcançar; ou até mesmo depois de serem surpreendidos, se a equipe não estiver alerta é possível que eles fujam; ou ao chegarem no local de denúncia anônima de carregamento de palmito, os vigias identificam que a ação já ocorreu. Situações como essas independem dos vigias e o fato de identificar a situação e não conseguir finalizá-la é motivo de frustração para a maior parte deles. Nas áreas privadas, como o encontro direto com os infratores não é o objetivo, essa situação não foi mencionada.

5.1.8.2. Falta de apoio

Nas áreas privadas, devido à forma em que a fiscalização é planejada, existe a necessidade de um maior apoio da PMAmb para que as ações se concretizem. No entanto, em ambas as áreas foi observado que a PMAmb local não fornece o suporte necessário. Dessa forma, a ação que cabe aos empregados é realizada, as informações são passadas adiante para o órgão competente e nem sempre a situação é finalizada, e o trabalho dos fiscais e guarda-parques é praticamente inútil, gerando algum tipo de frustração. Para exemplificar a situação será utilizada uma citação de

cada área: no LP, “pra mim [a pior parte da atividade de fiscalização] é não ter retorno, nadamos e morremos na praia, isso desmotiva”, e no LAVR, “é quando a polícia está ocupada e não dá o suporte quando pedimos e não podemos fazer nada”. Nas áreas públicas essa situação ocorre com menor frequência devido ao procedimento utilizado, quando a PMAmb não consegue dar suporte eles mesmos acabam levando os infratores até a delegacia.

5.1.8.3. Falta de respeito e respaldo

Outro aspecto identificado é a falta de respeito, aqui representada de duas diferentes formas: falta de respaldo para com as ocupações e falta de autoridade com os infratores. No primeiro caso, a falta de respaldo legal ocorre em todas as ocupações e APs em que, como já visto, não existe capacitação adequada desses profissionais, bem como uma legislação e órgãos que atuem na defesa dos direitos e deveres dessas ocupações. Mesmo o vigilante patrimonial tendo uma legislação própria, as condições de trabalho nas APs são bem diferentes do padrão. Essa situação pode ser exemplificada nas seguintes citações: “o vigilante que tomou tiro ano passado não teve respaldo nenhum nem da empresa e nem do estado, ele tá lá com a bala alojada no corpo ainda”; “você não é reconhecido, você não tem respaldo nenhum, não tem amparo profissional, não tem curso, não tem qualificação”. Os entrevistados demonstram ter pouco ou quase nenhum conhecimento do que pode ser feito para mudar a situação.

A falta de autoridade com os infratores é mais evidente nas áreas privadas, em que o uso de armas e da abordagem ostensiva nunca foi o objetivo, e justamente a falta de apoio da PMAmb de certa forma pode ter auxiliado na forma em que os fiscais e guarda-parques são vistos pelos infratores. Além disso, a falta de conhecimento a respeito da profissão e a falta de conscientização ambiental da população, de forma geral, auxilia na falta de respeito com esses profissionais, que se sentem limitados em alguns casos: “é difícil a situação, eles [infratores] respeitam mais a polícia”; “encontrar os palmiteiros nunca é confortável, mas como não engrossamos para o lado deles eles também não fazem nada, eles sabem que fiscal não faz nada”; “muita coisa mudou entre épocas [o objetivo da fiscalização], antes a gente enfrentava, hoje se você fizer isso você morre”.

5.1.9. Motivação – “a melhor parte é fazer parte”

5.1.9.1. Dever cumprido

A sensação de dever cumprido é uma das motivações identificadas, dividindo-se em dois tipos. O primeiro é saber que a área está sendo protegida e que não existe a ação de infratores (extração de palmito ou caça) no local patrulhado naquele determinado dia, evidenciando o trabalho bem feito e que a presença no território tem afastado os infratores. O segundo, que ocorre mais nas áreas públicas, é quando os infratores são encontrados e encaminhados à delegacia, sendo suas armas e burros apreendidos e ranchos destruídos. De acordo com os entrevistados o fato de “dar prejuízo” aos infratores os desestimula a retornar e reforça a ideia de papel cumprido dos vigilantes.

5.1.9.2. Fazer parte

Outra motivação identificada é como chamamos aqui de “fazer parte de algo maior”, nesse caso, saber que o trabalho realizado contribui de alguma forma com a preservação e proteção da natureza. Em todas as áreas foram observadas essa motivação: “é saber que seu trabalho pode contribuir com a natureza de alguma forma”; “A melhor parte é conseguir ajudar na preservação da Mata Atlântica”; “Quando existem pesquisas na área que mostram a riqueza da área, mostrando que mesmo com tudo isso a área ainda está bem”; “ver que a floresta está regenerando”; “Estar contribuindo para a preservação, a melhor parte é fazer parte”;

5.1.9.3. Contato com a natureza

O contato com a natureza também foi identificado como uma motivação, a maior parte dos entrevistados já tinha algum contato com mata e afirmaram gostar desse contato, sendo para alguns deles o fator mais importante: “Eu gosto de estar na mata, ganhar para ficar na mata é melhor ainda”; “a parte mais legal é a natureza, tudo que a gente vê, os bichos, a água”; “você estar na natureza é muito bom, e quando você ganha para fazer o que gosta que é estar na natureza é melhor ainda”. Essa visão é compartilhada em todas as áreas estudadas.

5.1.9.4. Financeira

As APs encontram-se localizadas em áreas rurais onde empregos na região não são fáceis de serem encontrados. Na maior parte são empregos rurais, temporários ou possuem uma baixa remuneração. Sendo assim, os empregos de vigilante e fiscal são bem procurados, já que é considerado um salário bom e não exige muito esforço físico se comparado com outros empregos na região.

5.1.9.5. Reconhecimento

O reconhecimento foi mencionado apenas no PESM-NSV, dois entrevistados mencionam que o fato de ser reconhecido pelo trabalho realizado é a melhor parte de exercer a profissão. Nessa UC, o gestor é bem ativo na fiscalização, participa dando suporte principalmente na comunicação e faz questão de parabenizar pessoalmente cada um dos vigilantes quando ocorrem apreensões. Atitudes como essas fazem a diferença na atividade de fiscalização, bem como na motivação dos empregados, visto que foi um assunto comentado por 2 dos quatro entrevistados da área.

5.2. Etapa 2

5.2.1. Descrição da amostra

No total, 45 funcionários foram entrevistados, na etapa descritiva da pesquisa. As entrevistas tiveram a duração média de 1h05 e nove dos entrevistados já haviam participado da primeira etapa da pesquisa. Todos os funcionários que realizam a atividade de fiscalização de cada área foram entrevistados e cada área possui um total diferente de funcionários para essa atividade (Tabela 4).

Tabela 4. Caracterização das áreas e números de funcionários

Categoria	Tipo de AP	Tamanho (mil ha)	Nome	Número de funcionários	Geral por gestão
Privada	RPPN	2800	Parque das Neblinas	8	19
	RPDS	31000	Legado das Águas – Reserva Votorantim	11	
Pública	Parque estadual	37000	Parque Estadual Carlos Botelho	10	26
	Parque estadual	17000	Parque Estadual da Serra do Mar – Núcleo Santa Virginia	16	
Total de funcionários					45

5.2.2. Perfil

A fim de identificar o perfil sociodemográfico dos funcionários que realizam a fiscalização, 11 perguntas foram feitas ao final da entrevista. As perguntas foram a respeito de idade, ocupação e tempo que exerce a ocupação na área, escolaridade, estado civil, número de filhos, local de moradia, salário, benefícios, tempo que reside na região e se já frequentava a área antes de trabalhar no local.

O gênero dos entrevistados foi 100% masculino em ambas os grupos, a idade nas áreas públicas variou de 29 a 60 anos, com idade média de 38,96 e de 31 a 50 anos com idade média de 38,3 anos nas áreas privadas. A maioria (64,0% e 78,9%) possui até o 2º grau (ensino médio) nas áreas públicas e privadas respectivamente, o número de pessoas com apenas o 1º grau é maior (28%) nas áreas públicas do que nas privadas (10,5%). O estado civil “casado” é o mais frequente em ambos os grupos, sendo 65,4% nas públicas e 63,2% nas áreas privadas e os entrevistados com mais de 3 filhos só ocorrem nas áreas públicas. A ocupação mais frequente é de vigilante patrimonial (53,3%) nas áreas públicas, Agente de fiscalização ambiental (57,9%) que só ocorre no LAVR e guarda-parque (42,1%) que só ocorre no PN. Nas áreas privadas, o tempo de trabalho variou de 4 meses a 40 anos, com uma maior frequência de 11 a 15 anos na área pública e de até 5 anos nas áreas privadas (Tabela 5).

Tabela 5. Informações demográficas dos entrevistados

Caracterização	Pública		Privada		(%)
	N	%	N	%	total
Gênero					
	2		1		100,0
Masculino	6	100,0%	9	100,0%	%
Feminino	0	0,0%	0	0,0%	0,0%
	2		1		100,0
Total	6		9		%
Idade					
25 - 30	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
31 - 35	6	23,1%	5	26,3%	24,4%
	1		1		
36 - 40	1	42,3%	0	52,6%	46,7%
41 - 45	5	19,2%	2	10,5%	15,6%
46 - 50	1	3,8%	2	10,5%	6,7%
51 - 55	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
56 - 60	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
	2		1		100,0
Total	6		9		%
Escolaridade					
1º grau	7	28,0%	2	10,5%	20,0%
	1		1		
2º grau	6	64,0%	5	78,9%	71,1%
3º grau	2	8,0%	2	10,5%	8,9%
	2		1		100,0
Total	6		9		%
Estado civil					
Solteiro	4	15,4%	4	21,1%	17,8%
	1		1		
Casado	7	65,4%	2	63,2%	64,4%
Amasiado	5	19,2%	3	15,8%	15,6%
Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	2.2%
	2		1		100.0
Total	6		9		%
Nº de filhos					

Caracterização	Pública		Privada		(%)
	N	%	N	%	total
0	5	19,2%	4	21,1%	20,0%
1	7	26,9%	7	36,8%	28,9%
2	7	26,9%	7	36,8%	31,1%
3	5	19,2%	1	5,3%	15,6%
4	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
5	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
	2		1		100,0
Total	6		9		%
Ocupação					
Agente de fiscalização ambiental	0	0,0%	1	57,9%	24,4%
Auxiliar de serviços gerais	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
Guarda-parque	1	3,8%	8	42,1%	20,0%
Vigilante	2				
patrimonial/Vigilante	4	92,3%	0	0,0%	53,3%
	2		1		100,0
Total	6		9		%
Tempo no cargo					
00 - 05	7	26,9%	9	47,4%	35,6%
06 - 10	8	30,8%	8	42,1%	33,3%
11 - 15	9	34,6%	1	5,3%	24,4%
16 - 20	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
21 - 25	0	0,0%	1	5,3%	2,2%
> 26	1	3,8%	0	0,0%	2,2%
	2		1		100,0
Total	6		9		%

O tempo em que os entrevistados moram na região variou de 2 a 60 anos, sendo que a maioria dos entrevistados das áreas privadas (63,1%) e públicas (73,0%) nasceram na região e também já frequentavam a área antes de trabalhar no local (69%) e (58%) (Figura 4).

Figura 4. Proporção de funcionários que já frequentavam a área antes de começar a trabalhar nela. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN

5.2.3. Emprego

Nas áreas públicas, a contratação teve uma avaliação distribuída nas proporções de 30% para negativa, 30% para neutra e 40% para positiva. Por mais que a contratação temporária tenha seus problemas e gere certa instabilidade para os empregados dessas áreas, muitos deles trabalham a mais de dois contratos (10 anos), e alguns chegam a mencionar que é uma forma de impedir que as pessoas contratadas façam “corpo mole”, mantendo apenas os que se importam com a causa. Já nas áreas privadas a maior parte avalia como positiva (76%), as avaliações negativas (18%) e neutra (6%) chegam a quase um terço das avaliações. No PN, os entrevistados gostam de serem contratados diretamente pelo Instituto Ecofuturo e avaliam que a contratação direta com a instituição promove uma sensação de fazer parte de algo maior. No LAVR, a contratação feita no regime de terceirização também foi avaliada de forma positiva já que eles disseram que o salário é maior e a comunicação com o supervisor da empresa é muito boa (Figura 5).

Figura 5. Avaliação da contratação na opinião dos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

A estabilidade foi avaliada em maior parte como regular pelos empregados das áreas públicas (48%) e positiva (61%) pelos de áreas privadas. Já a proporção que avalia como negativa foi próxima em ambos os grupos (pública 20% e privada 22%) (Figura 6). O maior problema em relação a estabilidade está ligado às áreas públicas, pois os contratos são finitos e dependem de recursos provindos de diferentes fontes para sua continuação.

Figura 6. Avaliação da estabilidade no emprego na opinião dos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

O salário foi avaliado como positivo pela maioria (pública 77% e privada 79%), sendo que apenas 8% do grupo das públicas avaliou como negativo (Figura 7). No entanto, ao responderem essa questão, os entrevistados demonstraram que a insatisfação é com o atraso do pagamento, recorrente quando os contratos se

encontram próximos do fim, representada nessa fala “pra você ter noção eu deveria receber dia 5, hoje já é dia 19 e nada”.

Figura 7. Avaliação do salário na opinião dos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

O seguro de vida só foi mencionado como benefício quando eles eram questionados especificamente a respeito desse benefício. Nas áreas públicas, apenas sete funcionários afirmaram estarem cobertos por seguro de vida, três afirmaram não estarem cobertos e o restante não soube responder. Já nas áreas privadas, quatro pessoas afirmaram estarem cobertas pelo seguro, quatro disseram não estarem cobertas e o restante não soube responder.

A respeito do horário de trabalho, a maioria (pública 96% e privada 89%) concorda com a carga horária e período do dia para o trabalho. Uma minoria (pública 4% e privada 11%) acredita que o horário não é adequado (Figura 8). Nas áreas públicas, essa discordância ocorre pelo fato dos funcionários concursados possuírem carga horária diferente dos terceirizados, e o apoio logístico realizado por eles pode limitar a atividade. No PN, os turnos são divididos em três e uma das trocas de funcionários ocorre no horário do almoço, acarretando na maior visitação de trilhas mais próximas da sede e limitando o patrulhamento.

Figura 8. Opinião dos funcionários sobre o horário de trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN

5.2.4. Condições de trabalho

Em relação à segurança, os entrevistados foram questionados se já haviam encontrado pessoas praticando atividades ilegais durante o patrulhamento. Nas áreas públicas, um total de 76% dos entrevistados encontrou algum infrator, sendo geralmente palmitreiro ou caçador. Os 24% que relatam não ter encontrado, em geral, são funcionários que trabalham no período noturno e tem seu deslocamento bem limitado na UC. Nas APs privadas, 63% já encontrou com infratores em campo e 37% não (Figura 9). Em geral, os que já encontraram são os que trabalham na área há mais tempo, pois atualmente a orientação recebida por eles é de evitar o confronto. Também foram mencionados palmitreiros, caçadores e no caso do PN baloeiros e exploradores sem autorização (aventureiros e turistas).

Figura 9. Proporção de funcionários que já encontraram com infratores na atividade de campo. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.

Nas áreas públicas a proporção foi igual para empregados que sofreram ameaças (50%) e que nunca sofreram (50%). Enquanto nas áreas privadas houve mais pessoas que nunca foram ameaçadas (68%). De forma geral é possível observar que nas áreas públicas os empregados têm mais chances de sofrer ameaças do que nas áreas privadas. Os tipos de ameaças mencionados foram: mensageiros que passam o recado “fulano disse que se você for fiscalizar lá de novo a coisa vai ficar feia”; tiro para o alto quando o automóvel ou moto da fiscalização passam no local; olhares tortos ao frequentar locais públicos como supermercado, cultos etc. Nas APs públicas 50% que disseram nunca ter sido ameaçados trabalham no período noturno ou não moram nas proximidades das APs; de forma geral eles comentaram que evitam dizer que trabalham no parque ou até mesmo com o que trabalham para evitar problemas pessoais. Nas áreas privadas, 32% já sofreu algum tipo de ameaça. Entre as áreas particulares, as ameaças são direcionadas à equipe de forma geral, principalmente quando ranchos na região são desmontados ou no caso de vizinhos confrontantes que não gostam que sua propriedade possa estar sendo fiscalizada também. No caso do PN, em especial ameaças diretas foram feitas por baloeiros que tem seus balões caídos dentro do parque (Figura 10).

Figura 10. Proporção de funcionários que já sofreram algum tipo de ameaça por exercer sua profissão. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.

Em relação aos acidentes de trabalho, em ambos os grupos a maior parte dos funcionários nunca sofreu algum tipo de acidente (pública 77% e privada 84%). Entre os que já sofreram algum tipo de acidente (pública 23% e privada 16%), mencionaram: queda de moto no deslocamento para chegar e sair do trabalho, por conta da condição das estradas de acesso aos parques, e cortes no corpo com facão (Figura 11). Por mais que o ambiente de trabalho ofereça riscos, a porcentagem de acidentes é baixa e o tipo de acidente geralmente não exige afastamento do funcionário.

Figura 11. Proporção de funcionários que já sofreram algum acidente de trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.

5.2.5. Capacitação

Foram feitas perguntas para investigar a opinião dos entrevistados em relação ao número de funcionários, equipamento e capacitação para a execução da atividade da fiscalização. Observou-se que, de modo geral, existe insatisfação nesses aspectos

em ambos os grupos. Em relação ao número de pessoas para realizar a atividade, a maioria (pública 96% e privada 74%) acredita que o número atual de pessoas que trabalham nessa atividade nas áreas de estudo não é suficiente. De modo geral, a principal relação feita é o tamanho territorial a ser percorrido com o número de funcionários disponíveis. No grupo das privadas, houve um maior número de respostas para suficiente (26%) do que no grupo das públicas (4%); em nenhum dos grupos houve respostas “mais do que suficiente”.

Quanto aos equipamentos, nas áreas públicas as opiniões foram divididas entre suficiente (42%) e menos que o suficiente (58%). De forma geral, os equipamentos necessários são fornecidos na maioria das vezes, contudo, a qualidade ou manutenção deixam a desejar. As reclamações incluem: troca de munição atrasada, colete à prova de balas por posto e não por indivíduo, uniforme inadequado, bota inadequada, manutenção de veículos atrasada. Segundo alguns vigilantes nem toda empresa fornece GPS, capa de chuva individual e bota de cano longo, nesses casos eles optam pelo uso de aplicativo no próprio celular, e compram o restante do equipamento com recurso próprio. No grupo das privadas, a resposta foi similar, 58% acreditam que os equipamentos são suficientes e 42% menos que suficiente. As pontuações feitas no LAVR foram: a necessidade de arma de fogo e de colete à prova de balas por alguns, melhoria no GPS, manutenção dos rádios e mudança no uniforme, sendo o atual considerado quente. No PN, a necessidade de uso de colete à prova de balas e melhoria na bota de campo e capa de chuva.

Sobre a capacitação recebida para execução da atividade novamente no grupo das públicas houve uma divisão entre suficiente (54%) e menos que o suficiente (46%) em algum grau. Nas áreas privadas a maior parte acredita ser suficiente (67%), menos que o suficiente (28%) e mais que o suficiente (5%) – essa última presente apenas na área privada (Figura 12). A opinião sobre a capacitação ou falta dela é bastante variada. De forma geral, a maioria relata ter aprendido a realizar as atividades na prática com orientação dos mais velhos. Nas áreas públicas alguns vigilantes acreditam que a capacitação recebida da academia de vigilância é o suficiente e que o restante se aprende na prática em campo com os mais velhos, já alguns acreditam que apenas o curso de vigilante não é suficiente pois ele não remete a realidade aplicada nas APs. Nas áreas privadas o aprendizado ocorre da mesma forma e algumas capacitações são avaliadas como pontuais e pobres na prática. Os assuntos

mais mencionados como importantes são: Leis ambientais, conhecimento científico sobre fauna e flora, abordagem, uso de cartas cartográficas e GPS.

Figura 12. Opinião dos funcionários sobre, recursos humanos, materiais e capacitação. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

Sobre a compra de equipamentos com recurso próprio, a maior parte dos funcionários (73%) do grupo da pública, relata ter comprado equipamento com próprio recurso. Nesses casos, os equipamentos comprados são: farda camuflada, algema, fiel (corda de segurança da arma), coturno, calça, bota de borracha, facão, mochila e coldre. No grupo das privadas, a maior proporção (68%) nunca precisou comprar equipamentos, os que já compraram (32%) relataram comprar: pilhas, lanternas, mochila, bota de borracha (Figura 13).

Figura 13. Proporção de funcionários que já comprou equipamento com próprio dinheiro. O grupo da pública é composto por PECB e PESH-NSV e privada, por LAVR e PN.

No que diz respeito ao conhecimento sobre os equipamentos usados, a opção “todos eles” e “a maioria deles” foram as mais representadas em ambos os grupos, sendo 77% e 23% nas APs públicas, respectivamente e 47% e 47% nas APs privadas, respectivamente. A opção “metade deles” foi observada apenas nas APs privadas (6%) (Figura 14). Em ambos os grupos, o conhecimento sobre uso do GPS foi mencionado como básico e na maioria das vezes aprendido na prática com orientação dos mais. De modo geral, todos sabem marcar pontos (atividade mais importante para que a gestão possa monitorar os pontos mais ameaçados). Contudo, no grupo das públicas eles relataram preferir contar com o próprio celular com aplicativos de localização off-line que são mais fáceis de serem utilizados, além do próprio conhecimento sobre a mata.

Figura 14. Conhecimento dos funcionários sobre os equipamentos. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.

No aspecto segurança novamente foi questionado sobre equipamento e treinamento. No grupo das públicas, 62% acreditam estar seguros com os equipamentos que recebem para trabalhar e 31% relatam insegurança com os equipamentos. As reclamações são a respeito do não fornecimento de GPS pela empresa; troca tardia da munição (deveria ser de 6 em 6 meses, porém demoram até 10 meses para fazer a troca); uniforme adequado que não rasgue durante a caminhada na mata; bota adequada (cano alto de borracha); capa de chuva; melhor manutenção dos veículos; melhoria no rádio. Nas privadas, 74% relatam sentir-se seguros e 16% inseguros, dentre os motivos constam: falta de armamento e colete, comunicação de rádio limitada e necessidade do spot em caso de necessidade.

Sobre a capacitação, nas públicas, 85% sente-se seguro com a capacitação que recebe. Os vigilantes patrimoniais possuem um treinamento básico já mencionado anteriormente que eles julgam como adequado em relação ao porte de armamento e abordagem, porém, inadequado para a execução da atividade em mata. Mesmo que a minoria (3%) tenha relatado se sentir inseguro de alguma forma em relação a capacitação, todos acabaram relatando algumas capacitações necessárias para execução da atividade: abordagem com infratores ambientais (eles relatam que o mínimo sobre lei ambiental é apreendido em conversa com a Polícia Militar Ambiental e que eles têm receio de não estarem agindo legalmente); conhecimento básico

científico sobre a vegetação e fauna; orientação e navegação terrestre; manejo de animais peçonhentos; resgate; primeiros socorros em mata. Nas privadas a maior parte (79%) também se sente seguro em relação a capacitação (Figura 15). Porém, eles relatam que mais capacitações seriam bem-vindas e necessárias, entre as mencionadas estão: defesa pessoal; aprofundamento em orientação e navegação terrestre e cartografia; conhecimentos sobre fauna, flora e solo; abordagem para evitar confronto; manejo de animais peçonhentos. Como não existe um treinamento básico para essa profissão não necessariamente todos têm o mesmo conhecimento básico para execução do trabalho, no caso das privadas os mais velhos acabam tendo algum tipo de capacitação em algum momento e passam o aprendizado na prática para os mais novos.

Figura 15. Opinião dos funcionários sobre, segurança em relação a equipamento e treinamento. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

O uniforme dividiu opiniões, principalmente nas áreas públicas, sendo avaliados de forma negativa (29%), regular (21%) e positiva (38%) em proporções similares. Isso deve-se ao fato de que os vigilantes noturnos também foram entrevistados e o uniforme para vigilância de posto fixo é considerada adequada. Muitas reclamações sobre o uniforme foram feitas, já que a cor, tecido e qualidade não são consideradas adequadas para atividades em campo. Já nas áreas privadas um quarto dos empregados avaliam o uniforme de forma negativa (26%), a maior parte dessas respostas é do LAVR já que lá muitos consideram o uniforme quente e de pouco conforto. A proporção que avalia como positivo (53%) correspondendo a opinião dos empregados do PN, local em que o uniforme recebeu elogios (Figura 16).

Figura 16. Opinião dos funcionários sobre o uniforme. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

5.2.6. Fiscalização

Em relação às ameaças que podem prejudicar a fauna, a flora e/ou recursos naturais das APs de alguma forma as áreas sofrem, foram identificadas 13, sendo seis delas presentes em ambos os grupos. A caça e extração de palmito foram ameaças identificadas no primeiro momento da pesquisa e as mais citadas ao longo dela, na sequência vem o desmatamento, fogo, pesca e facilidade de acessos com menos citações (Figura 17).

Nas APs públicas, 10 ameaças foram mencionadas, sendo unicamente citadas para essas áreas: a falta de educação ambiental (1,6%), falta de funcionário (1,6%) foram identificadas apenas no PESM-NSV e garimpo (1,6%) apenas no PECB.

Nas APs privadas foram identificadas 9 ameaças sendo três presentes apenas nesse grupo: grilagem (20,4%) presente nas duas áreas e visitante inadequado (1,9%) e a gestão (3,7%) presentes apenas no PN (Figura).

Figura 17. Ameaças as APs identificadas pelos funcionários. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.

Em ambos os grupos, todos os entrevistados afirmam que o patrulhamento/fiscalização tem alta importância (pública 100% e privada 100%), pois de acordo com eles a fiscalização é o resultado da biodiversidade ainda presente na área. A percepção deles sobre a diferença na área após o início da atividade de fiscalização teve proporções bem próximas entre os grupos. A maioria (pública 92% e privada 89%) acredita em uma mudança alta, (pública 8% e privada 6%) acreditam que a diferença foi média e 6% das áreas privadas acreditam que foi pequena, pois ainda existem ocorrências na área tendo apenas uma oscilação entre momentos com mais e menos ocorrências (Figura 18).

Figura 18. Opinião sobre o patrulhamento. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

A forma na qual os entrevistados enxergam o planejamento feito para a fiscalização é em sua maior parte positiva (pública 73% e privada 84%), porém existe uma parcela pequena (pública 15% e privada 16%) que enxerga como regular e apenas nas áreas públicas houve respostas negativas (12%). O retorno sobre o trabalho realizado foi similar em ambos os grupos, sendo em maior parte avaliado como positivo (pública 61% e privada 74%), regular (pública 35% e privada 21%) e negativo (pública 4% e privada 5%) por uma minoria (Figura 19). Contudo foi observado em campo que a comunicação e elogios sobre o trabalho feito realizado é mais frequente nas áreas públicas do que nas áreas privadas, e nas áreas privadas alguns nunca se questionaram por não receber algum tipo de retorno positivo, já que geralmente o retorno só acontece caso algo de errado tenha acontecido.

Figura 19. Opinião dos funcionários sobre o planejamento e retorno do trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

5.2.7. Desafios na fiscalização

De acordo com os entrevistados, oito dificuldades foram apontadas no dia a dia do trabalho: comunicação, confronto com infratores, chuva, ficar longe da família, logística de resgate, insegurança legal, ronda noturna sozinho e animais peçonhentos (Figura 20). A comunicação é a maior dificuldade de acordo com ambos os grupos (47,1% e 28,8%). Segundo os empregados, a distância percorrida em conjunto com o relevo impossibilita a comunicação via rádio muitas vezes, e por se tratar de áreas mais remotas a falta de alcance de antenas telefônicas faz com que a rede de telefonia celular também seja limitada. Essa é uma questão que incomoda principalmente os empregados das áreas públicas, pois a atividade de fiscalização é mais ostensiva, assim segundo alguns deles pontos na mata ou estradas em que a comunicação funciona também são mapeados para que seja possível a solicitação de reforço ou socorro em caso de necessidade.

Na sequência a dificuldade mais citada foi o “encontro com infratores” (23,5% e 26,8%), porém, o motivo é diferente entre os grupos. Segundo os empregados das áreas públicas o encontro e flagrantes fazem parte do dia a dia da fiscalização,

contudo, “nunca se sabe ao certo como os infratores vão reagir” o que revela um certo receio por alguns deles. Há também certa insegurança na forma como eles realizam a abordagem, pelo fato de não existir um padrão a ser seguido existe o receio de punições já que a categoria de trabalho não explica como agir em casos como esse, de ambientes naturais. Já nas áreas privadas os empregados não trabalham armados e a orientação é que não haja abordagem (PN) ou que a abordagem não seja ostensiva (LARV), gerando receio quando o encontro acontece ou no possível encontro no caso dos que nunca encontraram infratores em campo.

A chuva (17,6% e 12,2%) é uma dificuldade comum a ambos os grupos já que poucas horas de chuva faz com que alguns rios tenham seu nível aumentado rapidamente impedindo a passagem, além de tempestades que podem provocar raios e queda de árvores, tornando a patrulha mais perigosa.

Ficar longe da família é o último item em comum entre os dois grupos (5,9% e 19,5%), porém, novamente o motivo difere. Segundo os empregados das áreas públicas essa dificuldade é percebida apenas pelos empregados noturnos, que precisam passar as noites no trabalho e deixam suas famílias mais vulneráveis. Nas áreas privadas acontece o mesmo com os empregados do PN, já com os empregados do LAVR devido à distância das moradias com a reserva os empregados passam 4 dias no local e folgam dois, ficando assim mais longe da família do que em qualquer uma das outras três áreas deste estudo.

Duas dificuldades foram apontadas apenas por empregados das áreas públicas: insegurança legal (2,9%) e logística de resgate (2,9%). Segundo eles o vigilante patrimonial possui regularização e normas bem claras para a execução das atividades, contudo, não se sabe ao certo se é garantido por lei que as mesmas ações possam ser realizadas em UC, gerando insegurança se caso algum acidente aconteça (processo por uso de força, morte ou acidente) se os empregados serão protegidos juridicamente. Em relação a logística de resgate, existe uma preocupação em caso da necessidade de se fazer um resgate: quem faria e como seria feito devido à toda a dificuldade de relevo e distância.

Nas áreas privadas, as duas dificuldades apontadas foram: animais perigosos (12,2%) e fazer a ronda sozinho (2,5%). A presença de cobras em todas as áreas é frequente e a possibilidade de ter seu companheiro picado por um animal desses incomoda alguns dos empregados, que na falta de conhecimento a respeito de como agir, julgam a necessidade de andar com soro antiofídico. Já o último item foi apontado

apenas pelos empregados do PN que julgam que a ronda noturna sozinha é paliativa, já que por ser apenas uma pessoa a realizar não se pode distanciar muito da sede, chegando apenas a 4 km e caso algo ocorra apenas uma pessoa não poderá fazer muita coisa.

Figura 20. Desafios enfrentados pelos funcionários da fiscalização. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.

O apoio da PMAmb foi avaliado de forma diferente entre os dois grupos (Figura 21). Nas áreas públicas foi 62% positiva, e 38% para regular. Já nas áreas privadas 44% avaliaram positivo e 39% como regular, e negativo com 17% presentes apenas na avaliação das áreas privadas. Esse resultado se deve à falta da atuação ou atuação tardia da PMAmb nas APs privadas. Segundo alguns dos funcionários, a PMAmb só deve ser chamada quando existe a certeza de que eles irão conseguir fazer a prisão do infrator, e mesmo assim muitas vezes a visita acaba sendo tardia devido à limitação de poucos funcionários no pelotão que atendem todo o município e às vezes mais de um município. Contudo também foi relatado que já houve casos em que policiais se negaram a entrar na mata para realizar a fiscalização.

Figura 21. Opinião dos funcionários sobre o apoio da Polícia Militar Ambiental. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

Em relação a Dejem, por tal atividade não ocorrer em áreas privadas, foi explicada a sua função e seu funcionamento para cada funcionário em suas entrevistas. Em ambos os grupos, a maioria concorda com essa atividade (pública 73% e privada 58%) (Figura 22). Entre os que não concordam, no grupos das pública os motivos são: carga horária baixa (8h), dificultando o patrulhamento em locais distantes; a má comunicação de onde os policiais ficarão durante a atividade; e o perfil nem sempre adequado para tal atividade, já que todos os policiais militares podem se candidatar, não só os ambientais e alguns policiais não se identificam com o trabalho e não fazem como os funcionários do parque gostariam que fosse feito; e o fato do dinheiro vir da câmara de compensação, podendo ser aplicado em mais funcionários de fiscalização no parque para uma fiscalização contínua e não pontual. Já nas áreas privadas a ideia de ter ajuda na atividade de patrulhamento e com pessoas armadas que possam aplicar a lei, foi aceita em sua maior parte (58%). Entre os que não concordam o motivo foi de que os policiais militares possuem salário e benefícios garantidos e que com esse dinheiro o governo deveria gerar mais empregos na área de fiscalização. Em um menor número encontram-se as pessoas que preferiram não opinar. De acordo com a (CFA) o objetivo da Dejem são APs públicas, entretanto deveria existir uma comunicação melhor com a PMAmb para que as APs privadas próximas à APs públicas também fizessem parte da rota de alguma forma.

Figura 22. Opinião dos funcionários sobre a Dejem (Diária Especial por Jornada Extraordinária de Trabalho Policial Militar). O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN

Em relação a punição para quem comete crimes ambientais novamente as proporções foram similares em ambos os grupos, avaliando em maior parte de forma negativa (pública 54% e privada 58%), regula” (pública 33% e privada 26%) e de forma positiva (pública 13% e privada 16%) (Figura 23).

Figura 23. Opinião dos funcionários sobre a punição contra crimes ambientais. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

Sobre o relacionamento com as comunidades do entorno a avaliação foi em maior parte positiva nas áreas públicas (70%), pois os funcionários em sua maior parte são moradores do próprio entorno das Unidades de Conservação e trabalham a mais de 10 anos no local. Os 30% que avaliaram como regular, disseram ter feito uma média entre moradores parceiros e moradores conflitantes. Já nas áreas públicas houve uma divisão maior entre regular (42%) e bom (47%), e uma menor parte como

ruim (11%). De forma geral os que avaliaram positivamente disseram não terem tido nenhum problema com a comunidade. Da mesma forma que nas áreas públicas os que avaliaram como regular, disseram ter feito uma média entre os moradores parceiros e conflituosos. Os funcionários que avaliaram como ruim (11%) mencionam principalmente vizinhos de cerca ou que possuem área sobreposta com a AP, no PN e LAVR respectivamente, além da menor comunicação entre a AP e a comunidade do entorno, já havendo desconforto durante o patrulhamento nessas áreas (Figura 24).

Figura 24. Opinião dos funcionários sobre o relacionamento com as comunidades. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

5.2.8. Conduta de trabalho

Em relação a conduta de trabalho, os entrevistados se auto avaliaram de forma positiva (pública 100% e privada 95%). A avaliação da conduta de trabalho dos colegas também foi positiva (pública 88% e privada 95%). Ainda em relação a conduta dos colegas de trabalho a minoria (pública 12% e privada 5%) que avaliou como regular, comentou que alguns cuidam melhor dos equipamentos do que outros e que também as regras de convivência e de trabalho são respeitadas mais por uns do que por outros (Figura 25).

Figura 25. Opinião dos funcionários sobre a própria conduta e conduta dos colegas. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

Quanto ao ato de relatar uma possível conduta inadequada de um colega de trabalho, a maioria (pública 85% e privada 79%) respondeu que relataria, já a opção “não” apareceu com 16% apenas no grupo das privadas. De acordo com eles primeiramente tentariam resolver para não ter que expor o colega. A opção “depende” presente nos dois grupos (pública 15% e privada 5%) surgiu naturalmente durante as entrevistas (Figura 26). Inicialmente essa opção não existia, mas de acordo com os funcionários de ambos os grupos a situação dependeria da gravidade do ato.

Figura 26. Opinião dos funcionários sobre relatar conduta inadequada dos colegas. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN.

O relacionamento com os colegas de trabalho em sua maioria foi avaliado como positivo (pública 96% e privada 95%) e uma minoria como regular (pública 4% e privada 5%). O relacionamento com os supervisores teve sua avaliação dividida entre regular (pública 23% e privada 32%), e positiva (pública 65% e privada 63%) e a minoria como de forma negativa (pública 12% e privada 5%) (Figura 27). As observações negativas nas APS privadas também são sobre o cuidado com os equipamentos. Nas APs públicas foi mencionado que os supervisores das empresas terceirizadas, muitas vezes ignoram qualquer pedido ou solicitação feita pelos empregados.

Figura 27. Opinião dos funcionários sobre o relacionamento com colegas e superiores. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

5.2.9. Frustração

O apoio da empresa contratante também foi avaliado de forma diferente entre os dois grupos. Nas áreas públicas foi possível contabilizar ao menos quatro empresas diferentes que fornecem o serviço de vigilância terceirizada. Já nas áreas privadas existe apenas uma empresa terceirizada no caso do LAVR, e no caso do PN a contratação é feita diretamente pela instituição responsável pela área. Nas áreas públicas 56% avaliou como positivo, 28% como regular e 16% como negativo. (Figura 28). As observações negativas foram a respeito de atraso no pagamento, dificuldades na resolução de problemas relacionados a equipamentos, agendamento de férias e reciclagem do curso de capacitação de vigilância patrimonial. Já nas áreas privadas a avaliação variou apenas entre regular (43%) e positivo (57%). No LAVR a empresa se mantém sempre presente e de forma geral os comentários existentes são de que ela atende dentro do esperado. Já no PN existe uma maior valorização dos funcionários por parte da empresa, porém não necessariamente a gestão corresponde da mesma forma.

Figura 28. Opinião dos funcionários sobre o apoio da empresa contratante. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

5.2.10. Motivação

O assunto que foi mais avaliado como “muito bom” em ambos os grupos, o contato com a natureza que os funcionários têm diariamente em seu trabalho (pública 100% e privada 100%), foi a única avaliação 100% positiva (Figura 29), evidenciando novamente que os funcionários apreciam o contato com a natureza, corroborando a observação feita no primeiro momento da pesquisa em que o contato com a natureza é uma das principais motivações dos empregados.

Figura 29. Opinião dos funcionários sobre o contato com a natureza. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

A fim de compreender como os empregados da fiscalização se sentem reconhecidos por outros stakeholders, eles foram questionados sobre qual o grau de

reconhecimento de sete grupos diferentes de pessoas que possuem contato direto ou indireto com o trabalho da fiscalização (Figura 30). Nas áreas públicas, 100% dos empregados avaliaram que existe reconhecimento em relação a própria equipe de trabalho. Nas áreas privadas, a maioria (89%) também avaliou como positiva, porém, uma minoria (5%) avaliou como negativo (baixo reconhecimento) e neutro (médio reconhecimento). As observações feitas a respeito dos que avaliaram como neutro é que o resultado é a soma dos colegas que supervalorizam e dos que de nenhuma forma valorizam, e dos que avaliaram de forma negativa vem principalmente de líderes que de acordo com os entrevistados não reconhecem o trabalho realizado por eles.

Em relação ao gestor, nas áreas públicas, a avaliação foi 100% positiva e os comentários remetem a figura do gestor como “parceiro” e “firmeza”, segundo alguns dos entrevistados os gestores reconhecem e valorizam o trabalho da equipe de fiscalização. Em uma das visitas a uma das APs públicas foi testemunhado o gestor parabenizando cada um dos vigilantes presentes pela apreensão de palmiteiros no dia anterior. Já nas áreas privadas houve uma maior distribuição entre as respostas, 63% avaliaram como positiva, 21% dos entrevistados avaliaram de forma negativa (baixo reconhecimento) e 16% como neutra (médio reconhecimento).

No que se refere ao grupo família, a maioria dos empregados em ambos os grupos (pública 96% e privada 100%) avalia como positivo o reconhecimento. De acordo com alguns empregados do LAVR as vagas para trabalhar no local são concorridas e o emprego é difícil na região, dessa forma a família tende a reconhecer o trabalho feito. No PN, o Instituto Ecofuturo tem feito um trabalho interno e na região sobre a importância dos guarda-parques, assim os empregados compartilham essas informações com seus familiares, que reconhecem e valorizam o trabalho realizado. Contudo, nas áreas públicas existe uma minoria que avalia de forma negativa o reconhecimento de seus familiares, pois as famílias desses empregados prefeririam que o trabalho no campo fosse continuado como vem sendo feito há gerações.

Figura 30. Opinião dos funcionários sobre como eles se veem reconhecidos por outros atores. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

Segundo os empregados, o grupo dos pesquisadores é um dos que mais reconhecem o trabalho da fiscalização. Nas áreas públicas, 100% dos empregados avaliaram como positivo (alto reconhecimento); nas áreas privadas 94% avaliaram como positivo (alto reconhecimento) e 6% avaliaram como médio reconhecimento. O grupo dos visitantes é o que mais reconhece o trabalho da fiscalização, em que ambos os grupos 100% dos empregados avaliaram-no positivamente (Figura 31), de acordo com eles o conhecimento sobre a área e a educação com que eles recebem os visitantes sempre resulta em elogios. O reconhecimento pelo grupo da Polícia Militar Ambiental foi melhor avaliado pelo grupo das públicas, em que 92% avaliaram como positivo (alto reconhecimento) e 8% como médio reconhecimento. De acordo com os empregados eles trocam conhecimentos com a Polícia Militar Ambiental que na maioria das vezes elogia e reconhece que sem a parceria com eles o trabalho da

fiscalização teria menos resultado. No grupo das privadas, a maior parte (76%) avalia como positivo (alto reconhecimento), contudo 17% avalia como médio reconhecimento e 6% avalia como negativo (baixo reconhecimento); nas áreas privadas o relacionamento com a Polícia Militar é menor, além de existirem relatos de que os empregados já foram menosprezados pelos policiais que atendem a região.

Figura 31. Opinião dos funcionários sobre como eles se veem reconhecidos por outros atores. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neuro) e verde (positivo).

A satisfação com o trabalho foi questionada em dois momentos distintos, em que eles puderam avaliar de forma geral qual a satisfação com o trabalho e em situações em que não possuem o suporte necessário da PMAmb. Em ambos os grupos, a satisfação com o trabalho é em maior parte positiva (pública 88% e privada 82%), com uma pequena porcentagem como indiferente (pública 12% e privada 18%), mesmo com essa pequena porcentagem que não se encontra nem satisfeita, que merece atenção, nenhuma resposta negativa foi observada (Figura 32).

Figura 32. Opinião dos funcionários sobre o grau de satisfação com o trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

Os funcionários também foram questionados sobre como eles enxergam o trabalho quando comparado a qualquer outro tipo de emprego. Os funcionários das APs avaliaram em maior parte (56%) como sendo mais difícil que outras ocupações, devido ao risco principalmente de confronto com infratores e acidentes que podem ocorrer na mata. Em menor parte, foram mencionadas regular (20%) e mais fácil (24%) explicadas pelos motivos, “cada trabalho tem seu grau de dificuldade tornando o trabalho nas APs como qualquer outro” e também “o fato de não ser um trabalho de roça, considerado braçal”, respectivamente. Nas APs privadas, a opção mais fácil (42%) e regular (37%), foram mais representadas (Figura 33). A diferença nessa percepção está principalmente na menor exposição em campo a confronto com infratores.

Figura 33. Opinião dos funcionários sobre a dificuldade do trabalho. O grupo da pública é composto por PECB e PESM-NSV e privada, por LAVR e PN. O gráfico é composto por três porcentagens, representadas nas cores: bege (negativo), cinza (neutro) e verde (positivo).

6. DISCUSSÃO

6.1. Discussão

Esta pesquisa permitiu a descrição da realidade de parte dos atores que estão na linha de frente da proteção de APS públicas e privadas no estado de São Paulo, sendo a primeira voltada às perspectivas dos guarda-parques, agentes de fiscalização ambiental e vigilantes. A problemática que envolve a proteção das APs, bem como a falta de reconhecimento de quem as protege, é complexa e demanda um conjunto de ações de diferentes atores, sendo eles governamentais ou não, para que a situação possa ser melhorada. Contudo, cabe a este estudo contribuir iniciando a discussão sobre quem são as pessoas que realizam as atividades de proteção e fiscalização em APs e como elas enxergam a atividade com seus aspectos positivos e negativos.

A falta da regulamentação da profissão no Brasil bem como falta da valorização desses atores na conservação do país, resulta na limitada literatura sobre o tema em nível nacional, que basicamente trata da importância desses atores em algumas APs públicas (Boudette, 2014) ou da necessidade de regulamentação da profissão (Figueiroa, 2012; Chagas, 2013). Dessa forma, informações sobre a percepção desses atores foram em maior parte discutidas com estudos realizados em outros países da América Latina, África e Ásia onde esse assunto encontra-se mais desenvolvido. Na sequência, os resultados serão discutidos seguindo a mesma ordem das categorias organizacionais.

6.1.1. Perfil

Neste estudo, todas as pessoas que executam a atividade de proteção de APs são homens, correspondendo a realidade do estado, na qual existe apenas uma mulher atuando na profissão (comunicação pessoal³). Um estudo global baseado na ocupação guarda-parque de vários países da África e Ásia, mostrou que 94% dos guarda-parques são homens contra 6% de mulheres (WWF, 2018), já nos Estados Unidos, a proporção é 73% de homens contra 27% de mulheres, mesmo com quase 50 anos do início da permissão para recrutamento de mulheres para a atividade no

³ Informação fornecida por Gustavo Cardoso, na época, Coordenador de Proteção e Fiscalização da FFem entrevista concedida, em abril de 2018

país (Gilpin, 2016). Na América Latina, a proporção é 87% homens contra 13% de mulheres (WWF, 2019). De acordo com Gilpin (2016), mesmo com incentivos na promoção de mulheres para os cargos de guarda-parques nos EUA, elas não se sentem confortáveis em um ambiente dominado por homens. Como essa profissão não é regulamentada no Brasil não foram encontradas informações oficiais sobre a proporção de gênero no país.

A média de idade dos entrevistados foi de 40,4 anos (com desvio padrão de 6,1) e o tempo médio de serviço foi 15,3 anos, resultado similar ao do estudo realizado em países da África e Ásia, sendo 40,8 a idade média e 12,2 o tempo médio de serviço (WWF, 2018). Já na América Latina, a idade dos empregados foi similar, entre 38 a 40 anos de idade, mas o tempo de serviço foi menor, entre 2-5 anos (WWF, 2019). Esses resultados evidenciam que, mesmo com uma amostra limitada de entrevistados, existem semelhanças a nível global no perfil desses empregados.

Nos países da África, o nível de ensino mais comum é o de curso técnico (42%), seguido pelo 2º grau (21%) e os grupos sem formação e com pós-graduação formam uma minoria 0,1% e 2,5%. No sul da Ásia, a maior parte possui 2º grau (23,9%) seguido de graduação (21%) e com menores porcentagens se encontra os níveis de pós-graduação (4,7%) e curso técnico (6,6%). Na América Latina, os níveis mais representados são graduação (42%) seguido de curso técnico (27%), e os que representam menor representatividade são educação não formal e 2º grau, ambos com 1,1%. Apesar das áreas deste estudo estarem na América do Sul, o nível de ensino dos empregados de fiscalização se assemelham ao cenário da África. Os países vizinhos como Argentina, Bolívia, Chile, Peru são países que possuem convênios com Universidades ou instituições governamentais para formação de guarda-parques, proporcionando uma capacitação mais adequada para a profissão (Barreto, 2010). Já o Brasil, possui iniciativas estaduais que atuam de diferentes formas (Chagas, 2013), não existindo uma padronização na profissão bem como na capacitação necessária para atuação, que resulta nesse cenário.

O estado civil e de filhos nas áreas deste estudo são similares ao cenário global, em que 78% são casados e 80% possuem filhos (Moreto Matusiak, 2016; Digun-Aweto, Fawole e Saayman, 2018; WWF, 2019). De certa forma, esse tipo de emprego contribui para a manutenção financeira de mais de 5.546 famílias que dependem de áreas protegidas. Além disso, em uma pesquisa realizada em 11 países da Ásia com 530 guarda-parques, 52% afirmaram que gostariam que seus filhos

seguissem na mesma profissão, principalmente por gostarem da profissão e do contato com a natureza. Contudo, o restante relata que não gostaria que seus filhos também tivessem as mesmas condições difíceis de trabalho (Moreto *et al.*, 2017).

Outros aspectos em relação ao perfil desses empregados é que, em sua maioria, são da própria região e possuem algum conhecimento sobre a mata, situação também apresentada por Bourdette (2014), que, na descrição da figura do guarda-parque, relata ser comum que pessoas que realizam essa função sejam nativos da região, moradores do entorno das áreas e que contem com o conhecimento empírico sobre a natureza, como habilidades de campo. Já nos países africanos e asiáticos, a maior parte dos empregados não são originalmente vizinhos do parque ou moradores da comunidade local (WWF, 2018), provavelmente por serem países com populações rurais maiores e menos concentradas apenas em torno de APs.

O condicionamento físico necessário para executar a atividade que em sua maior parte é o patrulhamento da área, também é relatado por Bourdette (2014) e Moreto (2016) como parte do perfil e mesmo em outros países é comum os guarda-parques sentirem-se exaustos fisicamente em algum momento devido ao intenso patrulhamento das áreas (WWF, 2018). A ausência de medo ou “jogo de cintura” necessária para lidar com situações que envolvem risco relatado pelos empregados, também é comumente atrelada à profissão e descrições sobre a bravura ou coragem das pessoas que realizam essa atividade são reforçadas devido às condições muitas vezes difíceis de trabalho (WWF, 2016).

6.1.2. Emprego

Foram observados ao menos três diferentes regimes de contratação e ocupação para a atividade, sendo elas, concursado estatutário, terceirizado e celetista; guarda-parque, vigilante e agente de fiscalização ambiental, respectivamente. Essa variedade também é observada em outros estados: no Paraná a atividade é feita pela PMAmb que recebe recursos do governo para tal atividade; no Rio Grande do Sul, existe um programa de carreira de guarda-parque estadual e o regime é estatutário; no Amapá ocorre de forma similar, porém permite a contratação temporária de profissionais que precisam passar por um treinamento específico; em Minas Gerais, a atividade é feita por equipe terceirizada paga com recursos do governo; no Rio de Janeiro e no Piauí, existe um programa dentro do Corpo de

Bombeiros Militar, sendo assim também é realizado via concurso público; no Amazonas, existe um programa de vigilantes Ambientais voluntários sem participação do estado, e Manaus conta com a Guarda Civil Metropolitana para realizar a atividade (Chaves, 2013). Os exemplos citados são apenas de APs públicas, de forma geral as APs privadas no estado de São Paulo dependem quase que exclusivamente de recurso do proprietário para realização da gestão, tornando-a limitada (Ferraz, 2016). De forma geral a contratação permanente ou temporária é comum na América Latina (WWF, 2019). A diversidade de formas de contratação e ocupação no país mostra a urgência na regulamentação da profissão em nível nacional para que a atividade que é de grande importância possa ser realizada de melhor forma além de ser padronizada, auxiliando na gestão da proteção do território nacional como um todo.

Os benefícios encontrados na literatura são basicamente: banco de horas (quando se trabalha a mais do que o previsto e pode-se tirar folgas em dias alternativos), pagamento de horas extras, licença médica e folga remunerada, sendo mais comuns os dois últimos (WWF, 2018). O valor do salário recebido pelos empregados está dentro da média nacional. Segundo o site salários.com, em 2020, a média salarial do agente de fiscalização ambiental e guarda-parques em regime CLT, segundo a CBO é R\$2.698,45, já o dos vigilantes patrimoniais é de R\$1.498,84 (Salário, 2020). A média salarial somando os resultados da África e Ásia são de US\$254,15 (WWF, 2018), sendo R\$1.351,44 na moeda brasileira⁴. Visto o contexto de violência desses países, a média salarial bem como os benefícios para esse emprego são melhores no Brasil.

Em relação ao seguro de vida, o cenário mundial revela que quase metade dos empregos o seguro que recebem não cobre acidentes graves (44%) ou morte (44%) (WWF, 2019). Situação preocupante esta, já que o trabalho pode oferecer riscos e a maioria dos empregados possuem família com filhos. Nas áreas de estudo, seguro de vida foi a questão que menos pessoas souberam falar sobre, não permitindo aprofundamento dessa questão e levantando a importância de um maior esclarecimento no quesito de quais direitos esses empregados possuem em caso de necessidade e garantia de que o benefício cumpra com o esperado para a execução da atividade.

⁴ Taxa de Câmbio do dia 02/07/2020: R\$5,31. Fonte: Banco Central do Brasil.

6.1.3. Condições de trabalho

Os entrevistados, apesar de identificarem os riscos da profissão, consideram um trabalho normal e necessário. O terreno desafiador, as condições ambientais adversas como acesso limitado ao banheiro, encontro com fauna silvestre, logística de algumas operações específicas, encontros com infratores muitas vezes armados durante as patrulhas também fazem parte do ambiente de trabalho da maior parte dos guarda-parques ao redor do mundo (Moreto 2016, WWF, 2018 e 2019).

Além do próprio ambiente de trabalho, outro fator presente em uma das áreas privadas (LAVR) que também ocorre ao redor do mundo é o distanciamento da família. Apesar de tanto no LAVR quanto em outras áreas de outros países os empregados reconhecerem a necessidade de morarem parte da jornada de trabalho no local, essa situação gera um sentimento de isolamento emocional e social (Moreto, 2016). No LAVR, os empregados dormem cerca de 3 noites no local, situação semelhante a alguns países da Ásia onde a maior parte dos empregados fica até 5 dias no local, podendo chegar até 20 dias consecutivos sem contato com a família (WWF, 2017). Já na América Latina, a maior parte dos empregados costuma ficar de 15 a 20 dias sem ver a família, um dos aspectos negativos mencionados sobre a profissão (WWF, 2019).

De certa forma, a profissão expõe esses empregados à violência, não necessariamente física, mas que inclui ameaças, assédio e intimidação. Como evidenciado pelos entrevistados, o confronto com infratores faz parte do trabalho e a reação por parte do infrator ao evitar o reconhecimento ou até mesmo a prisão pode resultar em uma situação de violência física (Sellar, 2014) e infelizmente também é comum membros da comunidade local ameaçarem esses profissionais por fazerem seu trabalho (WWF, 2016, 2017 e 2019). A violência física, resultando na morte de guarda-parques, tem sido cada vez mais comum, não recebendo a atenção que deveria pelas autoridades, talvez por ocorrerem em áreas remotas ou por ser um risco percebido da profissão. Contudo, fica o questionamento de como essa situação seria tratada pela população de forma geral, caso o número crescente de mortes fosse de oficiais de alta patente (Sellar, 2014). A Global Conservation catalogou, em 2018, mais de 2 mil mortes de guarda-parques em exercício. De acordo com a Federação Internacional de Guarda-parques, em 2018, quatro brasileiros morreram em atividade (IRF, 2018), contudo, esse número representa apenas os filiados a essa federação, o

que indica que o número de brasileiros mortos em exercício pode ser maior. No ano atual (2020), o primeiro vigilante patrimonial foi morto em uma ação contra grileiros no Parque Estadual Intervales (Fundação Florestal, 2020); antes disso, a única morte comentada pelos entrevistados ocorreu em 1989 no PECB.

Devido à exposição natural existente no trabalho, eventos estressantes podem vir a ocorrer e se acumular ao longo dos anos de trabalho, o que pode gerar impacto na equipe de trabalho e por extensão nas próprias famílias dos funcionários (English, 2018). O fator estresse e como esse influencia cada indivíduo é variável, podendo ou não resultar em complicações (Michie, 2002). A falta de atenção para as condições de trabalho muitas vezes difíceis e estressantes não ocorre apenas no Brasil e na América Latina (WWF, 2019), agências australianas de vida selvagem também compartilham do desdém no que se refere ao bem-estar e à saúde mental dos funcionários. Essa situação pode ser explicada pelo reforço da necessidade da valentia da profissão e também pelo ambiente de trabalho ser majoritariamente masculino onde assuntos como esses devem ser resolvidos individualmente e de forma privada, além da falta de literatura sobre o tema. O reconhecimento formal das instituições sobre o assunto pode proporcionar estratégias na gestão que apoiem os empregados em direção a resiliência (English, 2018).

6.1.4. Capacitação

No que se trata de capacitação, vimos que nas áreas estudadas os gestores tentam sempre que possível proporcionar treinamentos na tentativa de melhor capacitação desses empregados para as atividades. Como observado por Chagas (2013), existe uma variedade de treinamentos oferecidos de diversas formas no país. Geralmente, capacitações são oferecidas por ONGs na tentativa de preencher essa importante lacuna (WWF, 2019), contudo, geralmente são insuficientes para preparar os profissionais para todas as atividades inerentes ao cargo (Chagas, 2013). Situação preocupante, já que a maior parte dos empregados terceirizados que atuam em APs públicas no estado de São Paulo não possuem treinamento adequado sobre a temática ambiental dentro do curso de vigilância, e a rotatividade dos contratos dificulta que algum investimento seja feito em capacitações (Chagas, 2013). De forma geral, as agências deveriam ser atualizadas, desenvolvendo estratégias que sejam compatíveis com o contexto local e promovendo a profissionalização do pessoal para

que a atividade seja feita da melhor forma possível. A alternativa mais eficiente para resolver essa situação seria a criação de cursos específicos e o fortalecimento de instituições especializadas já existentes para desenvolver um currículo personalizado baseado nas melhores práticas disponíveis, além de adaptá-lo aos contextos existentes. Embora existam alguns centros de treinamento na América, bem como no Brasil, é necessário mais que isso para oferecer treinamento adequado e prático para os empregados existentes e novos recrutas, bem como treinamento no local de trabalho (WWF, 2019). A falta de equipamento e recursos adequados para a atividade de fiscalização é um problema global; países africanos e da América Latina também enfrentam a necessidade de abastecimento de itens simples como: botas, capas de chuva, melhoria na comunicação via rádio ou telefonia celular, para realizar operações de campo de forma eficaz (Moretto, 2016; WWF, 2019). No Brasil, o recurso destinado às AP é limitado (Figueroa, 2012) e, no estado de São Paulo, existem APs públicas e privadas que sequer contam com equipe para desempenhar quaisquer atividades nas APs (Silva, 2019). Aspectos como esses mostram a falta de reconhecimento da importante função de proteger APs, visto que falta fornecimento de equipamentos básicos para executar a atividade com eficiência ou para o mínimo de bem-estar dos empregados.

A arma de fogo resultou em opiniões distintas nas áreas de estudo. Contudo, mesmo os empregados que utilizam desse equipamento frisaram a necessidade da utilização apenas como proteção. De acordo com Barichievy *et al.* (2017), apenas o patrulhamento mesmo que armado não resulta no impedimento de crimes ambientais, no caso o abate de rinocerontes. Para que seja possível obter melhores resultados e uso dos recursos disponíveis é necessária a união de atores com diversos conhecimentos – como criminologistas, analistas espaciais e agentes da lei em áreas protegidas – e os guarda-parques, para juntos criarem um conjunto de estratégias resilientes e flexíveis com mais eficiência. Além disso, segundo Verweijen e Marijnen (2016), a aplicação rigorosa da lei em conjunto com o exercício na tentativa de diminuir a exploração dos recursos naturais, ao invés de mitigar o problema, acaba por alimentar a mobilização armada. Visto que recursos para criação de novas estratégias em conjunto com outros atores é um processo que mesmo que venha a acontecer será lento, o uso da arma de fogo deve ser acompanhado para que o país não repita os passos de países africanos transformando APs em campos de guerra.

6.1.5. Fiscalização

A extração de palmito e caça foram as principais ameaças identificadas pelos empregados da fiscalização. Além dessas, grilagem, incêndios entre outras, são atividades que ameaçam diretamente as APs públicas e outras áreas privadas do estado (Instituto Florestal, 2008; Ecofuturo, 2008, Vilani *et al.*, 2015). Todas essas atividades são um desafio para a gestão de áreas protegidas. O patrulhamento é entendido pelos empregados como positivo para inibir essas infrações, Oneka (1989) relatava que em um período de 5 anos, laços e outras armadilhas para capturar de animais silvestres foram encontrados em maior número ao longo da área quando houve aumento das patrulhas. Muitas vezes, essa atividade acaba ocorrendo de forma desigual pelo território devido à falta de efetivo necessário, transporte adequado, comunicação deficiente ou inacessibilidade de algumas partes do parque. A oscilação ou baixo número de funcionários dificulta ainda mais a proteção dessas áreas. Tchetan *et al.* (2018) mostra que os dois anos de presença reduzida de guardas no Parque Nacional de Benin, na África, foram os com maior atividade ilegal na área, e a redução de funcionários ocorreu por dificuldades técnicas e financeiras na gestão do pessoal. Villani *et al.* (2015) também ressalta a importância de um número mínimo de empregados para essa função de acordo com a áreas das APs do estado de São Paulo, a fim de frear as ameaças da perda de fauna e flora frequentes no local. Para que o patrulhamento seja eficiente, além de efetivo, ele precisa ser bem coordenado e para que as decisões sejam assertivas é necessária a análise das ocorrências, tornando-se necessária uma boa organização das informações coletadas, bem como um bom treinamento para que os empregados colem as informações e atuem de forma padronizada (Oneka, 1989).

6.1.6. Desafios na fiscalização

O perfil dos infratores é semelhante ao dos caçadores encontrados em Uganda na África, basicamente, em maior parte são homens adultos (20 – 40 anos) de baixa escolaridade, desempregados, sem meios de subsistência, para quem vale a pena correr esses riscos podendo ou não serem moradores da região (Oneka, 1989). A caça e a extração de palmito foram as infrações mais mencionadas nas áreas de estudo. A caça é praticada em todo o Brasil, mas em regiões rurais como onde as

APs estudadas se encontram é ainda mais comum (Constantino, 2019) e os motivos são os mais diversos possíveis, tornando a situação ainda mais complexa (Fernandes-Ferreira, 2014). Já a extração ilegal de palmito juçara foi acentuada após o fortalecimento da política ambiental estadual na década de 1989, crise econômica que desestimulou os pequenos produtores e falta de políticas públicas que fortalecessem a região do Vale do Ribeira, resultando em redes clandestinas de extração (Furla, Marinho e Campolim, 2009). Além disso, na culinária nacional esse alimento é apreciado e os danos de sua possível extinção, pouco divulgados.

A falta de suporte no combate às infrações ambientais não ocorre apenas no Brasil. Sellar (2014) comenta que os guarda-parques sozinhos não são capazes de vencer a situação, existe a necessidade do bom desempenho de outras instituições envolvidas na fiscalização ao longo da cadeia que envolve a fiscalização. Caso contrário, a fiscalização nas APs será uma medida paliativa, não resolvendo todo o problema que envolve a situação de exploração de recursos naturais de forma insustentável ou criminosa. Não é de hoje que o governo estadual tem dificuldade em manter essa atividade em APs. Em 1995, metade dos guardas foram demitidos devido à situação econômica complicada do país, e os que restaram eram mal equipados e em quantidade insuficiente para cobrir todo o território da UC, causando maior movimentação por extrativistas ilegais de palmito e caçadores (Galetti, 1995), além, geralmente, do excesso de trabalho para os que ficam. Além do governo estadual, os ministros de meio ambiente e outros políticos são responsáveis por políticas que irão melhorar ou piorar a situação ambiental do país (Sellar, 2014, Silveira *et al*, 2018). Exigindo uma maior atenção das instituições estaduais na cobrança de melhorias para essas APs e seus empregados.

Outra causa de problemas, é o relacionamento com as comunidades, já que muitos moradores não apreciam o trabalho realizado por esses empregados. Contudo, existem também pessoas favoráveis que até ajudam denunciando quando sabem de alguma situação ilegal que envolve a UC. Interações positivas e negativas também foram observadas nos estudos do Moretto (2016a, 2016b), no qual guarda-parques relataram acreditar que os moradores os consideravam favoravelmente, contudo, outros acreditavam que a população local, que inclui caçadores, monitora as atividades e operações dos guarda-parques. De forma geral, ainda de acordo com o mesmo estudo, depois da maior atuação do departamento de fauna na comunidade, o relacionamento com os guarda-parques foi fortalecido e eles deixaram de ser vistos

de forma negativa. Assim a falta de atenção para com essas comunidades e apenas as punições recorrentes enfraquece o relacionamento entre guarda-parques e comunidade, prejudicando também a UC. Além disso, torna-se necessário entender melhor os aspectos socioculturais dos problemas que envolvem exploração dos recursos naturais pela comunidade para que seja possível elaborar estratégias sociais e politicamente aceitáveis para controlá-la (Oneka, 1989), além de envolver a comunidade local na conservação de áreas protegidas por vários meios (Moore *et al.*, 2017).

A punição para quem comete crimes ambientais foi avaliada de forma negativa pela maioria dos entrevistados. Apesar da lei ser punitiva a sua aplicação acaba sendo frágil, não impedindo ou educando infratores a não realizar mais atividades nocivas ao meio ambiente. Essa fragilidade na aplicação da lei pode agir como incentivo para que as atividades ambientais ilegais continuem a ser realizadas (Moreto, 2016), já que ela sozinha não é suficiente para atuar como um impedimento de crimes ambientais (Thong, 1969). Para que a situação possa ser amenizada, além dos fatores já citados, a aplicação correta da lei contra os infratores apreendidos é crucial para que os guarda-parques sejam respeitados e também para desencorajar outras pessoas a tentarem infringir as leis novamente (Moore *et al.*, 2017).

6.1.7. Conduta de trabalho

Em relação à conduta de trabalho, foi observada principalmente a existência de um comprometimento com a causa e que a tentativa de suborno de alguma forma faz parte da rotina desses empregados. Na pesquisa realizada com os guarda-parques na América Latina, foi observado que o comprometimento com o trabalho existe mesmo com condições difíceis e da falta de reconhecimento público (WWF, 2019). A maioria dos guarda-parques da África e Ásia disseram ter sofrido tentativa de suborno para fingirem não ter visto determinadas situações (WWF, 2018); o envolvimento de guarda-parques em situações como essa é estressante para toda a equipe, gerando falta de confiança e tornando os supervisores mais atentos (Moreto, 2016).

A maioria dos entrevistados afirmou que a conduta inadequada deve ser relatada ou em menor grau discutida entre os colegas de trabalho, pois pode gerar problemas de relacionamento e prejudicar o trabalho feito pela equipe. Entretanto, é

possível que exista um desconforto na prática de como e com quem relatar para evitar constrangimentos e problemas de relacionamento, situação também vista por Moreto (2013). Nesse sentido, existe a necessidade de um reforço do esclarecimento das orientações para que todas equipes estejam alinhadas na interpretação dos fatos além de um cuidado na manutenção da confiança entre supervisor/gestor e equipe. Também existe a necessidade da criação ou reforço do canal de comunicação e confiança entre supervisor e equipe e entre equipe e equipe que evite exposições e desencorajamento de resoluções de casos de conduta inapropriada. O relacionamento distante entre supervisores e guarda-parques também foi observado na Uganda por Moreto, (2016) em que guarda-parques relataram sentir que suas ideias não são ouvidas pelos seus supervisores, além desses desconfiarem do não cumprimento das obrigações por parte da equipe (Digun-Aweto, 2018). Note que existe uma semelhança com o Brasil até mesmo na gestão humana dessas pessoas, evidenciando a necessidade de melhorias até na forma de socialização.

6.1.8. Frustração

Aspectos tidos como negativos ou frustrantes pelos empregados envolvem situações em que adversidades impedem que ações ocorram conforme planejado, falta de apoio institucional e falta de respeito ou respaldo com a profissão. Os dois últimos também são situações que ocorrem em outros países da América Latina, em que a falta de atenção do poder público e governo para com essa atividade e profissão além da falta de reconhecimento são mencionados no grupo de aspectos negativos mais citados por esses profissionais (WWF, 2019). Já a falta de autoridade e a dependência de outras instituições para aplicação da lei ocorrem de forma diferente em países Asiáticos e Africanos e também da América Latina, já que, nesses países, os guarda-parques são representantes do governo e responsáveis pela aplicação da lei não dependendo de outras instituições para executá-la. Contudo, em alguns desses países, a violência é bastante presente em áreas protegidas e os guarda-parques costumam enfrentar situações complexas envolvendo caça de espécies raras e tráfico de partes de animais gerando confrontos que podem levar à morte.

6.1.9. Motivação

Todos os aspectos que influenciam na motivação dos empregados em relação ao trabalho também foram identificados na literatura. Em relação à motivação, o “contato com a natureza” e “ser a melhor/única opção de emprego” são mencionadas por Moretto (2017), que, ao realizar a pesquisa com guarda-parques na África, identificou motivações intrínsecas (realização de atividade para própria satisfação) e extrínsecas (realização de atividade para conseguir algo), chegando à conclusão de que o compromisso com o trabalho é influenciado principalmente por fatores extrínsecos. O “fazer parte”, tendo seu papel somado aos esforços da conservação também está presente entre as motivações desses empregados (Moretto, 2016), assim como o fato de atuar na implementação da lei, protegendo a área, como forma de dever cumprido também já foi observado nos empregados de outros países (WWF, 2019). Novamente mesmo com uma amostra pequena comparada a estudos globais as mesmas motivações são observadas independentemente do local.

6.1.10. Contexto geral

Apesar dos avanços na fiscalização de APs no estado de São Paulo, os entrevistados apresentaram uma realidade complexa de como ocorre a proteção na linha de frente. A falta de pessoas, treinamento e equipamento para que a proteção seja de fato efetiva ocorre tanto nas áreas públicas quanto nas privadas. Contudo, esse cenário não impede que os empregados responsáveis por essa atividade a executem. Esses, recebem os mais diversos nomes e são ignorados apesar da importância de sua profissão. De um lado oposto, nos Estados Unidos da América, a proteção de APs, entre outras atividades, são de responsabilidade dos chamados guarda-parques que são considerados ícones da nação (Farabee, 2003). Mesmo com contexto sociopolítico, econômico e histórico diferente de muitos países, o incentivo às políticas relacionadas ao assunto permitiu modificações, adaptações e melhorias, contribuindo para um histórico documentado de 100 anos sobre a contribuição da profissão na proteção de APs (Pennaz, 2017). O Brasil tem falhado nas políticas públicas voltadas ao fortalecimento de áreas protegidas (Vallejo, 2005; Chiaravalloti *et al.*, 2005; Bernard, Penna, Araújo, 2014, Silveira *et al.*, 2018) e mais ainda com as profissões que gerenciam e protegem essas áreas. E mesmo com pequenos avanços,

torna-se inviável alguma modificação desse cenário sem a união de diversos atores e incentivo governamental para a valorização das APs do país e estados, e também da figura de quem as protege.

A proteção de APs necessita de melhorias e para que isso ocorra é necessário um maior e melhor acompanhamento dos programas de monitoramento e fiscalização (IPBES, 2019), e esses precisam levar em consideração os mais diferentes contextos das APs, para que possam ser flexíveis e mais efetivos. Além disso, as pesquisas que envolvem APs precisam dar suporte a gestão e gerar informações que possam ser divulgadas e compreendidas pela população (Faria, 2004). Conhecendo conflitos existentes para posteriormente mitigá-los fará com que a longo prazo a fiscalização não seja a única ou a última ação a ser feita para proteção da biodiversidade. Ademais, existe a necessidade de uma mudança de paradigma no entendimento da importância das APs pela população e construção da figura do guarda-parque no país, para que quando capacitado e treinado esse também possa agir como agente modificador, comunicando e sendo respeitado pela população.

6.1.11. Análise da estratégia

A estratégia da categorização foi positiva, já que permitiu organizar e sistematizar todas as informações (dados) geradas pela pesquisa, estruturando-as em grandes grupos de temas com suas subdivisões resultando em uma narrativa estruturada, dando fluidez a toda a complexidade de assuntos. A não gravação das entrevistas resulta na perda de informações que poderiam ser importantes, contudo, devido ao desconforto gerado pelo gravador, preferiu-se não utilizar dessa ferramenta e anotar o máximo possível de informações faladas durante a entrevista. Apesar do tamanho da amostra para as entrevistas parecer modesto, foi apropriado já que no primeiro momento o interesse era na experiência de trabalhadores com mais anos de trabalho e, no segundo momento, 100% do grupo de interesse foi representado. Embora os resultados não possam ser totalmente generalizados para outras áreas protegidas dentro ou fora do estado de São Paulo, eles contribuem como conhecimento básico sobre a ocupação responsável pela linha de frente da proteção de APs, além de ser um ponto de partida para pesquisas futuras.

6.1.12. Presença do pesquisador

A presença do pesquisador é um fato que não pode ser ignorado. Todas as entrevistas foram feitas apenas pela autora (mulher), quando todos os entrevistados eram do sexo oposto. Assim, o questionamento sobre possíveis problemas pode ter sido avaliado como fragilidade dificultando a abertura sobre o assunto. Contudo, parte dos empregados do LAVR e PESM-NSV já haviam tido contato com a autora devido a outros projeto sendo que no PECB e PN houve uma prévia apresentação pelos gestores que incentivaram a participação na pesquisa dos funcionários. Alguns empregados não pontuaram nenhuma dificuldade ou limitaram-se muito para falar de algum possível desconforto sobre algum assunto da entrevista. Talvez esse comportamento tenha ocorrido por receio de que suas falas pudessem ser usadas contra eles ou até mesmo por não possuir opinião crítica sobre os assuntos, sendo o primeiro caso previsto no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e mais comum. Foi possível perceber que alguns empregados são muito gratos pelo emprego por não o considerarem braçal como o trabalho feito na roça, não questionando nada a respeito, apenas recebendo ordens. Por outro lado, também parte dos entrevistados mostraram uma maior compreensão de leis ambientais e processos contratuais do governo e criticam a falta de apoio governamental na atividade. Ainda sobre a presença do pesquisador, outros aspectos foram observados, como a falta de valorização e da própria escuta: “Muito bom para a gente poder falar sobre o nosso trabalho e alguém ouvir, gostamos muito do que fazemos, mas não somos valorizados e nem respeitados”; “Eu poderia ficar horas falando sobre o meu trabalho”; “Em 27 anos de trabalho, ninguém nunca me perguntou o que eu achava sobre o meu trabalho”; “Você foi nossa psicóloga, foi bom poder desabafar com você”.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desta pesquisa, foi possível obter informações sobre a percepção dos empregos que realizam a atividade de fiscalização em áreas protegidas, a respeito dos aspectos que envolvem a atividade, bem como a profissão. Evidenciando a necessidade de maior atenção e investimento nesse profissional.

A fiscalização é uma atividade inerente de APs, devido à rica biodiversidade e às pressões que as áreas podem sofrer. De acordo com os entrevistados, a extração de palmito e caça são atividades ilegais comuns e que pressionam as quatro áreas estudadas e a fiscalização é uma forma de inibir essas atividades, protegendo as áreas. A atividade de fiscalização, bem como quem a realiza são de suma importância para a conservação de áreas como essas, sendo esses atores a linha de frente da conservação, identificando quais são as ameaças presentes no local, suas mudanças ao longo do tempo e tentando impedir que elas atinjam as APs.

O contexto da fiscalização nas APs estudadas é similar entre gestão pública e privada e apresentam as mesmas dificuldades que outros países do mundo, como, o número pequeno de empregados, a falta de recursos financeiros, além da desvalorização da atividade e ocupação. Os entrevistados que atuam na linha de frente da proteção, no geral, possuem origem humilde. Apesar de conhecerem os problemas que envolvem a atividade e terem muito a falar, a maior parte dele tem dificuldade de questionar e/ou não sabe como contribuir na discussão sobre o assunto e optam por executar ordens.

A fiscalização é importante, porém, ela sozinha não será capaz de frear as ameaças que pressionam as APs. As áreas protegidas, bem como a biodiversidade como um todo precisam ser valorizadas. As áreas protegidas, bem como a biodiversidade como um todo precisam ser valorizadas por políticas públicas que tragam soluções para reverter essa situação de imediatismo no uso dos recursos naturais. Políticas que diminuam a desigualdade social são necessárias para que pessoas desassistidas não tenham que se sujeitar a trabalho ilegal de extrativismo. Outra necessidade é do maior conhecimento sobre comportamento humano, para que seja possível identificar as múltiplas causas que acarretam no uso desestruturado dos recursos naturais. Além disso, apesar do pequeno efetivo PMAmb o apoio dela nessas áreas se faz necessário, não só quando solicitadas para autuar infrações, mas

também em investigações estruturadas para levantar possíveis grupos organizados que realizam crimes ambientais.

Outro fator importante é a padronização da ocupação/profissão para essa atividade, pois ela permitirá os mesmos direitos e deveres entre os empregados que realizam essa atividade, além de uma capacitação básica obrigatória para que a fiscalização em áreas protegidas também siga um padrão, permitindo a elaboração de estratégias locais, regionais e estaduais de proteção e fiscalização de APs mais efetivas.

A falta de padronização na ocupação do responsável pela atividade de fiscalização/proteção, retarda o processo da construção da imagem desse profissional, bem como da divulgação sobre a profissão. Reafirmando a necessidade da regulamentação dos guarda-parques, que se encontra avançada na questão do conteúdo e, após a primeira tentativa ser arquivada devido à não votação em tempo hábil na Câmara dos Deputados, retornou em duas outras PLs e aguardam tramitação. A regulamentação permitirá um suporte para que haja o mínimo de valorização e orientação clara e objetiva nos direitos e deveres desses profissionais.

A ampliação de estudos voltados a atores que influenciam diretamente a proteção de APs, visando gerar informações mais robustas sobre comportamento humano e sua influência, podem auxiliar os tomadores de decisão na elaboração de estratégias para mitigar impactos negativos para conservação dessas áreas, além de evitar embates mais sérios e evitar possíveis mortes. Existe também a necessidade da divulgação dos estudos sobre o tema, como a importância da proteção e de quem a realiza, para que haja um maior alcance e aproximação da sociedade.

8. RECOMENDAÇÕES

- Iniciar o reconhecimento da importância desses atores pelas instituições responsáveis e estimular a contribuição e necessidades desses atores nos planejamentos que envolvem as APs no estado, para que novas perspectivas sejam somadas às ações, tornando-as mais efetivas. Além de iniciar a valorização da atividade e da ocupação de forma interna.
- Adicionar no conteúdo das palestras de educação ambiental que ocorrem nas áreas protegidas do estado de São Paulo, a importância da fiscalização e a figura do guarda-parque.
- Trazer para as mídias sociais das instituições responsáveis conteúdos positivos e preventivos relacionados à importância da fiscalização e dos guarda-parques, para que se inicie a conscientização ambiental e a construção da imagem desses profissionais além de sua valorização. Esses conteúdos devem atingir tanto a população em geral quanto as comunidades do entorno, a fim de melhorar o relacionamento entre eles.
- Realizar um diagnóstico de quais são as infrações cometidas nas áreas de parques e do perfil de quem as realiza, para criação de campanhas de informação/conscientização direcionadas a esses públicos.
- Criar mecanismo de comunicação com a comunidade local, para que a fiscalização nesses locais seja menos conflitante.
- Ampliar o apoio das instituições envolvidas com a fiscalização ambiental na retomada da regulamentação da profissão de guarda-parque a nível nacional.
- Criação de novos concursos públicos para guarda-parques, para que cada UC do estado possa contar com esse profissional.
- Investir em tecnologias, como softwares integrados para coleta e junção dos dados obtidos e que possam ser utilizados em aparelhos de baixo custo, como celulares. Além do uso de drones e afins para auxiliar na fiscalização.
- Desenvolver um protocolo de treinamento básico e obrigatório para quem ocupa cargos de fiscalização/proteção, que tenha em seu conteúdo instrução básica sobre orientação e navegação terrestre, abordagem com infratores (segura e legal para todos os envolvidos), leis ambientais, conhecimento básico

de primeiros socorros em campo, manejo de animais peçonhentos e conhecimento básico sobre fauna e flora da região.

- Reformular o contrato das atividades de fiscalização por empresas terceirizadas e reforçar a cobrança e atenção da Fundação Florestal no cumprimento das mesmas, atualizando os equipamentos básicos necessários fornecidos para as atividades realizadas: bota de borracha de cano longo, GPS ou aparelho similar de orientação, uniforme com tecido adequado que seja mais resistente e treinamento adequado, além de evitar atrasos no pagamento de salário, troca de armamento e munição e uniformes.
- Melhorar a comunicação e o apoio da Polícia Militar Ambiental de forma geral às APs privadas e durante as Dejets (Diária Especial por Jornada Extraordinária) nas UCs públicas.
- Incentivar a melhoria da comunicação entre gestores de APs privadas com a PMAmb.
- Elaborar planos integrados de fiscalização com maior comunicação entre as APs próximas para que seja possível dar apoio em força tarefa às que possuem um número menor de funcionários.
- Criar mecanismos de comunicação e, quando possível, encontros anuais para que gestores de APs públicas e privadas possam compartilhar experiências.
- Estabelecer procedimentos e protocolos no atendimento ao público para trazer uma boa imagem da Instituição ou Empresa gestora da área protegida.
- Estudar como pode ser feito o atendimento jurídico dos guarda-parques em caso de conflitos.
- Ter planos de carreira que incluam seguros de vida que cubram o real risco no exercício da atividade.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Z. M. M. B.; SILVA, M. H. G. F. D. Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. Paidéia. Ribeirão Preto: FFCLRPUSP, 1992.
- ARAUJO, M. A. R. **Unidades de conservação: importância e história no mundo**, p. 25-50. In: Unidades de conservação no Brasil: o caminho da Gestão para Resultados / Organizado por NEXUCS – São Carlos: RiMa Editora, 2012. 536 p. il. ISBN – 978-85-7656-236-8
- ARAÚJO, MAR **Unidades de Conservação no Brasil: Da República à Gestão de Classe Mundial**. Belo Horizonte: SEGRAC, p. 139-160, 2007.
- ATLAS.ti. Atlas.ti scientific software development GmbH. Qualitative data analysis. Version 7.5.4. Berlin; 2012
- BARICHIEVY, Chris et al. Do armed field-rangers deter rhino poachers? An empirical analysis. **Biological Conservation**, [S.L.], v. 209, p. 554-560, maio 2017. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biocon.2017.03.017>.
- BARRETO, Daniel P. CAPACITACION DE GUARDAPARQUES EN AMERICA LATINA **Revista Parques** Nº 2 2010.
- BARLOW, Jos et al. The future of hyperdiverse tropical ecosystems. *Nature*, [S.L.], v. 559, n. 7715, p. 517-526, jul. 2018. Springer **Science and Business** Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1038/s41586-018-0301-1>.
- BARTELMERBS, Roberta Chiesa. Analisando os dados na pesquisa qualitativa. Metodologias de Estudos e Pesquisas em Educação Vol. 3. Rio Grande do Sul
- BENITES, V. 2019. Só 43% dos fiscais ambientais da União atuam na função e agravam déficit na vigilância. **El país** Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/01/29/politica/1548798612_050181.html. Acesso: 7 julho 2020.
- BENNETT, Nathan J. et al. Conservation social science: understanding and integrating human dimensions to improve conservation. **Biological Conservation**, [S.L.], v. 205, p. 93-108, jan. 2017. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biocon.2016.10.006>.
- BENSUSAN, Nurit. **Conservação da Biodiversidade em áreas protegidas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. 176 p.
- BERNARD, E.; PENNA, L. A. O.; ARAÚJO, E. Downgrading, Downsizing, Degazettement, and Reclassification of Protected Areas in Brazil. **Conservation**

- Biology**, [S.L.], v. 28, n. 4, p. 939-950, 11 abr. 2014. Wiley.
<http://dx.doi.org/10.1111/cobi.12298>.
- BONI V, QUARESMA SJ. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. **Rev Eletrôn dos Pós-Graduandos Sociol Polít UFSC**; 2(1): 68-80. 2005.
- BOURDETTE, M.D.S. **Guarda-parques e a proteção de valores Ambientais e culturais no Parque Nacional da Chapada dos Veadeiros (PNCV)**. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília. Brasília, 2014.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei **N.º 7.276-C/2014**. Dispõe sobre regulamentação da profissão de Guarda-parque, e dá outras providências.
- BRECHIN, Steven R. et al. Beyond the Square Wheel: toward a more comprehensive understanding of biodiversity conservation as social and political process. **Society & Natural Resources**, [S.L.], v. 15, n. 1, p. 41-64, jan. 2002. Informa UK Limited.
<http://dx.doi.org/10.1080/089419202317174011>.
- BRECHIN, Steven R. et al. Beyond the Square Wheel: toward a more comprehensive understanding of biodiversity conservation as social and political process. **Society & Natural Resources**, [S.L.], v. 15, n. 1, p. 41-64, jan. 2002. Informa UK Limited.
<http://dx.doi.org/10.1080/089419202317174011>.
- BROCKELMAN, W.Y.; GRIFFITHS, M.; RAO, M.; RUF, R.; SALAFSKI, N. Mecanismos de Fortalecimento. In: TERBORGH, J. et al. (Org.). **Tornando os parques eficientes**: estratégias para a conservação da natureza nos trópicos. Curitiba: Ed. UFPR; Fundação O Boticário de Proteção à Natureza. 2002. cap. 20 p. 290-304.
- BROOKS, Thomas M. et al. Habitat Loss and Extinction in the Hotspots of Biodiversity. **Conservation Biology**, [S.L.], v. 16, n. 4, p. 909-923, ago. 2002. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1523-1739.2002.00530.x>.
- BRUNER, A. G. et al. Effectiveness of Parks in Protecting Tropical Biodiversity. **Science**, [S.L.], v. 291, n. 5501, p. 125-128, 5 jan. 2001. American Association for the Advancement of Science (AAAS).
<http://dx.doi.org/10.1126/science.291.5501.125>.
- BRYER J., SPEERSCHNEIDER K. **Likert: functions to analyze and visualize likert type items**. R package version 1.1. 2012.
- BUCCELLO, Pat. .Dealing with death I the workplace. *Ranger: The Journal of the Association of National Park Rangers* v 15, N1. 12-18 1998.

- BUCCELLO, Pat. The NPS Critical Incident Stress Program. What is it and how do I participate? *Ranger: The Journal of the Association of National Park Rangers* v. 10, N1. 2-3. 1998.
- CAMPANILI, M.; SCHAFER; ATLANTICA, W.B. **Mata Atlântica. Manual de adequação ambiental**, Brasília; MMA/SBF, p96. 2010.
- CHAGAS, Denis. S. Análise de programa de guarda parque: Construção de uma proposta para Manaus. Dissertação (Mestrado) INPA, Manaus, 2013.
- CHAVES, Daguiete M. Áreas legalmente protegidas no Brasil: instrumento de gestão ambiental. *Planeta Amazônia: Revista Internacional de Direito Ambiental e Políticas Públicas*, Macapá, v. 2, n. 1, p.37-57, ago. 2010
- CHIARAVALLLOTI, Rafael Morais et al. Federal protected areas management strategies in Brazil: sustainable financing, staffing, and local development. **Natureza & Conservação**, [S.L.], v. 13, n. 1, p. 30-34, jan. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ncon.2015.05.003>.
- CONSTANTINO, PEDRO A. L. O Perfil da Caça nos Biomas Brasileiros: um Panorama das Unidades de Conservação Federais a partir dos Autos de Infração Lavrados pelo ICMBio. **Biodiversidade Brasileira**. v 8(2) p.106-129, 2018.
- CONVENÇÃO SOBRE DIVERSIDADE BIOLÓGICA 2020. **Report of the open-ended working group on the post-2020 global biodiversity framework on its second meeting**. Second meeting Rome, 24-29 February 2020.
- CONVENÇÃO SOBRE DIVERSIDADE BIOLÓGICA. Disponível em:<https://www.cbd.int/>. Acesso em 15 maio 2018.
- Coordenadoria de Fiscalização Ambiental. **Relatório de implementação do Plano de Fiscalização das Unidades de Conservação de Proteção Integral**. 2014.
- COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. Estatística. 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2002 ISBN 978-85-212-0300-1 p262.
- DAVID C et al. **Priority Issues and Future Directions in Human Dimensions Research** in: Human Dimensions of Natural Resource Management: Emerging Issues and Practical Applications. Eds. D. C. Fulton, et al. Cooperative Park Studies Program, University of Minnesota, Department of Forest Resources. 2000.
- DEAN, Warren. **A ferro e fogo: a história e a devastação da Mata Atlântica brasileira**. 8 Ed. São Paulo: Companhia das Letras, p. 484. 1997.

- DESLANDES, S. F., GOMES, R., MINAYO, M. C. S. (Org.). (2009). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Ed. 28 Petrópolis Rio de Janeiro: Vozes 2009 ISBN 978-85-326-1145-1.
- DÍAZ, Sandra et al. Biodiversity Loss Threatens Human Well-Being. **Plos Biology**, [S.L.], v. 4, n. 8, p. 277, 15 ago. 2006. Public Library of Science (PLoS). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pbio.0040277>.
- DIEGUES, A. C. **O mito moderno da natureza intocada**. São Paulo: NUPAUB - Núcleo de Apoio à Pesquisa sobre Populações Humanas e Áreas Úmidas Brasileiras – USP/Hucitec, 2008.
- DIEGUES, A. Carlos e NOGARA, Paulo. **Nosso Lugar Virou Parque**. Estudo Socioambiental do Saco de Mamanguá , Parati, Rio de Janeiro. São Paulo, NUPAUB – USP, 2005. P 145.
- DIGUN-AWETO, O.; FAWOLE, O.P; SAAYMAN, M.. Constraints to conservation at Okomu National Park: a ranger?s perspective. **International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice**, [S.L.], v. 43, n. 2, p. 173-187, 27 ago. 2018. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/01924036.2018.1509012>.
- DOUROJEANNI, M. J., 2002, **Vontade política para estabelecer e manejar parques**. In TERBORGH, John et al. (Org.) Tornando os Parques eficientes: Estratégias para a conservação da natureza nos trópicos. UFPR/Fundação O Boticário de Proteção à Natureza. Curitiba, Brasil. 2002.
- DUDLEY, N e STOLTON, S. (eds) (2008). **Defining protected areas: an international conference in Almeria, Spain**. Gland, Switzerland: IUCN. 220 pp ISBN: 978-2-8317-1132-4
- DRUMMOND, J. A.; FRANCO, J. L. A.; OLIVEIRA, D. **Uma análise sobre a história e a situação das unidades de conservação no Brasil**. In: GANEM, R. S. (org.). Conservação da biodiversidade: legislação e políticas públicas. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2010. p. 341 - 385.
- ECOFUTURO. **Plano de Manejo do Parque das Neblinas**. 2008.
- EDELMAN A, et al. **State of the Tropics 2014 report**. James Cook University, Cairns, Australia. 2014.
- ENGLISH, ANTHONY. Exposure of park management staff in Vctoria, Australia to critical incidents and trauma: rethinking our approach In: IUCN WCPA **PARKS**. The International Journal of Protected Areas and Conservation, Volume 24.1, Gland, Switzerland: IUCN. 2018.

- ESCOBAR, H. GIRARDI, G. 2013. Redução da vigilância deixa unidades de conservação de SP vulneráveis. **Estadão** Disponível em <https://sustentabilidade.estadao.com.br/noticias/geral,reducao-da-vigilancia-deixa-unidades-de-conservacao-de-sp-vulneraveis,1067486>. Acessado 13 julho 2020.
- FARABEE, CHARLES R. **National Park Ranger: an American icon** / Charles R. Farabee Jr. p. cm. Includes bibliographical references ISBN: 978-1-57098-392-4 ISBN: 1-57098-392-5
- FARIA, H. H. Avaliação do desempenho gerencial de unidades de conservação: a técnica a serviço de gestões eficazes. In: **Unidades de conservação no Brasil: o caminho da Gestão para Resultados** / Organizado por NEXUCS – São Carlos: RiMa Editora, 2012. 536 p.
- FARIA, H. H. **Eficácia de gestão de unidades de conservação gerenciadas pelo Instituto Florestal de São Paulo**, Brasil. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2004.
- FERNANDES L. A.; Gomes, J. M. M. Relatório de pesquisa nas Ciências Sociais: Características e modalidades de investigação. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 3, n. 4, 2003.
- Fernandes-Ferreira, H. **A caça no Brasil: Panorama histórico e atual**. Tese (Doutorado). Universidade Federal da Paraíba. 466p. 2014.
- FERRAZ, V. B. **As Reservas Privadas de Patrimônio Natural (RPPNs) como instrumentos de políticas públicas para a proteção ambiental: o caso do Estado de São Paulo**. Fundação Getúlio Vargas. 2016.
- FIGUEIROA, APOENA C.; FLORIANI, DIANA C. GUARDAPARQUES –*Uma proposta de avanço na efetividade das Unidades de Conservação Federais Brasileiras*. In VIICBUC - **Congresso Brasileiro de Unidades de Conservação**, 2012.
- FISCHER, Frauke. The Importance of Law Enforcement for Protected Areas: Do not step back! Be honest? Protect! **Gaia - Ecological Perspectives for Science and Society**, [S.L.], v. 17, n. 1, p. 101-103, 1 mar. 2008. Oekom Publishers GmbH. <http://dx.doi.org/10.14512/gaia.17.s1.6>.
- FISCHER, Joern; LINDENMAYER, David B. Landscape modification and habitat fragmentation: a synthesis. **Global Ecology and Biogeography**, [S.L.], v. 16, n. 3, p. 265-280, maio 2007. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-8238.2007.00287.x>.

FUNDAÇÃO FLORESTAL 2018. [online]. Disponível em <https://www.infraestruturameioambiente.sp.gov.br/fundacaoflorestal/2018/12/fundacao-florestal-oferece-capacitacao-em-fiscalizacao-ambiental/>. Acesso em 12 novembro de 2019.

FUNDAÇÃO FLORESTAL 2019. **Manual de Proteção e Fiscalização das Unidades de Conservação do Estado de São Paulo**. São Paulo, 260p.

FUNDAÇÃO FLORESTAL 2020. [online]. Disponível em: <https://www.infraestruturameioambiente.sp.gov.br/fundacaoflorestal/institucional/missao/>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

FUNDAÇÃO FLORESTAL. 2020. Nota de falecimento – Damião Cristino de carvalho Junior. Disponível em: <https://www.infraestruturameioambiente.sp.gov.br/fundacaoflorestal/2020/05/nota-de-falecimento-2/?fbclid=IwAR3qCYGUdoVQvFI9hOXWyWcX3jFz2sFOzmUpNx8CczHqfpVk3pJ3ol1WBSE>. Acessado em 01 junho 2020.

FURLAN, S.; MARINHO, M.; CAMPOLIM, M. “Conflitos e diálogos: análise dos Sistemas de Áreas Protegidas e Populações Tradicionais na América Latina em Florestas Tropicais”. 12º Encontro de Geógrafos da América Latina. Eixo 7- Procesos de la interacción sociedad-naturaleza Número. 7173, ISBN 978-9974-8194-0-5, Montevideu, Uruguai.

GALETTI, M. CHIVERS, D.J. Palm harvest threatens Brazil's best-protected area of Atlantic forest. **Oryx** v29. P. 225-6. 1995.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antonio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.ISBN 978-85-224-5142-5.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002 175 p.ISBN 85-224-3169-8

GILPIN, Lyndsey. 2016 How the National Park Service is failing women The agency tasked with safeguarding our greatest public lands has neglected to protect its workers. High Country News. Disponível em: <https://www.hcn.org/issues/48.21/how-the-park-service-is-failing-women>. Acessado em 14 maio 2020.

HARTMANN, Paulo Afonso; HARTMANN, Marília Teresinha; MARTINS, Marcio. Ecologia e história natural de uma taxocenose de serpentes no Núcleo Santa Virgínia do Parque Estadual da Serra do Mar, no sudeste do Brasil. **Biota**

- Neotropica**, [S.L.], v. 9, n. 3, p. 173-184, set. 2009. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1676-06032009000300018>.
- HILBORN, R. et al. Effective Enforcement in a Conservation Area. **Science**, [S.L.], v. 314, n. 5803, p. 1266-1266, 24 nov. 2006. American Association for the Advancement of Science (AAAS). <http://dx.doi.org/10.1126/science.1132780>.
- ICMBIO [online]. Disponível em: <https://www.icmbio.gov.br/portal/protecao1/fiscalizacao-ambiental>. Acesso em 05 de maio de 2020.
- ICMBIO. [online]. Disponível em: < <https://www.icmbio.gov.br/cairucu/quem-somos/perguntas-frequentes/20-perguntas-frequentes/73-qual-a-diferenca-entre-ibama-e-icmbio.html> >. Acesso em 30 junho de 2019.
- INSTITUTO FLORESTAL. **Plano de Manejo: Parque Estadual Carlos Botelho**. São Paulo. 501p. 2008.
- INSTITUTO FLORESTAL. **Plano de Manejo: Parque Estadual da Serra do Mar**. São Paulo. 445 p. 2006.
- INTERNATIONAL RANGER FEDERATIONTHE. Official body representing rangers around the world. Disponível em: <https://www.internationalrangers.org/>. Acesso em 30 janeiro 2020.
- IPBES (2019): Summary for policymakers of the global assessment report on biodiversity and ecosystem services of the Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services. S. Díaz et al. (eds.). IPBES secretariat, Bonn, Germany. 56 p.
- JACOBSON, S. K., AND MCDUFF, M. D. Training idiot savants: the lack of human dimensions in conservation biology. **Conservation Biology** 12:263–267. 1998.
- JAMES, A.N.; GREEN, M.J.B.; AND PAINE, J.R. (1999). A global review of protected area budgets and staffing. WCMC-World Conservation Press, UK. Pp vi+46.
- JOHNSON, Christopher N. et al. Biodiversity losses and conservation responses in the Anthropocene. **Science**, [S.L.], v. 356, n. 6335, p. 270-275, 20 abr. 2017. American Association for the Advancement of Science (AAAS). <http://dx.doi.org/10.1126/science.aam9317>.
- KRONKA. J.N. (Org.). **Inventário florestal da vegetação natural do Estado de São Paulo**. São Paulo: Secretaria de Estado do Meio Ambiente, 200p. 2005.
- Legado das Águas – Reserva Votorantim. **A sustentabilidade de uma reserva**. 1ª edição São Paulo, IPSIS. 2014. 156p.

- LONG, B. et al. Are rangers adequately protected by insurance schemes? **Parks**. V 22.2 Nov.2016
- LORDEIRO, Manuel Souza. Presença em Petrópolis, do Major Archer, o precursor da silvicultura no Brasil. Texto básico de palestra. Tribuna de Petrópolis, Edição Especial, 159 Anos de Petrópolis. 2002.
- MACE, Georgina M. et al. Biodiversity and ecosystem services: a multilayered relationship. **Trends In Ecology & Evolution**, [S.L.], v. 27, n. 1, p. 19-26, jan. 2012. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tree.2011.08.006>.
- MARTIN, E. B. M. AND L. VIGNE. Nepal's rhinos- one of the greatest conservation success stories. **Pachyderm** 21:10-26. 1996.
- MASCIA, M. B. et al. Conservation and the social sciences. **Conservation Biology** 17:649– 650. 2003.
- MAXWELL, J. A., & MILLER, B. A. **Categorizing and connecting strategies in qualitative data analysis**. In S. N. Hesse-Biber & P. Leavy (Eds.), *Handbook of emergent methods* (p. 461–477). The Guilford Press. 2008.
- MAXWELL, JOSEPH ALEX, 1941- Qualitative research design: an interactive approach / Joseph A. Maxwell. —3rd ed. p. cm. -- (Applied social research methods; v. 41) ISBN 978-1-4129-8119-4 (pbk.) 2013.
- MEDEIROS, Rodrigo. Evolução das tipologias e categorias de áreas protegidas no Brasil. **Ambiente & Sociedade**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 41-64, jun. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-753x2006000100003>.
- MEDUNA, A.J., OGUNJINMI, A.A. AND ONADEKO, S.A. Biodiversity Conservation Problems and Their Implications on Ecotourism in Kainji Lake National Park, Nigeria. **Journal of Sustainable Development in Africa**, 10, 59-73. 2009.
- MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? **Cad. Saúde Públ.** Rio de Janeiro, 9 3p : 239-262, 1993.
- Ministério do Meio ambiente (MMA) 2019. Cadastro Nacional de UCs. Disponível em: <<https://www.mma.gov.br/areas-protegidas/cadastro-nacional-de-ucs>> Acesso em: 20 janeiro. 2020.
- MICHIE, S. "Causes and management of stress at work", **Occupational and Environmental Medicine**, vol. 59, no. 1, 67-72. 2002. dx.doi.org/10.1136/oem.59.1.67

- MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. 2011. **SNUC sistema nacional de unidades de conservação da natureza**. PNAP plano estratégico nacional de áreas protegidas. Brasília, 2011. 76 p.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Descrição da ocupação Guarda-parques. Portal do Trabalho e Emprego. 2018
- MOORE, Jennifer F. et al. Are ranger patrols effective in reducing poaching-related threats within protected areas? **Journal of Applied Ecology**, [S.L.], v. 55, n. 1, p. 99-107, 2 ago. 2017. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/1365-2664.12965>.
- MORETO, William D. et al. Occupational motivation and intergenerational linkages of rangers in Asia. **Oryx**, [S.L.], v. 53, n. 3, p. 450-459, 22 ago. 2017. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/s0030605317001041>.
- MORETO, William D. Occupational stress among law enforcement rangers: insights from Uganda. **Oryx**, [S.L.], v. 50, n. 4, p. 646-654, 26 jun. 2015. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/s0030605315000356>.
- MORETO, William D.; LEMIEUX, Andrew M.; NOBLES, Matt R. 'It's in my blood now': the satisfaction of rangers working in queen Elizabeth national park, uganda. **Oryx**, [S.L.], v. 50, n. 4, p. 655-663, 21 jun. 2016. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/s0030605316000387>.
- MORETO, William D.; MATUSIAK, Matthew C. "We Fight against Wrong Doers": law enforcement rangers? Roles, responsibilities, and patrol operations in uganda. **Deviant Behavior**, [S.L.], v. 38, n. 4, p. 426-447, 11 ago. 2016. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/01639625.2016.1197015>.
- MORETO, Willian. **To Conserve and Protect Examining Law Enforcement Ranger Culture and Operations in Queen Elizabeth National Park Uganda**. Tese (Doutorado) Rutgers, The State University of New Jersey 2013.
- MUTANGA, Chiedza Ngonidzashe; MUBOKO, Never; GANDIWA, Edson. Protected area staff and local community viewpoints: a qualitative assessment of conservation relationships in zimbabwe. **Plos One**, [S.L.], v. 12, n. 5, p. 0177153, 19 maio 2017. Public Library of Science (PLoS). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0177153>.
- MYERS, Norman et al. Biodiversity hotspots for conservation priorities. **Nature**, [S.L.], v. 403, n. 6772, p. 853-858, fev. 2000. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1038/35002501>.

- NEVES, José L. **Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades**. Caderno de pesquisa em administração. FEA-USP. São Paulo, v. 1. n. 3. 1996.
- NEWING, H. *Conducting Research in Conservation. A Social Science Perspective*. London: Routledge. 2011.
- NOLTE, C. Identifying challenges to enforcement in protected areas: empirical insights from 15 Colombian parks. **Fauna & Flora International Oryx**, 2016, v. 50(2) p. 317–322. 2015. doi:10.1017/S0030605314000891
- OGUNJINMI, Aa; UMUNNA, Mo; OGUNJINMI, Ko. Factors Affecting Job Satisfaction of Rangers In Yankari Game Reserve, Bauchi, Nigeria. **Journal of Agriculture And Social Research (Jasr)**, [S.L.], v. 8, n. 2, p. 19, 5 jun. 2009. African Journals Online (AJOL). <http://dx.doi.org/10.4314/jasr.v8i2.43332>.
- OLMOS, Fabio et al. A correlação política e biodiversidade: a ameaça das populações tradicionais à Mata Atlântica. In: Albuquerque, J. L. B et al. (Eds.). **Ornitologia e conservação: da ciência às estratégias**. Tubarão, UNISUL. 2002.
- ONEKA, Michael. Poaching in Murchison Falls National Park, Uganda. Cultural aspects of landscape. Castle Groeneveld, Baarn, The Netherlands, 28-30 June 1989 Hana Svobodová (Editor) Wasenigen. 1989.
- PATTON, M. Q. *Qualitative research and evaluation methods*. Ed. 3 Oaks, CA: Sage Publications ISBN 0-7619-1971-6 .2002 598 p.
- PENNAZ, ALICE B. K “Is That Gun for the Bears? The National Park Service Ranger as a Historically Contradictory Figure.” **Conservation and Society** v.15, no. 3 p. 243–54. 2017 doi:10.4103/cs.cs_16_62
- PERES, C. A. **Expandindo as redes de áreas de conservação na última fronteira selvagem: o caso da Amazônia brasileira**. In: TERBORGH, J. et al. (Orgs.). *Tornando os parques eficientes – estratégias para a conservação da natureza nos trópicos*. Curitiba: UFPR, 2002. 518 p.
- PERES, Carlos A.; TERBORGH, John W. Amazonian Nature Reserves: an analysis of the defensibility status of existing conservation units and design criteria for the future. **Conservation Biology**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 34-46, fev. 1995. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1523-1739.1995.09010034.x>.
- PETERSON, M. N. AND S. L. RODRIGUEZ. **Human dimensions of wildlife management**. In N. J. Silvo (Ed.), *The Wildlife Techniques Manual: Management*, 7th Edition (Vol 2, pgs 1-20). Johns Hopkins University Press, Baltimore, MD. 2012.

- PIMENTEL, D. S. **Os “parques de papel” e o papel social dos Parques**. Tese (Doutorado) – Escola Superior de Agricultura. Universidade de São Paulo, 2008.
- PHILLIPS, Adrian. A short history of the international system of protected areas management categories. In Dudley e Stolton (eds) (2008). Defining protected areas: an international conference in Almeria, Spain. Gland, Switzerland: IUCN. 220 pp ISBN: 978-2-8317-1132-4
- PORFIRIO, Luciana. L. *et al.* Monitoring the impact of feral horses on vegetation condition using remotely sensed: a case study in Australia's alpine. **Parks** v 23 p. 227-37. 2017.
- Protected Planet. 2020 . Digital report. Disponível em: <https://livereport.protectedplanet.net/chapter-2>. Acesso em 7 junho de 2020.
- R CORE TEAM. R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Austria, Vienna, 2017.
- REZENDE, C.L. et al. From hotspot to hopespot: an opportunity for the brazilian atlantic forest. **Perspectives in Ecology and Conservation**, [S.L.], v. 16, n. 4, p. 208-214, out. 2018. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pecon.2018.10.002>.
- RIBEIRO MC, et al. A Mata Atlântica Brasileira: Um Hotspot de Biodiversidade em Encolhimento. In: Zachos F., Habel J. (eds) **Hotspots de biodiversidade**. Springer, Berlim, 2011. Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-20992-5_21
- RYLANDS, Anthony B.; BRANDON, Katrina. Brazilian Protected Areas. **Conservation Biology**, [S.L.], v. 19, n. 3, p. 612-618, jun. 2005. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1523-1739.2005.00711.x>.
- SALVIO, G, M. M; GOMES, C, R. Protected Area Systems in South American Countries. **Floresta Ambient.**, Seropédica , v. 25, n. 4, e20171134, 2018 . <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8087.113417>
- SAURA, S. et al. Protected area connectivity: shortfalls in global targets and country-level priorities. **Biological Conservation**, [S.L.], v. 219, p. 53-67, mar. 2018. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biocon.2017.12.020>.
- SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE. **1998 Resolução N° 28 de 27 de março de 1998**. Publica e implanta os Planos de Gestão de 11 (onze) Unidades Conservação sob a administração da Secretaria do Meio Ambiente, dos quais 09 (nove) Planos

de Gestão estão inseridos no PPMA - Projeto de Preservação da Mata Atlântica, objeto de apoio financeiro do Banco KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau).

SELLAR, John M 2014 .**The UN's Lone Ranger combating international wildlife crime whittles**. Publishing Scotland, UK ISBN 978-184995-103-6.

SEVERINO, Antônio J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2005

SILVA, L. P. **Diagnóstico dos desafios enfrentados pelas Unidades de Conservação do Estado de São Paulo na perspectiva de seus gestores**. (Monografia) Escola Superior de Agricultura. Universidade de São Paulo. 2020.

SILVEIRA, F.A.O., et al. Brazil's protected areas under threat. **Science**. 361:459. 2018

SINGH, J. S. "The Biodiversity Crisis: A Multifaceted Review". **Current Science**, vol. 82, no. 6, 2002, pp. 638–647. JSTOR.

TABARELLI, M et al. Desafios e oportunidades para a conservação da biodiversidade na Mata Atlântica brasileira. **Megadiversidade**, v. 1, p 132-138. 2005.

TCHETAN, T. B.; AZIHOU, A.F.; GOUWAKINNOU G.N. Spatio-temporal analysis of illegal activities from ranger-collected data in National Park of Benin **Parks** v. 24, p.35-44.2018.

TERBORGH, John, SCHAIK, Carel Van. **Por que o mundo necessita dos Parques**. In TERBORGH, John et al. (Org.) Tornando os Parques eficientes: Estratégias para a conservação da natureza nos trópicos. UFPR/Fundação O Boticário de Proteção à Natureza. Curitiba, Brasil. 2002.

THONG, BERNAR. **Research in relation to National Parks and nature reserves IUCN Eleventh Technical Meeting**. NEW DELHI, INDIA. V3. 1969.

TONETTO, Leandro Miletto et al. Perspectivas metodológicas na pesquisa sobre o comportamento do consumido. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 34, n. 1, p. 180-195, mar. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932014000100013>.

TRANQUILLI, Sandra et al. Protected Areas in Tropical Africa: assessing threats and conservation activities. **Plos One**, [S.L.], v. 9, n. 12, p. 114154, 3 dez. 2014. Public Library of Science (PLoS). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0114154>.

UNEP-WCMC, IUCN and NGS. **Protected Planet Report 2018**. UNEP-WCMC, IUCN and NGS: Cambridge UK; Gland, Switzerland; and Washington, D.C., USA. 2018. 56 p.

- VALLEJO, L, R. Conflitos Territoriais nos Parques Estaduais do Desengano, da Serra da Tiririca, e da Ilha Grande, RJ. In: **Anais I SAPIS – caderno virtual de turismo**. 2005.
- VASKE, J. J. DECKER, D. J. MANFREDO. M.J. Wildlife and Recreationists: Coexistence Through Management and Research Chapter: **Human Dimensions of Wildlife Management: An Integrated Framework for Coexistence**. Publisher: Washington, D.C.: Island Press. Editors: Richard L. Knight, Kevin Gutzwiller. (1994).
- VERWEIJEN, Judith; MARIJNEN, Esther. The counterinsurgency/conservation nexus: guerrilla livelihoods and the dynamics of conflict and violence in the virunga national park, Democratic Republic of the Congo. **The Journal Of Peasant Studies**, [S.L.], v. 45, n. 2, p. 300-320, 28 jul. 2016. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/03066150.2016.1203307>.
- VICTOR, M. A. M. et al. **Cem anos de devastação: revisitada 30 anos depois**. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, 2005. 68p.
- VILANI, J.P. BARROS, F. C. SILVA, D.M. **Ação de Integrada de fiscalização preventiva: uma experiência no Núcleo Picinguaba do Parque Estadual da Serra do Mar -PESM**. II Workshop de Pesquisas Científicas do Parque Estadual da Serra do Mar –PESM, 2015.
- Votorantim. **Plano Estratégico de gestão do Legado das Águas Reserva Votorantim**. São Paulo, Votorantim. Industrial, Gerência Geral de Sustentabilidade e Conservação Internacional. 2014.
- Walsh, W. F., & Donovan, E. J. Job stress in game conservation officers. **Journal of Police Science and Administration**, 12, 333-338. 1984.
- WARCHOL, Greg; KAPLA, Dale. Policing the wilderness: a descriptive study of wildlife conservation officers in South Africa. **International Journal Of Comparative And Applied Criminal Justice**, [S.L.], v. 36, n. 2, p. 83-101, maio 2012. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/01924036.2012.669911>.
- WEST, Paige; IGOE, James; BROCKINGTON, Dan. Parks and Peoples: the social impact of protected areas. **Annual Review Of Anthropology**, [S.L.], v. 35, n. 1, p. 251-277, out. 2006. Annual Reviews. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.anthro.35.081705.123308>.
- WWF. **Living Planet Report 2020**. Bending the curve of biodiversity loss. Almond, R.E.A., Grooten M. and Petersen, T. (Eds). WWF, Gland, Switzerland.

WWF-World Wide Fund For Nature. **Ranger perceptions Africa**. WWF International 2016.

WWF-World Wide Fund For Nature. **Ranger perceptions Latin America**. WWF International, Colombia 2019.

WWF-World Wide Fund For Nature. **Life on the frontline 2018 A global survey of the working conditions of rangers**. WWF International, Gland, Switzerland 2018.

ZANON, SIBÉLIA **A biodiversidade no Parque das Neblinas**. Sibélia Zanon; [organização Instituto Ecofuturo; coordenação Paula Dourado, Raquel Coutinho; ilustração Paloma de Farias Portela]. – 1 ed. – São Paulo: Ecofuturo, 2018. ISBN 978-85-60833-27-6

ANEXOS**Anexo A – Decreto Nº 60.302, DE 27 DE MARÇO DE 2014****Assembleia legislativa do estado de São Paulo****DECRETO Nº 60.302, DE 27 DE MARÇO DE 2014**

Institui o Sistema de Informação e Gestão de Áreas Protegidas e de Interesse Ambiental do Estado de São Paulo – SIGAP e dá providências correlatas

**GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,
Decreta:**

CAPÍTULO III**Das Unidades de Conservação da Natureza****SEÇÃO VI****Da Fiscalização em Unidade de Conservação**

Artigo 28 - A atividade de fiscalização em unidades de conservação estaduais deve ter como objetivo específico prevenir, coibir e reprimir, dentre outros, os atos, obras ou atividades que:

- I – acarretem a coleta ou destruição de espécimes da flora e fauna ou alterações dos ecossistemas;
- II– impeçam a regeneração natural de áreas degradadas;
- III– levem à perda da biodiversidade;
- IV – não tenham sido autorizadas pela entidade ou órgão gestor da unidade de conservação;
- V – perturbem a ordem nos locais de visitação pública;
- VI – causem a destruição ou dano a materiais, equipamentos e propriedades do Estado;
- VII – estejam em desacordo com o Plano de Manejo.

Artigo 29 - Caberá à Secretaria do Meio Ambiente, à Fundação para a Conservação e a Produção Florestal do Estado de São Paulo e à Polícia Militar do Estado de São Paulo a realização, por meio de Plano de Fiscalização Integrada, das atividades de fiscalização nas unidades de conservação.

§ 1º - O Plano de Fiscalização Integrada, a ser editado mediante resolução do Secretário do Meio Ambiente, deve contemplar:

1. ações de monitoramento e fiscalização no interior e nas zonas de amortecimento e corredores ecológicos das unidades de conservação;
2. procedimentos e conceitos essenciais ao exercício da fiscalização ambiental;
3. metodologia para o planejamento, execução e controle das ações conjuntas dos órgãos e entidades envolvidos;
4. banco de dados de informação;
5. programas de treinamento e capacitação de pessoal;
6. utilização de tecnologia avançada e técnicas de inteligência;

7. intercâmbio de informações, por meio do instrumento jurídico pertinente, com, dentre outros, a Polícia Civil, o Ministério Público, o Poder Judiciário, a União e Municípios;
8. envolvimento da sociedade civil, de entidades ambientalistas e das comunidades do entorno das unidades de conservação;
9. estabelecimento de metas com foco no desmatamento zero, na erradicação do extrativismo ilegal e da caça;
10. indicadores ambientais que mensurem a eficácia e a efetividade das ações implantadas;
11. diagnóstico das unidades de conservação no que se refere às atividades de fiscalização;
12. outros instrumentos ou ações que se mostrem necessários ao cumprimento de suas metas.

§ 2º – O Plano de Fiscalização Integrada deve ser revisto a cada 4 (quatro) anos.

...

Palácio dos Bandeirantes, 27 de março de 2014

GERALDO ALCKMIN

Bruno Covas

Secretário do Meio Ambiente

Edson Aparecido dos Santos

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicado na Casa Civil, aos 27 de março de 2014.

Anexo B – Decreto Nº 6.515, de 22 julho de 2008

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 6.515, DE 22 DE JULHO DE 2008.

Institui, no âmbito dos Ministérios do Meio Ambiente e da Justiça, os Programas de Segurança Ambiental denominados Guarda Ambiental Nacional e Corpo de Guarda-Parques, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea “a”, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 27, incisos XIV e XV, da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, no art. 10 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, e no art. 116 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito dos Ministérios do Meio Ambiente e da Justiça, os Programas de Segurança Ambiental denominados Guarda Ambiental Nacional e Corpo de Guarda-Parques, com o objetivo de desenvolver ações de cooperação federativa na área ambiental.

§ 1º Para a execução dos Programas de que trata o **caput**, a União, por meio dos Ministérios do Meio Ambiente e da Justiça, celebrará convênios com os Estados e o Distrito Federal, inclusive com a previsão de repasse de recursos.

§ 2º Os Programas serão destinados, prioritariamente, para as atividades de prevenção e defesa contra crimes e infrações ambientais, bem como para a preservação do meio ambiente, da fauna e da flora, conforme previsto neste Decreto e no ato formal específico de adesão dos entes federativos interessados.

Art. 2º Os Programas de Segurança Ambiental previstos neste Decreto serão orientados pelos seguintes princípios e diretrizes:

I - cooperação ambiental;

II - solidariedade federativa;

III - planejamento e fiscalização do uso dos recursos ambientais;

IV - proteção de áreas ameaçadas de degradação e de espaços territoriais a serem protegidos e seus componentes;

V - prevenção contra crimes e infrações ambientais;

VI - emprego de técnicas adequadas à preservação ambiental; e

VII - qualificação especial para gestão de conflitos.

Art. 3º As ações do Programa Guarda Ambiental Nacional serão executadas por integrantes das unidades especializadas em policiamento ambiental dos entes federativos conveniados, cuja atuação será dirigida à proteção e ao apoio de atividades desenvolvidas por servidores do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA ou do Instituto Chico Mendes de

Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes, conforme regras específicas a serem estabelecidas nos convênios de que trata o art. 1º.

Parágrafo único. O contingente mobilizável da Guarda Ambiental Nacional será composto por servidores que tenham recebido treinamento especial para atuação conjunta com integrantes das polícias federais e dos órgãos de segurança pública e de preservação do meio ambiente dos Estados e do Distrito Federal.

Art. 4º Caberá conjuntamente aos Ministros de Estado do Meio Ambiente e da Justiça determinar o emprego da Guarda Ambiental Nacional, bem como coordenar seu planejamento, preparo e mobilização, compreendendo, inclusive, a definição da estrutura de comando dos seus integrantes.

§ 1º O ato que determinar o emprego da Guarda Ambiental Nacional conterá:

I - delimitação da área de atuação e limitação do prazo nos quais suas atividades serão desempenhadas;

II - indicação das medidas de proteção ambiental a serem implementadas; e

III - as diretrizes que nortearão o desenvolvimento das operações.

§ 2º O emprego da Guarda Ambiental Nacional será episódico e planejado, segundo as condições estabelecidas neste Decreto e nos respectivos convênios.

§ 3º Antes de cada operação da Guarda Ambiental Nacional, o Ministro de Estado do Meio Ambiente deverá informar os Governadores dos Estados onde serão realizadas as operações.

§ 4º Por autorização do Ministro de Estado da Justiça, a Força Nacional de Segurança Pública poderá oferecer instalações, recursos de inteligência, transporte, logística, treinamento e sua tropa especializada de pronto emprego, de modo a contribuir com as atividades da Guarda Ambiental Nacional.

Art. 5º O Programa Corpo de Guarda-Parques será formado por integrantes do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar, e seus Batalhões Florestais e Ambientais, cuja atuação será dirigida à proteção ambiental das unidades de conservação federais situadas no território do respectivo ente federativo.

§ 1º Caberá ao Corpo de Guarda-Parques:

I - prevenir, fiscalizar e combater incêndios florestais e queimadas no interior das unidades de conservação e em seu entorno imediato;

II - garantir a segurança dos visitantes e funcionários das unidades de conservação;

III - empreender ações de busca e salvamento no interior das unidades de conservação;

IV - promover atividades de interpretação natural, cultural e histórica relacionadas com as unidades de conservação;

V - promover ações de caráter sócio-ambiental voltadas para as comunidades residentes na unidade de conservação e no seu entorno;

VI - prestar apoio operacional e de segurança aos servidores competentes para exercer o poder de polícia ambiental nas unidades de conservação federais; e

VII - zelar pelo patrimônio físico das unidades de conservação.

§ 2º O Corpo de Guarda-Parques disponível em cada unidade de conservação contribuirá para o funcionamento, em parceria com os servidores da área ambiental, de postos florestais de proteção ambiental nessas unidades.

Art. 6º Os servidores mobilizados para atuar de forma integrada nos Programas de Segurança Ambiental mencionados neste Decreto ficarão sob coordenação dos Ministérios do Meio Ambiente e da Justiça enquanto durar sua mobilização, mas continuam a integrar o quadro funcional de seus respectivos órgãos.

Art. 7º O Ministério do Meio Ambiente, consultados os entes federativos que aderirem aos Programas de Segurança Ambiental, elaborará proposta para a provisão de assistência médica e seguro de vida e de acidentes dos servidores mobilizados, quando vitimados em atuação efetiva em operações dos Programas.

Art. 8º Ao Ministério do Meio Ambiente caberá a coordenação geral dos Programas de que trata este Decreto, bem como:

I - realizar consultas a outros órgãos da administração pública federal, quando necessário, sobre aspectos pertinentes às atividades dos Programas de Segurança Ambiental;

II - solicitar apoio da administração dos Estados e do Distrito Federal às atividades dos Programas de Segurança Ambiental, respeitando-se a organização federativa;

III - providenciar a aquisição de bens e equipamentos necessários às atividades dos Programas de Segurança Ambiental e coordenar ações de apoio material e reaparelhamento destinadas aos órgãos ambientais dos Estados e do Distrito Federal;

IV - estabelecer as diretrizes e os critérios de seleção e treinamento dos servidores integrantes dos Programas de Segurança Ambiental;

V - coordenar o planejamento orçamentário geral e realizar a gestão financeira relativos à execução das atividades dos Programas de que trata este Decreto;

VI - estabelecer a interlocução com os Estados e o Distrito Federal, bem assim com seus órgãos ambientais e demais órgãos do Governo Federal, para a disponibilização de recursos humanos, materiais e financeiros necessários ao funcionamento dos Programas de Segurança Ambiental; e

VII - definir, de acordo com a legislação aplicável, os sinais exteriores de identificação e o uniforme dos servidores mobilizados para atuar nas operações dos Programas de Segurança Ambiental.

Art. 9º Os servidores dos Estados e do Distrito Federal mobilizados para atuar nos programas mencionados neste Decreto serão designados pelos seus respectivos Governadores.

Parágrafo único. Caso algum servidor público federal mobilizado venha a responder a inquérito policial ou a processo judicial por sua atuação efetiva em operações dos Programas de Segurança Ambiental, poderá ser ele representado judicialmente pela Advocacia-Geral da União, nos termos do art. 22 da Lei nº 9.028, de 12 de abril de 1995.

Art. 10. As despesas com a execução das atividades dos Programas de Segurança Ambiental e suas respectivas ações correrão à conta das dotações orçamentárias consignadas anualmente nos orçamentos do Ministério do Meio Ambiente e do Ministério da Justiça.

§ 1º Os Ministérios referidos no **caput** realizarão, no âmbito das suas respectivas competências, o planejamento orçamentário relativo à execução das atividades dos Programas de que trata este Decreto, observado o disposto no inciso V do art. 8º.

§ 2º O Ministério do Meio Ambiente fornecerá os recursos materiais complementares necessários para fortalecer a atuação específica na área ambiental dos órgãos que participarem dos Programas estabelecidos neste Decreto.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de julho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Tarso Genro

Carlos Minc

Este texto não substitui o publicado no DOU de 23.7.2008

Anexo C – Roteiro da primeira etapa

Entrevista nº _____ Data: _____ Área: _____
 Município: _____ Gestão: Pública () Privada ()
 Perfil do entrevistado:
 Nome: _____ Idade: _____ Cargo: _____ Tempo no cargo: _____

Fiscalização

- 1 - Existe fiscalização na área?
- 2 - Porque existe (ou não existe) fiscalização na área?
- 3 - Há quanto tempo existe fiscalização na área?
- 4 - Quais são as atividades definidas por fiscalização?
- 5 - Em qual o horário a fiscalização é feita? (Dia ou noite)
- 6 - Como acontece a fiscalização? (A pé nas trilhas, de carro nas estradas, barco ou drone, acampamento).
- 7 - A fiscalização é feita individualmente, por equipe ou em conjunto com a polícia?
- 8 - Quantas pessoas fazem a fiscalização?
- 9 - São homens ou mulheres?
- 10 - Quantos dias na semana ou no mês essas pessoas fazem a fiscalização?
- 11 - Você acha que houve alguma diferença depois que a fiscalização começou?
- 12 - Você acha que esse número de pessoas é o suficiente?
- 13 - Quantas pessoas seria ideal para fazer essa atividade?
- 14 - Você acha a fiscalização importante?

Contratação

- 15 - Como funciona a contratação dessas pessoas? Indicação, concurso, empresa terceirizada, etc...
- 16 - Qual é o cargo definido para essa atividade? (Nome que consta na carteira de trabalho)
- 17 - Quantas horas por dia essas pessoas trabalham?
- 18 - Elas dormem/moram algum período na reserva/parque ou retornam todos os dias para suas casas?
- 19 - Qual é o salário e benefícios que essas pessoas recebem? (Bruto e líquido, alimentação, transporte, convênio, seguro de vida, etc).
- 20 - Existe algum sindicato do qual esses empregos fazem parte? Qual?

Capacitação e equipamento

21 - Essas pessoas precisam ter algum treinamento para serem contratadas? É esse treinamento é obrigatório?

22 - Essas pessoas passam por algum treinamento depois que contratadas? É esse treinamento é obrigatório?

23 - Que tipo de treinamento é esse? (Conteúdo e horas; teórico ou prático)

24 - Essas pessoas recebem algum equipamento para fazer a atividade de fiscalização?

25 - Quais são esses equipamentos?

26 - Você acha que apenas esses equipamentos são necessários?

27 - Quais outros equipamentos você acha necessário e vocês não tem?

Desafios

28 - Quais são os principais desafios para as pessoas que realizam essa atividade?

29 - Você já soube de alguma uma situação que impediu a realização do trabalho? Quais?

30 - Você já soube se alguém da equipe que passou por alguma situação desconfortável na comunidade local devido sua profissão?

31 - Qual é a pior parte na atividade de fiscalização? (Para gestor e fiscal)

32 - Qual é a pior parte ser um fiscalizador/guarda-parque/monitor? (Para fiscal)

Motivações

33 - Qual a melhor parte de ser um fiscalizador/guarda-parque/monitor? (Para fiscal)

Outras informações

34 - Existe algum ponto importante que não foi questionado?

35 - Você tem mais alguma coisa a dizer?

Anexo D - Parecer do Comitê de Ética (ESALQ-USP)

Título da Pesquisa: Dimensões Humanas da conservação na Mata Atlântica: Motivações e barreiras da fiscalização de áreas protegidas (primeiro título da pesquisa).

Pesquisador: Leticia Prado Munhoes

CAAE: 19420719.0.0000.5395

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Número do Parecer: 3.354.633

Anexo E - Roteiro da segunda etapa

Protocolo Nº Data: **Duração da entrevista:** **Área/local de trabalho:** **Município:**

Tipo de gestão: () Pública () Privada

Perfil do entrevistado

Nome: **Idade:** **Escolaridade:**

Cargo: **Tipo de contratação:**

Tempo no cargo: **Valor do último salário:**

Benefícios:

Estado civil: **Filhos:** () sim () não **Quantos:**

Bairro/comunidade que mora:

Tipo de residência: () Sítio () Fazenda () Casa () Outro:

Tempo que reside na região:

Opinião do próprio trabalho

1- Porque você se tornou um fiscal/guarda-parque?

2 - Qual das figuras melhor representa o que você sente pelo seu trabalho?

3 – Descreva um dia de trabalho comum/normal.

4 – Existe alguma coisa que você gosta no trabalho? O que mais gosta?

5 - Existe alguma coisa que você não gosta no trabalho? O que menos gosta?

6 - Quais são os maiores problemas enfrentados por você no trabalho?

7 - Porque você acha que enfrenta esses problemas mencionados acima?

Patrulhamento/fiscalização

8 - Na sua opinião quais são as três principais ameaças que esta UC/área protegida sofre?

9 – Sobre o patrulhamento/fiscalização, para você a importância dela é....

() baixa () média () alta

Porque?

10 - Você acha que houve diferença na área depois que a fiscalização começou?

() baixa () média () alta

11– Com a fiscalização desse último ano você acha que o número de animais silvestres da região...

() diminuiu () não mudou () aumentou

Por quê?

12– Com a fiscalização desse último ano você acha que o número de palmitos cortados na área...

() diminuiu () não mudou () aumentou

Por quê?

13 - Qual o protocolo/procedimento quando você têm/encontra alguma ocorrência?

14 - Você mudaria alguma coisa nesse protocolo?

15 - Você acha que o número de pessoas para esse trabalho é suficiente?

() insuficiente () suficiente () mais que o suficiente

16 - Você acha que o horário de trabalho é adequado?

() sim () não

Se não, então como deveria ser?

17- Você é a favor da Dejem?

() sim () não?

Porquê?

18 - Como você se sente quando descobre e relata informações importantes, mas a PMAmb não pode dar suporte?

() insatisfeito () indiferente () satisfeito

Porquê?

19 - Como você se sente quando finaliza o trabalho e não houve nenhuma ocorrência?

() insatisfeito () indiferente () satisfeito

Porquê?

EQUIPAMENTO

20 - Você acha que os equipamentos que você recebe para trabalhar são suficientes?

() insuficiente () suficiente () mais que o suficiente

Em caso negativo, porque?

21 - Você se sente seguro com os equipamentos que recebe?

() inseguro () indiferente () seguro

22 - Qual equipamento te deixaria mais seguro?

23 - Você já teve que comprar equipamento com seu dinheiro?

() nunca () em alguns casos () na metade das vezes () na maioria das vezes () sempre

Quais?

24 - Você sabe usar todos os equipamentos que recebe?

() nenhum deles () a minoria deles () mais ou menos a metade deles () a maioria deles
() todos eles

CAPACITAÇÃO

25 - A capacitação/treinamento que você recebe para realizar o trabalho é suficiente?

() insuficiente () suficiente () mais que o suficiente

26 - Você se sente seguro com as capacitações/treinamentos que recebe?

() inseguro () indiferente () seguro

27 - Qual capacitação/treinamento te deixaria mais seguro?**PESSOAL****MEDO****28 - Você já encontrou pessoas praticando atividades ilegais em campo?**

() sim () não

29 - Com qual frequência você encontra?

() Nunca () Raramente () Às vezes/ocasionalmente () muitas vezes/frequentemente ()

Sempre

30 - Como se sentiu?

() medo/receio () seguro () indiferente () despreparado () raiva

() outra sensação _____

31 - Você sofreu algum acidente de trabalho no último ano?

() sim () não

Qual?**32 - Você já foi ameaçado diretamente ou indiretamente por alguém por estar fazendo seu trabalho?**

() sim () não

Em caso positivo, como foi?**33 - Alguém da sua família já foi ameaçada porque você realiza o patrulhamento?**

() sim () não

Em caso positivo, como foi?**34 - Ordene os itens abaixo do mais desconfortável para o menos desconfortável quando está trabalhando?**

Encontrar com animais que você considera perigosos ()

Falta de banheiro ()

Encontrar com caçadores/ palmiteiros/grileiros ()

Chuva ()

Ter que andar muito ()

Não ter acesso a internet/ telefone em campo ()

Deixar a família sozinha ()

Alguma outra que não foi mencionada () _____

ASPECTOS GERAIS**35 - Como você avalia com os itens abaixo**

() ruim () regular () bom

*Salário**Relacionamento com colegas**Relacionamento com superiores*

Relacionamento com as comunidades do entorno

Apoio da Policia Militar Ambiental

Apoio da empresa contratante

Apoio do sindicato/conselho de classe

Planejamento do trabalho a ser feito

Retorno sobre o trabalho de sua equipe

Estabilidade no emprego

Penas/punição para quem comete crime ambiental.

Porquê?

Contato com a natureza

Sua conduta de trabalho

Porquê?

Conduta dos colegas de trabalho

☐ ruim ☐ regular ☐ bom

Porquê?

36 - O que você faria se seu amigo tivesse uma conduta inadequada? (vista grossa, receber suborno, não fazer as tarefas, passar informações)

☐ relataria ao superior ☐ não relataria ao superior

RECONHECIMENTO

37 - Você sente que o reconhecimento pelo trabalho que faz é ...

☐baixo ☐médio ☐alto

Por sua equipe de trabalho

Pelo gestor ou responsável

Por sua família

Na comunidade

Pelos pesquisadores

Pelos visitantes

Pela Policia Militar Ambiental

38 - Como você avalia seu trabalho?

☐ mais difícil que a maioria dos outros ☐ nem mais fácil nem mais difícil que a maioria dos outros ☐ mais fácil que a maioria dos outros

Porque?

39 - Gostaria de dizer algo que não foi questionado?

Anexo F - Parecer do Comitê de Ética (ESALQ-USP)

Título da Pesquisa: Dimensões Humanas da conservação na Mata Atlântica: Motivações e barreiras da fiscalização de áreas protegidas (primeiro título da pesquisa).

Pesquisador: Leticia Prado Munhoes

CAAE: 12113319.4.0000.5395

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Número do Parecer: 3.677.513