

ARTIGO

Reinserção de policiais militares deficientes físicos nas atividades administrativas da Corporação

DOI: doi.org/10.5935/2178-4590.20220006

Maj PM Rodrigo Flach Federizzi

Graduado pela Academia de Polícia Militar D. João VI e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

rodrigo.federizzi@gmail.com

Cap PM Paulo Victor Guimarães Ferreira

Graduado pela Academia de Polícia Militar D. João VI e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

pv-ferreira@hotmail.com

Cap PM Robson Alves Guerreiro

Graduado pela Academia de Polícia Militar D. João VI. Pós-Graduado em Políticas e Gestão em Segurança Pública pela Universidade Estácio de Sá. Especialista em Direito Militar pelo Instituto Venturo e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

guerre.iro@hotmail.com



Data de submissão: 05/01/2022

Data de aceite: 07/04/2022



RESUMO

Este artigo trata da reinserção de policiais militares que adquiriram deficiência física, apresentando este impedimento sempre como um tema emergente pela exclusão que ele provoca. Após uma rápida introdução e a definição do marco legal da deficiência no Brasil, que coloca a reinserção do deficiente no mercado de trabalho como um direito fundamental, a pesquisa busca evidenciar esse grupo de policiais militares, notadamente o do Estado do Rio de Janeiro, como um segmento especial e todo seu regulamento específico. Coloca-se como fatores que distinguem este segmento: o processo seletivo que requer aptidão física e mental, o risco envolvido no uso de arma de fogo e na questão da violência que estão relacionados a atividade policial. Demonstra que não há uma norma específica do Estado do Rio de Janeiro relacionada a esta questão, diferentemente dos Estados de Pernambuco e da Bahia. É mostrado, por meio de pesquisa de campo, um pouco da realidade dos policiais militares do Estado do Rio de Janeiro que são portadores de deficiência e a vontade da maioria de retornar ao serviço da Polícia Militar. Por fim, conclui que todo deficiente tem direito ao trabalho reconhecido pelas normas nacionais e internacionais, estas ratificadas pelo Estado brasileiro, e que devido à situação específica, sua reinserção deve ser na própria Polícia Militar e que para este fim deve ser efetuada uma nova legislação estadual, reconhecendo e disciplinando o direito.

Palavras-chave: Polícia Militar; Deficiência física; Direitos Humanos; Reinserção; Valorização.

ABSTRACT:

This paper deals with the reintegration of military police officers who have acquired physical disabilities, always presenting this impediment as an emerging theme due to the exclusion it causes. After a quick introduction and the definition of the legal framework of disability in Brazil, which places the reinsertion of the disabled in the labor market as a fundamental right, the research seeks to highlight this group of military police, notably that of the State of Rio de Janeiro, as a special segment and all its specific regulations. It stands out as factors that distinguish this segment: the selective process that requires physical and mental fitness, the risk involved in the use of firearms and the issue of violence that are related to police activity. It demonstrates that there is no specific rule for the State of Rio de Janeiro related to this issue, unlike the States of Pernambuco and Bahia. It is shown, through field research, a little of the reality of the military police of the State of Rio de Janeiro who are disabled and the willingness of the majority to return to the service of the Military Police. Finally, it concludes that every disabled person has the right to work recognized by national and international standards, which have been ratified by the Brazilian State, and that due to the specific situation, their reintegration must be with the Military Police itself and that, for this purpose, new legislation must be carried out State, recognizing and disciplining the law

Keywords: Military Police; Physical Disability; Human Rights; Reinsertion; Valorization.

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência física permanente sofrem todo tipo de situações discriminatórias quando buscam se integrar no mercado laboral, tanto para conseguir um emprego, em sua promoção profissional, na conciliação de sua vida familiar e pessoal, na adaptação do posto de trabalho, na mobilidade, na consideração de gênero e nos aspectos retributivos. De acordo com IBGE (2012) há no Brasil 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, sendo que 4,3 milhões (2,5% da população) possuem limitações severas.

Por outro lado, as pessoas que trabalham na Segurança Pública: policiais civis, militares e agentes penitenciários possuem uma situação especial em relação ao trabalhador comum, que está relacionada com a sua profissão que lida constantemente com o risco à sua incolumidade física e com a sua qualificação profissional específica o que restringe suas oportunidades no mercado de trabalho.

Importante ressaltar a forma precoce em que policiais militares do Estado do Rio de Janeiro adquirem algum tipo de deficiência em razão de sua atividade profissional, impedindo a progressão na carreira e causando diversos distúrbios

físicos e psicológicos, bem como a perda por parte do ente Estatal de um agente qualificado com vivência e treinamento, sendo uma pessoa importante para serviços e atividades relacionadas à segurança pública, nas quais sua deficiência física não os impede de trabalhar.

Por outro lado, as leis existentes no Brasil não são efetivas na proteção dos direitos fundamentais dos agentes públicos de segurança com deficiência física. Assim, o presente estudo busca identificar a possibilidade da reinserção voluntária de policiais militares do Estado do Rio de Janeiro com deficiências físicas nas atividades administrativas da Corporação.

Para enfrentar este problema foi definido como objetivo: Propor a possibilidade de reinserção voluntária de efetivo com deficiência física permanente na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Dessa forma, a formulação e/ou mudanças de leis que visem melhorar a qualidade de vida de trabalhadores da segurança pública portador de deficiência física permanente é o modo mais efetivo de tratar o direito fundamental deste tipo de trabalhador.

Com este fim, a metodologia é dividida em duas etapas: uma revisão bibliográfica dos temas correlatos e uma pesquisa de campo com o objetivo de analisar o perfil do policial reformado (por acidente) da PMERJ e suas motivações e anseios.

Este trabalho, portanto, conceitua os termos deficiência física e discriminação, em seguida, analisa o marco jurídico brasileiro e do Estado do Rio de Janeiro que dizem respeito à deficiência em geral e específica do policial militar do Estado do Rio de Janeiro, terminando com a contribuição da experiência normativa de soluções aventadas nos Estados da Bahia e Pernambuco.

A justificativa da pesquisa está amparada na necessidade de valorização do profissional da área de segurança pública, levando-se em conta o risco eminente ao qual estão submetidos os policiais militares do Estado do Rio de Janeiro, assim como retribuir, minimamente, os relevantes serviços prestados a sociedade mesmo com o sacrifício da própria integridade física. Buscando-se proporcionar ao policial deficiente físico permanente o resgate da dignidade da pessoa humana através de atividades laborativas, está-se muito além de assegurar um direito, mas valorizar o profissional, trazendo benefícios para o policial reinserido, a família, a Corporação, ao Estado e a toda a sociedade.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 DEFICIÊNCIA FÍSICA

Para poder entender o que significa deficiência e inclusão laboral serão apresentadas as definições mais representativas sobre estes termos.

A Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU reconhece às pessoas com incapacidade, como todas aquelas que tenham uma deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que ao interagir com distintas barreiras impedem sua participação plena e efetiva na sociedade com as mesmas condições que qualquer outra pessoa (BRASIL, 2015).

Para a Organização Mundial da Saúde a deficiência é um termo geral para as deficiências, as limitações da atividade e as restrições na participação.

Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983: np), caracteriza o portador de deficiência como:

Todas as pessoas cujas possibilidades de obter emprego, reintegrar-se ao emprego e conservar um emprego adequado, assim como de progredir no mesmo, estejam consideravelmente reduzidas como consequência de uma diminuição física, sensorial, intelectual ou mental devidamente reconhecida.

Assim, a deficiência é uma condição fluida e cambiante que pode ser degenerativa, dependendo das barreiras do ambiente e as limitações funcionais; esta condição pode chegar a ser reduzida, provida de serviços e apoios centrados na conduta adaptativa, considerando o papel que a pessoa tem na mesma sociedade (SCHALOCK, 1999, p. 15).

Para eliminar ou reduzir a deficiência das pessoas, é necessário fazer ajustes razoáveis, os quais são descritos na Convenção sobre os Direitos das pessoas com Deficiência como modificações ou adaptações que eliminem as cargas desproporcionadas às pessoas com alguma deficiência e desta maneira garantir o gozo de seus direitos humanos, no melhor dos casos, a sociedade deverá proporcionar acesso livre a qualquer pessoa, tenha ou não uma deficiência através do projeto universal dos espaços físicos (BRASIL, 2015).

1.2 MARCO LEGAL DE REFERÊNCIA

Para um ambiente favorável de desenvolvimento profissional dos deficientes físicos é necessário trabalhar em normas que assim o permitam. Desta forma, nosso país foi parte de distintos tratados ou convênios, por meio de distintas organizações, por exemplo, através da ONU foram firmados a Declaração de Viena, a Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; por meio da Organização dos Estados Americanos (OEA) se firmou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as pessoas com deficiência; através da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se firmou o Convênio 111 relativo à discriminação em matéria de emprego e ocupação e o convênio 159 relativo à readaptação profissional de pessoas inválidas.

Na Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2015) são tratados os temas relacionados a dita condição, onde também é tema crucial a inclusão laboral. Este é um pacto internacional aprovado mediante a Assembleia Geral das Nações Unidas, em 13 de dezembro de 2006, teve como objetivo promover, proteger e assegurar o gozo de condições de igualdade para as pessoas com deficiência, além de promover o respeito a sua dignidade.

Em específico para falar de inclusão laboral, a Convenção em seu artigo 27, toca o tema de trabalho e emprego, em primeira instância, obrigando os estados partes que reconheçam o direito das pessoas com deficiência a obter um trabalho digno, adotando medidas como; a) proibir a discriminação por causas de pessoas com deficiência, incluindo o processo de seleção e contratação; b) proteger seus direitos com relação a condições de trabalho justas, saudáveis, seguras e de remuneração igualitária, a proteção contra do assédio laboral e a medidas que sejam necessárias para conduzir o anterior; c) assegurar que os empregados gozem de todos seus direitos laborais e sindicais; d) fornecer as pessoas com deficiência acesso a formação técnica, vocacional e profissional de forma contínua; e) alentar as oportunidades de emprego durante os processos de busca, obtenção, manutenção e regresso ao trabalho; f) promover a criação de auto emprego e cooperativas para pessoas com deficiência que por sua vez empreguem outras pessoas; g) empregar pessoas com deficiência dentro do setor público; h) da mesma forma que no setor privado por meio de incentivos para empregadores além de outros programas; i)

criar ajustes razoáveis dentro dos centros de trabalho; j) promover a aquisição de experiência laboral para as pessoas com incapacidade; e k) reabilitar e recontratar as pessoas que adquiram deficiência dentro de seus empregos anteriores (BRASIL, 2015).

Conforme o art. 3º são princípios gerais da Convenção que dizem respeito ao presente trabalho: a) o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) a não-discriminação; c) a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) a igualdade de oportunidades (BRASIL, 2015).

Além do tema específico de inclusão laboral a Convenção trata temas relacionados como a igualdade, a não discriminação, a sensibilização da população, a acessibilidade, a proteção ante a exploração e qualidade de vida (BRASIL, 2015).

Dentre os objetivos gerais da Convenção, estatuídos em seu art. 4º, parágrafo primeiro, estão:

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:
 - a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
 - b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
 - c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência; [...]
 - e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada; [...] (BRASIL, 2015, np).

Acerca da igualdade, no artigo cinco trata deste tema e da não discriminação, onde se reconhece que todas as pessoas são iguais ante a lei, para seu benefício e proteção, onde serão protegidas de qualquer tipo de discriminação, conforme estatui o art. 5º:

1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.
2. Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.
3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida. [...] (BRASIL, 2015, np).

Também se deve considerar a acessibilidade por meio da eliminação de obstáculos físicos em edifícios públicos e privados, assim como de vias de circulação, transporte e outras instalações, como previsto no artigo nono.

Já sensibilizado o contexto no qual as pessoas trabalharão, deve-se assegurar de que as condições sejam justas e de que os serviços e programas estejam projetados para o acesso de pessoas com deficiência, visando promover a recuperação física, cognitiva e psicológica. Embora a Convenção em sua totalidade busque o bem estar das pessoas com deficiência, existem alguns artigos que falam especificamente sobre este tema, como é o caso do artigo 19 e 26 que enunciam o direito de viverem de forma independente e integrada na comunidade.

De igual maneira o artigo 28 fala de um adequado nível de vida e proteção social, que enuncia o reconhecimento do direito das pessoas com deficiência a viver em condições dignas para eles e suas famílias, incluindo a sustentabilidade de seus alimentos, vestuário e moradia (BRASIL, 2015).

Esta norma enuncia que as pessoas com limitações físicas têm direito a um emprego digno, define a inclusão laboral como a garantia da participação plena dos empregados com alguma deficiência dentro de um trabalho em condições de igualdade, em um contexto aberto onde o restante das pessoas devem facilitar oportunidades aos deficientes, para criar um ambiente propício para seu desenvolvimento físico, emocional e intelectual.

No nível nacional, a Constituição da República Federativa de Brasil em seu artigo 7º, inciso XXXI proíbe qualquer discriminação no que diga respeito ao salário e aos critérios de admissão dos trabalhadores com incapacidade (BRASIL, 1988).

O artigo 23. Inciso II estabelece que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde e assistência

pública e dar proteção e garantia às pessoas com incapacidade (BRASIL, 1988).

O artigo 24. Inciso XIV dispõe que compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre proteção e integração social das pessoas com incapacidade (BRASIL, 1988).

O artigo 37. Inciso VIII prevê a regulação por lei de uma reserva percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e a definição dos critérios de sua admissão (BRASIL, 1988).

O artigo 203 estabelece que a assistência social será prestada aos que dela necessitem, independentemente de sua contribuição à segurança social, e tem por objetivos, entre outros, a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração na vida comunitária (inciso IV) e a garantia de um salário mínimo de benefício mensal às pessoas com deficiência e às pessoas adultas maiores que não possuam meios para prover a sua própria subsistência ou a de sua família (inciso V) (BRASIL, 1988).

As Leis de deficiência Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, trata sobre o apoio às pessoas com Deficiência e sobre sua Integração Social e a Lei 7.583 estabelece em seu artigo 2º que o Governo e suas agências são responsáveis por assegurar às pessoas com deficiência o pleno gozo de seus direitos fundamentais, incluídos os direitos à educação, a saúde, o trabalho, a segurança social, e outros direitos que, segundo a Constituição e as leis, possam assegurar seu bem estar social e econômico (BRASIL, 1989).

Para o propósito indicado neste artigo, os órgãos e entidades da administração, dentro de sua competência e objeto, devem adotar as seguintes medidas em matéria de formação profissional e emprego: o apoio do governo à formação profissional, a orientação profissional e a garantia de acesso aos serviços relativos, incluindo os cursos regulares de formação profissional. O compromisso do Governo com relação à criação e a manutenção de postos de trabalho, entre eles postos a tempo parcial, para as pessoas com deficiência que não têm acesso a postos de trabalho ordinários. A promoção de ações efetivas que facilitem a inclusão laboral das pessoas com deficiência nos setores público e privado. A adoção de uma legislação específica que regule a reserva do mercado de trabalho em favor das pessoas com deficiência nas entidades governamentais e o setor privado, e que regule a organização de oficinas integradas no mercado de trabalho e a situação, neles, das pessoas com

descapacidade (BRASIL, 1989).

O Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7.853 define a Política Nacional para a Integração das pessoas com deficiência. Inclui seções dedicadas a Habilitação e Reabilitação Profissional e a Acesso ao Trabalho.

Em seu artigo 34 estabelece que é objetivo primordial da política de emprego a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, mediante um regime especial de emprego protegido, indicando que, nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento desse objetivo poderá ser feito mediante a contratação das cooperativas sociais que regula a Lei 9.867 de 10 de novembro de 1999 (BRASIL, 1999).

São considerados procedimentos especiais os meios para contratar uma pessoa que, devido a sua deficiência temporal ou permanente, requer de condições especiais, como jornada variável, horários flexíveis, salário proporcional, ambiente de trabalho adequado a sua especificidade entre outros. Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão, as ajudas técnicas e outros elementos que ajudam a compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais das pessoas com deficiência com o fim de superar as barreiras de mobilidade e a comunicação, possibilitando o pleno desenvolvimento de suas capacidades em condições de normalidade.

O Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011 aprova o plano Nacional de Direitos das pessoas com deficiência “Viver sem Limites”, aprovado por Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, persegue entre outros objetivos, conforme a terceira de suas diretrizes, uma maior participação das pessoas com deficiência no mercado laboral, mediante a formação e qualificação. O plano contempla um conjunto de políticas públicas estruturadas em torno a quatro eixos: o acesso à educação, a inclusão social, assistência sanitária e a acessibilidade (BRASIL, 2011).

Na Lei trabalhista, Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, sobre os Planos de Benefícios do Seguro Social e outras disposições tem uma subseção dedicada à Habilitação e Reabilitação Profissional na qual, entre outras disposições, estabelece um sistema de quotas de reserva de postos de trabalho para as

empresas de 100 ou mais trabalhadores. A porcentagem de reserva varia entre 2% e 5% em função do tamanho da empresa (BRASIL, 1991).

No Brasil existe uma Lei de Quotas (Lei 8213/91, art. 93), que obriga às empresas com mais de 100 empregados a reservar postos de trabalho orientados às pessoas com deficiência. Entre 100 e 200 empregados, o requisito é de 2% dos postos de trabalho. Para as empresas que contam com 201 a 500 empregados, o mínimo requerido é de 3%. As empresas que empregam de 501 a 1.000 empregados devem reservar 4% de seus postos para empregados com deficiência e, as que têm acima de 1001, o percentual de 5%. O não cumprimento da norma conduz a multas impostas pelo Ministério de Trabalho (BRASIL, 1991).

A Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990, que estabeleceu o marco legal para os funcionários da União e das fundações públicas locais e federais, formalizando uma reserva de até 20% das vagas ofertadas nos concursos de emprego público para as pessoas com deficiência (BRASIL, 1990).

O Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta da Lei 7.853, mandata em seu artigo 45 ao Serviço Nacional de Capacitação Profissional (PLANFOR) para que conduza programas de capacitação e formação profissional dirigido às pessoas com deficiência (BRASIL, 1999).

O programa PRONATEC (Programa Nacional de Acesso à Ensino Técnica e Emprego) do Governo Federal oferece oportunidades de qualificação profissional à pessoas com deficiência para que possam ter acesso ao trabalho que garante a Lei de Quotas.

A terceira versão do Programa Nacional de Direitos humanos (PNDH-3), Lei 7.037/2009), consolidando a promoção e defesa dos Direitos Humanos no Brasil foi estruturado em seis eixos orientadores (BRASIL, 2009), sendo que seu IV eixo orientador, que diz respeito a promoção dos Direitos dos profissionais do sistema de segurança pública, traz como um de seus objetivos estratégicos: “Promoção dos Direitos Humanos dos profissionais do sistema de segurança pública, assegurando sua formação continuada e compatível com as atividades que exercem” e como ação programática:

- e) Garantir a reabilitação e reintegração ao trabalho dos profissionais do sistema de segurança pública federal, nos casos de deficiência adquirida no exercício da função Responsável: Ministério da Justiça.

Recomendação; Recomenda-se aos estados e Distrito federal a garantia de reabilitação e reintegração ao trabalho dos profissionais do sistema de segurança pública, nos casos de deficiência adquirida no exercício da função.

Recomendação geral:

Recomenda-se aos estados e Distrito Federal respeito ao direito à convivência familiar dos profissionais de segurança pública (BRASIL, 2009, p. 104).

Para atender o objetivo estratégico foi formulado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública o Projeto Qualidade de Vida. Para nortear os Estados que aderirem voluntariamente a suas ações foi instituído um Guia para servir de fonte de referência para os gestores das instituições de segurança pública para a elaboração e aplicação de ações e medidas em sua instituição. Esse Guia possui 28 ações, sendo que a ação n. 10: “Prover acesso à reabilitação e à readaptação de servidores incapacitados para a sua atividade habitual, reintegrando-os a atividade laboral dentro de suas possibilidades” (BRASIL, 2010).

Dessa forma, a inclusão laboral faz referência à igualdade de oportunidades para ter acesso a um trabalho sob os mesmos critérios de seleção que qualquer outra pessoa, além de que dentro do emprego gozem das mesmas oportunidades, tanto no contrato, salário e promoções como, em seu caso, de demissão.

O emprego é uma atividade fundamental que se requer para a sustentação econômica pessoal, familiar e social, além de promover a autonomia e independência das pessoas que contam com alguma deficiência. É um direito humano para as pessoas com idade para trabalhar, ter acesso a um trabalho digno e socialmente útil, tal e como o promove a Convenção dos Direitos das pessoas com Deficiência, e desta maneira tenham a possibilidade de aportar ou sustentar os gastos de uma família.

Além disso, a inclusão laboral é o processo que dá a certo estrato da população acesso a trabalhos dignos e produtivos, que lhes permite desenvolver-se pessoal e profissionalmente. Principalmente, se fala de inclusão laboral quando as pessoas em situação de vulnerabilidade não têm acesso a emprego digno; estes grupos são aqueles núcleos de pessoas que por distintos fatores enfrentam situações de risco e / ou discriminação.

O direito à não discriminação implica não só tratar de evitar a discriminação, mas garantir o exercício dos direitos humanos para todos, no caso das pessoas com deficiência é necessário oferecer não só oportunidades iguais, mas idênticas, que poderiam ser inclusive ajustes maiores, com a finalidade de que todos tenham a mesma oportunidade de aceder a lugares e / ou serviços. A menos de que exista uma razão aceitável ou identificável, nenhuma pessoa pode ser tratada de maneira diferente a outra.

A igualdade de oportunidades é um processo de adequações, ajustes e melhoras, necessárias em todos aqueles entornos onde a pessoa com deficiência possa se desenvolver, inclusive quando se trate de bens ou serviços, com a finalidade de que se desenvolvam plenamente. Estas condições igualitárias, levadas a área laboral, englobam ajustes na contratação, capacitação, programas de orientação, permanência no emprego e monitoramento. A isto, se agrega às ajudas técnicas, que são aqueles dispositivos tecnológicos e materiais que permitem habilitar, reabilitar ou colocar à pessoa em condições iguais, pese a suas limitações, o que daria por resultado um tratamento idêntico, que é aquele que compensa à pessoa frente às outras pessoas.

1.3A ATIVIDADE POLICIAL E O RISCO

Até agora a deficiência foi tratada em âmbito geral, esta seção visa apresentar as características que tornam a categoria policial militar uma categoria especial e que por isso deve ser tratada de forma diferente da categoria geral dos deficientes.

1.3.1 TESTE ADMISSIONAL DE APTIDÃO FÍSICA

Deve-se ter presente que, como exceção, os corpos especiais como os trabalhos de policiais não se podem aceder com esgotamento físico ou psíquico que comporte o impedimento da realização de suas funções, daí que os candidatos a policiais militares são submetidos a provas físicas, psicológicas e médicas, assim como um período de formação teórica e prática.

Para ser admitido na função policial, como parte integrante do concurso de entrada, há um teste de aptidão física (TAF). Sendo que o postulante que não alcance a aprovação nesta etapa estará eliminado do concurso, ou seja, é uma prova eliminatória, visa selecionar os candidatos que possuam vigor, energia e

habilidades físicas compatíveis com o Curso de Formação e para desempenhar as atividades típicas da PMERJ.

Significa dizer que, para exercer a função, o candidato precisa estar preparado não apenas para provas teóricas, mas também nas provas de capacidade físico-motora. Afinal, o policial militar não exerce sua função exclusivamente em um gabinete. Ao contrário, suas atividades, via de regra, implicam esforços corpóreos, como correr, pular e emprego da força, quando necessário. Portanto, o TAF tem como objetivo identificar alguns atributos no candidato, tais como: flexibilidade/equilíbrio; velocidade e coordenação motora; força/potência muscular; capacidade de esforço de baixa intensidade por longo período de tempo (aeróbico); capacidade de esforço de alta intensidade por curto período de tempo (anaeróbico).

Dessa forma, uma das características integrantes da profissão de policial militar é estar apto fisicamente. Não há reserva de vagas para pessoas com deficiência parcial. O mesmo ocorre com bombeiros, agentes penitenciários e demais policiais.

1.3.2 USO DE ARMA DE FOGO E RISCO CONTRA A INCOLUMIDADE FÍSICA

O uso de armas de fogo e a conseguinte possibilidade de ocasionar a morte legalmente de uma pessoa é uma das particularidades que assume o trabalho policial. Neste aspecto ensina Bittner (2003), que a polícia é o único agente da sociedade moderna habilitado legal e socialmente para fazer uso da força. No entanto, os fatores estruturais da violência fizeram com que estes mesmos policiais, além de autores legais, se tornassem vítimas.

A possibilidade de ficar deficiente e principalmente do risco de morrer são elementos centrais nas representações dos policiais sobre sua profissão. A morte como horizonte possível da cotidianidade laboral se constitui como um marco distintivo da representação dos membros das forças de segurança. Desta maneira, para os policiais, o risco de morrer e de se tornar deficiente se apresenta como uma experiência possível, próxima, em algumas ocasiões como iminente.

De acordo com os dados coletados pelo Coronel da PMERJ Fábio da Rocha Bastos Cajueiro, ao longo de sua carreira, do ano de 1994 até o ano de 2018, 3.508 Policiais Militares foram mortos, 15.881 foram feridos, números comparáveis ao de forças militares em guerra. O Coronel narra também não

haver na Corporação um banco de dados único, capaz de nos dizer com exatidão qual o número de Policiais Militares feridos vieram a ter lesões permanentes que levassem a sua incapacidade permanente (CAJUEIRO, 2020).

Para Minayo *et al.* (2011), o "risco" desempenha um papel estruturante das condições laborais, ambientais e relacionais da profissão policial. A linha de investigação sustentada pela Fundação Oswaldo Cruz destaca o crescimento da vitimização fatal e não fatal em policiais do Rio de Janeiro, sendo a Polícia Militar a que apresenta maiores taxas de mortalidade (MINAYO *et al.*, 2007). Além das diferenças no ethos e a dinâmica operacional das diferentes corporações policiais, se manifesta uma compartilhada percepção de viver em risco. Para os agentes, por exemplo, atuar na capital do estado significa expor-se a um risco maior, presente tanto no transporte público, nos dias de folga e no exercício de tarefas profissionais. Desta maneira, a possibilidade da morte ou de tornar-se deficiente como expressão extrema do risco, constitui para os policiais, além de uma experiência vivenciada e possível, fatores que impactam de maneira contundente em sua saúde mental e física.

1.3.3 VIOLÊNCIA

A palavra violência deriva do latim *violentia* que “remete a vis e significa caráter violento ou brávio, força, vigor, potência, emprego de força física”. Significa também quantidade, abundância, essência e força em ação (BONAMIGO, 2008).

A violência é considerada como um fenômeno biopsicossocial cuja complexidade dinâmica emerge da vida em sociedade, sendo que esta noção de violência não faz parte da natureza humana por não ter raízes biológicas. Portanto, sua compreensão leva às análises históricas, sociológica e antropológica, considerando as interfaces das questões sociais, morais, econômicas, psicológicas e institucionais (MINAYO, 1994).

Assim, a violência refere-se a múltiplos significados, e deve ser usada no plural: pois: “[...] não existe violência, mas violências, múltiplas, plurais, em diferentes graus de visibilidade, de abstração e de definição de suas alteridades” (MISSE, 1999, p. 38).

Entre todas as violências e os mecanismos de morte, os homicídios e as armas de fogo são os de maior importância. Os homicídios são considerados um

indicador da incapacidade da sociedade para construir e exercer modos não letais de resolução de conflitos. Eles constituem a “forma suprema de violência, no sentido de que privam à vítima da totalidade de seus direitos e em forma definitiva” (FRANCO, 1999); e sua ocorrência tem graves consequências tanto para os sujeitos envolvidos como para a sociedade.

As armas de fogo se encontram fortemente associadas com os homicídios e com o resto das intencionalidades por ser amplamente utilizadas e pela alta letalidade que provocam. Os conflitos interpessoais ou entre grupos sociais nos quais as armas de fogo estão presentes terminam em muitos casos em mortes por homicídio (FRANCO, 1999).

Segundo Costa (2011), o aumento dos conflitos intersubjetivos violentos corresponde a uma das grandes tendências observadas no contexto contemporâneo de aumento da criminalidade no Brasil.

Além disso, o surgimento de grupos jovens nos centros urbanos é produto de um processo combinado de exclusão social, segregação espacial, violência institucional e baixa legitimidade do poder público. Em áreas marginalizadas, anos de atuação estatal ineficiente minaram a legitimidade do poder público e, conseqüentemente, fomentaram práticas de resolução violenta de conflitos (ZILLI; BEATO, 2015). Como resultado, as periferias brasileiras:

[...] vieram o surgimento de grupos cujas atividades principais têm como fim o benefício – financeiro, simbólico ou político– de seus membros, prejudicando frequentemente a suas comunidades [...] derivando seu poder com frequência da disposição de utilizar a violência, das ameaças constantes e das armas de fogo que possuem (ZILLI; BEATO, 2015, p. 76).

Para Michel Misse não é possível dissociar o crescimento da criminalidade violenta no Brasil, a partir da década de 1980, da extensão dos mercados ilegais urbanos existentes no país. Ainda que não se possa precisar sua participação percentual nos homicídios registrados, o autor sustenta que o crime organizado – “organizações, redes ou grupos que incorporam a violência como recurso regular de suas ações” (MISSE, 2006, p. 15) é pelo menos parcialmente responsável do aumento da letalidade violenta em cidades como Rio de Janeiro. Ao expor a história do surgimento e expansão dos “comandos” nas favelas cariocas, Misse associa as disputas frequentes entre facções rivais a nível desconhecidos de violência registrados nos anos 90, que provocou uma carreira armamentista por parte desses grupos.

No Brasil, o número de mortes com armas de fogo vinha aumentando ano após ano, conforme o indicado pelo Mapa da violência 2015, entre 1980 e 2012 a população brasileira cresceu ao redor de 60%, enquanto que o aumento no número de mortes por arma de fogo foi da ordem de 387% (WASELFSZ, 2015).

1.4 LEGISLAÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O Estado do Rio de Janeiro não é indiferente à situação de trabalho do policial militar. Este policial não está totalmente desamparado, contudo, a legislação não abarca a situação dentro do entendimento atual do que é deficiência e como deva ser tratada.

1.4.1 ESTATUTO DOS POLICIAIS MILITARES DO RIO DE JANEIRO

A Lei Estadual N° 443, de 1º de julho de 1981, vislumbrou a hipótese do policial que se torna inválido em decorrência de sua função (ferimento recebido na manutenção da ordem pública ou enfermidade contraída nessa situação, ou que nela tenha sua causa eficiente), ser reformado com a remuneração calculada com base no soldo do grau hierárquico superior imediato ao que possuía na ativa.

Ressalta-se que esta legislação refere-se a termos que estão em desuso e são considerados ofensivos, por exemplo: inválido. Assim, existindo a relação de causa e efeito entre o “acidente” e a deficiência suportada pelo policial, o mesmo fará jus ao benefício. O parágrafo terceiro do mesmo artigo ainda prevê que a remuneração poderá ser acrescida através de novas leis.

A Lei Estadual N° 443, de 1º de julho de 1981 preceitua:

Art. 104 - A incapacidade definitiva pode sobrevir em consequência de:
I - ferimento recebido na manutenção da ordem pública ou enfermidade contraída nessa situação, ou que nela tenha sua causa eficiente [...];
Art. 106 - O policial-militar da ativa, julgado incapaz definitivamente por um dos motivos constantes do inciso I do art. 104, será reformado com a remuneração calculada com base no soldo correspondente ao grau hierárquico imediato ao que possuir na ativa (RIO DE JANEIRO, 1981, np)

Conforme preceitua o referido Estatuto encontram-se os policiais militares em duas situações quando classificados para fins de legislação, sendo elas: na ativa ou na inatividade. No tocante a segunda, o que grifa-se, referem-se aos profissionais reformados.

Art. 3º - Os integrantes da Polícia Militar, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria de servidores do Estado e são denominados policiais-militares.

§ 1º - Os policiais-militares encontram-se em uma das seguintes situações:

1. na ativa:

2. na inatividade:

a) na reserva remunerada, quando pertencem à reserva da Corporação e percebem remuneração do Estado, porém sujeitos, ainda, à prestação de serviço na ativa, mediante convocação;

b) reformados, quando, tendo passado por uma das situações anteriores, estão dispensados, definitivamente, da prestação de serviço na ativa, mas continuam a perceber remuneração do Estado (RIO DE JANEIRO, 1981, np).

De igual maneira, observamos questões remuneratórias presentes na citada Lei Estadual, em especial no seu artigo 51, inciso II, especificando os profissionais quando na inatividade e suas composições pecuniárias.

Art. 51 - A remuneração dos policiais-militares, devida com bases estabelecidas em legislação própria, compreende:

II - na inatividade:

1 - proventos, constituídos de soldo ou quotas de soldo e gratificações incorporáveis; e

2 - indenizações na inatividade.

Parágrafo único - O policial-militar fará jus, ainda, a outros direitos pecuniários em casos especiais (RIO DE JANEIRO, 1981, np).

Nota-se que o parágrafo único deste artigo possibilita ao policial militar reformado fazer jus a outros direitos, inclusive pecuniários, em casos especiais. Portanto, a revisão de normativas pertinentes possibilitaria benefícios no caso especial dos deficientes físicos provenientes de ato de serviço.

Art. 56 - Os proventos da inatividade serão revistos sempre que, por motivo de alteração do poder aquisitivo da moeda, se modificarem os vencimentos dos policiais-militares em serviço ativo.

Parágrafo único - Ressalvados os casos previstos em lei, os proventos da inatividade não poderão exceder à remuneração percebida pelo policial-militar da ativa no posto ou na graduação correspondente aos dos seus proventos (RIO DE JANEIRO, 1981, np).

Com base no art. 56, parágrafo único, estabelece exceções que permitiriam o reformado ter proventos superiores ao do mesmo posto ou graduação da ativa, mediante as ressalvas legais.

1.4.2 LEI Nº 6764 DE 02 DE MAIO DE 2014 (AUXÍLIO INVALIDEZ)

Com a vigência da Lei nº 6764, em 02 de Maio de 2014, o Policial Militar do Estado do Rio de Janeiro reformado por incapacidade definitiva e considerado inválido, em razão de paraplegia ou tetraplegia, bem como da amputação de membro(s) superior(es) e/ou inferior(es), decorrente de acidente de serviço, passou a fazer jus a um auxílio-invalidéz, a ser pago, mensalmente, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Segundo o Coronel Fábio da Rocha Bastos Cajueiro, presidente da Comissão da Análise da Vitimização Policial e à frente do Projeto Heróis do Rio: "A lei é mal feita [...]. Se você for ferido em combate e perder um dos membros, ou se tornar cadeirante, recebe o auxílio. Mas se ficar com um buraco na cabeça, tiver convulsões, precisar substituir parte da calota craniana com próteses caríssimas, não recebe". A lei n. 6.764 garante o auxílio por invalidez em casos de paraplegia, tetraplegia ou amputações, mas não para outros tipos de ferimento (CAJUEIRO, 2020).

Redação do art. 1º da Lei nº 6764 de 02 de MAIO de 2014, in verbis:

Art. 1º O policial, civil e militar, o bombeiro militar e o inspetor de segurança e administração penitenciária que foi ou que venha a ser aposentado ou reformado por incapacidade definitiva e considerado inválido, em razão de paraplegia ou tetraplegia, bem como da amputação de membro(s) superior (es) e/ou inferior (es), decorrente de acidente de serviço, impossibilitado total e permanentemente para qualquer atividade laboral, não podendo prover os meios de sua subsistência, fará jus a auxílio-invalidéz, a ser pago, mensalmente, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) (RIO DE JANEIRO, 2014, np).

A legislação condiciona ainda o Policial Militar estar impossibilitado total e permanentemente para qualquer atividade laboral, não podendo prover os meios de sua subsistência para ter direito ao auxílio. Ocorre que segundo estimativas do Coronel Cajueiro, a maioria dos feridos na PM é de pessoas que teriam ainda por volta de 20 anos de serviço pela frente. Elas não poderiam ser empregadas na atividade fim da Corporação, uma vez que suas condições físicas não lhes permitiriam, mas nas funções administrativas e técnicas que dão suporte ao policiamento ostensivo, em tarefas que vão desde as burocráticas até a operação de comunicações, com as necessárias adaptações, ainda poderiam contribuir (CAJUEIRO, 2018).

1.4.3 LEI Nº 5271, DE 25 DE JUNHO DE 2008 (LEI DO TEMPO CERTO)

Atualmente no Estado do Rio de Janeiro o Policial Militar da reserva remunerada e, excepcionalmente o reformado, pode de acordo com a Lei nº 5271, de 25 de junho de 2008, se candidatar de forma voluntária (art. 8º), para um processo seletivo simplificado (art.8º, Parágrafo único) para a sua contratação por um período de 01 (um) ano, podendo ser renovado por dois períodos iguais (art. 9º) para prestação de serviço por tempo certo, nas atividades meio da Corporação (art. 3º) de forma remunerada (Art. 82-A da Lei nº 279, de 26 de novembro de 1979) (RIO DE JANEIRO, 2008).

O parágrafo segundo do art. 2º da mesma Lei condiciona os inscritos a terem condições físicas e psicológicas, o que afasta a possibilidade de Policiais Militares deficientes físicos se candidatarem às vagas oferecidas, não tendo assim a chance de saírem do espaço de subalternidade e de reclusão doméstica e demonstrarem o valor produtivo que ainda possuem (RIO DE JANEIRO, 2008).

1.4.4 PORTARIA PMERJ Nº 0346 (INSPEÇÕES DE SAÚDE NA PMERJ)

A normativa interna referenciada, publicada no Boletim Interno da PMERJ pelo então Comandante Geral da Corporação, em 12 de maio de 2010, aprovou as Instruções Reguladoras das Inspeções de Saúde e das Juntas de Inspeção de Saúde no âmbito da PMERJ.

Esta importante regulamentação objetivou a atualização das legislações, conceitos e terminologias quanto às questões sanitárias na Polícia Militar do Rio de Janeiro, de forma a hierarquizar o sistema médico-pericial, procedimentos, atribuições, controle e abrangência em todo o Estado do Rio de Janeiro (RIO DE JANEIRO, 2010).

Como principais alterações, visando o estabelecimento de conexões com o objetivo da pesquisa são citadas as principais categorizações quanto ao condicionamento físico e a saúde do policial militar para o serviço (RIO DE JANEIRO, 2010). O artigo 1º, da Portaria em referência conceitua:

Alienação Mental

Distúrbio mental ou neuromental grave, agudo ou crônico, causando completa ou considerável alteração do psiquismo, abolindo a capacidade de entendimento e a autodeterminação do inspecionado.

Apto

Manifestação técnica que estabelece a capacidade plena do inspecionado para fins de admissão/inclusão, passagem à inatividade, demissão, licenciamento a pedido, ingresso e formatura em curso, promoção, reintegração, reversão ou outra finalidade especificada pela inspeção de saúde. Não significa ausência de enfermidades.

Apto para o Serviço Policial Militar – Categoria A

Manifestação técnica que define a plena aptidão do inspecionado para todos os serviços de natureza policial-militar.

Apto para o Serviço Policial Militar – Categoria B

Manifestação técnica que estabelece a aptidão do inspecionado para serviços de natureza policial ou para atividades inerentes ao cargo ou função (atividades meio), com restrições para algumas atividades, claramente definidas pela Ficha de Inspeção de Saúde (FIS), podendo portar arma de fogo.

Apto para atividades meio – Categoria C

Manifestação técnica que estabelece a aptidão do inspecionado para atividades inerentes ao cargo ou função (atividades meio), com restrição para portar arma de fogo, claramente definida pela Ficha de Inspeção de Saúde (FIS).

Incapacidade Definitiva

Condição física e/ou mental do inspecionado que, depois de esgotados os recursos de tratamento, impossibilite-o definitivamente de exercer qualquer serviço de natureza policial militar ou atividade inerente ao cargo ou função, inclusive as de atividade meio.

Incapacidade Temporária

Condição física e/ou mental do inspecionado que se encontre temporariamente impossibilitado de exercer qualquer serviço de natureza policial militar ou atividade inerente ao cargo ou função, inclusive as de atividade meio (RIO DE JANEIRO, 2010, np, grifo nosso).

Nota-se que o item 14 da normatização interna conceitua o termo “Incapaz Definitivamente” para as atividades de natureza policial militar, bem como incluindo as atividades meio (administrativas), chancelando o profissional que adquiriu deficiência física em razão de ato de serviço como “inválido”. Não permitindo possibilidades de reinserção deste policial em programas específicos de valorização e resgate de autoestima, de forma compensatória pelo Estado, e, buscando adequação à dignidade da pessoa humana (RIO DE JANEIRO, 2010).

A Portaria PMERJ nº 0346 traz uma situação peculiar, relacionada a Policiais Militares que desenvolveram após sua entrada na Corporação enfermidades físicas e mentais não incapacitantes e que só podem trabalhar na atividade meio (administração), em algumas tarefas claramente definidas pela Ficha de Inspeção de Saúde (FIS), sendo denominados Aptos para o Serviço Policial Militar – Categoria B (pode portar arma de fogo) e C (com restrição a

arma de fogo). Situação esta que não abarca os Policiais Militares deficientes físicos, uma vez que de acordo com a mesma Portaria, via de regra são considerados incapazes definitivamente para o serviço, o que por um lado assegura aos amputados, paraplégicos e tetraplégicos o direito a um auxílio invalidez no valor de R\$3.000,00, e aos demais lesionados permanentemente o direito à aposentadoria correspondente a um posto ou graduação acima da que possuía na data do ferimento, por outro obriga o Policial Militar deficiente e ainda com possibilidades motoras, auditivas e visuais, a nunca mais em sua vida poder exercer qualquer tipo de atividade laborativa remunerada para as quais estaria apto mesmo com as suas limitações (RIO DE JANEIRO, 2010).

1.5 LEGISLAÇÕES COMPARADAS

A questão da reinserção do policial militar no mercado de trabalho, mormente na própria Polícia Militar não é uma questão somente do Estado do Rio de Janeiro, mas abarca todos os Estados federados, inclusive o Distrito Federal. Alguns estados, como Pernambuco e Bahia já tem alguma legislação que trata do assunto.

1.5.1 LEGISLAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

O Estado de Pernambuco por meio da lei estadual nº 15.093, de 19 de setembro de 2013, regulamentada pelo Decreto nº 40.193, de 11 de dezembro de 2013, permitiu que Policiais Civis em situação de deficiência e incapacidade definitiva para o exercício da atividade fim, pudessem permanecer de forma voluntária na Corporação, realizando serviços nas atividades administrativas.

A lei diz em seu art. 82:

Art. 82[...]

§ 1º A promoção de que trata este artigo não será considerada para efeito de alternância dos critérios de promoção. (NR)

§ 2º Mediante requerimento, é facultada ao Policial Civil do Estado que incorra em situação de incapacidade definitiva para o exercício da atividade fim, decorrente de deficiência, a permanência no serviço em atividade administrativa, hipótese em que será readaptado em função compatível com a sua capacidade física e intelectual, desde que seja julgado apto por Junta Médica do Estado para o exercício da nova função, atendida a conveniência do serviço, na forma estabelecida em Decreto. (AC)

§ 3º O Policial Civil do Estado que optar pela readaptação não fará jus à promoção prevista no caput (AC) (PERNAMBUCO, 2013, np).

Este Estado é o que melhor desenvolveu, até a presente data, a reinserção do policial deficiente ao quadro da Polícia.

1.5.2 LEGISLAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA

A readaptação do policial militar baiano vítima de acidente que cause deficiência é regulada pela Lei nº 7.990, de 2001, art. 212, garantindo a eles, á juízo de junta médica, optarem pela permanência no serviço ativo para exercerem atividades administrativas.

Art. 212 - Aos policiais militares que se incapacitem para o serviço policial militar e que, á juízo de junta médica oficial, reúnam condições de serem readaptados para o exercício de atividades administrativas, fica assegurada a faculdade de optarem pela permanência no serviço ativo e, nesta condição, prosseguirem na carreira (BAHIA, 2001, np).

Verifica-se que alguns estados brasileiros já estão normatizando a situação especial do deficiente físico policial, contudo, esta situação ainda não ocorreu no Estado do Rio de Janeiro.

2 ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

Para a classificação da pesquisa, o presente estudo com relação aos fins, pode ser classificado, num primeiro momento, como exploratória e num segundo momento, como descritivo. Exploratório porque passou pela etapa de escolha do tópico de investigação, de delimitação do problema, de definição do objeto e dos objetivos, de construção do marco teórico conceitual e dos instrumentos de coleta de dados. Descritivo porque expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno, do mesmo modo que estabelece correlações entre as variáveis em estudo.

Com intuito de conhecer as características dos policiais militares do Estado do Rio de Janeiro que possuem deficiências foi efetuada uma pesquisa descritiva. Durante a pesquisa na PMERJ, por meio da Diretoria de Assistência Social (DAS), Diretoria de Inativos e pensionistas (DIP), do Centro de Assuntos Estratégicos (CAES) e também junto a PM1 (que trata dos recursos humanos da Corporação) não se chegou a um número exato de Policiais Militares deficientes físicos atualmente existentes na Instituição.

Sendo assim, por meio do Coronel da PMERJ Cajueiro, presidente da Associação beneficente heróis do Rio de Janeiro, que tem por finalidade

promover, dirigir, incentivar e colaborar com as iniciativas e eventos de caráter cívico, cultural, científico, assistencial, social, esportivo, recreativo e ambiental, dedicados aos oficiais, praças, servidores civis, órfãos de policiais militares, e pensionistas, da PMERJ e respectivos dependentes, bem como despertar o amor a Polícia Militar, as tradições da Corporação, contribuindo para criar e manter junto à sociedade, uma consciência sobre a importância do Policial Militar, foi possível a pesquisa junto a vinte e nove policiais militares que apresentavam algum tipo de deficiência em virtude de um ato de serviço.

Quadro 1 – Perfil dos policiais militares do Estado do Rio de Janeiro e do ano de acidente

Nascimento	Idade atual	Idade no Acidente	Escolaridade	Estado Civil	Ano Ingresso	Tempo Serviço	Ano do Acidente	Posto/Graduação na Atividade
1991	29	24	ENSINO MÉDIO	SOLTEIRO	2014	1	2015	SD PM
1980	40	35	ENSINO MÉDIO	CASADO	2002	13	2015	3º SGT
1980	40	34	SUP. INCOMPLETO	CASADO	2008	6	2014	CB PM
1973	47	30	ENSINO MÉDIO	DIVORCIADO	1995	8	2003	3º SGT
1982	38	34	ENSINO MÉDIO	CASADO	2012	4	2016	CB PM
1977	43	39	ENSINO MÉDIO	CASADO	2010	6	2016	SD PM
1981	39	34	ENSINO MÉDIO	CASADO	2008	7	2015	CB PM
1978	42	33	ESPECIALIZ	CASADO	2002	9	2011	1º SGT
1962	58	33	ENSINO MÉDIO	DIVORCIADO	1985	10	1995	SD PM
1971	49	27	ESPECIALIZ	CASADO	1993	5	1998	1º TEM
1978	42	33	ESPECIALIZ	CASADO	2002	9	2011	1º SGT
1987	33	31	ENSINO MÉDIO	CASADO	2011	7	2018	CB PM
1987	33	26	SUP. COMPLETO	CASADO	2009	4	2013	SD PM
1974	46	35	SUP. INCOMPLETO	CASADO	2001	8	2009	CB PM
1979	41	36	SUP. COMPLETO	CASADO	2002	13	2015	3º SGT
1980	40	31	SUP. COMPLETO	CASADO	2002	9	2011	3º SGT
1987	33	31	ENSINO MÉDIO	CASADO	2011	7	2018	CB PM
1965	55	25	SUP. INCOMPLETO	CASADO	1987	3	1990	SD PM
1970	50	34	SUP. COMPLETO	SOLTEIRO	2001	3	2004	SD PM
1974	46	33	ENSINO MÉDIO	CASADO	2000	7	2007	SD PM
1980	40	31	ENSINO MÉDIO	CASADO	2007	4	2011	SD PM
1978	42	31	SUP. INCOMPLETO	SOLTEIRO	2006	3	2009	SD PM
1969	51	46	ENSINO MÉDIO	CASADO	1992	23	2015	STEN
1980	40	37	SUP. INCOMPLETO	CASADO	2008	9	2017	CB PM
1982	38	37	ENSINO MÉDIO	SOLTEIRO	2013	6	2019	CB PM
1975	45	40	SUP. INCOMPLETO	CASADO	1998	17	2015	2º SGT
1979	41	32	ENSINO MÉDIO	CASADO	2010	1	2011	SD PM
1985	35	33	SUP. COMPLETO	U. ESTÁVEL	2013	5	2018	CB PM
1980	40	38	ENSINO MÉDIO	CASADO	2011	7	2018	CB PM

Fonte: Elaborado pelos autores.

No quadro 1 são apresentados o perfil destes policiais. A coleta de dados foi realizada através de um questionário onde os integrantes da referida Associação foram instados a responder. Todos os integrantes da pesquisa são

do sexo masculino.

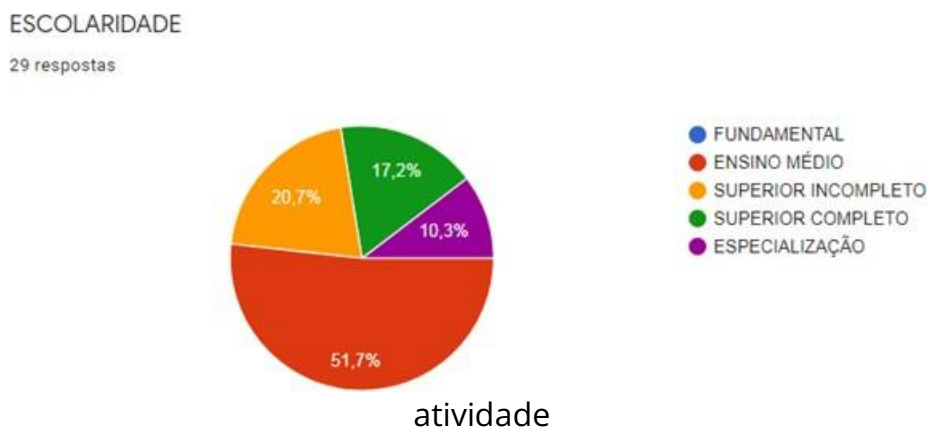
Pelo quadro, nota-se que a grande maioria dos policiais portadores de deficiência se lesionou quando ocupava a graduação de soldado, cabo e sargento, com a média de apenas 07 anos de tempo de serviço pela Corporação e de 33 anos de idade.

Gráfico 1 – Posto/Graduação dos policiais militares acidentados quando em atividade



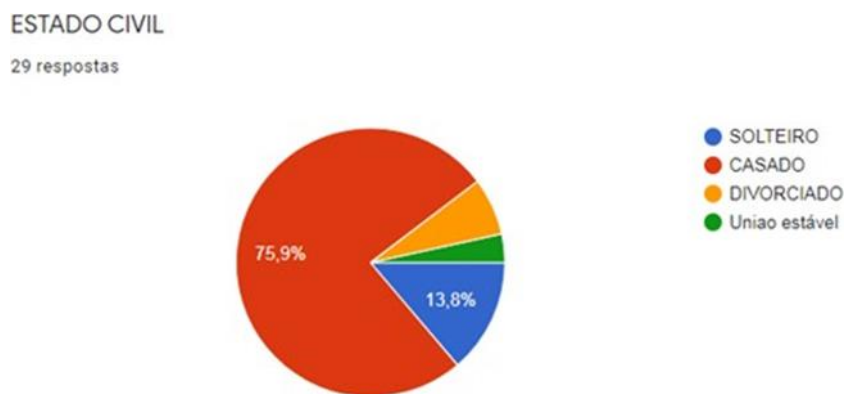
Com formação escolar, basicamente de ensino médio e superior incompleto, o que demonstra uma formação acadêmica voltada quase que exclusivamente para o exercício de atividades inerentes a prestação de serviço pela Polícia Militar.

Gráfico 2 – Nível de escolaridade dos policiais militares acidentados quando em atividade



E de pessoas com o estado civil de casados, o que aumenta as demandas e necessidades dos portadores de deficiência em relação ao provimento de recursos financeiros e subsistência familiar.

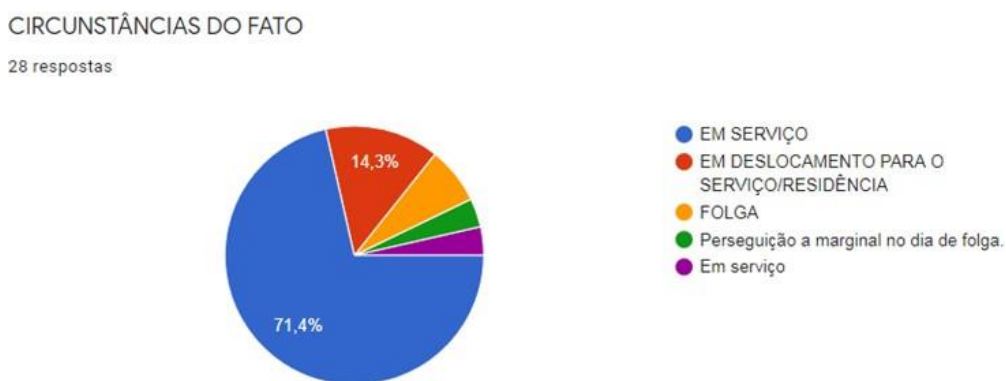
Gráfico 3 – Estado civil dos policiais militares acidentados quando em atividade.



Fonte: Elaboração própria.

Quanto às circunstâncias da vitimização, a grande maioria mencionou tê-la adquirida em razão da função de policial: quatro foram em deslocamento do serviço a residência, um em perseguição a um criminoso em dia de folga, vinte e um em serviço e dois em dia de folga e um não respondeu.

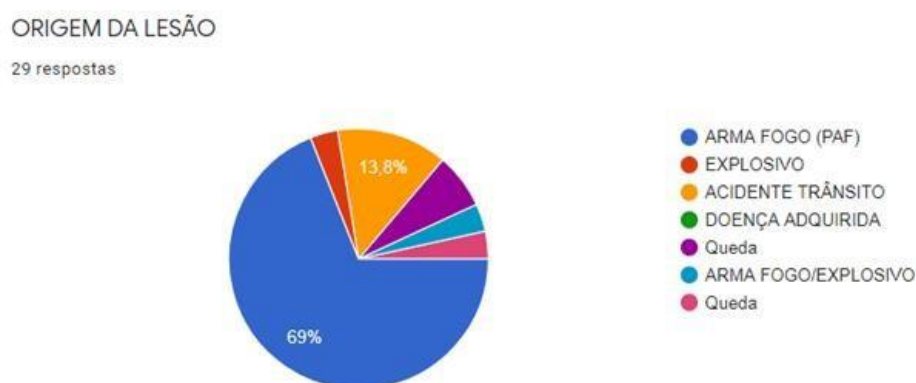
Gráfico 4 – Atividade desenvolvida pelo policial militar quando houve o acidente que causou sua deficiência



Fonte: Elaboração própria.

Com relação à origem da lesão, vinte e duas ocorrências foram devido a arma de fogo/explosivo, quatro acidentes de trânsito e três oriundos de quedas.

Gráfico 5 – Origem da lesão que causou a deficiência do policial militar



Fonte: elaboração própria.

No que diz respeito ao tipo de deficiência, são oito amputações de membros inferiores ou superiores; oito paraplegia ou tetraplegia; uma hemiplegia; uma ambiplegia; sete com paralisia parcial de algum membro ou órgão; duas cegueiras (uma unilateral, outra legal); uma isquemia e por fim, uma colocação de haste intraóssea com encurtamento de 3 cm do membro.

No que tange ao motivo de volta ao trabalho, em pergunta onde o pesquisado poderia escolher mais de uma resposta e/ou acrescentar outra opção, dos vinte e nove participantes, apenas seis declinaram da opção de voltar a trabalhar.

Gráfico 6 – Interesse do policial militar deficiente em retornar à atividade laboral na PMERJ



Fonte: elaboração própria

Sendo que um deles disse que não quer agora porque já faz 30 anos de deficiência, mas que teria gostado. Dos vinte e três restantes, dezesseis mencionaram como um dos motivos a voltar a trabalhar, a parte financeira; dezesseis pesquisados citaram a autoestima, quinze justificaram pelo sentimento de colaboração com a PMERJ e sociedade; sete escolheram preencher o tempo ocioso como opção; Um respondeu que necessita de uma prótese especial para voltar a trabalhar; e finalmente, outro disse que “Tudo que mais quero é voltar a ser quem eu era”.

Gráfico 7 – Motivos declarados dos policiais militares deficientes para voltar à atividade laboral na PMERJ



Fonte: elaboração própria

Com relação às respostas sobre quais ações teriam maior impacto e relevância para atendimento das demandas dos policiais militares deficientes físicos provenientes de ato de serviço na corporação? Doze responderam que a “criação de um auxílio-saúde”; vinte e três optaram por “alteração na legislação para ter acesso a progressão na carreira”; e treze optaram por “nos casos de acidentes com perda de autonomia, garantir o cuidado do policial militar através de auxílio a um familiar ou serviço de *homecare*”.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O resultado da pesquisa mostrou que a maioria dos acidentes que vitimaram os policiais militares, tornando-os deficientes se deu em serviço ou em virtude dele. E grande parte destes acidentes ocorreu por projétil de arma de fogo (PAF) e explosivos. Como falado anteriormente, a profissão do policial militar do Estado do Rio de Janeiro está relacionada com o risco de ser vítima da própria violência a qual busca proteger a sociedade.

A pesquisa assinalou que o profissional também é vitimado quando está

de “folga”, uma vez que o simples fato de ser reconhecido como policial enseja uma ação violenta de marginais da lei. Verificou-se também, que a maioria dos policiais portadores de deficiência é de soldados, cabos e sargentos, que teriam ainda em média mais de 23 anos para contribuírem para a Instituição e para a sociedade.

Observa-se que pouco mais de treze por cento são solteiros. A maioria esmagadora é casada e em menor número há a união estável e os divorciados, o que demonstra a necessidade do Policial Militar deficiente físico ter a provisão de recursos que permitam uma vida digna, para si e sua família, uma vez que além das limitações físicas, as lesões trazem também inúmeros gastos financeiros tais como: cirurgias, próteses, cadeiras de rodas, consultas médicas, medicamentos e etc.

No que diz respeito ao tema desta pesquisa, 79,3% demonstraram interesse em retornar ao trabalho. E o número só não foi maior porque há pessoas com muito tempo de deficiência, ou que precisam de próteses especiais ou que a deficiência a impedem de trabalhar.

Chama a atenção os motivos escolhidos para a justificação da volta ao trabalho. Como era de se esperar, o principal motivo é o financeiro. São pessoas em grande parte casadas, com esposa e filhos e necessidades especiais pela sua condição.

Contudo, em seguida, optaram por: melhorar a autoestima e sentimento de colaboração com a PMERJ. Nesta escolha verifica-se que o profissional que é afastado do serviço pela “invalidez”, termo impróprio, se sente muito mal com a sua situação. De trabalhador que necessita de aptidão física para o seu obrar passa a ser um não trabalhador que é visto como inválido pela maioria das pessoas e sem o amparo que acha de seu direito vindo do Estado do Rio de Janeiro e de sua própria Corporação. E aí chama a atenção a terceira opção, que está empatada com a segunda, que é o sentimento de colaboração com a PMERJ, ou seja, mesmo sendo colocado de lado, este profissional sente que faz parte do corpo policial e tem vontade de alguma forma ainda contribuir com a Instituição.

4 CONCLUSÃO

A Constituição brasileira e os Tratados Internacionais ratificados reconhecem o direito à igualdade perante a lei, estabelecem o dever dos poderes públicos de assegurar a proteção social, econômica e jurídica e o dever de promover as condições para que a liberdade e a igualdade do indivíduo e dos grupos em que se integram sejam reais e efetivas; buscando remover os obstáculos que impeçam ou dificultem sua plenitude, facilitando a participação de todos os cidadãos na vida política, econômica, cultural e social.

Em nosso sistema jurídico as normas Internacionais têm um peso de grande importância. Este aspecto nos leva a adequar as leis, ao ser de aplicação direta e imediata a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, assim como outras normas que têm relação com os direitos das pessoas com deficiência.

Verificamos que todo candidato a carreira policial militar deve comprovar através de exames médicos e testes de aptidão física a sua condição para trabalhar como policial. Profissão essa que exige para a realização da atividade fim, plenas condições físicas.

Outra característica do policial militar é o pertencimento a um corpo com características peculiares. Pertencer a PMERJ, ser um policial militar que tem a missão de combater a criminalidade e defender a sociedade, o torna um profissional peculiar que possui orgulho da sua Instituição e em desempenhar a sua profissão.

Com base nesta situação os gestores da Segurança Pública já perceberam que o tema deve ser tratado de forma especial e inclusive já faz parte de seus planos. A terceira versão do Programa Nacional de Direitos humanos (PNDH-3), consolidando a promoção e defesa dos Direitos Humanos no Brasil, tem como um de seus objetivos estratégicos: "Promoção dos Direitos Humanos dos profissionais do sistema de segurança pública, assegurando sua formação continuada e compatível com as atividades que exercem" e como ação programática e uma recomendação:

e) Garantir a reabilitação e reintegração ao trabalho dos profissionais do sistema de segurança pública federal, nos casos de deficiência adquirida no exercício da função Responsável: Ministério da Justiça. [...]

Recomendação: Recomenda-se aos estados e Distrito federal a garantia de reabilitação e reintegração ao trabalho dos profissionais do sistema de segurança pública, nos casos de deficiência adquirida no exercício da função (BRASIL, 2009, np).

A Secretaria Nacional de Segurança Pública criou o Projeto Qualidade de Vida e um guia para nortear os Estados que aderirem voluntariamente a suas ações, sendo que a ação n. 10 é: “Prover acesso à reabilitação e à readaptação de servidores incapacitados para a sua atividade habitual, reintegrando-os à atividade laboral dentro de suas possibilidades” (BRASIL, 2010).

Sendo assim, o problema já tem visibilidade e inclusive faz parte dos planos da Secretaria Nacional de Segurança Pública. Contudo, ainda não passou do objetivo para ação. Em Estados brasileiros como a Bahia e Pernambuco, legislações já vigoram no sentido de permitir que Policiais possam, voluntariamente, optar por continuar ou não suas carreiras, após terem adquirido deficiências físicas permanentes em ato de serviço, com análises das juntas de saúde.

Este direito é expressão do direito ao trabalho, a readaptação profissional, do direito à integração das pessoas com diminuição de sua capacidade, o direito a aceder e manter-se nos cargos públicos e, a própria dignidade da pessoa.

Com tudo isso, deve haver modificação e ou criação de leis que reflita as mudanças dos últimos tempos, no sentido de reconhecer a compatibilidade do trabalho ao deficiente, fazendo compatível a desejável reinserção do funcionariado com capacidade diminuída em uma pluralidade de atividades possíveis que permitam novas formas de organização laboral.

Neste sentido modificações na Lei nº 5271, de 25 de junho de 2008 (Lei do tempo certo), que viessem a permitir a contratação temporária de Policiais Militares deficientes físicos, bem como na Lei nº 6764 de 02 de maio de 2014 (Auxílio Invalidez) modificando a nomenclatura auxílio invalidez para auxílio saúde, permitindo assim que Policiais Militares deficientes físicos pudessem exercer voluntariamente atividades laborativas adaptadas às suas limitações, e ainda a atualização e a modificação do conceito de incapacidade definitiva, previsto na Portaria PMERJ nº 0346, seriam fundamentais como propostas para a valorização do policial militar do Estado do Rio de Janeiro que se torne deficiente físico. Profissional este que mais do que qualquer outro, deve ter o direito

garantido, sempre que possível, de readaptação ao trabalho.

De igual maneira, foi observada a necessidade de criação de um cadastro em banco de dados único, integrado aos demais sistemas corporativos de controle e gestão de pessoas da Corporação, visando o acompanhamento das informações relativas ao policial militar vitimado em ato de serviço, possibilitando a geração de estatísticas fidedignas e colaborando para o planejamento estratégico e ações por parte da administração.

Ressalta-se que o presente estudo não vislumbra a pretensão de esgotamento do assunto, tampouco elaboração de propostas definitivas para a solução do problema da pesquisa, mas a continuidade dos debates seria de extrema importância para o aprimoramento do tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA. Assembléia Legislativa. **Lei Nº 7.990, de 27 de dezembro de 2001**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia e dá outras providências. Disponível em: <<https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85382/lei-7990-01>>. Acesso em 10 abr. 2020.

BITTNER, Egon. **Aspectos do trabalho policial**. São Paulo: EDUSP, 2003.

BONAMIGO, I. S. **Violência e contemporaneidade**. 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802008000200006>>. Acesso em 21 jul. 2020.

BOTTARI, E; MENASCE, M. **PMERJ**: Rio teve 3.087 PMs mortos em 22 anos. Disponível em: <<https://www.defesanet.com.br/seguranca/noticia/23990/PMERJ----Rio-teve-3-087-PMs-mortos-em-22-anos/>>. Acesso em 20 ago. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Guia de ações**: Valorizando o profissional de Segurança Pública. 2010. Disponível em: <https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras_publicacoes/pagina-3/projeto_qualidade_vida2010.pdf>. Acesso em 21 jul. 2020.

BRASIL. PODER LEGISLATIVO. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 20 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta

a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009**. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 7.833, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s,P%C3%ABlico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 8.113, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 10 abr. 2020.

BRASIL. SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS. **Programa Nacional de Direitos Humanos**. 2009. Disponível em: <<https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/PNDH3.pdf>>. Acesso em 21 jul. 2020.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Projeto Qualidade de Vida**: Guia de ações. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/2664/1/projeto_qualidade_vida2010.pdf>. Acesso em 10 abr. 2020.

CARNEIRO, J. D. **Ex-policiais feridos em serviço enfrentam depressão e sequelas após serem aposentados por invalidez**. 2018. Disponível em: <<https://www.defesanet.com.br/ghbr/noticia/29862/Ex-policiais-feridos-em-servico-enfrentam-depressao-e-sequelas-apos-serem-aposentados-por-%20invalidez/#:~:text=A%20lei%206.764%20garante%20o,tornar%20cadeirante%2C%%20recebe%20o%20aux%C3%ADlio>>. Acesso em 20 jul. 2020.

COSTA, A. T. M. Violências e conflitos intersubjetivos no Brasil contemporâneo. **Caderno CRH**, vol. 24, n. 62, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000200008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 10 mar. 2020.

FRANCO, S. **El quinto**: no matar. Contextos explicativos de la violencia en Colombia. Santa Fe: Tercer Mundo Editores; 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

MINAYO, M.C.S; ASSIS, S.G; OLIVEIRA, R.V.C. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). **Ciência & Saúde Coletiva**, v.16, n. 4, p. 2199-2209, 2011.

MINAYO, M.C.S; CONSTANTINO, P. Visão ecossistêmica do homicídio. **Ciênc. saúde coletiva** [online], vol.17, n.12, pp.3269-3278. 1994. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232012001200012&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 10 abr. 2020.

MINAYO, M.C.S; SOUZA, E.R; CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 2767-2779, 2007.

MISSE, M. **Crime e violência no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

MISSE, M. Crime organizado e crime comum no Rio de Janeiro. **Revista de Sociologia e Política**, n. 19, v. 40, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010444782011000300003&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 10 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção da OIT nº 159**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm#:~:text=Art.,f%C3%ADsico%20ou%20mental%20devidamente%20comprovada>. Acesso em 10 abr. 2020.

PERNAMBUCO. Assembléia Legislativa. **Lei Nº 15.093, de 19 de setembro de 2013**. Altera as Leis nº 6.783, de 16 de outubro de 1974, e nº 6.425, de 29 de setembro de 1972, para estabelecer a possibilidade de readaptação de Policiais Civis e Militares do Estado. Disponível em: <<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=15093&complemento=0&ano=2013&tipo=&url=>>>. Acesso em 10 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO. Governador do Estado. **Lei Nº 443, de 1º de julho de 1981**. Dispõe sobre o estatuto dos policiais-militares do estado do rio de janeiro e dá outras providências. Disponível em: <<https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/200605/lei-443-81>>. Acesso em 10 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO. Governador do Estado. **Lei Nº 5.271, de 25 de junho de 2008**. Institui no âmbito da polícia militar e do corpo de bombeiros do estado do rio de janeiro, a prestação de tarefa por tempo certo e dá outras providências. Disponível em: <<https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/87710/lei-5271-08>>. Acesso em 10 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO. Governador do Estado. **Lei Nº 6.764, de 2 de maio de 2014**. Altera a Lei nº 3.527, de 09 de janeiro de 2001, que "institui auxílio-invalidez por lesão à integridade física tendo por destinatário policial civil, policial militar, bombeiro militar e agente do DESIPE. Disponível em: <<https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/118534428/lei-6764-14-rio-de-janeiro-rj>>. Acesso em 10 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO. Polícia Militar. **Portaria Nº 346, de 12 de maio de 2010**. Instrução Reguladoras de Juntas e Inspeções de Saúde.

WASELFISZ, J. J. 2011. **Mapa da Violência 2010**: Anatomia dos homicídios no Brasil. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000127&pid=S14138123201200120000200007&lng=en>. Acesso em 10 abr. 2020.

ZILLI, L. F.; BEATO, C. Gangues juvenis, grupos armados e estruturação de atividades criminosas na Região Metropolitana de Belo Horizonte. **DILEMAS**: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social. 2015. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/7317>. Acesso em 10 abr. 2020.