

ISSN 2178-4027  
e-ISSN 2178-4590



# Revista **Científica**

Escola Superior de Polícia Militar

Ano 3 - Nº 03 - abr/2022



Secretaria de Estado de Polícia Militar  
Diretoria Geral de Ensino e Instrução

# Revista Científica

Escola Superior de Polícia Militar

Ano 3 - Nº 03 - abr/2022



© Copyright 2022, Escola Superior de Polícia Militar

Esta publicação está licenciada via Creative Commons (CC BY-NC-SA 4.0).

A reprodução do conteúdo desta publicação é permitida mediante atribuição das fontes, sem o uso para propósitos comerciais e na sua integralidade.

As opiniões expressas assinadas são de inteira responsabilidade dos autores.



Para mais informações sobre a Escola Superior de Polícia Militar e a Revista Científica da ESPM, escaneie o link do nosso Linktree acima no seu smartphone.

---

Escola Superior de Polícia Militar - v. 1 (2009) - Rio de Janeiro: ESPM, 2009

v.

De 2009 a 2010, anual; a partir de 2022, semestral.

ISSN 2178-4027  
eISSN 2178-4590

1. Ciências Policiais. 2. Criminologia. 3. Segurança Pública. 4. Ciências Sociais. I. Escola Superior de Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.

---

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Escola Superior de Polícia Militar - Lucas Eduardo Ferreira de Souza Silva (CRB-7 7163)

## **Escola Superior de Polícia Militar**

Av. Feliciano Sodré, 275

5º e 6º Andar

Centro - Niterói, RJ

CEP 24030-012

E-mail: [revista.espm@pm.rj.gov.br](mailto:revista.espm@pm.rj.gov.br)

Site: <https://revistacientifica.pmerj.rj.gov.br/>

# Revista Científica

Escola Superior de Polícia Militar

Ano 3 - Nº 03 - abr/2022



Governo do Estado do Rio de Janeiro  
Secretaria de Estado de Polícia Militar  
Escola Superior de Polícia Militar

### **Editores-Gerentes**

**Editor-Chefe:** Ten Cel PM Vitor Batista do Valle, M.e

**Editor-Adjunto:** Maj PM Rodrigo Ciriaco Tjäder, Esp.

### **Conselho Editorial**

#### **Editores Executivos**

Maj PM Luiz Augusto Vieira de Oliveira, M.e

Maj PM Sandro Valério Carmo, Esp,

Cap PM Ped Mariana da Gama Leite Polycarpo, Ma.

#### **Assistente de leiaute e diagramação**

Lucas Eduardo Ferreira de Souza Silva

#### **Avaliadores Ad-Hoc**

Cel PM RR Ubiratan de Oliveira Ângelo, Esp. (UCAM)

Ten Cel PM Alexandre Leite Alves, Esp.

Ten Cel PM Med Juliana Milward de Azevedo Spinelli Borchert, Ma.

Ten Cel PM Dent Adriane Batista Pires Maia, Dra.

Ten Cel PM Marcilene Silva Braga, Esp.

Ten Cel PM Antônio Fernandes da Costa Neto, Esp.

Ten Cel PM Simone Da Conceição Henrique Rasteiro, Esp.

Cap PM Diego Teixeira Costa, Esp.

Pando Angeloff Pandeff, Dr. (SEPM)

Charlles da Fonseca Lucas, Dr. (UFF)

# Sumário

Editorial	1
Memória	3
<b>Artigos</b>	
Entre maçãs, cestos e pomares: padrões de desvio de conduta que ensejam a exclusão do policial militar <i>Maj PM Rafael Laidens Gurgel</i> <i>Maj PM Luiz Augusto Vieira de Oliveira</i> <i>Cap PM Diego Teixeira Costa</i>	6
Disciplinar com disciplina: aperfeiçoando a metodologia sancionatória da PMERJ <i>Maj PM Carlos Eduardo S. da Silva</i> <i>Cap PM Anderson Serejo Cunha</i> <i>Cap PM Jemison G. C. Barbosa</i>	48
Obesidade e sedentarismo na atividade policial militar: avaliação do impacto e propostas de combate <i>Cap PM Med Andrea Trindade Alves de Menezes</i> <i>Cap PM Med Daniela Angelina Colombo</i> <i>Cap PM Med Elenice Regina da Silva Correa</i> <i>Cap PM Med Fernando Maurício Marreiros Macacho dos Santos</i> <i>Cap PM Med Maurício Machado Garcia Justo</i>	77
O impacto da síndrome de <i>Burnout</i> na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro <i>Cap PM Bianca Pimenta Reis Cury</i> <i>Cap PM Daniele Lisboa Ceperuelo Santos</i> <i>Cap PM Fernanda de Araújo Gomes Pacheco</i> <i>Cap PM Juliana Maria Esteves Iorio Fernandes</i> <i>Cap PM Leandro Prado Chaves</i>	106
Terapia assistida com animais para promoção e recuperação da saúde mental de policiais militares <i>Cap PM Alex Moreira de Lima</i> <i>Cap PM Ana Cristina Loivos Porto</i> <i>Cap PM Erika Alves de Sousa Aguiar</i> <i>Cap PM Pâmela Nascimento do Carmo Caula</i> <i>Cap PM Vanessa Viscardi</i>	128

# Sumário

Reinserção de policiais militares deficientes físicos nas atividades administrativas da Corporação <i>Maj PM Rodrigo Flach Federizzi</i> <i>Cap PM Paulo Victor Guimarães Ferreira</i> <i>Cap PM Robson Alves Guerreiro</i>	158
Prevenção e manejo do comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro <i>Cap PM PSI Alexandra Valéria Vicente da Silva</i> <i>Cap PM PSI Renata Catunda da Silva</i> <i>Cap PM PSI Cláudia Maria Fernandes dos Santos de Souza</i> <i>Cap PM PSI Renata Pereira da Silva</i> <i>Cap PM PSI Rodrigo Abecassis</i>	192
<b>Ensaio</b>	
Vulnerabilidade Turística: uma análise do fenômeno criminal contra turistas sob a perspectiva <i>Maj PM Rodrigo Ciriaco Tjäder</i>	229

# Indexadores

Academia.edu

Diadorim

Google Scholar

Latindex

LatinREV

ResearchBib



# Editorial

Este ano de 2022 pode ser traduzido como o início do projeto institucional de transformação do ensino superior na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, cujo ensino é desenvolvido desde 1975 pela Escola Superior de Polícia Militar (ESPM). A verve dessa ambição qualitativa é o combustível que impulsiona a realização de todas as ações norteadoras do planejamento estratégico da ESPM (PEs 2022-2026), onde foram instituídos objetivos, metas e ações, dentre os quais há a institucionalização de uma política editorial que visa resgatar o protagonismo ao fomentar, aperfeiçoar e divulgar a produção de conhecimento acadêmico no campo das Ciências Policiais. Esse protagonismo assenta na qualidade acadêmica de satisfazer a exigência científica face ao déficit de saberes associado com a importância do objeto investigado, todos em concerto com a instituição de uma comunidade científica.

Assim, com esse duplo sentido, esta edição ganha um valor bastante simbólico para a Revista Científica da Escola Superior de Polícia Militar (RC-ESPM), uma vez que marca seu (re)lançamento atendendo os melhores padrões de revistas científicas – plataforma *Open Journal System*, *Creative Commons*, eixo temático, indexadores internacionais, sítio eletrônico próprio, periodicidade semestral, p-ISSN, e-ISSN, avaliação de pares por duplo cego, contato, integridade e ética na pesquisa – sendo um periódico com finalidade acadêmico-científica, vinculado aos cursos oferecidos pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão e Ciências Policiais da ESPM.

Certo que na origem do êxito está o ensino de qualidade, premissa pela qual na ESPM desenvolvemos uma formação continuada alicerçada numa experiência de décadas e com foco no futuro, sempre pautada nos elevados valores institucionais. Antecipar, se adaptar e inovar para servir de incubadora de políticas públicas.

Dessa forma, o desafio de todos nós é de tornar a Revista Científica da Escola Superior de Polícia Militar uma referência a partir da qualidade acadêmico-científica de suas edições, sendo uma ferramenta capaz de contribuir para o desenvolvimento das Ciências Policiais, sua relevância e sua interdisciplinaridade na grande árvore do saber.

Nesta edição de fluxo livre, apresentada neste número 3, a Revista Científica da Escola Superior de Polícia Militar dá à estampa sete artigos e um ensaio – todos originais e representativos – fecundados nas pesquisas realizadas por Oficiais de diferentes proveniências e formações acadêmicas, que abordam de forma transversal relevantes temas com abordagens teóricas e práticas como: **“Entre maçãs, cestos e pomares”**, trazendo luz sobre os desvios de condutas praticados por policiais militares e sua sistematização por meio de danos predatórios, cujos elementos são nocivos à imagem institucional e à eficácia operacional, comprometendo as entregas do serviço essencial de segurança e ordem pública dentro dos balizamentos republicano.

## Editorial

**"Disciplinar com disciplina"**, no qual se demonstra que as regras de aplicação dos remédios disciplinares demandam um aperfeiçoamento para alcançar a expectativa da sua harmonia com princípios da isonomia e da proporcionalidade, além de desenvolver uma metodologia para o restabelecimento da disciplina e seu efeito educativo

**"Obesidade e sedentarismo na atividade policial militar"** propõe uma análise sobre a prevalência desse problema que atinge globalmente a saúde pública, os principais preditores identificados e as medidas de enfrentamento a fim de promover saúde e melhora de desempenho funcional; **"O impacto da síndrome do Burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro"** aponta os fatores do esgotamento profissional relacionados a organização e condições do trabalho, suas causas e seus impactos nas funções cognitivas, laborais e funcionais dos policiais militares, além das propostas de prevenção.

**"Terapia assistida com animais para promoção e recuperação da saúde mental de policiais militares"** coloca em relevo os benefícios da terapia assistida com semoventes caninos e equinos, notadamente a melhora na qualidade de vida e bem-estar ao longo do tratamento de doenças e questões ligadas à saúde mental, cujos resultados apresentados no processo de pesquisa sugerem a implantação sistêmica da TAA nos programas de promoção da saúde na PMERJ; **"Reinserção de policiais militares deficientes físicos nas atividades administrativas da Corporação"** aborda uma das consequências que a violência impõe à sociedade, notadamente a vitimização de policiais militares e as sequelas físicas decorrentes do serviço, bem como alerta sobre a necessidade de aprimoramento legislativo que assegure o direito fundamental de inclusão social dos policiais militares deficientes físicos.

**"Prevenção e manejo do comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro"** analisa o fenômeno do suicídio, sua problemática mundial, suas consequências à saúde pública e propõe um programa com ações preventivas, bem como alerta para as taxas de morte por suicídio e constata que a preocupante incidência no universo dos profissionais de segurança pública é superior a da população geral. No fechamento desta edição, o ensaio **"Vulnerabilidade turística"** traz uma análise do crime como fenômeno social de causas multifatoriais sob perspectiva daqueles praticados contra turistas, uma vez que a atividade turística tem comprovado potencial e atrativo econômico que, conseqüentemente, torna-se alvo de crimes de oportunidade e interacionistas. Uma abordagem relevante num país de forte vocação turística, tendo o Rio de Janeiro como um grande receptor de milhares de visitantes nacionais e internacionais atraídos pelos icônicos pontos turísticos.

## Editorial

Na senda de uma significativa difusão da episteme das Ciências Policiais, a presente edição rende uma justa homenagem ao **Coronel QOPM Jorge da Silva**, relevante personagem na história recente da bicentenária Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro e acadêmico na área de Ciências Sociais, cuja vida pública foi lastreada pelo seu inabalável caráter, décadas de estudos, concepção de doutrinas e políticas públicas, liderança pelo exemplo e frugalidade, além de plena dedicação em servir à sociedade.

Comandou a Escola Superior de Polícia Militar – 17 de março de 1987 até 11 de janeiro de 1990 – foi Diretor Geral de Ensino e Instrução – de 01 de agosto de 1990 até 30 de novembro de 1990 – e encerrou o serviço ativo na função de Subsecretário Geral de Estado de Polícia Militar e Chefe do Estado-Maior Geral – de 15 de março de 1991 até 13 de junho de 1994 – além de posteriormente ter exercido a função de Presidente do Instituto de Segurança Pública (2003), Secretário de Estado de Direitos Humanos (2003-2006) e Diretor do Departamento de Políticas de Justiça da Secretaria Nacional de Justiça e Cidadania do Ministério da Justiça (2017), funções que expressaram e materializaram toda sua vida dedicada aos estudos da violência, concepção de políticas públicas, reflexões e experiência sobre discriminação racial. No ambiente acadêmico, além de todos os cursos regulares – Curso de Formação de Oficiais; Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais; e Curso Superior de Polícia – logrou relevantes formações – Pós-Doutoramento na Universidade de Buenos Aires; Doutorado em Ciências Sociais pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); Mestrado em Ciência Política pela Universidade Federal Fluminense (UFF); Mestrado em Letras pela UFF; Graduação em Letras e Direito pela UFF – foi professor na Escola Superior de Polícia Militar (ESPM), na UFF, na UERJ e na Universidade Agostinho Neto (Angola), além de deixar seu legado em oito obras, com destaque àqueles que abordam questões intrínsecas ao escopo da política editorial da RCESPM: “Segurança Pública e Polícia – Criminologia aplicada”; “Criminologia crítica – Segurança e Polícia”; Violência e racismo no Rio de Janeiro”; Controle da criminalidade e segurança pública”; e UPP – crônica da crônica da ‘pacificação’ ”.

Ante o exposto e com grande honra de poder escrever o presente editorial, rogo uma detida e proveitosa leitura dos artigos e ensaio aqui depositados, que – insofismavelmente – rendem uma importante episteme e legítimo legado ao desenvolvimento das Ciências Policiais e das Ciências da Saúde. Revista Científica da ESPM, o saber ao serviço de toda sociedade.

**Vitor Batista do Valle – Tenente-coronel QOPM**

Comandante e Diretor de Ensino da ESPM

Editor-chefe da RC-ESPM



# Memória

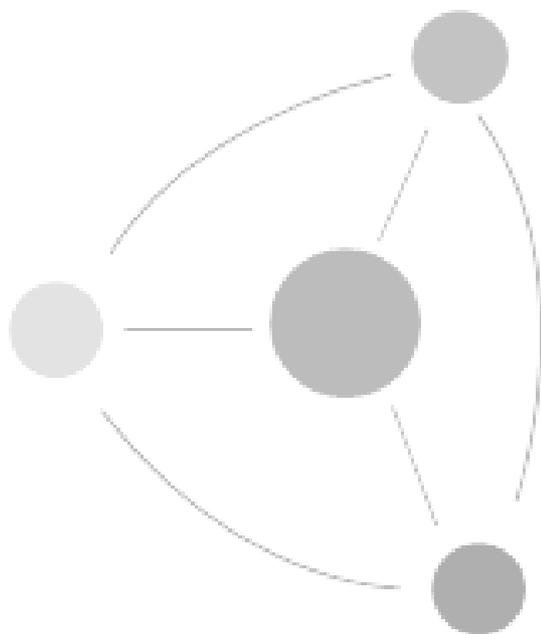


Foto de Jorge da Silva em 1990, à época Tenente-Coronel, Comandante da ESPM.



# Artigos

---





## ARTIGO

# Entre maçãs, cestos e pomares: padrões de desvio de conduta que ensejam a exclusão do policial militar

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220001](https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220001)

### Maj PM Rafael Laidens Gurgel

Bacharel em Direito pela Universidade Veiga de Almeida. Especialista em Direito Administrativo pela Universidade Gama Filho e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

[caplaidens@gmail.com](mailto:caplaidens@gmail.com)

### Cap PM Diego Teixeira Costa

Bacharel em Direito pela Universidade Candido Mendes. Especialista em Direito Penal Militar pelo Centro Brasileiro de Estudos e Pesquisas Jurídicas. Especialista em Didática do Ensino Superior pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

[diegoteixcosta@gmail.com](mailto:diegoteixcosta@gmail.com)

### Cap PM Luiz Augusto Vieira de Oliveira

Bacharel em Direito pela Universidade Gama Filho. Especialista em Segurança Pública, Cultura e Cidadania pela UFRJ. MBA Executivo em Gerenciamento de Crise pela AVM Faculdades Integradas. MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021). Mestre em População, Território e Estatísticas Públicas pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas.

[capitao.la@gmail.com](mailto:capitao.la@gmail.com)



Data de submissão: 07/01/2022

Data de aceite: 07/04/2022



## RESUMO

Os desvios de conduta que ensejam a exclusão do policial militar devem ser considerados como estratégicos. Pois, além de macular a imagem da corporação e tender à uma possível sistematização, minam a efetividade operacional. O trabalho logrou em descobrir que mais da metade das exclusões são decorrentes de infrações com dano considerado predatório, tendentes à sistematização e interação com demais estruturas públicas e privadas. Foi realizada análise de risco de tais condutas corruptivas, identificando e categorizando as Unidades. Outrossim, foi feita a identificação em rede, apresentando o risco e influência de cada Unidade nas demais, com base no histórico de movimentações do policial excluído; os resultados sugerem que as Unidades tendem à homofilia e as métricas de rede podem ser utilizadas subsidiariamente na avaliação de risco.

**Palavras-chave:** desvios de conduta; corrupção policial; corregedoria; análise criminal.

## ABSTRACT

Misconduct that lead to the exclusion of the police officer of Military Police of Rio de Janeiro State should be considered strategic. Because, in addition to tarnishing the image of the corporation and tending towards possible systematization, they undermine operational effectiveness. The article succeeded in discovering that more than half of the exclusions are due to infractions with damage considered predatory, tending to systematization and interaction with other public and private structures. Risk analysis of such conduct was carried out, identifying and categorizing the Units. Furthermore, it was made a network identification of those Units that most present the risk and influence in the network in general, based on the history of movements of the excluded police officer; the results suggest that the Units tend to homophily, and network metrics can be used as an accessory in risk assessment.

**Keywords:** misconduct; police corruption; internal affairs; crime analysis.

## INTRODUÇÃO

Os desvios de conduta, além de minarem a efetividade operacional de um serviço público, geram uma cultura organizacional de negligência, incompetência e indisciplina. Outrossim, a mácula à imagem institucional decorrente destes óbices tende a desgastar a confiança que o cidadão possui para com o órgão público, mitigando o próprio pacto social pré-estabelecido.

Abordar academicamente tal tema e conhecer o problema ora proposto não somente é importante, mas fundamental para uma Organização que se propõe a ser eficiente em seu mister. O controle dos desvios de conduta na Administração Pública, sobretudo daqueles considerados como corruptivos, numa perspectiva lato sensu, além de ser um dever republicano, é imprescindível para a consolidação de um Estado Democrático de Direito.

Cumprir destacar que, dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) elencados pela Organização das Nações Unidas (ONU), uma meta a ser substancialmente reduzida é a corrupção. Tal meta está mais precisamente no Objetivo 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes, que estabelece

metas para a pacificação social, desenvolvimento sustentável, acesso à justiça para todos, e construção de instituições mais eficazes, responsáveis e inclusivas.

Segundo informações divulgadas pela Corregedoria Geral da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ), entre 2008 e 2018 (10 anos), a Corporação excluiu a bem da disciplina 2.117 policiais militares de seus quadros. Pode-se afirmar que em tal interregno a PMERJ perdeu um efetivo equivalente a 04 (quatro) Batalhões de Polícia Militar (BPM).

Tal problema expõe - em verdade - uma grande perda em várias dimensões: econômica, considerando o gasto com formação, benefícios, treinamento etc.; imagética, considerando a imprescindível necessidade de consolidação dos valores institucionais e destes junto à sociedade; e consequentemente social, considerando que pode se tornar um risco o fato de haver profissionais qualificados no ofício de segurança sem a oportunidade de inserção no mercado de trabalho, podendo - com mais facilidade - serem cooptados pelo crime organizado, caso já não tenham sido.

Por isso, os desvios de conduta, sobretudo aqueles suscetíveis à exclusão a bem da disciplina, devem ser considerados uma questão estratégica; havendo - portanto - necessidade de identificação dos padrões de conduta que ensejam as exclusões, bem como a procura de determinantes individuais e organizacionais que propiciam tal fenômeno. Entender tais ocorrências é um primeiro passo para o estabelecimento de ações orientadas ao controle desse problema.

Deste modo, surge a necessidade de lograr resposta para a seguinte pergunta norteadora: quais são os padrões de desvio de conduta que ensejam a exclusão do policial militar no Estado do Rio de Janeiro?

Logo, tem por objetivo geral este trabalho identificar os padrões infracionais que culminam na retirada do policial militar das fileiras da corporação a bem da disciplina. Outrossim, buscar-se-á os seguintes objetivos específicos: **i)** Categorizar os motivos de exclusão em nível correccional; **ii)** Estabelecer a conexão ou associação entre os desvios de conduta na Corporação; **iii)** Identificar a origem persecutória que culminou em processos de exclusão; **iv)** Estabelecer risco de desvio de conduta que enseja a exclusão por Unidade Policial; **v)** Estabelecer rede das Unidades por onde os policiais excluídos atuaram.

Para tais feitos, foram coletadas dos Boletins Ostensivos da Polícia Militar e Boletins Disciplinares Reservados da Polícia Militar as informações referentes à exclusão, licenciamento *ex officio* e reforma *ex officio* (sendo todos considerados como excluídos neste trabalho). Ainda, informações disponíveis em sentenças dos Processos Judiciais e matérias jornalísticas foram coletadas; em alguns casos procedeu-se diretamente aos Processos Administrativos Disciplinares (PAD). Como recorte temporal, o trabalho limitou-se a analisar as exclusões entre os anos de 2015 e 2019 (05 anos), muito em decorrência da limitação de tempo para a pesquisa.

Após a coleta e organização das informações, logrou-se em estruturar 784 registros de policiais militares excluídos, inseridos em uma base de dados com 30 variáveis, totalizando 21.631 segmentos informacionais (08% de perda), com destaque: nome, identidade, posto/graduação do policial no tempo da infração, Unidade de lotação, data de praça, data da infração, data da exclusão, se cometida a infração em folga ou serviço, tipos de infrações, origem persecutória, existência de descrição de coautores ou partícipes etc. Ainda, foram utilizados dados de movimentação de uma Unidade para outra dos policiais que foram excluídos, extraídas do Sistema de Pessoal (SISPES) da PMERJ, com perda de 10,5% dos dados por óbices de preenchimento das informações no sistema.

Assim sendo, cumpre informar, quanto aos fins, que a pesquisa é descritiva e também aplicada. Quanto aos meios, vale-se de uma pesquisa bibliográfica multidisciplinar e também documental, conforme explicado nos parágrafos iniciais.

Fizeram-se também estatísticas descritivas para a identificação dos padrões. Também, fez-se uso de métricas de ciência de rede para identificação de padrões de Unidades com mais vulnerabilidade aos desvios de conduta em estudo, e as outras Unidades Operacionais que perpassaram os policiais militares excluídos, a fim de observar se há alguma congruência, verificando se há fatores organizacionais ou de realidade operacional suscetível a favorecer determinados comportamentos infracionais.

Assim, na segunda seção deste trabalho, após este introito, fez-se uma revisão da literatura a respeito do tema corrupção policial e seus impactos no desempenho e reputação organizacional, bem como de alguns trabalhos realizados por policiais militares da PMERJ. Já na terceira seção, categorizaram-se

as condutas infracionais com base nas teorias abordados no tópico anterior, bem como a identificação de alguns padrões relativos à conectividade destas e sua tendência à sistematização, assim como a demonstração do tempo de ingresso do policial na Corporação até a infração identificada e desta até a exclusão do policial. Após isso, foi estabelecido o risco de novos eventos, considerando a probabilidade e o impacto da infração, com base no recorte temporal estabelecido, por Unidades da PMERJ. E, por fim, foi feita uma rede, por Unidades, com os policiais excluídos a bem da disciplina, identificando padrões de proximidade e influência, o que tende a aumentar o risco de sistematização das condutas transgressoras em nível setorial ou até organizacional.

Destarte, almeja o presente trabalho ser insumo para estabelecimento de uma Política Correcional na Secretaria de Estado de Polícia Militar, subsidiando-a na gestão de risco, mais precisamente na proposição de métodos de identificação, análise e avaliação do problema.

## **1 SOBRE A CORRUPÇÃO POLICIAL**

Por desvios de conduta, devemos entender toda e qualquer ação ou omissão que contrarie as normas e valores observados pela Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ), ferindo – portanto – um dos pilares da Organização: a disciplina; conforme aduz o Decreto nº 6.579 de 05 de março de 1983, que aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro – RDPM.

Nos termos do artigo 6º do supracitado Regulamento, define-se disciplina:

Art. 6º - A disciplina policial-militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo policial-militar.

§ 1º - São manifestações essenciais de disciplina:

- 1) a correção de atitudes;
  - 2) a obediência pronta às ordens dos superiores hierárquicos;
  - 3) a dedicação integral ao serviço;
  - 4) a colaboração espontânea à disciplina coletiva e à eficiência da Instituição;
  - 5) a consciência das responsabilidades;
  - 6) a rigorosa observação das prescrições regulamentares.
- (RIO DE JANEIRO, 1983).

Por óbvio, não são todas as transgressões da disciplina que ensejam a exclusão do policial militar, mas somente aquelas consideradas graves o suficiente para os padrões deontológicos da Corporação. Neste sentido, enquadra-se com mais gravidade e necessidade de atenção àquelas consideradas como corruptivas, numa perspectiva *lato sensu*.

Logo, cabe informar que o controle dos desvios de conduta policial, sobretudo daqueles considerados como corruptivos, além de ser um dever republicano, é imprescindível para o fortalecimento do Estado Democrático e de Direito. Assim, é a legitimidade que o cidadão possui para com suas Instituições Públicas o que permite um sistema social coeso, plural e efetivo (WILLIAMS, 1999; SCHWARTZMAN, 2008; CRUZ, 2010; DA SILVA, 2010; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2017; PINHO; SACRAMENTO, 2018).

Neste diapasão, ZANINI (2015) preleciona sobre a importância da preservação do Capital Social, estabelecido pelo grau de confiança que o cidadão possui para com os Órgãos Públicos e Instituições, e até mesmo entre os membros da sociedade. Segundo o autor, a redução de tal capital diminui também o consenso e cooperação entre os cidadãos, e entre estes e o Poder Público, abatendo a própria participação democrática e governança social, que por consequência, diminui a própria eficiência do Estado. Outrossim, em se tratando da Segurança Pública – como uma função mínima do Estado – a insegurança e descrença para com os Órgãos promotores, além dos já citados malefícios coletivos, permite com que haja mitigação no desenvolvimento social e econômico, empurrando a sociedade – portanto – à pobreza.

Ainda nesta mesma linha, a ineficiência combinada com a falta de confiança dos cidadãos para com as instituições de segurança, por desgaste do pacto social, fortalece naturalmente a ingerência do setor privado no campo da segurança e proteção, pelo menos para os mais abastados; e para os menos privilegiados, cabe o fortalecimento do vigilantismo e a justiça por conta própria (PRENZLER, 2009, p. 19).

Pelo fato da Polícia ser o elemento estatal de maior capilaridade no espaço público, é natural que a maior frequência de contato do cidadão para com o Estado ocorra por meio da atuação policial: seja pela atuação meramente preventiva ou quando do atendimento assistencial ou repressivo. Assim, a percepção popular de desvios corruptivos sobre as polícias (sobretudo as

ostensivas) tende a ser maior; porém, considerando a abrangência da atuação policial como uma característica fundamental, esta atividade não é como qualquer outra dos inúmeros serviços vulneráveis à corrupção dentro do Poder Público. A capacidade que a atividade policial tem de influenciar outros segmentos do Estado torna os desvios de conduta atrelados a ela tendentes à sistematização, complexidade e durabilidade, neste sentido aproxima-se Prenzler (2009, p. 26).

Derivada do latim *corruptio*<sup>1</sup>, a palavra corrupção etimologicamente refere-se à quebra em pedaços, à desagregação, o que permite o apodrecimento dos valores coletivos e individuais; logo, denegrindo a unicidade entre pessoas e grupos; algo extremamente gravoso para instituições militares e policiais, organizações essas que dependem do espírito de corpo para o alcance de seus misteres.

Assim, Simon Schwartzman ensina:

A corrupção está associada à perda generalizada de confiança das pessoas nas instituições e valores coletivos, que tem como conseqüências seja a anomia individual, seja a fragmentação da sociedade em grupos e seitas isoladas, ou uma combinação das duas coisas. (SCHWARTZMAN, 2008, p.27).

Vale mencionar que estudos apontam que os cidadãos tendem a avaliar melhor suas polícias quando possuem um maior grau de confiabilidade. E, toleram mais a ineficiência e uso inadequado da força do que os atos corruptivos (OLIVEIRA JÚNIOR, 2011; ZILLI; COUTO, 2017).

Para este trabalho, por vezes, usar-se-á o termo corrupção em um sentido mais amplo; até porque - conforme será observado - o padrão majoritário de conduta do policial excluído é decorrente da prática de crime. Com base nas definições dos autores estudados, corrupção pode ser conceituada como um ato omissivo ou comissivo que se desvie do Princípio da Supremacia do Interesse Público, desde que por meio do indevido uso do poder-dever policial (PRENZLER, 2009; BAYLEY; PERITO, 2011; PEREIRA, 2017).

Cumprido destacar que, com base na literatura acadêmica e estudos comparados, a corrupção policial tende a ser um problema mundial e com

---

<sup>1</sup> CORRUPÇÃO. In: MICHAELIS: Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. [S.l.]: Editora Melhoramentos Ltda, 2020. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/corruptio%3%A7%C3%A3o/>>. Acesso em: 16/09/2020.

bastante similaridade (PUNCH, 2003; IKVOVIC, 2003; PRENZLER, 2009; DA SILVA, 2010; BAYLEY; PERITO, 2011; DEAN, 2011). Com base nos escritos, é possível verificar que há muita semelhança entre os padrões infracionais cometidos pelos policiais, o que permite uma discussão mais ampla sobre o problema ou que os mecanismos de controle sejam elaborados de forma comparada.

O primeiro grande caso que fomentou estudos acadêmicos sobre tal problema veio a partir do relatório da Comissão Knapp, em que apontou uma série de atos corruptivos no Departamento de Polícia de Nova Iorque em 1972, à época com aproximadamente 30.000 integrantes. Tal escândalo propiciou mudanças estruturais drásticas na polícia nova-iorquina. A comissão constatou inúmeros casos de desvios de conduta, com a declaração - inclusive - de que a Organização policial estava sistematicamente envolvida com o problema. Destacaram-se os envolvimento com jogos de azar, tráfico de drogas, prostituição, extorsões e subornos recebidos por envolvidos em crimes. O segmento investigativo foi considerado o mais propenso a tais envolvimento, chamados de “comedores-de-carne” (*meat eaters*), isso por questões óbvias: não estão uniformizados e têm por missão a repressão ao crime organizado; tendiam - inclusive - a receber quantias maiores de suborno. Quanto ao segmento ostensivo, uniformizado, estes tendiam a receber quantias menores, mas periódicas, muito ligadas às atividades de rua, chamados de “comedores-de-grama” (*grass eaters*); recebiam dinheiro de canteiros de obras, bares, mercearias, e outros estabelecimentos comerciais, também de pessoas envolvidas em jogos de azar nas ruas. No segmento ostensivo, estavam mais vulneráveis os rádio patrulheiros (BRAZILLER, 1973, p.2).

Quanto à gênese do problema ora estudado, há autores que se debruçam em fatores individuais que viabilizam o cometimento dos desvios de conduta. O fator tempo de corporação, para alguns autores, está relacionado a uma ação desviante mais violenta; ou seja, quanto menos tempo há na polícia, mais agressiva e violenta é a ação do agente (SILVA, SOUZA, 2016). Já Harris (2014), informa a existência de pesquisas indicativas de que más condutas anteriores tendem a aumentar o risco significativamente de condutas mais graves; outrossim, uma maior escolaridade tende a estar relacionada a uma menor chance de cometimento de transgressões graves. Newburn (2014) também indica que alguns tipos de policiamento são mais propensos à corrupção do que outros, como por exemplo, a área de investigação.

Apesar da possibilidade de fatores individuais como determinantes para os atos corruptivos, muitos autores focam nas questões organizacionais como os verdadeiros elementos criminogênicos. Bayley e Perito (2011) apontam para a cultura organizacional como um fator preponderante. Neste sentido, aproximam-se Williams (1999) e Newburn (2014). Já Macvean (2010) alerta que, ao contrário do mero foco na existência de “maçãs podres”, as sistematizações de atos corruptivos podem alcançar um patamar grande o suficiente para se tornar um “desvio organizacional”, podendo – por fim – culminar em uma “falha do sistema”.

Igualmente, ao se afastar das determinantes individuais, o Cel PMERJ Jorge da Silva (2010) afirma que mundialmente é tendente achar que o controle da corrupção se dá por expurgo, depuração, retirando as “maçãs podres do cesto”, antes que essas contaminem as boas maçãs. Para o autor, a “teoria das maçãs podres” é capaz de nebular o problema, já que é a estrutura social e/ou os modelos gerenciais que favorecem a corrupção sistêmica.

Ainda, complementa Jorge da Silva:

O cerne do meu argumento diz respeito ao escapismo contido nessa forma moralista, no mau sentido, de enfrentar a corrupção policial. Na verdade, colocando-se a “culpa” pela corrupção organizacional nos que são eventualmente apanhados com a mão na massa, parece que todos, nas organizações, no governo e na sociedade em geral, estariam isentos de qualquer responsabilidade. Este quadro torna possível, por exemplo, que pessoas participantes de esquemas de corrupção se apresentem publicamente dando apoio a campanhas moralistas anticorrupção na polícia como se fossem arautos da moralidade. Daí por que, sempre que explodem os escândalos, lá estão cidadãos até então “acima de qualquer suspeita”, partícipes da corrupção sistêmica, estrutural (DA SILVA, 2010, p.36).

Para este trabalho, não se pretende descartar os fatores individuais, apesar de se entender que determinada ambiência organizacional, ou estrutural, pode aflorar certas condutas desviantes, que por vezes outrora estavam inertes ou controladas. Outrossim, há de se alertar para o perigo de contágio dos desvios de conduta; inúmeros estudos têm evidenciado o poder de influência do desviante para com os demais, (SCHAEFERS et al, 2016; QUISPE- TORREBLANCA; STEWART, 2019; WOOD; ROITHMAYR; PAPACHRISTOS, 2019).

Nesta direção, destaca-se o trabalho de Quispe-Torreblanca e Stewart (2019), ao analisarem dados de 35.000 integrantes da Polícia Metropolitana de Londres. Ao tentarem compreender os antecedentes da má conduta para o estabelecimento de um preditor que viabilize uma antecipada intervenção, constataram os autores que quanto mais propenso é o desvio de determinado policial, mais tende a aumentar tal desvio entre os colegas; no estudo, chegaram - inclusive - a verificar que um aumento de 10% de reclamação contra determinados funcionários do Departamento Policial, permite um aumento de 08% de iguais acusações entre seus pares.

E com igual importância, o estudo de Wood, Roithmayr e Papachristos (2019) demonstra a capacidade de influência da má conduta policial sobre os demais integrantes da Organização. Os autores, ao analisarem dados de 16.503 reclamações e 15.811 policiais de Chicago, em seis anos, lograram em evidenciar que os agentes da lei estão conectados em laços de má conduta em redes mais amplas de irregularidades. Ao analisarem a rede de desvios, os autores chegaram à conclusão de que a rede social desses policiais forma um liame entre a teoria que se prende aos fatores individuais (teoria das maçãs podres) e à teoria que se restringe aos fatores coletivos, de liderança ou organizacionais.

Destarte, é possível que indivíduos possam contaminar por meio de relações com os demais em sua Unidade Operacional, ou entre esta e as demais. Remoções de policiais por motivos punitivos (movimentação de uma Unidade para outra), ou ao menos sem a devida atenção por parte da Instituição Policial, podem ser um dispersor de conexões espúrias que acabam por formar uma rede corruptiva, dentro da Organização, entre Organizações Públicas ou entre a sociedade e o Poder Público, transformando o problema criminal em algo sistêmico.

Neste sentido, pessoas em organizações com tais problemas crônicos tendem a manter interações com demais estruturas organizacionais formais e informais, viabilizando uma emaranhada rede de desvios de atitude, ultrapassando os inúmeros segmentos estatais e alcançando clandestinamente organizações privadas lícitas e ilícitas. Conforme aduz Pereira (2017):

A 'contaminação' do ambiente em que vive o funcionário público poderá refletir sobremaneira no seu modo de atuar dentro do cenário de determinada instituição estatal. Na mesma esteira, o cidadão também acerbado por estas variáveis de conformismo com a prática de corrupção acaba por sentir-se confortável e acomodado diante de

desvios éticos e morais praticados por terceiros. E assim se assentam conformismo e desvios éticos como fatores de neutralidade nas atuações de boa parte do contingente de funcionários públicos vinculados ao Estado. (PEREIRA. 2017, p. 114).

Em um ambiente assim, a cooptação de parcelas do serviço público por Organizações Criminosas torna-se mais fácil.

[...] este processo gravíssimo de corrupção sistêmica funcionaria, portanto, como um instrumento rompedor do elo condutor entre a moralidade pública eo desempenho racional da ética funcional, motivando-se prejuízos e danos irreparáveis ao bom desenvolvimento da Administração Pública, a qual se vê totalmente contaminada e desacreditada perante a sociedade. (PEREIRA. 2017, p. 124)

A partir de autores da Escola de Chicago (economia), Pereira (2017, p.117 e 118) ensina que empresas - por meio de subornos - podem manter o domínio de seus interesses arregimentando parte da burocracia estatal. Isso corrompendo funcionários públicos, grupos ou companhias legais, obtendo benefícios de curto a médio prazo, sendo capazes de influenciarem na legislação do Estado e na consecução de Políticas Públicas. Esse é um caso extremo de corrupção sistêmica, denominado de "Captura do Estado"; e que não se restringe somente à atuação de "empresas formalmente lícitas" para com o Estado, mas também de Organizações Criminosas que exploram bens ou serviços ilegais ou irregulares.

Em um caso ainda mais extremo, Vergara (2012) alerta para um cenário de ingerência de Organizações Criminosas sobre o Poder Público, chamado por ele de "Sistema Criminal", havendo uma amálgama entre a atividade ilícita do Crime Organizado com as atividades burocráticas do próprio Estado. Constata o autor mexicano que tal situação está presente em alguns países, como o México, Honduras e Guatemala; mas, que ainda não evidenciou isso no Rio de Janeiro, informando que no ente federativo há "estados paralelos", onde existe pouca presença de mecanismos estatais de controle social.

Ao estabelecer estudos comparados entre Organizações Criminosas do México, da Colômbia e do Rio de Janeiro, para tanto, valendo-se da Teoria dos Jogos, Benjamim Lessing (2017) informa que - dependendo da estratégia e nível de força empregado pelo Estado - o Crime Organizado pode ter três respostas possíveis: *bribe, hide or fight*. Ou seja, tenta corromper os agentes públicos como uma primeira forma de garantia dos negócios ilícitos (*bribe*); caso não consiga, tenta esconder suas atividades, evitando embaraços econômicos provocado pelo Estado (*hide*); por fim, não havendo alternativa, afronta o Estado e sua população

com ataques contra agentes públicos, atentados diretos contra cidadãos, e outras formas aterrorizantes que possam desestimular a pressão estatal sobre a atividade criminosa (*fight*). Neste mesmo sentido, aproximam-se Bailey e Taylor (2009), ao realizarem estudos comparados entre os Cartéis mexicanos e o Primeiro Comando da Capital (PCC) de São Paulo. Para Lessing (2017), em Estados com mecanismos formais de controle social ineficientes, a ocultação das atividades pelo Crime Organizado (*hide*) é a melhor alternativa que o Estado pode esperar, considerando que tende a haver uma redução de corrupção entre os agentes estatais (fiscais aduaneiros, militares, policiais, juízes etc.) e ao mesmo tempo, uma diminuição de risco de danos contra a população civil.

Na PMERJ, pouco se tem estudado sobre corrupção policial, desvios de conduta e atividade correcional. Para se ter uma ideia, ao analisar 1.572 Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) da Escola Superior de Polícia Militar (ESPM), Unidade de Ensino destinada à Oficiais Superiores e Intermediários, desde 1989, constatou-se que 0,6% (09) dos trabalhos abordam o tema corrupção, 0,76% (12) o termo desvio de conduta, e 0,76% (12) dos TCC abordam a atividade correcional na PMERJ.

Em um trabalho próximo ao pretendido, o Cel PMERJ Carlos Magno Nazareth Cerqueira (1997, p.248) demonstrou os resultados parciais de uma pesquisa realizada entre os anos de 1987 e 1992 (cinco anos), não mais existentes nos arquivos da Corregedoria da PMERJ. Citemos o perfil das infrações que ocasionaram a expulsão dos policiais militares naquela época:

**Tabela 01** – Tipos de Infrações cometidas por policiais militares excluídos entre os anos de 1987 e 1992, na PMERJ.

TIPO DE INFRAÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Mau comportamento	630	47,8%
Roubo ou furto em geral	239	18,1%
Extorsão	126	9,6%
Roubo ou furto de automóvel	109	8,3%
Homicídios	88	6,7%
Tóxicos	47	3,6%
Sequestros	35	2,7%
Grupo de extermínio	33	2,5%
Corrupção	11	0,8%
<b>TOTAL</b>	<b>1318</b>	<b>100%</b>

Fonte: informações extraídas de Cerqueira (1997, p.248)

Destarte, em cinco anos, a Corporação havia excluído 1.318 policiais pelos mais diversos desvios de conduta; isso numa população aproximada de 28 mil policiais militares.

Também, cabe externalizar o trabalho do Cel PMERJ Antônio Jorge Goulart Matos (2010), ao analisar o perfil de saída dos policiais nos quadros da Corporação. Constatou o autor que, entre os anos de 2007 e 2009, a PMERJ excluiu a bem da disciplina 679 policiais da ativa e 34 inativos (da reserva ou reformados); isso em uma população aproximada de 38 mil policiais militares<sup>2</sup>. Cabe destacar que o número de exclusões a bem da disciplina (exclusões propriamente ditas, licenciamentos e reformas por indisciplina etc.) quase se igualou à soma dos números de policiais mortos (357), demitidos voluntariamente (291) e outras formas de saída (67), (MATOS, 2010, p. 73).

**Tabela 02** – Tipos de Infrações cometidas por policiais militares excluídos entre os anos de 2007 e 2009, na PMERJ.

TIPO DE INFRAÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Homicídio	110	15,4%
Concussão	86	12,1%
Extorsão	72	10,1%
Porte ilegal de arma	69	9,7%
Roubo	56	7,9%
receptação	49	6,9%
Inaptidão para o serviço	38	5,3%
Outros	233	32,7%
<b>TOTAL</b>	<b>713</b>	<b>100%</b>

Fonte: informações extraídas de Matos (2010, p.77)

Outrossim, identificou Matos (2010, p.83) as Unidades com mais exclusões de policiais, cabendo a descrição: BPChq (6,5% das exclusões); 23º BPM (5,5% das exclusões); BPVE (5% das exclusões); BPRv (5% das exclusões); DIP - policiais inativos (5% das exclusões); 12º BPM (4% das exclusões); 27º BPM (4% das exclusões); e 22º BPM (3% das exclusões).

## 2 CATEGORIZAÇÃO DOS DESVIOS DE CONDUTAS:

Categorizar e sumarizar os inúmeros desvios de conduta policial não é uma tarefa fácil. Nesse sentido, Gottschalk e Dean (2010), valendo-se das técnicas de Gestão do Conhecimento, expuseram um quadro que possibilita a

<sup>2</sup> Atualmente, a PMERJ tem aproximadamente 44 mil policiais militares na ativa.

absorção das informações inerentes ao problema, captura, e divulgação para o público (leitores) em geral. Outrossim, para atender níveis exigíveis de conhecimento para as áreas de investigação, inteligência, administrativa, judicial, analítica e tecnológica da polícia ou demais segmentos estatais ou sociais; além de proporcionar a comparabilidade entre diversas organizações policiais, viabilizando um Sistema de Gestão do Conhecimento sobre o tema (DEAN; BELL; LAUCHS, 2010).

Assim, os autores elaboraram uma matriz que categoriza as infrações em três níveis verticais e horizontais. No eixo vertical, os autores consideraram as infrações ocorridas isoladamente, as infrações ocorridas em grupo (guarnições ou Unidade) e aquelas de natureza orgânica, tendente à sistematização. Já no eixo horizontal, baseado no que prediz majoritariamente a literatura acadêmica anglófona, dividiram as infrações em meros desvios de conduta (*police misconduct*), em desvios corruptivos (*police corruption*) e em policiamento predatório (*predatory policing*).

Importa salientar que este conceito de “predatório” é comumente utilizado pela criminologia para aqueles tipos de crimes de extração de bens ou ataques às vítimas, frequentemente, baseado em ações violentas. Decorrente da Teoria Ecológica do Crime (Escola Sociológica de Chicago), o conceito é explicado por aquele criminoso que se comporta como um predador: reiterado, serial, proativo, contumaz e que permanece à espreita em procura de vítimas.

Assim, os autores lograram em identificar aquelas infrações menos danosas, mas que podem ser um prenúncio de condutas mais graves, e aquelas com danos predatórios. E ao mesmo tempo, propuseram evidenciar aquelas com o cometimento isolado até as que estão imersas em um sistema de desvios; e com a mesma inteligência, desvios menores - se não controlados - tendem a sistematizar. Destarte, os autores convergiram as teorias de corrupção policial e suas metáforas, unindo as influências individuais (teoria das maçãs podres), com aspectos grupais (cestos/barris) e organizacionais (pomares).

Sob a luz dos supracitados autores, para os 784 registros de exclusão a bem da disciplina de policiais militares em cinco anos, fez-se uma matriz semelhante. Utilizando os conceitos do eixo vertical (maçã, cesto e pomar); todavia, para o eixo horizontal, adequando-se à realidade fluminense, categorizaram-se as infrações nos seguintes níveis: desvios menos danosos,

desvios danosos e danos predatórios. Imprescindível informar que os dois últimos danos não são classificatórios, ou seja, não se quer afirmar que uma conduta danosa seja inferior em gravidade a uma conduta predatória. Porém, os crimes predatórios tendem a ser associativos, ou seja, tendem a ser efetuados com coautores ou partícipes, o que faz com que aumente a possibilidade de sistematização do desvio no grupo, na Organização, na sociedade, ou entre organizações estatais.

Destarte, podemos afirmar que as condutas foram classificadas da seguinte forma:

**1) Conduta menos danosa em nível individual:** são infrações individuais (em folga ou em serviço) de baixo potencial de dano, que geralmente incidem em sursis penal, de baixa lesividade, ou mesmo atípicas, mas que ferem os preceitos deontológicos da PMERJ. Por exemplo: deserção, posse de drogas ilícitas, mau comportamento, desobediência etc.

**2) Conduta menos danosa em nível de grupo:** são infrações de baixo potencial de dano, que geralmente incidem em sursis penal, de baixa lesividade, ou mesmo atípicas, cometidas em conjunto com demais integrantes da Unidade Policial (em folga ou em serviço), ou que fira ou vulnerabiliza o serviço administrativo e operacional da Unidade, ou que ocorram por vulnerabilidade deixada pela Administração Castrense, e que ferem os preceitos deontológicos da PMERJ. Por exemplo: abandono de posto ou serviço com demais integrantes da guarnição, falsidade ideológica ou documental, falsificação de atestado médico etc.

**3) Conduta menos danosa em nível organizacional:** são infrações de baixo potencial de dano, que geralmente incidem em sursis penal, de baixa lesividade, ou mesmo atípicas, cometidas em conjunto com integrantes de distintas Unidades Policiais (em folga ou em serviço), ou que fira ou vulnerabiliza o serviço administrativo e operacional da PMERJ, ou que macule a imagem da Organização; ou que ocorram por vulnerabilidade sistêmica da Corporação Castrense, ou que seja de forma articulada com outros agentes públicos ou civis. Exemplos: postagens e compartilhamentos impróprios em mídias sociais, incitação a greve etc.

**4) Conduta Danosa em nível individual:** são crimes de médio ou alto potencial de dano, que podem incidir em restrição de liberdade, cometidos

individualmente (até onde se sabe), e que firam o pundonor policial militar. Exemplos: lesões corporais em folga ou em serviço, disparos inadequados de arma de fogo, posse/porte ilegal de arma de fogo, homicídios culposos, homicídios dolosos por motivos passionais, por motivos torpes, estupro ou violência doméstica contra a mulher etc.

**5) Conduta danosa em nível de grupo:** são crimes de médio ou alto potencial de dano, que podem incidir em restrição de liberdade, cometidos somente entre integrantes de Unidades Policiais (até onde se sabe), e que firam o pundonor policial militar. Exemplos: abandono de posto ou serviço, lesão corporal, homicídio culposos, homicídio doloso, crimes contra a dignidade sexual, etc.

**6) Conduta Danosa em nível organizacional:** são crimes de médio ou alto potencial de dano, que podem incidir em restrição de liberdade, cometidos somente entre diferentes de Unidades Policiais, e que firam o pundonor policial militar. Exemplos: Homicídio doloso por motivo fútil ou torpe, lesões corporais com igual motivação, homicídios culposos etc.

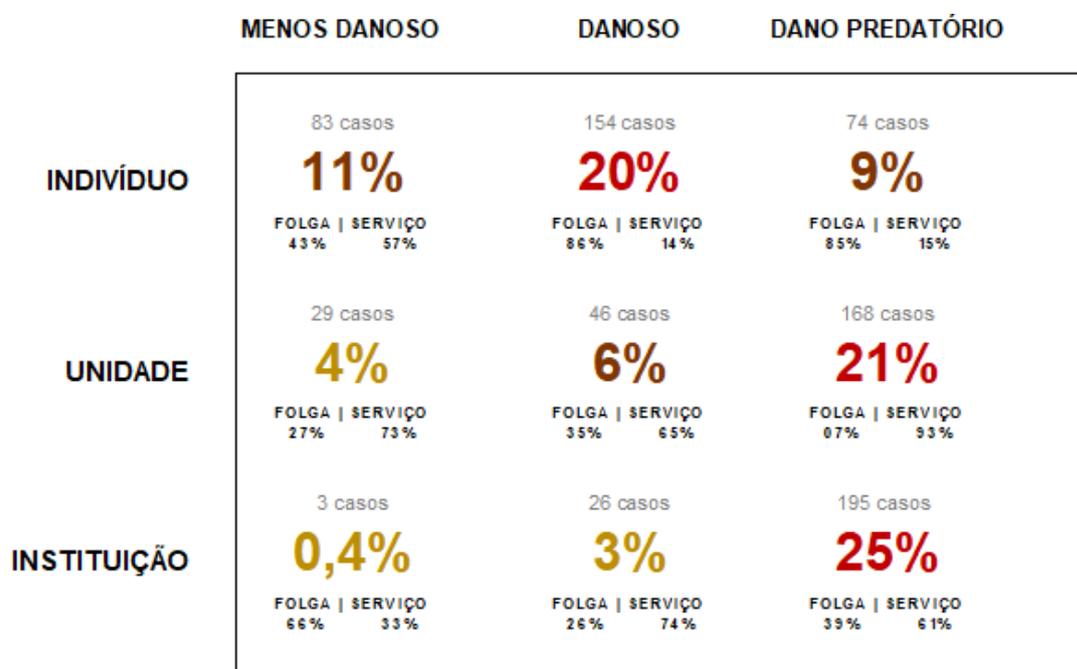
**7) Danos Predatórios individuais:** são crimes predatórios cometidos na folga ou em serviço, cuja gravidade é de maior potencial ofensivo, cometidos individualmente (até onde se sabe). Por exemplo: extorsões, concussões, roubos, furtos qualificados, receptação, estupros em série, agiotagem etc.

**8) Danos Predatórios em nível de grupo:** são crimes predatórios cometidos na folga ou em serviço, cuja gravidade é de maior potencial ofensivo, cometidos por integrantes da mesma Unidade Policial (até onde se sabe). Por exemplo: extorsões, concussões, roubos, furtos qualificados, receptação, corrupção passiva, tortura etc.

**9) Danos Predatórios em nível organizacional:** são crimes predatórios cometidos na folga ou em serviço, cujas gravidades são de maior potencial ofensivo, cometidos por integrantes de diferentes Unidades Policiais, ou que seja de forma articulada com outros agentes públicos ou civis. Por exemplo: formação de quadrilha, associação para com o tráfico de drogas, tráfico de drogas, milícia, extorsões, concussões, roubos, furtos qualificados, receptação, corrupção passiva, agiotagem etc.

Destarte, com base em tal matriz, pode-se pensar em diversas estratégias que se amoldem adequadamente aos problemas estudados. Para aquelas infrações mais danosas e tendentes à sistematização, deve haver um monitoramento constante por parte da atividade correcional, bem como uma atuação repressiva. Já para aquelas infrações menos danosas, uma abordagem preventiva, mais educativa e conscientizadora é de adequado alvitre. Também, é possível segmentá-la por Unidades Policiais, regiões e em diversas escalas temporais, adequando melhor as análises vindouras.

**Imagem 01** - Matriz com frequência das infrações que ensejaram exclusão do policial militar entre os anos de 2015 e 2019, por tipo de infração e nível de alcance, na PMERJ.



Fonte: dados coletados pelos autores.

A partir da Matriz construída, é possível verificar que 55% das infrações estão relacionadas a danos predatórios, destacando-se 195 policiais que - em distintas Unidades Operacionais - cometeram crimes que aumentam a possibilidade de sistematização. A maioria dos crimes predatórios praticados por policiais militares estão relacionados à conduta de concussão, formação de milícia, extorsão, formação de quadrilhas, dentre outros, conforme veremos a seguir.

Ao analisar a origem persecutória que ensejou na exclusão do policial militar, constatou-se que 55% originaram-se da PMERJ (decorrentes de

investigação ou flagrante delito), 11,6% originaram-se da Secretaria de Estado de Segurança (SESEG), 6,4% originaram-se do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ), 13 policiais foram presos pela Polícia Rodoviária Federal (PRF) e 04 registros advindos de investigações da Polícia Federal (PF).

Dentre tais crimes, cabe destaque o tipo de prisão relacionada à PRF, são decorrentes de extorsões, roubos e majoritariamente receptações de automóveis roubados. Outrossim, em 2013, houve o caso de prisão de 02 (dois) policiais militares do Rio de Janeiro e 01 policial federal por formação de quadrilha e porte ilegal de arma de fogo, sendo divulgado que estavam a formar uma milícia no Estado da Paraíba, ocorrência policial originada pela Polícia Militar do Estado da Paraíba (PMPB)<sup>3</sup>.

Ainda, cabe ressaltar que a maioria dos policiais excluídos nesta categoria é decorrente de uma operação do Núcleo de Operações de Inteligência (NOI) da Corregedoria da PMERJ, com mais de 50 prisões de policiais militares, civis e pelo menos 07 policiais civis que atuavam em extorsões sistêmicas, bem como concussão, roubo e formação de quadrilha.

Quanto à categoria de condutas danosas, estas totalizam 29% das exclusões. Majoritariamente relacionadas ao porte ilegal de arma de fogo (42 casos) e a homicídios dolosos (72 casos), quanto a estes, mortes decorrentes de atuações individuais, por motivos fúteis, banais ou passionais. Destaca-se que 58,4% das infrações cometidas pelos policiais tiveram como origem persecutória a PMERJ e 39% de investigações ou registros da PCERJ (a maioria decorrente de homicídios dolosos).

Quanto às exclusões por condutas menos danosas foram encontradas em 15,4% dos registros de exclusão. Das condutas dessa categoria, 90,5% delas tiveram a persecução originada da PMERJ. A maioria das exclusões nesta categoria está relacionada ao mau comportamento (18%) e à deserção (11%), quanto às demais condutas estão diversificadas, cabendo destaque às seguintes: uso de documento falso, falsidade ideológica e falsificação de atestado médico (09 casos); posse e uso de drogas ilícitas (06 casos); agressões físicas (06 casos); abandono de posto (04 casos); falta ao serviço (04 casos); desacato a funcionário

---

<sup>3</sup> PARAÍBA. Polícia Militar da Paraíba. PM prende policiais do Rio de Janeiro suspeitos de formação de milícia, 2013. Disponível em [http://www.pm.pb.gov.br/porta1/2013/04/08/pm\\_prende\\_policiais\\_do\\_rio\\_de\\_janeiro\\_suspeitos\\_de\\_formacao\\_d\\_e\\_milicia/](http://www.pm.pb.gov.br/porta1/2013/04/08/pm_prende_policiais_do_rio_de_janeiro_suspeitos_de_formacao_d_e_milicia/). Acesso em: 29 ago. 2020.

público, a militar ou desrespeito a superior hierárquico (07 casos); trabalho em transporte irregular (03 casos); trabalhar mal (02 casos), peculato (02 casos), violência doméstica contra a mulher (02 casos). Em nível de repercussão institucional, cabe destaque as 03 (três) exclusões relacionadas a indevidas postagens e compartilhamentos em mídias sociais, mitigando os valores e princípios organizacionais.

Por derradeiro, cabe destacar que - a partir da base de dados construída - foi possível identificar a participação de um número considerável de civis como coautores ou partícipes de crimes envolvendo policiais militares (26% das exclusões de policiais militares), a maioria relacionado à condutas predatórias (em 47% dos policiais excluídos) e em crimes danosos (em 21% dos casos de policiais excluídos). Isso pode indicar um risco de sistematização de atividades ilícitas, considerando que civis tornam-se braço operacional de atividades organizadas por policiais.

Uma circunstância ainda mais arriscada para a sistematização, é a participação de policiais de outras forças, assim como militares federais e agentes políticos: pelo menos 20% das exclusões de policiais têm a participação de políticos, militares ou policiais de outras forças. Na base de dados, para os danos predatórios, pelo menos 16% dos casos tinham a participação de policiais civis; se restringirmos ainda mais, 36% estavam relacionados a danos predatórios em nível organizacional, tais como: formação de milícia, extorsões, jogo do bicho, contrabando, tráfico de drogas.

Cabe também destaque a coparticipação de vereadores em homicídios dolosos e até numa quadrilha associada ao tráfico de drogas e exploração sexual de crianças e adolescentes. Foi também encontrado - embora em menor número - a participação de policiais federais, militares do Exército, da Marinha de Guerra, e do Corpo de Bombeiros, todos em crimes predatórios.

Quanto à participação de ex-policiais militares, pouco se conseguiu descobrir, considerando que nas sentenças e nos PAD nem sempre se fez constar esta situação. Apesar disso, cabe que tal questão seja considerada preocupante, em termos de política correcional, levando-se em conta que tais pessoas podem manter ainda vínculo com o serviço policial militar e estarem cooptados pelo crime organizado. Na base de dados em estudo, foi encontrada

apenas quatro exclusões de policiais militares que já estavam associados a ex-policiais (e 01 caso de ex-policial civil), todos em crimes predatórios.

Já quanto aos policiais inativos (da reserva ou reformados), no recorte temporal estudado, 43 foram excluídos de seus postos ou graduações, 51% foram excluídos por crimes predatórios, a maioria por danos predatórios em nível organizacional. Mais uma preocupação para a política correcional da PMERJ, considerando que nem sempre este segmento de policiais é monitorado.

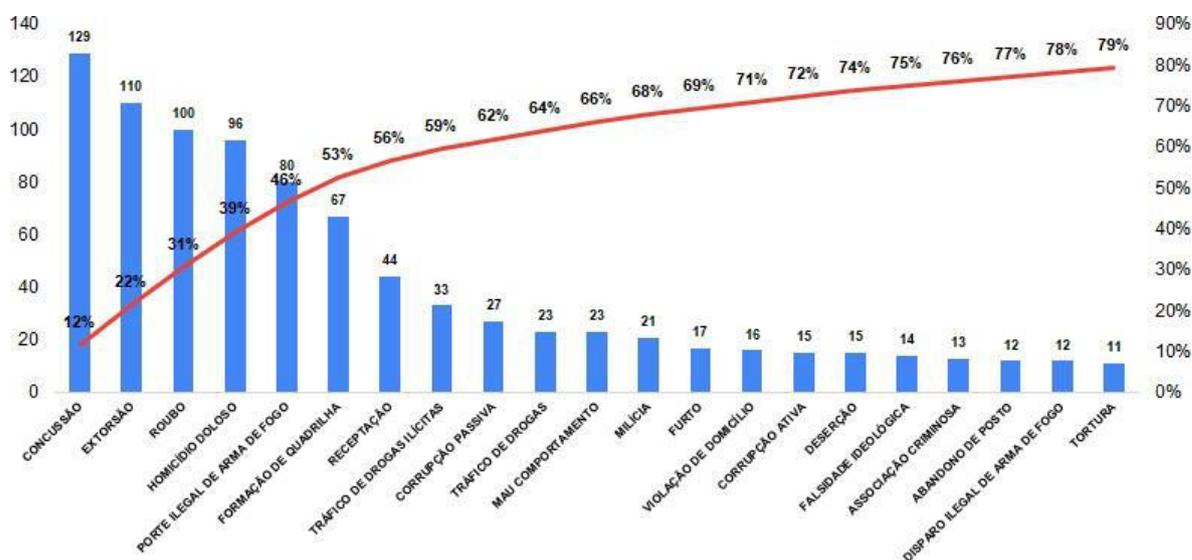
Destarte, como alertaram Gottschalk e Dean (2010), imprescindível ressaltar, a matriz não pretende parecer mutuamente exclusiva. Ou seja, é possível que os danos predatórios sejam ainda maiores do que o percebido, considerando que todas as peculiaridades da conduta policial não são perceptíveis nas fontes informacionais usadas. Outrossim, negligência em condutas menos danosas tende a gerar um ambiente organizacional que facilite os danos predatórios.

Sendo assim, urge a necessidade de ações mais repressivas para a inibição de condutas com danos predatórios na Corporação. Pois estas, além de terem uma capacidade de sistematização maior, são as que mais maculam a imagem da Organização, influenciando diretamente a percepção do cidadão para com o Órgão Público. Em contrapartida, uma atuação mais educacional é sugerível para as condutas menos danosas, e até algumas danosas.

## 2.1 TIPOS DE INFRAÇÕES E SUAS LIGAÇÕES

A matriz dos desvios de conduta é uma importante ferramenta de categorização por que nem sempre é possível analisar o fenômeno dos desvios de conduta quantificando tipo por tipo. Apesar disso, tentou-se realizar tal feito por meio de um gráfico de Pareto, identificando qual tipo de infração é o que mais impacta nas exclusões dos policiais. O gráfico de Pareto abaixo logrou demonstrar quase 80% dos tipos infracionais, apenas 21 condutas.

**Gráfico 01** – Tipos de infrações que mais aparecem nos registros de policiais militares excluídos, entre o ano de 2015 e 2019, na PMERJ.



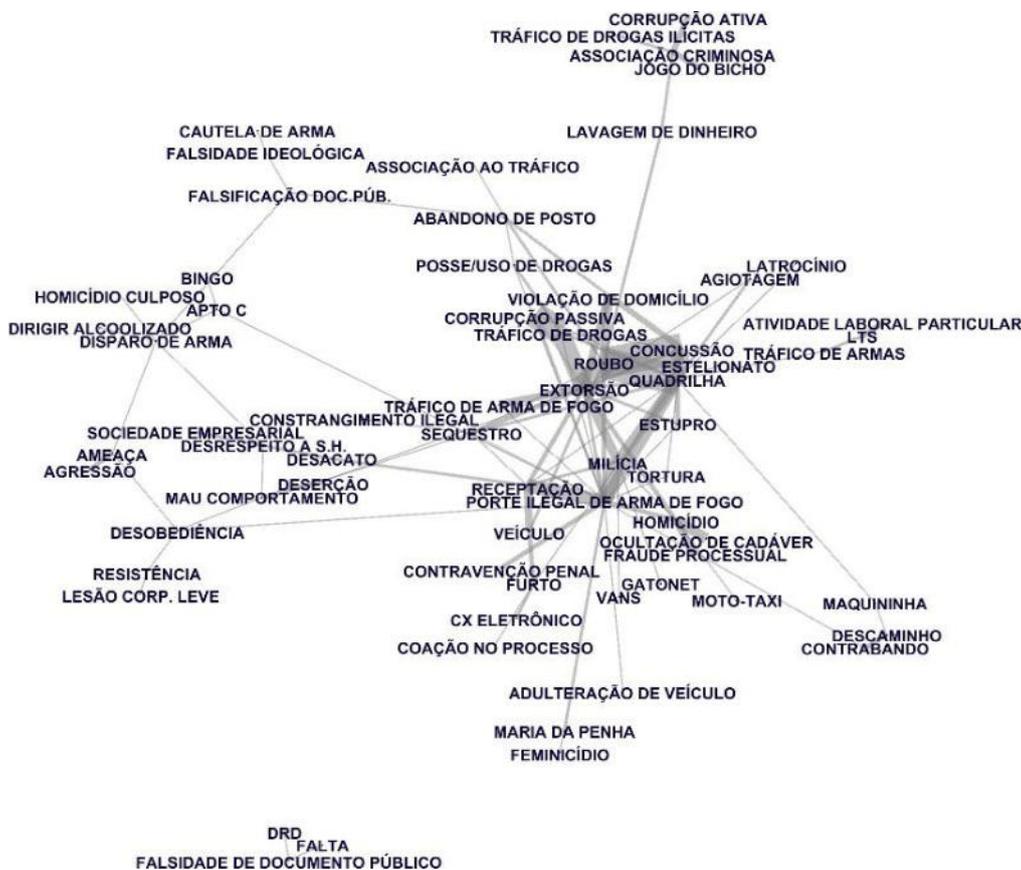
Fonte: dados coletados pelos autores.

Percebe-se pelo gráfico 01 que as condutas de concussão, extorsão e roubo são as que mais aparecem nos registros de exclusão de policiais militares, crimes predatórios e violentos (31% de todas as condutas). Logo em seguida, constam os homicídios dolosos, com 08% dos registros, cuja motivação tende a ser diversa: crimes por motivo torpe ou fútil, grupos de extermínio, etc.

Outrossim, cabe destaque às infrações relacionadas à falsidade ideológica e falsidade de documento público, por vezes ligadas a documentos adulterados que modificam a condição sanitária do policial para que o mesmo não trabalhe, por vezes mantendo atividade laboral particular em paralelo. Também, alguns casos foram para a permissão de acautelamento de arma de fogo da corporação.

Apesar da quantificação individualizada de cada tipo infracional, muitos estão interligados, conforme já exposto. Destarte, surge também a necessidade de se verificar tais vínculos, conforme demonstrado na imagem a seguir.

**Imagem 02** – Vínculo entre os tipos de infrações que ensejam a exclusão do policial militar, entre os anos de 2015 e 2019, na PMERJ.



Fonte: dados coletados pelos autores.

A rede com ligações entre infrações disciplinares foi feita com base naquelas condutas julgadas administrativamente ou criminalmente em combinação. Logrou-se achar 34% dos registros com mais de uma conduta infratora, ou seja, cujos policiais responderam por mais de uma conduta infracional.

É chamada na ciência de rede a menor distância entre vértices (no caso, as infrações) de distância geodésica. Tal distância é estabelecida pela natureza das conexões; assim, a proximidade de tais condutas infracionais tende a ser associativa. Por exemplo: feminicídio está muito próximo à violência doméstica e familiar contra mulher (Lei 11.340/06 - Lei Maria da Penha); contrabando costuma ser uma conduta associada também ao descaminho; observa-se proximidade e isolamento nas condutas de falsidade de documento público e falta ao serviço, ou seja, falsificação de atestados médicos e outros documentos

para se tentar abonar faltas; encontramos a tortura, o porte ilegal de arma, receptação, o estupro, o homicídio, e o tráfico de armas, como condutas próximas à atividade de milícia.

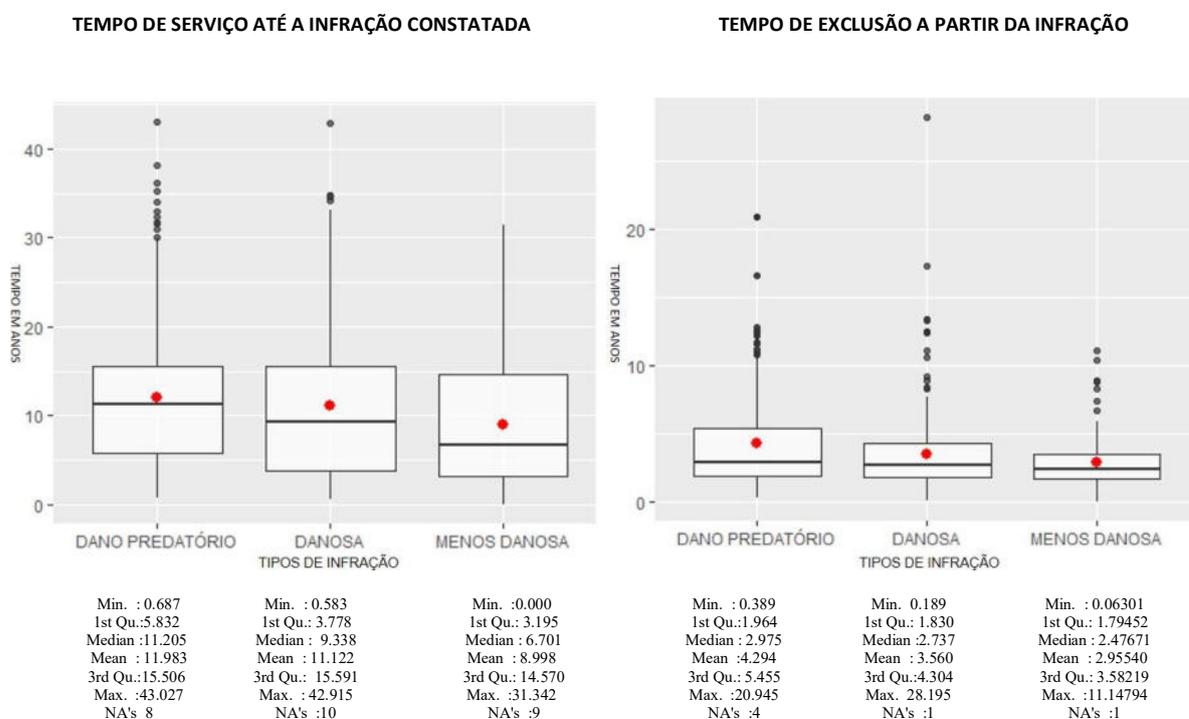
Pode-se perceber na rede que os crimes predatórios estão próximos entre si, ou seja, são mais associativos. É comum alguns policiais responderem por roubo ou corrupção passiva e outros, ligados à mesma quadrilha, responderem por extorsões e tráfico de drogas. Cabe destaque o crime de estupro entre a formação de quadrilha e a milícia; constatou-se que tal crime hediondo é frequentemente utilizado como um instrumento de violência para os opositores dos negócios ilícitos ou seus parentes, ou mesmo como forma intimidadora para garantir a realização de indevidos pagamentos.

Destarte, o esforço para se entender a relação entre as condutas é importante para tentar compreender até onde pode ir à intenção infracional, ou mesmo o que mais pode estar associado a essa conduta - mesmo ainda não se descobrindo materialidade.

## 2.2 PADRÕES TEMPORAIS POR TIPO DE DANO

Valendo-se ainda das três categorias de danos estabelecidas, foi verificado o tempo de serviço do policial até o momento da infração constatada pela atividade correcional e o tempo que o mesmo levou para ser excluído, isso em anos. Os gráficos 02 permitem verificar por meio da variabilidade de tais tempos, e logrando constatar que o tipo de dano influencia ligeiramente no tempo de exclusão e até no tempo de cometimento da infração.

**Gráfico 02** - Tempo em anos de serviço para a constatação da infração e tempo em anos para a exclusão do policial militar, conforme exclusões publicadas entre o ano de 2015 e 2019, na PMERJ.



Fonte: dados coletados pelos autores.

Quanto ao tempo de serviço dos policiais militares até o cometimento da infração, verifica-se que a mediana é de 11,2 anos para danos predatórios, 9,3 anos para infrações danosas, e 6,7 anos para condutas menos danosas. É compreensível um menor tempo de serviço para as infrações menos danosas, apesar da alta variabilidade, devido ao fato de que a maior parte de tais condutas estão relacionadas ao comportamento e disciplina do policial em serviço. Os padrões temporais acima expostos podem reproduzir a distribuição do efetivo na PMERJ. Sabe-se que a estrutura na Corporação não é piramidal, ou seja, não há mais policiais nos postos e graduações mais baixos; na verdade, há mais policiais nos postos e graduações intermediários, e por isso, de alguma forma, tende a refletir no tempo em anos que o policial possui até ser percebido como um infrator que seja excluído.

Por oportuno, insta justificar que – para este trabalho - não convém separar os tempos por graduação ou posto, considerando que a tramitação processual entre Oficiais, Graduados e Praças sem estabilidade são distintos, e

há uma discrepância populacional entre Sargentos, Subtenentes, Oficiais Subalternos, Oficiais Intermediários e Superiores, o que necessitaria de uma comparação por taxa de cada segmento populacional.

Com base no gráfico 02, parece-nos que pelos padrões há uma mitigação da possibilidade de que policiais mais novos de Corporação sejam os mais vulneráveis, conforme alguns autores estadunidenses já apontados neste trabalho. Como a maioria das infrações registradas estão ligadas às condutas danosas e predatórias, tal fator individual pode ser que seja diminuído, e aspectos organizacionais ou mesmo ambientais podem possuir mais peso.

Cabe informar que a partir de 30 anos o policial praticou a conduta transgressora em folga - em regra, porque ele - possivelmente - é um inativo (reserva remunerada ou reforma); destaca-se a identificação de *outliers* para os danos predatórios e infrações danosas, com condutas infracionais realizadas em até 13 anos após os trinta anos de serviço ativo.

Quanto ao tempo de exclusão, a partir da infração constatada, verifica-se que, para danos predatórios, leva-se um pouco mais de tempo do que as outras categorias (em torno de 03 a 05 anos e meio). Apesar disso, tanto para condutas danosas, quanto para danos predatórios, o policial pode permanecer nas fileiras da Corporação por até 28 anos (*outliers*). Isso é possível porque parte das exclusões dependem de decisões judiciais que julgam a infração penal - em tese - cometida pelo policial.

### **3 RISCO DE DESVIO CORRUPATIVO POR UNIDADE POLICIAL**

Com base na categorização proposta, foi possível verificar como a PMERJ está mais vulnerável, ou seja, foi possível identificar que os danos predatórios são os mais frequentes nas exclusões de policiais, o que pode ser uma tendente sistematização entre a Corporação, sociedade e demais segmentos estatais. Resta, portanto, verificar quais as Unidades da Polícia Militar são mais vulneráveis aos desvios de conduta que ensejam a exclusão do policial militar.

Em análises pretéritas, a Corporação limitou-se a quantificar o número de exclusões por Unidade; todavia, tal quantificação não representa o risco para novas ocorrências de exclusão. Como indicar o risco de determinada Unidade se há policiais que cometem condutas menos danosas e outros danos predatórios?

Destarte, para tanto, foram utilizados parâmetros insertos na NBR ISO 31000 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2018), bem como critérios demonstrados em alguns trabalhos do Tribunal de Contas da União (BRASIL, 2018a; 2018b).

Neste sentido, o que se propõe a seguir é a criação de um indicador de risco ao desvio de conduta por Unidade da PMERJ, pelo menos, um indicador de risco de exclusões policiais a bem da disciplina, levando-se em consideração a probabilidade de ocorrência e os impactos gerados por cada conduta, Risco = Probabilidade X Impacto.

Por probabilidade, podemos entender como as chances de ocorrência de algo relevante, para tanto, podendo ser por um viés quantitativo (probabilidade estatística) ou qualitativa (*likelihood*). Para este trabalho, identificamos as chances de ocorrência da seguinte forma:  $[\Sigma PM / \Sigma POP] \times 100$ ; onde PM é o número de policiais excluídos por Unidade entre 2015 e 2019 (5 anos), e POP é a soma do efetivo policial militar na Unidade no recorte temporal em estudo. Após tal operação, parametrizou-se o resultado entre 0 a 10, considerando 10 todo valor igual ou superior a 1.

Após ter achado a probabilidade de ocorrência, foi calculado o impacto ou consequências de cada ação que ensejou a exclusão do policial militar. Para tal intento, optou-se por formular vários quesitos de mensuração de impacto, com base na análise de risco colombiana (COLOMBIA, 2015).

Na metodologia colombiana foram identificados 18 quesitos que, quando somados, apontam para o impacto da corrupção em determinado setor público. Baseando-se em tais quesitos, na análise da literatura acadêmica, sobretudo nos critérios de classificação da matriz proposta por Gottschalk e Dean (2010), fez-se 20 quesitos. Assim, em cada registro de exclusão, identificaram-se os impactos com base nas informações sabidas até o momento.

Após isso, por Unidade, fez-se a média dos impactos (mesmo havendo alta variabilidade em algumas unidades, a média foi a melhor representação de medida central encontrada). Após tais achados, parametrizaram-se os impactos entre 0 e 10, considerando 10 como a soma das respostas positivas entre 17 e 20. Importa ressaltar que se considerou como “teto” a soma de 17 quesitos

porque alguns foram entendidos por aqueles autores como acessórios na avaliação de impacto.

Foram criados 05 grupos de quesitos, a fim de melhor avaliar os impactos. O primeiro grupo, "Impacto sobre a administração e serviço policial militar", visa avaliar o quanto impactante foi a atuação transgressora para o serviço policial militar, dando sempre mais valor às infrações que ocorrem em serviço.

O segundo grupo, "Impacto ao cidadão", visa avaliar quanto danosa foi a conduta transgressora à vida do cidadão ou população em geral, usufrutuária do serviço policial militar.

Quanto ao terceiro grupo, verificou-se o impacto judicante e processual; como percebido anteriormente, processos criminais mais complexos retardam a exclusão do policial, e podem até prescrever, conforme observado em alguns casos estudados; também, tais condutas infracionais ensejam em custos ao erário público no tocante aos processos administrativos e criminais. Levou-se em consideração também a origem persecutória, já que a não identificação das transgressões por parte da PMERJ é um risco para a permanência dessas.

Já o quarto grupo almeja avaliar o impacto na imagem do serviço policial militar, da PMERJ, do Estado do Rio de Janeiro e do Brasil; sabe-se que tais ações infracionais impactam na reputação das Organizações.

Por fim, no último grupo, tenta-se avaliar as interações entre os policiais que cometeram as infrações com os demais em sua Unidade, ou em demais Unidades, ou de outras Forças ou mesmo com agentes políticos.

Destarte, seguem os quesitos:

### **Impacto sobre administração e serviço policial militar**

1. A infração foi em serviço?
2. Afetou o cumprimento de metas e/ou objetivos de determinado setor da Unidade?
3. Afetou o cumprimento da missão da Unidade?
4. Afetou o cumprimento da missão da PMERJ?
5. Gerou perda de recursos econômicos/materiais/informacionais para a Unidade ou PMERJ? (quesito acessório)

### **Impacto ao cidadão**

6. Diminuiu diretamente a qualidade de vida da população pelo desvio de conduta?
7. Ocasionalmente perdas humanas?
8. Ocasionalmente lesões corporais ou psicológicas ao cidadão?
9. Ocasionalmente perdas materiais ao cidadão?

### **Impacto judicante ou processual**

10. Gerou Processos Criminais?
11. Gerou outros tipos de Processos Administrativos? (quesito acessório)
12. Gerou intervenção de outros órgãos policiais, de fiscalização ou de controle?

### **Impacto de imagem**

13. Afetou a imagem do serviço policial militar?
14. Afetou a imagem do Estado do Rio de Janeiro frente aos outros entes federativos?
15. Afetou a imagem do Brasil frente à comunidade internacional?

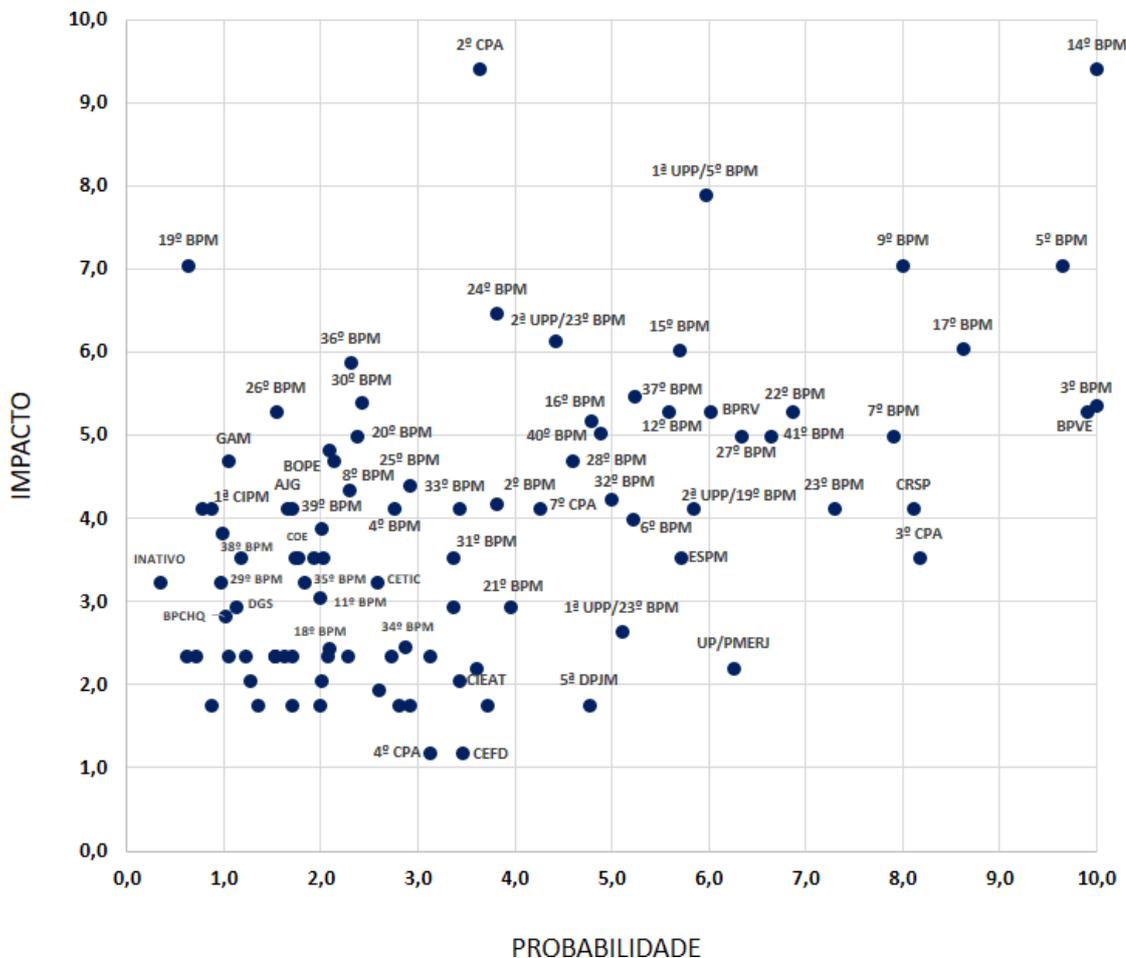
### **Impacto quanto à interação social e interorganizacional**

16. O ato transgressor foi em conjunto com policial (ais) da mesma Unidade?
17. O ato transgressor foi em conjunto com policial (ais) de outras Unidades?
18. A ação teve a participação de civis?
19. A ação foi com participação de policiais e/ou militares de outras Organizações?
20. A ação foi com participação de outros agentes públicos/políticos? (quesito acessório)

Sendo assim, com base nos dados coletados, abaixo é possível verificar o risco de desvio de conduta para 100 Unidades, sendo 39 Batalhões de Polícia Militar (BPM), 06 Unidades Operacionais Especializadas ou Especiais, 28 Unidades de Polícia Pacificadora (UPP), 05 Comandos Intermediários, e 21 Unidades diversas (de ensino, saúde, administrativas e correccionais), além do

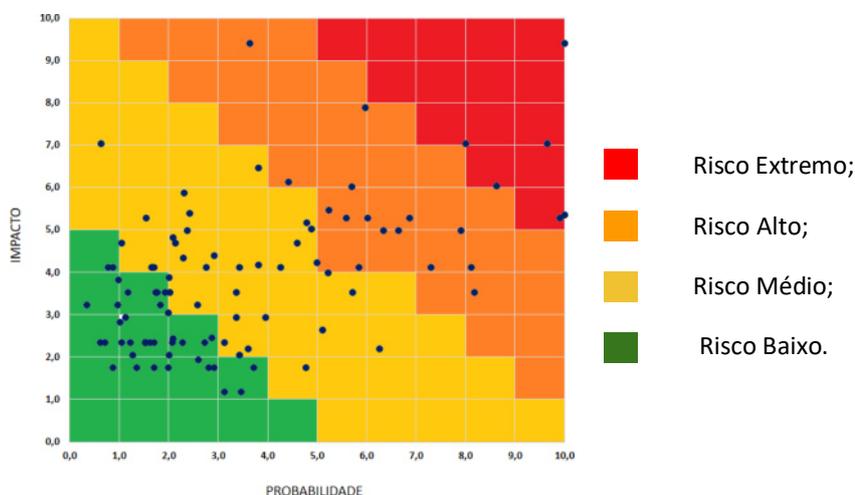
contingente de policiais inativos (considerados como 01 Unidade). Não foram consideradas 08 Unidades, por terem sido extintas. Além do gráfico, é possível no Apêndice 01 verificar a lista completa com o risco e demais métricas que serão apresentadas a posterior, inclusive das Unidades que não mais existem.

**Gráfico 03** – Risco de exclusão de policial militar a bem da disciplina por Unidade na PMERJ



Fonte: dados coletados pelos autores.

**Gráfico 04** – Risco de exclusão de policial militar a bem da disciplina por Unidade na PMERJ, por nível.



Fonte: dados coletados pelos autores.

Com base nos manuais do TCU, a gestão estratégica correcional pode atuar por meio do “apetite ao risco”. Tal termo refere-se ao quanto de risco uma determinada organização “está disposta a enfrentar para implementar sua estratégia, atingir seus objetivos e agregar valor para as partes interessadas, no cumprimento de sua missão” (BRASIL 2018a, p.09).

Pode-se pelo gráfico 04 verificar que 06 Unidades estão na área de risco extremo (área vermelha), com maior destaque para o 14º BPM, devido às grandes Operações que ensejaram na prisão de dezenas de policiais militares. Na base de dados constam 56 policiais militares excluídos de 2015 a 2018, não havendo exclusões em 2019; dentro do recorte temporal analisado, uma média de 10 policiais excluídos por ano. Cabe destacar também neste nível de risco o 5º BPM, o 9º BPM, o 3º BPM e o BPVE. Com isso, pode-se afirmar que tais Unidades apresentam uma alta probabilidade de exclusão de policiais por desvios de conduta que possuem alto impacto. Em tais áreas, deve-se ter o menor apetite ao risco, sendo monitoradas constantemente, com ações correcionais estratégicas permanentes e postergação de ações somente deliberadas pelo dirigente máximo.

Na área que apresenta alto risco (laranja), há 14 Unidades presentes. Da mesma forma, deve-se ter monitoramento constante, com plena atenção do

dirigente máximo, porém podendo delegar outras ações para o Comando Intermediário (nível tático).

Foi constatado que 34 Unidades estão com risco médio (área amarela). Este é um nível que pode - rapidamente - evoluir para a área laranja, deve ser monitorado, mas sem preocupação estratégica exclusiva, intensa e permanente.

De resto, 46 Unidades (quase metade) estão em área verde. A área verde indica um nível aceitável, dentro do apetite ao risco, porém uma ou outra Unidade que apresente um policial com conduta desviante que enseja na exclusão pode tirá-la deste nível, colocando-a na área amarela. Portanto, os níveis de controle não devem ser afrouxados, importante salientar.

Assim, com base em tal classificação, a Política Correccional consegue ter prioridades em uma atuação mais repressiva, ou seja, de interrupção de ligações espúrias que ensejam no desvio, ou, ao menos, de constante monitoramento das atividades. Convém que tais ações sejam realizadas nas áreas vermelhas e laranjas.

Pelos indicadores de risco, podemos perceber que possuem verossimilhança com o que se tem noticiado nos grandes meios de imprensa e com as grandes crises de imagem institucional. Indiscutivelmente, as áreas laranjas, e muito mais as áreas vermelhas possuem grandes riscos de que se repitam episódios que maculem a imagem da PMERJ, do Estado do Rio de Janeiro e do Brasil e afrontam os objetivos estratégicos da Corporação.

Todavia, cabe ressaltar que como foi utilizado fonte de dados das exclusões em apenas 05 (cinco) anos, é possível que algumas Unidades não tenham sido captadas, estando em um nível de risco baixo ou até médio. Isso ocorre também porque muitas prisões de alto impacto decorrem de órgãos policiais e correccionais externos; cerca de 40% das exclusões não tiveram origem persecutória na PMERJ, o cenário se amplia quando nos referimos aos danos predatórios, com aproximadamente 45%.

Para dirimir tal questão e complementar a análise de risco, considerando as teorias estudadas, o perigo de contágio com relações espúrias e possibilidade de sistematização, fez-se uma rede com as passagens dos policiais excluídos, ou seja, com as Unidades por onde o policial excluído trabalhara.

## 4 A REDE DE POLICIAIS EXCLUÍDOS

Para a confecção da rede, foi utilizado o histórico de movimentações dos policiais militares que foram excluídos, tendo os nós sido parametrizados pelo nível de risco, conforme estabelecido na seção anterior, tanto em tamanho, quanto em intensidade de cor.

Destarte, apresentam-se 171 nós, ou Unidades pelas quais o policial excluído trabalhou. Para cada caminho de um nó para outro, foi considerado uma conexão, estabelecendo a aresta (link) da rede; logo, verificou-se a existência de 2670 conexões.

A proximidade de um nó com outro é estabelecida pelas conexões entre estes, chamada de distância geodésica na ciência de redes (o menor caminho que liga dois nós de uma rede), pode-se perceber que nem sempre tal proximidade está relacionada à distância geográfica. Assim, temos o 3º BPM próximo ao 14º BPM e o 23º BPM próximo ao BPRv, proximidades que estão relacionadas às frequentes transferências de policiais que foram excluídos de uma Unidade para outra.

Esta situação chama a atenção da necessidade de uma política de remoção do policial militar dentro da Corporação com atenção correccional; muitos possuem um histórico de trabalho em Unidades que estão com um risco maior. Isso pode ser pelo fato de que as Unidades que apresentam maior risco sejam aquelas mais atrativas para o policial mal-intencionado, ou uma Unidade naturalmente receptora de policiais que foram punidos informalmente com remoções (transferências), os chamados “bicos”.

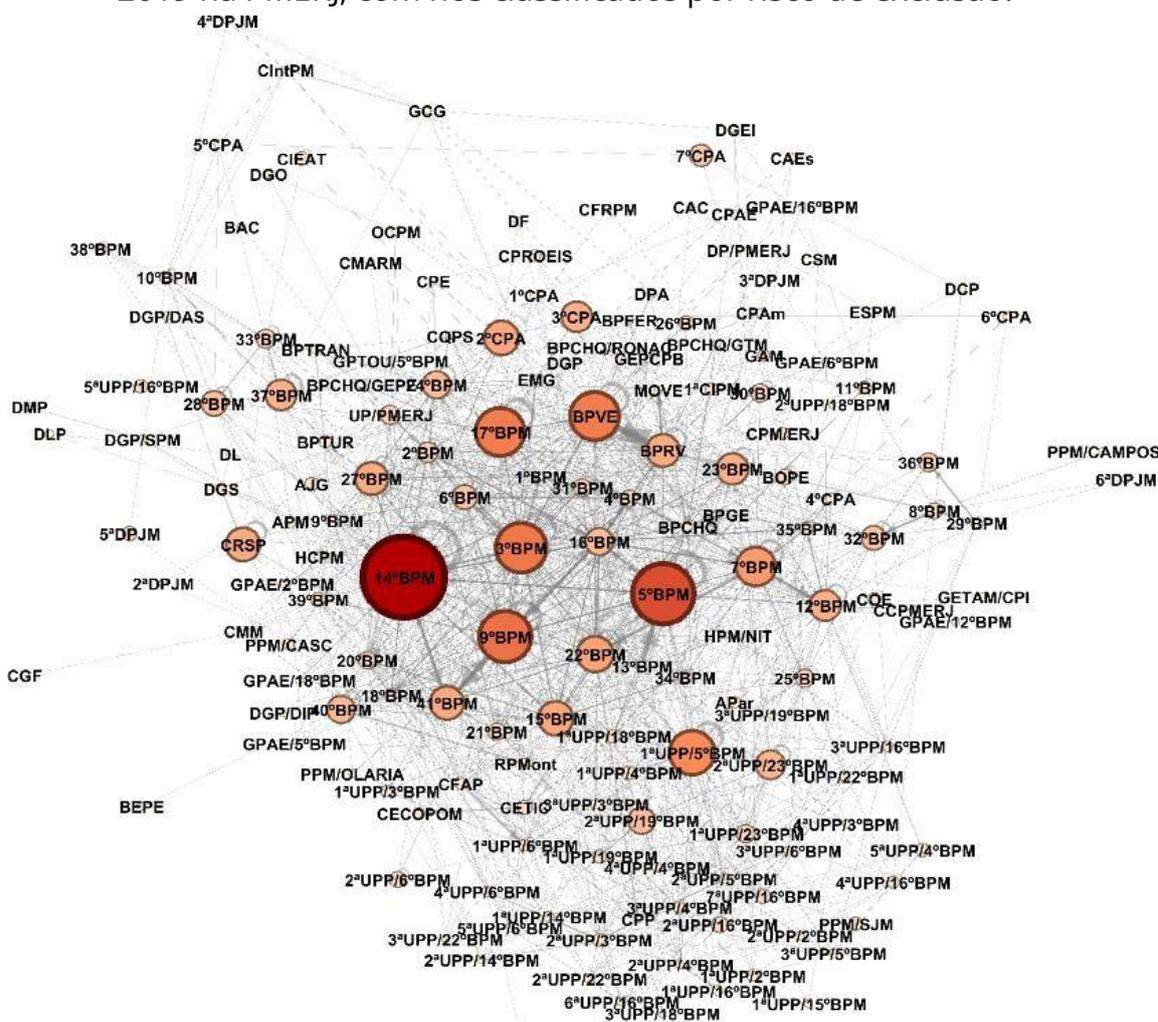
Podemos citar o exemplo de uma dupla de rádio patrulheiros do 23º BPM (Leblon), que em 2018 foram excluídos da Corporação acusados de extorsão<sup>4</sup>. Em 2009, os policiais, em conluio com mais dois policiais de outras Unidades (ambos em folga), extorquiram mediante sequestro duas pessoas acusadas de participação de tráfico de drogas na Rocinha; as vítimas registraram a ocorrência

---

<sup>4</sup> Os policiais foram condenados em 1ª instância na Auditoria de Justiça Militar por: extorsão mediante sequestro (Art. 244 - CPM), e § 1º; sequestro ou cárcere privado (Art. 225 - CPM); extorsão (Art. 243 - CPM), alínea "a" e § 1º C/C roubo qualificado (Art. 242, § 2º - DL nº 1001/69 - CPM), II; circunstâncias agravantes (Art. 70 - DI nº 1001/69 - CPM), II alíneas "g" e "i" c/c concurso de agentes (Arts. 53 e 54 - DI nº 1001/69 - CPM) n/f concurso de crimes (Art. 79 - DI nº 1001/69 - CPM); conforme consulta processual no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJERJ).

em sede de Delegacia. Já indiciados, um dos rádio patrulheiros foi movimentado para o BPRv, depois trabalhou no 22º BPM, e depois no 9º BPM; já o outro, percorreu pelas seguintes Unidades: BPRv, BPVE, 7º BPM, BPGE, 3º BPM e 40º BPM.

**Imagem 03** – Rede de policiais excluídos a bem da disciplina, de 2015 a 2019 na PMERJ, com nós classificados por risco de exclusão.



Fonte: dados coletados pelos autores.

Pode-se observar que as UPPs formam uma comunidade e que a 1ª UPP/5º BPM (Providência), a 2ª UPP/23º BPM (Rocinha) e a 2ª UPP/19º BPM (Pavão), além de possuírem maior risco, respectivamente, estão geodesicamente próximas, são hubs da comunidade e apresentam maior influência. Tal fato é possível por estarem subordinadas a um Comando mais centralizador (CPP) e serem possuidoras de uma atuação mais particular.

Também, verificamos que os BPMs com maior risco estão dispostos centralmente na rede, com uma interconexão maior. Cabe destacar que aquelas Unidades próximas às Unidades com maior risco - ou entre estas - de desvios de conduta que enseja a exclusão são suscetíveis igualmente a tal problema devido ao poder de influência das que possuem maior risco.

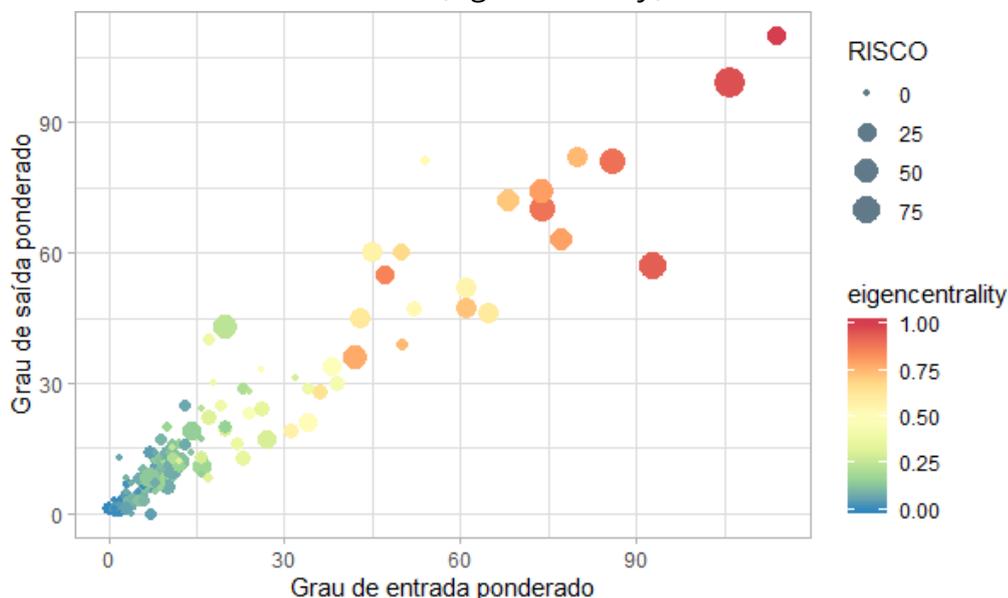
Neste sentido, podemos afirmar que tendem tais grupos à homofilia: termo amplamente utilizado na Análise de Redes Sociais, que significa a natural tendência de que um nó, ou ator, conecte-se a outros com propriedades parecidas por meio de ligações preferenciais; reproduzindo o popular jargão “semelhante atrai semelhante”.

Cabe informar que um algoritmo utilizado para se tentar aferir influência de um nó sobre outros em uma rede (diretamente ou indiretamente) é conhecida como grau de centralidade de autovetor (*eigenvector centrality*). Esta métrica, cabe ilustrar, inclusive influenciou na criação do algoritmo *PageRank*, utilizado inicialmente pelo Google como motor de busca de páginas da internet, por meio do posicionamento de sua importância (KILDUFF; TSAI, 2003).

Outrossim, resta definir o conceito de grau de entrada e saída ponderado. Numa rede dirigida, como a que está sendo analisada, a direção das conexões é um fator importante. Logo, temos conexões de um ou mais policiais que saem de uma Unidade para outra (grau de saída) e temos a conexão de um ou mais policiais que entram em Unidade vinda de outra (grau de entrada). Da mesma forma, a ponderação de aresta pela quantidade de policiais é chamada de grau de saída ponderado (*weighted outdegree*) e de grau de entrada ponderado (*weighted indegree*).

Ao juntar as três supracitadas métricas, podemos verificar quais Unidades possuem mais entrada ou saída ponderada de policiais, bem como seu “grau de influência” (*eigenvector centrality*) em cor e do risco de desvio de conduta que enseja a exclusão em tamanho. Cumpre destacar que mesmo as Unidades que não apresentam alto risco ou risco extremo, mas que estão próximas às Unidades com tais qualidades, estão suscetíveis a terem policiais com desvios de condutas que ensejam a exclusão a bem da disciplina, seja de serviço, ou mesmo na folga. Logo, na política correccional que deve ser implantada na PMERJ, convém que seja considerado também tais Unidades.

**Gráfico 05** – Relação entre os graus ponderados de saída e entrada, centralidade de autovetor (*eigencentrality*) e risco.



Fonte: dados coletados pelos autores.

Verificamos, logo, que há uma relação linear entre as variáveis “graus de saída” (x) e entrada (y) ponderados, sendo  $y = 0,9135x + 1,3573$ , com  $R^2 = 0,9127$ . Pode-se perceber que há uma ou outra Unidade que apresenta um menor risco, mas que se encontra situada em uma posição extrema no gráfico, destacando-se o BPChq e o BPRv.

Tais Unidades podem também apresentar um risco não captado pela atividade correcional, devido ao alto *turn over*<sup>5</sup>. Podemos notar, pelo Apêndice 1, que o 16º BPM (224 policiais) apresenta o maior grau de conexão ponderado (*weighted degree*), que é a soma do grau ponderado de entrada e saída; em seguida, vem o 14º BPM (205 policiais); depois, 5º BPM (150 policiais), o 9º BPM (167 policiais) e o BPRv (162 policiais), sucessivamente.

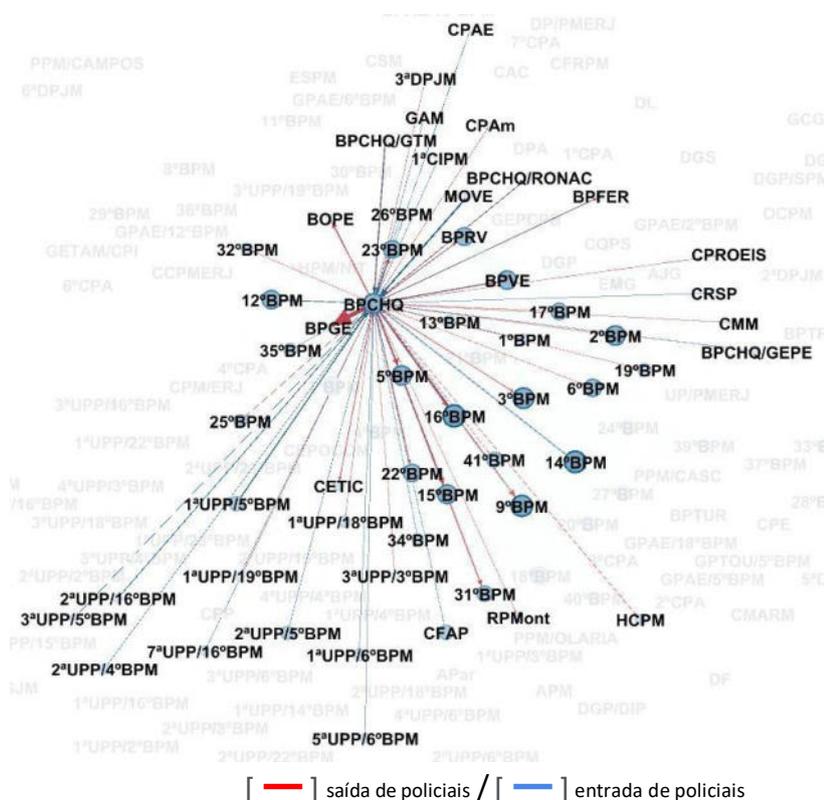
Já o BPChq possui o décimo maior *weighted degree*, na frente do 12º BPM e atrás do 22º BPM. Apesar de seu baixo risco captado dentro do recorte temporal em análise<sup>6</sup>, o que chama a atenção é que a Unidade de Polícia de Choque dispersou mais policiais (81) do que admitiu (54). Isso pode estar ligado a uma mudança mais abrupta - a partir de 2012 - de cultura Organizacional, ou do

<sup>5</sup> Termo ligado à Gestão de Pessoas, refere-se à rotatividade de pessoal em uma Seção, Unidade ou Organização; tanto relacionado à entrada quanto à saída de efetivo.

<sup>6</sup> Cabe lembrar que, no trabalho de Matos (2010), com coleta de dados entre os anos de 2007 e 2009, apontava-se o BPChq como a Unidade com mais exclusões de policiais.

ensejo de uma gratificação, e demais mudanças estruturais; é possível que aqueles policiais que mais apresentam problemas disciplinares tenham sido retirados da Unidade. Na rede, é possível observar a dispersão de alguns policiais para Unidades de alto ou extremo risco; embora, majoritariamente, tenham ido para o BPGE, que por sua vez, dispersou policiais para o 23º BPM, BPRv, BPVE, 17º BPM, 7º BPM, 15º BPM, e 22º BPM.

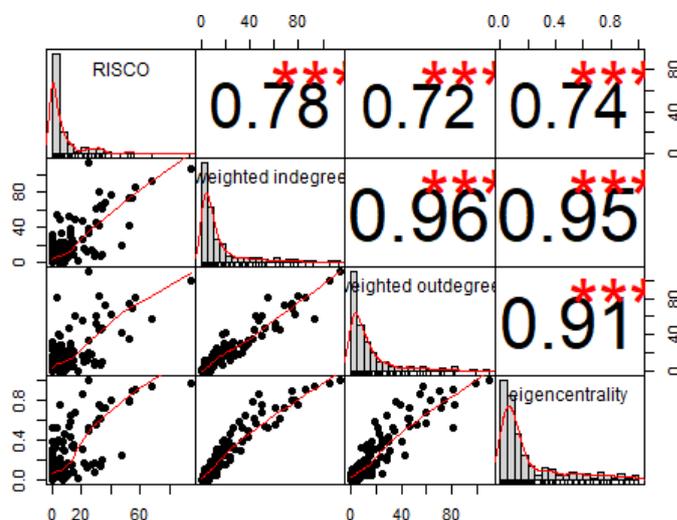
**Imagem 04** – Conexões de entrada e saída de Unidades com o BPChq, com base nos policiais excluídos entre 2005 e 2019.



Fonte: dados coletados pelos autores.

A seguir, ao se colocar as variáveis analisadas em uma matriz de correlação, podemos verificar que todas são consideradas como muito fortes (acima de 0,9) ou fortes (acima de 0,7), com nível de significância  $p < 0,0001$  (\*\*\*)

**Imagem 05** – Matriz de correlação de Pearson com as variáveis risco, grau de entrada ponderado (*weighted indegree*), grau de saída ponderado (*weighted outdegree*), e grau de centralidade de autovetor (*eigenvector centrality*).



Fonte: dados coletados pelos autores.

A partir destas informações, pode-se inferir que há um alto *turn over* de policiais que foram excluídos nas Unidades com maior conectividade (*degree*) e risco, inclusive. No Apêndice 1, pode-se verificar a métrica das Unidades em estudo.

Portanto, as Unidades que mais apresentam risco de exclusão de policiais, seja por causa ou consequência, são também grandes dispersoras de policiais que podem influenciar na cultura organizacional de outras Unidades ou mesmo de um todo, e também do ambiente operacional; aproximando-se dos achados de Quispe-Torreblanca e Stewart (2019), assim como de Wood, Roithmayr e Papachristos (2019).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo presente trabalho, foi possível verificar que o controle dos desvios de conduta, sobretudo aqueles considerados como corruptivos, deve ser considerado uma prioridade para organizações públicas e privadas, por serem um elemento de desagregação e desviarem da missão planejada. Todavia, dentro da Administração Pública, tal problema pode - inclusive - ocasionar a perda de reputação e conseqüentemente de confiança que o cidadão possui para com o serviço público, mitigando o próprio pacto social preestabelecido.

Tal questão, torna-se ainda mais grave quando se trata de atividade policial; pois esta – além de possuidora da legítima violência estatal – está capilarizada em vários segmentos espaciais e sociais. Logo, podendo sua imagem ser mais facilmente denegrida - por decorrência de tal problema - do que outros órgãos públicos.

Ademais, a criação de uma Política Correccional em nível de Secretaria de Estado de Polícia Militar deve ser considerada como um objetivo estratégico, havendo a necessidade de ferramentas e métodos para subsidiar a gestão de risco. Neste sentido, foi proposta a identificação de alguns padrões, métodos, análises e avaliações do problema,

Foi constatado que, entre 2015 e 2019, 784 policiais foram excluídos da PMERJ a bem da disciplina, sendo que 55% das condutas estão ligadas ao cometimento de danos predatórios (roubos, extorsões, concussões, formação de milícia, associação com outros tipos de organizações criminosas etc.), cometidos tanto em folga, quanto no serviço policial militar; o que indica um nível de dano extremamente impactante para com a vida do cidadão.

Somente concussão, extorsão e roubo somam 39% dos motivos de exclusões dos policiais militares. Porém, nem todas as condutas são cometidas de forma isolada, pela análise de vínculos, foi possível verificar que muitas condutas de dano predatório são interconectadas, são próximas, e tendem a estar relacionadas à formação de quadrilha, associação com o tráfico de drogas ou milícia.

Cumprir destacar a necessidade de uma preocupação correccional quanto à coparticipação de outros agentes públicos e políticos na atuação infracional. Neste trabalho, em pelo menos 20% dos registros de exclusão, há a participação de policiais civis (majoritariamente), militares federais, policiais federais, vereadores etc. Outrossim, 26% das exclusões de policiais militares possuíam a participação de civis, a maioria relacionado a condutas predatórias (em 47% dos policiais excluídos).

Na identificação de risco por Unidade, foram identificadas 06 Unidades em risco extremo e 14 Unidades com alto risco; Unidades estas que devem ser priorizadas pelo setor estratégico da corporação, seja por meio de ações repressivas (disrupção de quadrilhas, prisões etc.), seja por meio de ações preventivas (educação, formação, conscientização etc.).

Todavia, cabe salientar, é possível que a atividade correcional da PMERJ não consiga captar - por meio das exclusões - as Unidades que mais necessitam de atenção, diminuindo a sensibilidade do indicador de risco; até porque 40% das exclusões não tiveram origem persecutória na PMERJ, o que faz com que a “captação” deste policial desviante seja realizada acidentalmente, aos humores, ou mesmo possibilidades de outras estruturas públicas. Logo, de forma a mitigar tal óbice, pode-se utilizar a rede de policiais excluídos, identificando aquelas Unidades mais atrativas por eles, igualmente mais vulneráveis.

Foi percebido que há uma forte correlação estatística entre as entradas e saídas (graus ponderados) de policiais excluídos com o risco estabelecido. Percebeu-se que o alto turn over de policiais é um elemento dispersor e possivelmente influente para as demais Unidades, estabelecendo um risco de sistematização das infrações.

Cumprido destacar que a base de dados possui 21.631 segmentos informacionais e é decorrente de um trabalho único na PMERJ. Todavia, deve ser implementada e ampliada. Assim, pode-se fortalecer os padrões encontrados e achar novos insights a partir da implementação. Também, considerando o exíguo tempo para análise e desenvolvimento, bem como limitações decorrentes do formato de trabalho, pode-se afirmar que mesmo na base atual, é possível obter novos achados ou aprofundar os que já estão em pauta.

Também, há inúmeras questões que podem e devem ser respondidas, por exemplo: os fatores individuais determinantes quanto à escolaridade, desempenho escolar dentro da Organização, se entrou na PMERJ por força de liminar, o percentual de policiais excluídos que posteriormente foram reintegrados; a existência de ex-policiais como coautores ou partícipes; o tipo de policiamento exercido durante a falta quando em serviço, etc.

Caso a Corporação entenda ser importante tal tema, cumpre ressaltar a urgência na implantação da Política Correcional, abarcando inúmeros Programas de prevenção (ação *soft power*) e também ações repressivas (*hard power*). Para tanto, cabe informar que a base de dados pode ser ampliada, valendo-se dos PAD ainda em andamento, mesmo os sobrestados, dados e informações de inteligência, e até decorrentes de pesquisas de vitimização diretas ao cidadão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR ISO 37001**: sistemas de gestão antissuborno: requisitos com orientações para uso. Rio de Janeiro:ABNT, 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR ISO 31000**: Gestão de riscos - Diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

BAILEY, J; TAYLOR, M.M. Evade, Corrupt, or Confront? Organized Crime and the State in Brazil and Mexico. **Journal of Politics in Latin America**. [s.l.] 2/2009, p. 3-29, 2009.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Roteiro de Avaliação de Maturidade da Gestão de Riscos**. Brasília: TCU, Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo, 2018a.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Contas da União. **Manual de gestão de riscos do TCU**. Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (Seplan), 2018b.

BRAZILLER, G. **The Knapp Commission Report on Police Corruption**. New York: Oak Park Avenue, 1973. ISBN: 080760688X.

CERQUEIRA, C.M.N. A criminalidade da Polícia. In: IBCRIM. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, Trimestral – ano 5 – nº 19, 1997.

COLOMBIA. Presidencia de la República. **Guía para la gestión del riesgo de corrupción**. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia, 2015. Disponível em: <<http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/guia-gestion-riesgo-anticorrupcion.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

CORRUPÇÃO. In: **MICHAELIS: Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. [s.l.]: Editora Melhoramentos Ltda, 2020. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/corrupt%C3%A7%C3%A3o/>>. Acesso em: 16 set 2020.

CRUZ, J.M. Police Misconduct and Democracy in Latin America. **Latin American Public Opinion Project, "Insights" series Development**, [s.l.], v. 2010, no 33, p. 1–5, 2010. Disponível em <<https://www.vanderbilt.edu/lapop/insights/I0833en.pdf>>. Acesso em: em 06 abr 2020.

DA SILVA, J. Corrupção Policial e a Teoria das maçãs. In: GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, **Revista Preleção**: Publicação Institucional da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo. Vitória: PMES/DEIP, 2010.

DEAN, G.; BELL, P.; LAUCHS, M. Conceptual framework for managing knowledge of police deviance. In: **Policing and Society**. [s.l.], v. 20, no 2, p. 204–222, 2010. ISSN: 10439463, DOI: 10.1080/10439461003668476.

GOTTSCHALK, P.; DEAN, G. Knowledge management in policing: The case of Police Complaints and Police Crime. In: **The Police Journal**. [s.l.], v. 83, p. 96–112, 2010. DOI: 10.1358/pojo.2010.83.2.473.

IVKOVIC, S. K.; KUTNJAK, S.; VIC, I. To Serve and Collect: Measuring Police Corruption. J. Crim. L. & Criminology. **The Journal of Criminal Law and Criminology**, [s.l.], v. 93, no 93, p. 2–3, 2002.

KILDUFF, M; TSAI, W. **Social Networks and Organizations**. London: SAGE Publications, 2003.

LESSING, B. **Making Peace in Drug Wars: Crackdowns and Cartels in Latin America**.

[S.l.], Cambridge University Press, 2017. ISBN-10: 1316648966.

MATOS, A. **Uma análise dos fatores relacionados com as perdas de efetivo da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro com Foco nos Licenciamentos e nas exclusões a bemma disciplina.** In: Belo Horizonte. Monografia apresentada à Academia de Polícia Militar (APM) e à Fundação João Pinheiro (FJP) como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Segurança Pública. 2010.

NEWBURN, T. Understanding and preventing police corruption: lessons from the literature. **Police Research Series: Paper 110.** Londres: Home Office, Research, Development and Statistics Directorate, 2014. ISBN: 1840828226.

OLIVEIRA JÚNIOR, A. Dá para confiar nas polícias? Confiança e percepção social da políctano Brasil. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, [s.l.], v. 9, no Ago/Set, p. 6–22, 2011.

PARAÍBA. Polícia Militar da Paraíba. **PM prende policiais do Rio de Janeiro suspeitos de formação de milícia**, 2013. Disponível em: <[http://www.pm.pb.gov.br/portal/2013/04/08/pm\\_prende\\_policiais\\_do\\_rio\\_de\\_janeiro\\_suspeitos\\_de\\_formacao\\_de\\_milicia/](http://www.pm.pb.gov.br/portal/2013/04/08/pm_prende_policiais_do_rio_de_janeiro_suspeitos_de_formacao_de_milicia/)>. Acesso em: 2 abr. 2020.

PEREIRA, F.C. **Crime Organizado e sua infiltração nas instituições governamentais.** 2ª ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2017.

PRENZLER, T. **Police Corruption: Preventing Misconduct and Maintaining Integrity.** London: CRC Press, 2009.

PINHO, J. A. G. De; SACRAMENTO, A. R. S. O círculo vicioso da corrupção no Brasil: limites estruturais e perspectivas de rompimento. **Revista do Serviço Público**, [s.l.], v. 69, p. 181–208, 2011.

PUNCH, M. Rotten orchards: “Pestilence”, police misconduct and system failure.

**International Journal of Phytoremediation**, [s.l.], v. 21, no 1, p. 171–196, 2003. ISBN: 1043946032000, ISSN: 15497879, DOI: 10.1080/10439460308026.

QUISPE-TORREBLANCA, E. G.; STEWART, N. Causal peer effects in police misconduct. **Nature Human Behaviour**, [s.l.], v. 3, no 8, p. 797–807, 2019. ISSN: 23973374, DOI: 10.1038/s41562-019-0612-8.

RIO DE JANEIRO. **Decreto Nº 6.579 de 05 de março de 1983**, 1983. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/decest.nsf/532ff819a4c39de50325681f0061559e/85d7a32b4f996d5903256c230061d4c6?OpenDocument>. Acesso em: 29 abr. 2020.

SCHAEFERS, T. et al. Contagious Effects of Customer Misbehavior in Access-Based Services. **Journal of Service Research**, [s.l.], v. 19, no 1, p. 3–21, 2016. ISSN: 15527379, DOI: 10.1177/1094670515595047.

SCHWARTZMAN, S. **Coesão Social, Democracia e Corrupção.** São Paulo: iFHC/CIEPLAN. 2008. Disponível em <https://fundacaofhc.org.br/files/papers/446.pdf>. Acesso em: em 26abr2020.

SILVA, J.V.; SOUZA, J.L.C. Criminalidade policial: a dinâmica da relação entre violência e corrupção na polícia militar do Pará. **Cadernos de Estudos Sociais**, Recife, v.31, n. 1, p. 99- 117, jan/jun, 2016. Disponível em <http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/CAD>. Acesso em: 1 abr. 2020.

VERGARA, J. C. G. The Rebellion of Criminal Networks: Organized Crime in Latin America and the Dynamics of Change. In: **Citizen Security and Organized Crime**. Woodrow Wilson Center Update on the Americas, 2012. Disponível em: <https://www.wilsoncenter.org/publication/the-rebellion-criminal-networks-organized-crime-latin-america-and-the-dynamics-change>. Acesso em: em 17 jun. 18.

WILLIAMS, T. Police Corruption. **Journal of Financial Crime**, [s.l.], v. 6, no 4, p. 354–357, 1999. ISSN: 17587239, DOI: 10.1108/eb025907.

WOOD, G.; ROITHMAYR, D.; PAPACHRISTOS, A. V. The Network Structure of Police Misconduct. **Socius: Sociological Research for a Dynamic World**, [s.l.], v. 5, p. 1-18, 2019. ISBN: 2378023119879, ISSN: 2378-0231, DOI: 10.1177/2378023119879798.

ZANINI, M.T. Confiança como Base para o Desenvolvimento Socioeconômico Sustentável. In: MIGUELIS, C.; ZANINI, M.T (org). **Excelência em gestão pública: espaços para atuação**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

ZILLI, L. F.; COUTO, V. A. Servir e proteger: Determinantes da avaliação pública sobre a qualidade do trabalho das polícias militares no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, [s.l.], v. 32, no 3, p. 681–700, 2017. ISSN: 01026992, DOI: 10.1590/s0102-69922017.3203006



## ARTIGO

# Disciplinar com disciplina: aperfeiçoando a metodologia sancionatória da PMERJ

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220002](https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220002)

**Maj PM Carlos Eduardo S. da Silva**

Bacharel em Direito pela Universidade Estácio de Sá. Especialista em Direito Administrativo pela Universidade Gama Filho e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

[cadu0551@gmail.com](mailto:cadu0551@gmail.com)

**Cap PM Anderson Serejo Cunha**

Bacharel em Direito pela Universidade Veiga de Almeida. Especialista em Direito Administrativo pelo Instituto Venturo e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

[anderson\\_serejo@hotmail.com](mailto:anderson_serejo@hotmail.com)

**Cap PM Jemison G. C. Barbosa**

Bacharel em Direito pela Universidade Veiga de Almeida. Especialista em Direito Administrativo pelo Instituto Venturo e MBA Executivo em Administração da FGV integrado ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMERJ (CAO-QOPM/2021).

[jeimilson.pmerj@gmail.com](mailto:jeimilson.pmerj@gmail.com)

Data de submissão: 20/03/2022

Data de aceite: 07/04/2022



## RESUMO

O presente trabalho analisa as regras de julgamento e dosagem das punições relativas ao Documento de Razões de Defesa (DRD), verificando a real adequação dessas normas aos princípios da isonomia e da proporcionalidade; aborda inadequações nas rotinas administrativas da PMERJ, que possuem relação direta com aquelas regras. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, que permitiu mapear a metodologia sancionatória da PMERJ, seguida de uma pesquisa documental, onde foram coletados dados sobre os julgamentos dos DRD extraídos por três unidades da Corporação no ano de 2019. Após o tratamento dos dados, observou-se que as normas disciplinares da PMERJ carecem de ajustes, para que possam de adequar a princípios básicos do ordenamento jurídico brasileiro. Por este motivo, foi realizada uma segunda pesquisa bibliográfica, direcionada à busca de soluções para os óbices detectados na pesquisa documental. Como resultado dessa empreitada, foi possível desenvolver uma metodologia sancionatória pautada em critérios objetivos, capaz de auxiliar as autoridades competentes na complexa tarefa de julgar e punir.

**Palavras-chave:** PMERJ; Punição; Dosimetria; Isonomia; Proporcionalidade.

**ABSTRACT**

To question for evolution. From this premise, Society and Institutions have perfected their routines; produced knowledge; and explored frontiers hitherto unknown. Based on this premise, this work has analyzed the rules of judgment and the dosage of punishments related to the Document of Reasons for Defense (DRD), verifying the real adequacy of these rules to the principles of isonomy and proportionality; besides addressing inadequacies in the administrative routines of PMERJ, which have a direct relationship with those rules. In accordance with its objective, a bibliographic research was conducted, which allowed mapping the PMERJ's sanctioning methodology; followed by a documental research, where data on DRD judgments extracted by 03 Units of the Corporation in the year 2019 were collected. After processing the data, it was observed that the disciplinary rules of PMERJ need to be adjusted so that they can be adjusted to basic principles of the Brazilian legal system. For this reason, a second bibliographical research was conducted, aimed at finding solutions to the obstacles detected in the documentary research. As a result of this work, it was possible to develop a sanctioning methodology based on objective criteria, able to assist the competent authorities in the complex task of judging and punishing.

**Keywords:** PMERJ; Punishment; Dosimetry; Isonomy; Proportionality

**INTRODUÇÃO**

A metodologia sancionatória utilizada pela Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ) está de acordo com os princípios da isonomia e da proporcionalidade?

O presente trabalho tem como objetivo principal responder a esse questionamento, originado de uma reflexão acerca da real compatibilidade das normas disciplinares utilizadas na PMERJ com o ordenamento jurídico, tudo isso num cenário de reorganização estratégica da Corporação, desencadeado após a criação da Secretaria de Estado de Polícia Militar (SEPM).

Sendo assim, a primeira fase desta pesquisa teve a finalidade exploratória, pautada num estudo bibliográfico, que permitiu analisar o uso do Poder Disciplinar pela PMERJ, por meio do processo denominado Documento de Razões de Defesa (DRD), com ênfase na abordagem da dosimetria da sanção disciplinar, que se reporta à definição de sua espécie e quantidade (FABRETTI; SMANIO, 2019).

Neste contexto, cabe ressaltar que as análises foram pautadas sob a ótica da isonomia, representada pela necessidade do julgador adotar tratamento igualitário na aplicação das punições e da proporcionalidade, no sentido de se adequar o ato sancionatório à infração cometida (FILHO, 2017; GONÇALVES, 2018).

Visando concluir a primeira fase, realizou-se uma pesquisa documental, onde foram analisados os resultados dos julgamentos do DRD, obtendo-se dados que permitiram responder à pergunta de pesquisa, qual seja, a metodologia sancionatória utilizada pela PMERJ está de acordo com os princípios da isonomia e da proporcionalidade?

Superada a fase preliminar, foi realizada uma nova pesquisa, desta vez do tipo aplicada sendo composta por um estudo bibliográfico, para reunir o conhecimento necessário ao aperfeiçoamento daquela metodologia sancionatória, ajustando-a ao ordenamento jurídico pátrio, sobretudo após a entrada em vigor da Lei 13.967, de 26 de dezembro de 2019.

Neste ponto, convém registrar que a presente pesquisa não se propõe a abordar todas as modificações que a legislação disciplinar da PMERJ deverá sofrer em face da citada lei, mas sim examinar os aspectos que estão diretamente relacionados à dosimetria da punição disciplinar, realizada durante o julgamento dos DRD.

Ademais, é necessário registrar que, em 05 de maio de 2020, após a conclusão e a entrega do Projeto desta Pesquisa, o Comando da PMERJ nomeou uma Comissão para elaborar a proposta de uma nova legislação disciplinar, na forma de Código de Ética, como estabeleceu a já mencionada Lei 13.967/2019.

Por este motivo, optou-se por alterar o escopo deste trabalho, que inicialmente previa uma abordagem sobre a classificação das transgressões disciplinares, bem como acerca das espécies de punições que poderiam substituir a prisão e a detenção administrativas, modificação esta que permitiu uma maior ênfase ao estudo de uma nova metodologia sancionatória, capaz de reduzir, ou até mesmo eliminar, a aplicação de punições em desacordo com os princípios da isonomia e da proporcionalidade.

Contudo, apesar dos ajustes realizados, motivados pela criação daquela Comissão, podemos afirmar que a relevância desta pesquisa não restou

prejudicada, posto que o conhecimento gerado a partir do estudo da metodologia sancionatória em vigor deve ser utilizado como parâmetro, para que os erros ora cometidos não se repitam.

Derradeiramente, pautando-se nas observações realizadas durante a pesquisa documental, bem como no conhecimento por ela produzido, foi acrescido neste trabalho uma proposta para que a tramitação dos DRD seja realizada por meio uma ferramenta que já se encontra em uso na PMERJ, o Sistema Eletrônico de Informações (SEI-RJ), que segundo seus gestores é capaz de proporcionar agilidade, transparência e redução de custos às rotinas administrativas estatais.

## **1 A METODOLOGIA SANCIONATÓRIA DA PMERJ**

Figurando como objeto de estudo deste Trabalho, a metodologia sancionatória da PMERJ utiliza os princípios e regras emanados do ordenamento jurídico, tendo como principal fonte normativa o Regulamento Disciplinar da PMERJ (RDPMERJ), diploma legal aprovado pelo Decreto Estadual n. 6.579, de 05 de março de 1983. Uma vez mais, ressalta-se que esta pesquisa, ao abordar os métodos punitivos da Corporação, delimitou seu alcance ao estudo do DRD, sendo certo que o conhecimento produzido durante essa análise poderá, no momento oportuno, ser utilizado no âmbito dos processos de natureza demissional, como o Conselho de Disciplinar. Sendo assim, faz-se necessário abordar as particularidades do DRD, trazendo à baila sua origem, rito processual e outras características desse processo administrativo disciplinar que possui ampla utilização na PMERJ, como se observou durante a pesquisa documental, onde somente na Coordenadoria de Polícia Pacificadora, e considerando o ano de 2019, foram extraídos 7.975 (sete mil novecentos e setenta e cinco) expedientes dessa natureza.

### **1.1 O DOCUMENTO DE RAZÕES DE DEFESA**

Visando acompanhar a evolução do ordenamento jurídico pátrio, a PMERJ, em 24 de agosto de 2005, alterou a redação do item 2.2.2 das Instruções Complementares ao RDPMERJ para criar o processo nominado DRD, nos seguintes termos:

2.2.2 - Nenhuma punição disciplinar será aplicada sem que sejam oportunizados a ampla defesa e o contraditório constitucional ao policial

militar. Sendo assim, é indispensável que após a solução de qualquer Averiguação, Sindicância ou Inquérito Policial Militar, o apontado autor do fato receba um Documento de Razões de Defesa (DRD) para que, diante da acusação nela gravada, possa apresentar suas razões, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data em que receba o dito documento [...]. (POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Boletim nº. 156, de 24 de agosto de 2005, p. 62).

Após ter sua implementação efetivada em 2005, o DRD passou a contar com regras definidoras de seu rito processual, por meio de uma publicação contida no Boletim da PMERJ nº 131, de 15 de agosto de 2008, que assim estabelece:

O Comandante Geral, considerando as dificuldades que vêm sendo observados quando da tramitação de DRD no âmbito da Corporação, apresenta aos COMANDANTES, CHEFES E DIRETORES DE OPM as seguintes orientações: 1 - O DRD (Documento de Razões de Defesa) é o instrumento através do qual a administração militar dá ao policial militar, ativo e inativo, a oportunidade para que ele possa se defender de uma transgressão disciplinar que lhe foi imputada, que normalmente teve a sua origem no resultado final de uma AVERIGUAÇÃO, SINDICÂNCIA e IPM ou na chamada VERDADE SABIDA, configurando-se esta “no momento em que a autoridade com competência para punir (vide art. 10, do RDPMERJ), flagra pessoalmente o policial militar cometendo a infração disciplinar” (MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 1993. p. 596/597); 2 - O fato imputado ao acusado no DRD deverá ser descrito de forma clara e precisa, mencionando, sempre que possível, o ano, o dia, a hora, o local, modus operandi e tudo mais que esteja relacionado com o fato atribuído, definindo, ainda, ao final, quais foram as transgressões cometidas, em face do RDPMERJ ou Estatuto dos Policiais Militares; 3 - O DRD deverá ser entregue pessoalmente ao acusado, contra recebido de próprio punho, devendo ser juntada à peça acusatória, quando existir, o parecer do encarregado da averiguação ou sindicância, o relatório do IPM, bem como, a solução da autoridade competente publicada em boletim de tais procedimentos, para que, assim, o fato imputado seja levado ao seu imediato conhecimento e possa melhor instruir as suas razões de defesa, a qual deverá ser apresentada por escrito, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, excluído o dia do começo, podendo fazê-lo pessoalmente ou através de advogado legalmente constituído, conforme autoriza a súmula vinculante nº 05, do STF, que também se aproveita ao presente instrumento, tendo disciplinado a matéria da seguinte forma: A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição; 4 - Na instrução da sua defesa, o acusado poderá requerer a produção de quaisquer provas admitidas no direito, exceto a repetição das que já existem, para não macular o princípio da verdade material, sendo lícito, apenas, apresentar perguntas para serem formuladas ao acusador ou a qualquer testemunha, desde que possuam relevância no esclarecimento do fato,

bem como, ter acesso pessoal aos autos do 9 procedimento apuratório que deu azo ao fato imputado, em local definido para tal, nas SAI ou SJD das OPM; 5 - Quando for o caso, depois de produzidas as provas ou cumpridas as diligências solicitadas pelo acusado em sua defesa, a autoridade competente abrirá mais um prazo de 03 (três) dias úteis para as alegações complementares; 6 - Recebido o DRD de próprio punho, caso o policial militar se recuse ou não apresente as suas razões por escrito no prazo oferecido, sem que isso importe em outra transgressão, apenas no ABUSO DO DIREITO DE DEFESA, pode a autoridade competente, desde já, aplicar a sanção disciplinar correspondente, devendo tal circunstância, no entanto, constar da nota de punição, para que a sanção adotada fique mais bem justificada e, assim, a desídia não possa ser questionada em seu proveito no futuro, pela aplicação subsidiária do art. 501, do CPPM, que disciplina o seguinte, verbis: Art. 501 - Nenhuma das partes poderá arguir a nulidade a que tenha dado causa ou para qual tenha concorrido ou referente à formalidade cuja observância só à parte contrária interessa; 7 - Estando o acusado de LE, LTS, LTIP ou LTSPF, não fica impedida a emissão do DRD, no entanto, caso o mesmo esteja internado em Hospital, de forma que impeça apresentar as suas razões por escrito no interregno legal, o prazo será sobrestado até que o paciente receba alta; 8 - Quando houver necessidade, será designado pela autoridade competente um Oficial para cumprir as diligências solicitadas pelo acusado, respeitada a sua precedência hierárquica, mesmo que o DRD tenha sido emitido nos escalões inferiores das OPM pela verdade sabida, levando em consideração que a competência para punir se difunde por todo o art. 10, do RDPMERJ; 9 - Se o DRD foi emitido por ordem do Comando Geral da Corporação, via CIntPM, ficará o Comandante, Chefe ou Diretor imediato do acusado, através das respectivas SJD ou SAI, incumbido de fazer cumprir o disposto no item 3, bem como, ao final, providenciar para que seja apensado à documentação a Ficha Disciplinar do transgressor e os elogios que tiver, devolvendo-a, a seguir, ao Órgão de origem (CIntPM), no prazo de 10 dias úteis, para que se possa fazer uma dosimetria justa, não havendo a necessidade de se exarar qualquer parecer no formulário padrão; 10 - Se o DRD foi emitido por ordem de Comandante Intermediário, tendo como acusado policial militar de Unidade Subordinada, deverá aquele remeter a peça acusatória ao Comandante do transgressor, que, por sua vez, fará a citada peça chegar ao seu destinatário, mediante recibo. Depois de respondido, o Comandante da Unidade deverá emitir parecer no DRD, juntando ao mesmo a Ficha Disciplinar e elogios que o acusado tiver, remetendo-o imediatamente a autoridade superior; 11 - Se o acusado for inativo, estando em lugar incerto ou não sabido, ou, ainda, se ocultar ou opuser obstáculo para não receber o DRD, será ele considerado revel, devendo, neste caso, ser publicado edital, por três vezes seguidas, a cada três dias, em qualquer jornal de edição diária que circule na Cidade que consta no seu último endereço, sendo fora do Estado do Rio de Janeiro. Se a cidade fica localizada no Estado do Rio de Janeiro, o edital será publicado no Diário Oficial; 12 - Aplicada a punição, esgotado o prazo recursal ou indeferidos os recursos apresentados, pela observação do art. 5º, inciso

LVII, CF (princípio do estado de inocência), não havendo impedimento legal (LTS, LTPF, período de licença para amamentação, licença paternidade, luto, núpcias, missão fora do País, curso fora do Estado, etc. Férias, LE e LTIP, salvo a eleitoral, não aproveita), a punição deverá ser cumprida imediatamente, podendo a autoridade competente, quando for o caso, proceder a captura do punido, sem violar qualquer princípio, inclusive, constitucional, consoante disciplina o art. 5º, inciso LXI, CF, verbis: Art. 5º - [...] [...] LXI – Ninguém será PRESO senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de 10 TRANSGRESSÃO MILITAR ou crime propriamente militar, definidos em lei. (POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Boletim nº 131, de 15 de agosto de 2008, p. 74-75).

Analisando esse conjunto de regras, é possível constatar o silêncio eloquente do Comando da PMERJ no que se refere à fase de julgamento do DRD e à aplicação das punições decorrentes dessa análise, na medida em que esses temas, que não foram abordados nessa publicação, já se encontram regrados no RDPMERJ.

Em síntese, pode-se afirmar que esse é o rito procedimental do DRD, um conjunto de normas e regras que contempla rotinas institucionalizadas por meio de uma publicação no Boletim da Corporação, bem como as determinações contidas no Regulamento Disciplinar da PMERJ.

## 1.2 O JULGAMENTO DAS TRANSGRESSÕES NO DRD

Conforme nos ensina a doutrina, é na fase da decisão, ou julgamento, que a autoridade competente manifesta seu entendimento acerca dos fatos que motivaram a instauração do processo administrativo, a saber:

A última fase é a da decisão, em que a autoridade que tenha essa competência vai julgar o processo à luz dos elementos do relatório e dos contidos no próprio processo. Referido ato decisório, contudo, merece alguns comentários. Em primeiro lugar, trata-se de ato administrativo, que, para ser válido e eficaz, precisa estar dotado de todos os seus requisitos de validade (a competência, a forma, a finalidade, o objeto e o motivo). (FILHO; 2017; p. 555) (grifo nosso).

Quando essa lição é trazida para o universo do DRD, faz-se necessário consultar o RDPMERJ que, como já exposto, atua como a norma geral de natureza disciplinar no âmbito da PMERJ.

Logo, o primeiro dispositivo legal a ser mencionado para abordar o julgamento das transgressões no DRD é o artigo 15 do RDPMERJ, que assim determina:

Art. 15 - O julgamento das transgressões deve ser precedido de um exame e de uma análise que considerem: I - os antecedentes do transgressor; II - as causas determinantes da transgressão; III - a natureza dos fatos ou dos atos que a constituírem; IV - as consequências que dela possam advir. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Decreto nº 6.579, de 05 de março de 1983).

Dando continuidade ao seu julgamento, a autoridade competente deve considerar as hipóteses do artigo 17 do RDPMERJ, visando identificar a incidência de causas que justifiquem a conduta do acusado e afastem a necessidade de puni-lo, ou, na ausência 11 destas, as circunstâncias previstas nos artigos 18 e 19 daquele Regulamento, que funcionam como atenuantes ou agravantes da conduta analisada.

Como estágio derradeiro daquele julgamento, e considerando a inexistência de causas que justifiquem a prática da transgressão disciplinar, a autoridade competente deve classificar a falta praticada, de acordo com sua gravidade, em leve, média ou grave, nos termos do artigo 20 do RDPMERJ.

Por todo o exposto, observa-se que o julgamento dos fatos que deram causa à extração de um DRD se encontra regrado, ainda que de forma subjetiva, pelo RDPMERJ, tudo isso visando munir a autoridade competente das informações necessárias à correta análise dos fatos.

### 1.3 A APLICAÇÃO DAS PUNIÇÕES NO DRD

Concluída a tarefa de julgar a conduta praticada e considerando, uma vez mais, a inexistência de causas de justificação, é chegado o momento no qual a autoridade competente deverá imputar uma punição ao Policial Militar acusado, ou seja, realizar a dosimetria sancionatória.

Além de estabelecer regras para o julgamento das transgressões, o regulamento disciplinar da Corporação também previu um conjunto de normas a serem observadas pelos operadores do direito, quando da aplicação das punições disciplinares aos acusados.

Desta forma, após ter classificado a transgressão de acordo com sua gravidade, o julgador terá que analisar a regra disposta no artigo 35 do Regulamento Disciplinar, que assim estabelece:

Art. 35 - A aplicação da punição deve obedecer às seguintes normas: I - a punição deve ser proporcional à gravidade da transgressão, dentro dos seguintes limites: 1) de advertência até 10 dias de detenção, para transgressão leve; 2) de detenção até 10 dias de prisão, para a transgressão média; 3) de prisão à punição prevista no art. 31 deste Regulamento para a transgressão grave. II - a punição não atingirá o máximo previsto no inciso anterior, quando ocorrerem apenas circunstâncias atenuantes. III - a punição deve ser dosada quando ocorrerem circunstâncias atenuantes e agravantes. IV - por uma única transgressão não deve ser aplicada mais de uma punição. V - a punição disciplinar não exime o punido da responsabilidade civil que lhe couber. VI - na ocorrência de mais de uma transgressão, sem conexão entre si, a cada uma deve ser imposta a punição correspondente. Em caso contrário, as de menor gravidade serão consideradas como circunstâncias agravantes da transgressão principal. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Decreto nº 6.579, de 05 de março de 1983).

Cabe lembrar que esse ato decisório, conforme já mencionado neste Trabalho, possui como um de seus requisitos validade a forma, razão pela qual o RDPMERJ também regulamentou essa matéria, em seu artigo 32, a saber:

Art. 32 - A aplicação da punição compreende uma descrição sumária, clara e precisa dos fatos e circunstâncias que determinaram a transgressão, o enquadramento da punição e a consequente publicação em Boletim da OPM. § 1º - Enquadramento - É a caracterização da transgressão, acrescida de outros detalhes relacionados com o comportamento do transgressor, o cumprimento da punição ou a justificação. No enquadramento são necessariamente mencionados: 1) a transgressão cometida, em termos precisos e sintéticos, a especificação em que a mesma incida pelos números constantes do Anexo I ou no inciso II do art. 14, não devendo ser emitidos comentários deprimentes e/ou ofensivos, permitidos, porém os ensinamentos decorrentes, desde que não contenham alusões pessoais; 2) os artigos, itens e parágrafos das circunstâncias atenuantes e/ou agravantes, ou causas de justificação; 3) a classificação da transgressão; 4) a punição imposta; 5) o local de cumprimento da punição, se for o caso; 6) a classificação do comportamento militar em que a Praça punida permaneça ou ingresse; 7) a data do início do cumprimento da punição, se o punido tiver sido recolhido de acordo com o § 2º do art. 11; 8) a determinação para posterior cumprimento, se o punido estiver baixado, afastado do serviço ou à disposição de outra autoridade. § 2º - Publicação em Boletim - É o ato administrativo que formaliza a aplicação da punição ou a sua justificação. § 3º - Quando ocorrer causa de justificação, no enquadramento e na publicação em Boletim, menciona-se a justificação da falta, em lugar, da punição imposta. § 4º - Quando a autoridade que

aplica a punição não dispuser de Boletim para a sua aplicação, esta deve ser feita, mediante solicitação escrita, no da autoridade imediatamente superior. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Decreto nº 6.579, de 05 de março de 1983).

Esse conjunto de regras se apresenta como um protocolo para que a autoridade competente, ao exercer sua tarefa de aplicar uma punição disciplinar a um Policial transgressor, alcance a dosimetria justa que foi citada no item 9 das normas de tramitação do DRD, publicadas no Boletim da PMERJ nº 131, de 15 de agosto de 2008.

## **2 MAPEANDO A REALIDADE COM A PESQUISA DOCUMENTAL**

Conforme havia sido exposto no projeto desta Pesquisa, a análise da metodologia sancionatória da PMERJ se aperfeiçoa quando se confronta as regras elaboradas pelo legislador, ou seja, o planejado, com os julgamentos efetuados pela Corporação, em outras palavras, seu resultado concreto.

Para avançar nesse sentido, optou-se por realizar uma pesquisa documental, nos arquivos das Assessorias de Justiça e Disciplina de 03 Unidades PMERJ, ocasião na qual os DRD extraídos no ano de 2019 tiveram suas decisões tabuladas.

Cumprir registrar que, ao elaborar o projeto deste Trabalho, foi proposta uma pesquisa que contemplasse os anos de 2018 e 2019, lapso temporal que permitiria colher um número maior de amostras e, conseqüentemente, uma quantidade superior de dados para serem tratados.

Entretanto, com o advento da pandemia do coronavírus, que motivou alterações nas rotinas administrativas estatais, sobretudo com a adoção de medidas voltadas a efetivar o distanciamento social, houve um retardo nas autorizações para que a pesquisa fosse realizada, com a conseqüente limitação do tempo para a coleta de dados.

Sendo assim, foram mantidas as 03 Unidades inicialmente assinaladas, o Batalhão de Polícia de Choque (BPChq), a Coordenadoria de Polícia Pacificadora (CPP) e o Quarto Batalhão de Polícia Militar (4º BPM), com a necessária limitação do aspecto temporal ao ano de 2019.

Como fruto daquele esforço, foram computados os resultados dos julgamentos de 692 DRD, sendo 147 do BPChq, 225 da CPP e 320 do 4º BPM, ressaltando-se que a escolha destas Unidades buscou diversificar o universo de pesquisa, com amostras colhidas em ambientes com características diversas, sobretudo em função das modalidades de policiamento que as mesmas empregam.

Tecidas estas considerações, e visando atingir os objetivos estipulados durante o projeto deste Trabalho, passaremos a abordar os dados coletados durante a pesquisa documental, conforme se observa a seguir.

## 2.1 O PRINCÍPIO DA ISONOMIA NO DRD

Preliminarmente, o tratamento dos dados teve seu olhar voltado ao princípio da isonomia, que foi definido pela doutrina pátria da seguinte forma:

O princípio da igualdade, ou isonomia, tem sua origem no art. 5º da CF, como direito fundamental, e indica que a Administração deve dispensar idêntico tratamento a todos os administrados que se encontrem na mesma situação jurídica. (FILHO; 2017, p. 185).

Quando esses conceitos são aplicados ao universo dos processos administrativos, é de se esperar que agentes públicos acusados de praticar uma mesma transgressão disciplinar, sob as mesmas circunstâncias e caracterizadas pelas mesmas agravantes e atenuantes, sejam punidos com a mesma intensidade.

Por esse motivo, a pesquisa documental foi estruturada para coletar, além de outras informações, a quantidade de agravantes e de atenuantes citadas em cada decisão, bem como a menção ao artigo 15 do RDPMERJ, dados estes que são os pilares da metodologia sancionatória da Corporação.

Contudo, fomos conduzidos a um universo onde a expectativa se chocou com a realidade, tendo em vista que as decisões dos DRD analisados, em sua totalidade, não se encontravam de acordo com o artigo 32 do RDPMERJ, cuja redação, uma vez mais, trazemos à baila:

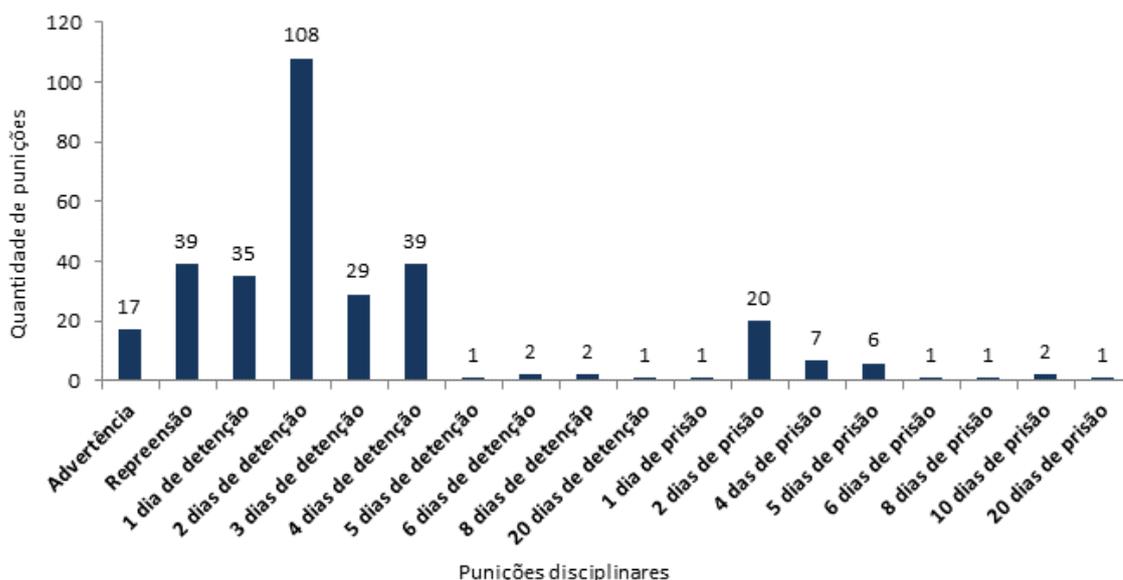
Art. 32 – A aplicação da punição compreende uma descrição sumária, clara e precisa dos fatos e circunstâncias que determinaram a transgressão, o enquadramento da punição e a consequente publicação em Boletim da OPM. § 1º - Enquadramento – É a caracterização da transgressão, acrescida de outros detalhes relacionados com o comportamento do transgressor, o cumprimento da punição ou a

justificação. No enquadramento são necessariamente mencionados: 1) a transgressão cometida, em termos precisos e sintéticos, a especificação em que a mesma incida pelos números constantes do Anexo I ou no inciso II do art. 14, não devendo ser emitidos comentários deprimentes e/ou ofensivos, permitidos, porém os ensinamentos decorrentes, desde que não contenham alusões pessoais; 2) os artigos, itens e parágrafos das circunstâncias atenuantes e/ou agravantes, ou causas de justificação; (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Decreto nº 6.579 de 05 de março de 1983).

A análise desse dispositivo é precisa ao citar que a aplicação de uma punição disciplinar demanda a exposição formal, e em sua plenitude, dos pressupostos de fato e de direito que subsidiaram a decisão da autoridade competente, ou seja, a devida motivação do ato administrativo que ele constitui.

Quando esse procedimento deixa de ser observado, o próprio julgamento das transgressões disciplinares sofre prejuízos, com impacto direto na dosimetria das punições, como restou observado na pesquisa documental, onde para um mesmo tipo de transgressão disciplinar, a falta ao serviço, foram imputadas punições disciplinares de espécies e intensidades distintas, conforme se observa no Gráfico 01.

**Gráfico 1** – Tipos de punições disciplinares relacionadas à transgressão “falta ao serviço”



Fonte: elaboração própria.

Esse mesmo descompasso, entre transgressão cometida e punição aplicada, foi observado quando da análise dos atrasos ao serviço, na medida em que foram detectadas punições variadas para este ilícito, todos ilustrados no Gráfico 02.

**Gráfico 2** - Tipos de punições disciplinares relacionadas à transgressão “atrasos ao serviço”.



Fonte: elaboração própria.

Cabe aduzir que, ao ignorar a regra prevista no artigo 32 do RDPMERJ, deixando de expor circunstâncias fáticas como as agravantes e as atenuantes, a Administração promoveu o nivelamento das transgressões disciplinares, não se justificando a existência de punições com intensidades diferentes entre os DRD extraídos por faltas ao serviço, bem como dentre aqueles relativos aos atrasos.

Esse panorama nos conduz à inevitável conclusão de que, atualmente, a metodologia sancionatória utilizada pela PMERJ viola o princípio da isonomia, que como já exposto possui em sua essência a necessidade de um tratamento idêntico, por parte da Administração Pública, a todos os administrados que se encontrem em situação jurídica semelhante.

## 2.2 O PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE NO DRD

De posse dos dados coletados, também foi possível analisar a metodologia sancionatória da PMERJ sob o prisma do princípio da proporcionalidade, diretriz constitucional que exige um justo equilíbrio entre a reprovabilidade do caso concreto analisado e a intensidade da pena imposta (PRADO; 2019).

Tendo em vista a relevância desse princípio, e buscando afastar eventuais dúvidas sobre sua aplicação prática na seara disciplinar, é oportuno fazer menção, uma vez mais, ao conhecimento produzido pela doutrina pátria, que assim se posiciona:

A correta aplicação da sanção deve obedecer ao princípio da adequação punitiva (ou princípio da proporcionalidade), vale dizer, o agente aplicador da penalidade deve impor a sanção perfeitamente adequada à conduta infratora. Por essa razão, a observância do referido princípio há de ser verificada caso a caso, de modo a serem analisados todos os elementos que cercaram o cometimento do ilícito funcional. (FILHO; 2017, p. 79)

Considerando essa lição, pode-se afirmar que a Administração Pública deve aplicar punições disciplinares mais contundentes aos casos mais graves, sob pena de, por exemplo, ser mais vantajoso para um agente público faltar ao serviço do que se apresentar, com atraso, para executá-lo.

Entretanto, mais uma vez a pesquisa documental revelou que as decisões proferidas no âmbito dos DRD carecem de ajustes, por violarem princípios básicos de nosso ordenamento jurídico, como, neste caso, a proporcionalidade.

A partir dos dados analisados, observou-se que os acusados que se atrasaram para o serviço receberam sanções que variaram de uma simples advertência até 04 dias de prisão, ou seja, as mesmas punições que foram aplicadas a 96,47 % dos militares faltosos, conforme se observa nos Gráficos 01 e 02.

Outro aspecto relevante é o fato de que 14,10 % dos policiais que se atrasaram para o serviço foram punidos com o cerceamento de suas liberdades, ao passo que 17,95 % dos casos envolvendo faltas geraram punições de advertência e de repreensão, cenário esse 17 que evidencia um descompasso entre o julgamento dos DRD e o conceito de proporcionalidade adotado pela doutrina.

### 2.3 ENXERGANDO NOVOS ÓBICES DURANTE A PESQUISA

A experiência vivenciada durante a pesquisa documental nos possibilitou visualizar algumas particularidades da PMERJ, características essas que quando avaliadas num contexto de Administração Gerencial, sintetizado pela necessidade de reduzir e modernizar a “máquina pública”, na verdade se revelam como verdadeiros óbices a serem sanados.

Já num primeiro contato, restou evidente a quantidade excessiva de documentos físicos utilizados pela administração pública, demanda essa que consome recursos humanos e logísticos que poderiam estar recebendo uma destinação diversa por parte do Estado.

A título de exemplo, podemos citar os 7.975 (sete mil novecentos e setenta e cinco) DRD extraídos pela CPP, somente no ano de 2019. Considerando que cada um daqueles processos é composto por, no mínimo, 03 folhas, sendo uma para acusação, outra de defesa e a última para a decisão, podemos estimar que cerca de vinte e quatro mil folhas foram necessárias para atender somente àquela demanda.

Todavia, a previsão acima exposta é subestimada, posto que muitos DRD são instruídos com cópias dos documentos que motivaram sua extração. Associada a essa constatação, deve-se considerar o fato daquele processo ser apenas um, dentre os vários expedientes utilizados pela PMERJ, restando evidenciada a necessidade de consolidar o já iniciado processo de implementação dos documentos eletrônicos na PMERJ.

Um segundo óbice observado por meio da pesquisa documental é o tempo decorrido entre a extração de um DRD e a publicação de sua punição. Com base nos dados coletados, foi possível aferir que essa tramitação dura, em média, 06 meses, resultando num lapso temporal que extrapola o prazo de 20 dias úteis, previsto no Boletim da PMERJ nº 86, de 15 de maio de 2013, para tramitação daquele documento.

Neste ponto, convém mencionar que todos os DRD analisados tiveram suas decisões finais materializadas por ato dos Comandantes das Unidades, muito embora exista a previsão no art. 10 do RDPMERJ para que outras autoridades possam analisar transgressões disciplinares e aplicar punições a seus subordinados, a saber:

Art. 10 - A competência para aplicar as prescrições contidas neste Regulamento é conferida ao cargo e não ao grau hierárquico, sendo competentes para aplicá-las: I - o Governador do Estado, a todos os integrantes da Polícia Militar; II - o Comandante-Geral, aos que estiverem sob o seu Comando; III - o Chefe do Estado-Maior, o Comandante do Policiamento da Capital, o Comandante do Policiamento do Interior, os Comandantes de Policiamento de Área e os Diretores dos Órgãos de Direção, aos que servirem sob suas ordens e em OPM subordinadas; IV - o Subchefe do Estado-Maior, o Ajudante-Geral e os

Comandantes de OPM, aos que estiverem sob suas ordens; V – os Subcomandantes de OPM, Chefes de Seção, de Serviços e de Assessorias, cujos Cargos sejam privativos de Oficiais superiores, aos que servirem sob suas ordens; VI – os demais Chefes de Seção, Comandantes de Subunidades incorporadas ou destacadas e de Pelotões destacados, aos que servirem sob suas ordens. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, Decreto nº 6.579 de 05 de março de 1983).

Essa concentração de atribuições, além de se mostrar contrária ao RDPMERJ, gera implicações de ordem prática, como no caso da CPP, por exemplo, onde são extraídos cerca de 7.000 DRD por ano, fazendo com que seu Comandante tenha que julgar cerca de 20 processos daquela natureza, por dia e todos os dias, para não gerar acúmulos, sem prejuízo de todas as outras funções relativas ao Comando de uma Unidade.

Um terceiro aspecto negativo, e que não pode ser ignorado, é o fato de que a atual metodologia sancionatória da Corporação não é observada por seus operadores, resultando numa multiplicidade de violações aos ritos previstos no RDPMERJ, sobretudo no que se refere ao correto enquadramento das transgressões disciplinares, sendo importante considerar estas observações num momento onde se impõe a adoção de uma nova legislação disciplinar.

### **3 APERFEIÇOANDO A METODOLOGIA SANCIONATÓRIA DA PMERJ**

Mesmo antes de esta pesquisa ser formalmente mencionada por meio de seu Projeto, seus idealizadores já percebiam, ainda que de forma empírica, alguns dos resultados alcançados durante a análise documental e se comprometeram a sair de suas zonas de conforto para entender a real dimensão daquele problema.

Indo além, e considerando a possibilidade de somar esforços para auxiliar a Corporação a materializar um de seus objetivos estratégicos, que é o aperfeiçoamento dos mecanismos de controle interno, optou-se pela elaboração de um Trabalho que contemplasse não apenas a abordagem de um problema, mas também uma forma de, ao menos, mitigá-lo, conforme se observa a seguir.

#### **3.1 BUSCANDO CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA A METODOLOGIA SANCIONATÓRIA DA PMERJ**

Como ponto de partida desta jornada, que busca estabelecer critérios objetivos para o julgamento das transgressões e a aplicação das punições no

âmbito da PMERJ, 19 realizou-se um estudo bibliográfico que permitiu observar as boas práticas adotadas por outros Estados da Federação.

Durante aquela procura, uma das Legislações Disciplinares que se mostrou bem ajustada aos comandos da Lei 13.697/2019 foi o Código de Ética da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), norma aprovada pela Lei 14.310, de 19 de junho de 2002.

O citado Código já classifica as transgressões disciplinares em leves, médias ou graves, cenário esse que evita o risco de distorções, como aquelas observadas no atual sistema disciplinar da PMERJ, onde a tarefa de analisar a gravidade de uma conduta transgressiva recai sobre a autoridade competente, sem que exista uma forma objetiva de realizar esta análise.

Pautado nessa classificação de condutas, e considerando a inexistência de causas que justifiquem a falta praticada, a mesmas são analisadas e pontuadas, conforme estabelece o art. 18, da Lei 14.310, de 19 de junho de 2002, a saber:

Art. 18 - Para cada transgressão, a autoridade aplicadora da sanção atribuirá pontos negativos dentro dos seguintes parâmetros: I - de um a dez pontos para infração de natureza leve; II - de onze a vinte pontos para infração de natureza média; III - de vinte e um a trinta pontos para infração de natureza grave. § 1º - Para cada transgressão, a autoridade aplicadora tomará por base a seguinte pontuação, sobre a qual incidirão, se existirem, as atenuantes e agravantes: I - cinco pontos para transgressão de natureza leve; II - quinze pontos para transgressão de natureza média; III - vinte e cinco pontos para transgressão de natureza grave. (GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, p. 2).

Após essa avaliação inicial, a autoridade competente verificará a incidência das circunstâncias atenuantes e agravantes, ocasião na qual atribuirá pontos positivos ou negativos àquela pontuação inicial, nos termos do artigo 17, parágrafo único, da Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, que assim determina:

Art. 17 - No julgamento da transgressão, serão apuradas as causas que a justifiquem e as circunstâncias que a atenuem ou agravem. Parágrafo único - A cada atenuante será atribuído um ponto positivo e a cada agravante, um ponto negativo. (GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, p. 2).

Finalizada a análise das circunstâncias agravantes e atenuantes, a autoridade julgadora fará a imputação da punição disciplinar ao acusado,

considerando a pontuação alcançada, e observando a norma inserta no artigo 22 da Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, nos seguintes termos:

Art. 22 - Obtido o somatório de pontos, serão aplicadas as seguintes sanções disciplinares: I - de um a quatro pontos, advertência; II - de cinco a dez pontos, repreensão; III - de onze vinte pontos, prestação de serviço; IV - de vinte e um a trinta pontos, suspensão. (GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, p. 2).

Neste contexto, é necessário assinalar que nos casos onde a transgressão praticada pelo acusado demandar a aplicação de uma suspensão, deverão ser observadas, ainda, as regras dispostas no parágrafo único do artigo 31 do mesmo Código, a saber:

Art. 31 - A suspensão consiste em uma interrupção temporária do exercício de cargo, encargo ou função, não podendo exceder a dez dias, observado o seguinte:

[...]

Parágrafo único - A aplicação da suspensão obedecerá aos seguintes parâmetros,

conforme o total de pontos apurados:

I - de vinte e um a vinte e três pontos, até três dias;

II - de vinte e quatro a vinte e cinco pontos, até cinco dias;

III - de vinte e seis a vinte e oito pontos, até oito dias;

IV - de vinte e nove a trinta pontos, até dez dias.

(GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, p. 3).

O Código de Ética da PMMG, à semelhança do que ocorre com o artigo 15 do RDPMERJ, traz em seu bojo um conjunto de circunstâncias que devem ser consideradas pela autoridade julgadora, sem que tenha sido definido uma regra para que essa análise será realizada, tal como ocorre na legislação de nossa Corporação. Trata-se do artigo 16 da Lei 14.310, de 19 de junho de 2002, cuja redação se apresenta a seguir:

Art. 16 - O julgamento da transgressão será precedido de análise que considere: I - os antecedentes do transgressor; II - as causas que a determinaram; III - a natureza dos fatos ou dos atos que a envolveram; IV - as consequências que dela possam advir. (MINAS GERAIS, 2002, P. 2).

Como forma de suprir a ausência de regras para analisar as circunstâncias previstas nesse dispositivo legal, o legislador inseriu no já mencionado artigo 18, § 1º, do Código de Ética da PMMG uma regra que desloca a pontuação até a

metade de sua escala, considerando apenas a classificação abstrata da gravidade da falta praticada.

Dando continuidade à pesquisa bibliográfica, foi observado que essa mesma lógica de pontuações foi adotada pela Polícia Militar do Estado de Sergipe (PMSE), com o advento da Lei Complementar nº 291, de 21 de agosto de 2017, que aprovou seu Código de Ética e Disciplina.

Contudo, esse segundo Código de Ética aperfeiçoou a metodologia sancionatória desenvolvida pela PMMG, ao inserir em seu texto uma regra para nortear, ainda que subjetivamente, a análise de circunstâncias como aquelas previstas no artigo 16 do Código de Ética da PMMG. Estamos falando do parágrafo único do artigo 20, da Lei Complementar nº 291, de 21 de agosto de 2017, que assim estabelece:

Art. 20. Para cada transgressão, a autoridade aplicadora tomará por base a pontuação aqui estabelecida, sobre a qual incidirão, se existirem, as atenuantes e agravantes: [...] Parágrafo Único. Quando a análise prevista no art. 17 indicar situação extraordinariamente positiva ou negativa, a pontuação base poderá ser deslocada em direção ao limite inferior ou superior estabelecido nos incisos do art. 19 em que se enquadrar. (GOVERNO DO ESTADO DE SERGIPE, Lei Complementar nº 291, de 21 de agosto de 2017, p. 2) (grifo nosso).

Ressalta-se que o artigo 17 do Código de Ética da PMSE, que restou citado naquele parágrafo único, possui a mesma redação dos já abordados artigo 15 do RDPMERJ e artigo 16 do Código de Ética da PMMG, entretanto, somente a legislação do Estado do Sergipe se propôs a disciplinar a forma como essa análise prévia influenciaria no julgamento das transgressões disciplinares.

Seguindo a redação daquele dispositivo, é possível constatar que, sem desconsiderar os limites de pontos definidos pelo legislador para as transgressões, o Código de Ética da PMSE permite que a autoridade competente ajuste a pontuação a ser atribuída a cada caso concreto, desde o início de seu julgamento.

Essa possibilidade de ajuste se mostra mais razoável que a solução apresentada pelo Código de Ética da PMMG, que por meio de seu Art. 18, § 1º, iguala, abstratamente, todas as transgressões disciplinares que possuam a mesma gravidade, cenário este que compromete a base de seu sistema de pontuações.

Visando colher ensinamentos de outras fontes bibliográficas, foi analisada uma parte da teoria do crime nominada pela doutrina de Sistema Trifásico da Pena, que foi abordado por Prado da seguinte forma:

De acordo com o sistema trifásico, de Nélon Hungria, são três os momentos percorridos no processo de fixação da pena: primeiramente, determina-se a penabase, com lastro nas circunstâncias judiciais; após, são consideradas as circunstâncias agravantes e atenuantes; e, por derradeiro, as causas de aumento e de diminuição, gerais e especiais. (PRADO, 2020, p. 614)

Neste passo, cumpre mencionar que Estefam (2018, p. 384), ao abordar o critério trifásico adotado pelo Código Penal, o definiu como sendo um instrumento “para analisar o caso concreto e impor ao réu uma pena que leve em conta todos os aspectos do fato cometido”.

A abordagem desse critério de fixação de punições se fez necessária na medida em que, mesmo nas legislações administrativas mais avançadas, como é o caso do Código de Ética da PMSE, observou-se a existência de critérios subjetivos para o julgamento das transgressões, cenário esse que pode ensejar violações aos princípios da isonomia e da proporcionalidade.

Indo além, e considerando o fato de que esta abordagem não se propõe a exaurir todos os aspectos do sistema trifásico, registra-se que o principal aspecto observado nessa regra é a utilização, desde o início do julgamento, de parâmetros objetivos para dosar a sanção, como reconheceu o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do Recurso Especial nº 1.851.377 - MT, a saber:

Em relação ao quantum de exasperação da reprimenda, diante do silêncio do legislador, a jurisprudência e a doutrina passaram a reconhecer como critério ideal para individualização da reprimenda-base o aumento na fração de 1/8 por cada circunstância judicial negativamente valorada, a incidir sobre o intervalo de pena abstratamente estabelecido no preceito secundário do tipo penal incriminador. (SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2019, grifo nosso).

Por todo o exposto, é possível afirmar que existem formas de realizar o julgamento de uma transgressão disciplinar, bem como a dosagem da punição correlata, pautando-se em critérios objetivos, capazes evitar, ou no mínimo reduzir, as possibilidades de erros nessa cadeia decisória.

### 3.2 ADICIONANDO CRITÉRIOS OBJETIVOS À METODOLOGIA SANCIONATÓRIA DA PMERJ

De posse das informações reunidas após a pesquisa bibliográfica, foi possível desenvolver um procedimento capaz de auxiliar as autoridades competentes na complexa tarefa de julgar as transgressões disciplinares e dosar as punições que lhes sejam correlatas.

Cabe lembrar que, de acordo com a Lei 13.967/2019, a PMERJ deverá elaborar uma nova legislação disciplinar, que especifique quais situações serão definidas como transgressões disciplinares e as classifique, de acordo com suas gravidades, sendo este um passo de suma importância para o julgamento objetivo dos ilícitos administrativos.

Partindo dessa premissa, adotou-se uma lógica de pontuações semelhante à utilizada pelos Códigos de Ética da PMMG e da PMSE, onde se atribui até 10 pontos negativos às transgressões de natureza leve; de 11 a 20 pontos negativos para as médias; e de 21 a 30 pontos para as transgressões graves.

Todavia, para adequar essa pontuação abstrata às particularidades do caso concreto, seria utilizada uma regra para que a autoridade competente realize o julgamento prévio das circunstâncias fáticas que caracterizam a transgressão, como aquelas atualmente previstas no artigo 15 do RDPMERJ.

Nesta toada, convém lembrar que o regulamento da PMMG, muito embora possua um dispositivo com a mesma redação do atual artigo 15 de nosso regulamento, não contém um rito prevendo como essa análise preliminar influenciará na dosagem da punição, existindo somente a determinação para que todas as transgressões de mesma natureza sejam igualadas abstratamente, com a fixação das pontuações no meio dos respectivos intervalos.

Já o Código da PMSE, muito embora tenha previsto uma regra voltada àquela análise prévia da conduta, cenário esse que representa um avanço em relação às demais legislações, deixou a base do sistema de pontos, uma vez mais, exposta ao subjetivismo.

Cabe lembrar que esses dois Códigos de Ética adotaram a punição de suspensão, com a conseqüente subtração, no salário mensal do acusado, dos valores referentes aos dias de afastamento do serviço, sendo certo que essa medida também poderá ser adotada pela PMERJ, após ter sido vedada a utilização de punições cerceadoras da liberdade.

Por esse motivo, e considerando a possibilidade de que a contagem subjetiva de pontos gere impactos na dosimetria da suspensão, ainda que sejam de apenas 01 dia, é possível afirmar todo o sistema de pontos deve ser amparado por critérios objetivos, sob pena de serem gerados desnecessários e injustificáveis prejuízos financeiros aos administrados.

Sendo assim, a proposta aqui realizada é de que, considerando a determinação contida na Lei 13.967/2019, segundo a qual as transgressões disciplinares deverão ser classificadas pelo legislador, sejam atribuídos pontos para cada nível de gravidade, tal como já é feito pelas PMMG e PMSE, conforme se observa no Quadro 01.

**Quadro 1** – Primeira fase de dosimetria sancionatória proposta

<b>PONTUAÇÃO ABSTRATA</b>		
<b>Classificação da Transgressão</b>	<b>Pontuação Mínima</b>	<b>Pontuação Máxima</b>
Leve	-1	-10
Média	-11	-20
Grave	-21	-30

Fonte: elaboração própria.

Partindo-se dessa premissa, na análise prévia da conduta seria acrescido 01 ponto negativo para cada circunstância fática desfavorável ao acusado, permitindo-se que a pontuação mínima definida pelo legislador seja aumentada, com base num critério objetivo, até o meio de cada intervalo abstratamente definido.

A título de exemplo, considerando as circunstâncias fáticas do artigo 15 do RDPMERJ, poderíamos calcular uma pontuação base, utilizando o método indicado no Quadro 02.

**Quadro 2** – Primeira fase de dosimetria sancionatória proposta

<b>1ª FASE DA DOSIMETRIA SANCIONATÓRIA</b>			
<b>Circunstâncias do Artigo 15 do RDPMERJ</b>	<b>Circunstância é Desfavorável ao Acusado</b>	<b>Acréscimo na Pontuação Abstrata</b>	<b>Pontuação Base Calculada</b>
I – Os antecedentes do transgressor	Não	-2 Pontos (02 circunstâncias desfavoráveis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -3 pontos, para as transgressões leves.</li> <li>• -13 pontos, para as médias.</li> <li>• -23 pontos, para as graves.</li> </ul>
II – As causas determinantes da transgressão	Não		
III – A natureza dos fatos ou dos atos que a constituírem	Sim		
IV – As consequências que delas possam advir	Sim		
No exemplo, soma-se -2 pontos à pontuação mínima abstrata, chegando-se à pontuação base, que será usada no cálculo da 2ª Fase.			

Fonte: elaboração própria.

Finalizada a primeira fase da dosimetria, seria acrescida à pontuação base o cômputo resultante da análise das circunstâncias agravantes ou atenuantes, sendo considerado 01 ponto negativo para cada uma daquelas e 01 positivo para estas, mas sempre respeitando o limite definido pelo legislador para cada tipo de transgressão, em virtude de sua gravidade, nos termos da Quadro 03.

**Quadro 3 – Segunda fase de dosimetria sancionatória proposta**

2ª FASE DA DOSIMETRIA SANCIONATÓRIA				
Pontuação Base Calculada	Circunstâncias Agravantes/Atenuantes	Quantidade Observada	Acréscimo na Pontuação Base	Pontuação Final Calculada
<ul style="list-style-type: none"> <li>• -3 pontos, para as transgressões leves.</li> <li>• -13 pontos, para as médias.</li> <li>• -23 pontos, para as graves.</li> </ul>	Circunstâncias Agravantes	4	-3 Pontos (4 pontos negativos das agravantes e 1 positivo da atenuante)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -6 pontos, para as transgressões leves.</li> <li>• -16 pontos, para as médias.</li> <li>• -26 pontos, para as graves.</li> </ul>
	Circunstâncias Atenuantes	1		
Continuando a análise do exemplo dado, a pontuação base será acrescida de -3 pontos (-4 das agravantes e +1 das atenuantes), gerando a pontuação final a ser considerada para a dosagem da punição.				

Fonte: elaboração própria.

Caso esse mesmo exemplo fosse julgado com as regras do Código de Ética da PMMG, que fixa a pontuação base no meio da escala teríamos os valores finais de -8, para as transgressões leves; -18 para as médias; e -28 para as graves, ou seja, o acusado seria punido com mais intensidade.

Já sob a ótica do regulamento da PMSE, que permite a alteração da pontuação base, sem estabelecer um critério objetivo para que esse ajuste seja realizado, não se pode afirmar qual seria a pontuação final estabelecida ao término do julgamento.

Retornando à dosimetria proposta, cabe aduzir que a pontuação final calculada, além de ser utilizada para definir a punição a ser aplicada, também poderá servir de base para 25 a classificação de comportamento do acusado; justificar sua movimentação; retardar sua progressão funcional; ou motivar a instauração de um processo administrativo demissório.

Sendo assim, pode-se afirmar que a adoção desses critérios facilitará a tarefa de dosar as punições disciplinares de maneira proporcional à gravidade da conduta. Além disso, estará garantido o tratamento isonômico aos policiais que pratiquem uma mesma espécie de transgressão disciplinar, ainda que seus julgamentos sejam realizados por autoridades distintas, desde que as pontuações atribuídas a esses fatos sejam as mesmas.

Não se pode ignorar o fato de que a adoção de uma metodologia pautada em critérios objetivos representa uma dupla proteção, tanto para a autoridade que proferiu uma decisão alicerçada em parâmetros institucionais, quanto para o acusado que será tratado de maneira isonômica e proporcional.

Para tornar ainda mais pragmática a utilização destes critérios, optou-se por inserir toda essa lógica de julgamento numa planilha eletrônica que, além de servir como guia para a autoridade competente, é capaz de indicar a pontuação que deve ser aplicada a cada caso, a medida em que as circunstâncias favoráveis ou desfavoráveis ao acusado sejam assinaladas.

Ressalta-se que a análise de condutas transgressivas, valendo-se de critérios objetivos, não causa prejuízos ao poder dever de punir do Estado, na medida em que, até mesmo no Direito Penal, considerado pela doutrina como a “ultima ratio” estatal, essa lógica de julgamento é aceita e amplamente utilizada.

Derradeiramente, é importante citar que esse sistema de pontos permite variações e aperfeiçoamentos, podendo ser adaptado às particularidades de cada legislação disciplinar, desde que seja garantida, como “cláusula pétrea”, a utilização de parâmetros objetivos durante todas as fases do julgamento das transgressões disciplinares, assim como ocorre no já mencionado sistema trifásico.

### 3.3 UTILIZANDO O SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES NA TRAMITAÇÃO DO DRD

Concluída a tarefa de atribuir critérios objetivos à metodologia sancionatória da PMERJ, e considerando os resultados observados durante a pesquisa documental, sobretudo o volume de DRD instaurados e o tempo para que eles sejam finalizados, optou-se por sugerir que a tramitação desse processo seja realizada pela via eletrônica.

Neste ponto, convém aduzir que em 09 de agosto de 2019, entrou em vigor o Decreto nº 46.730, que regulamentou a Lei Estadual nº 5.427, de 01 de abril de 2009, no que 26 se refere à tramitação eletrônica de processos administrativos instaurados na Administração Pública Estadual. Observando a norma inserta no artigo 1º daquele Decreto, que definiu o SEI como o sistema oficial para a tramitação de processos administrativos no Estado, nos seguintes termos:

Art. 1º - Fica estabelecido o Sistema Eletrônico de Informações (SEI-RJ) como sistema oficial de autuação, produção, tramitação e consulta de documentos e processos administrativos eletrônicos no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, Lei Estadual nº 5.427, de 01 de abril de 2009, p. 1).

A citada determinação deve ser analisada em conjunto com o artigo 2º daquele mesmo diploma legal, que assim estabelece:

Art. 2º - A implantação do SEI-RJ nos órgãos e entidades da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro será realizada de forma gradual, autorizada a SECCG a definir o cronograma de implantação. Parágrafo Único - A implantação total deverá estar concluída até o dia 31/03/2020. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, Lei Estadual nº 5.427, de 01 de abril de 2009, p. 1).

Somam-se às determinações do citado Decreto questões de ordem prática, como a eliminação do custo para a impressão e o armazenamento dos milhares de folhas que são utilizadas, anualmente, para suprir a demanda anual de DRD extraídos pela PMERJ.

Indo além, convém mencionar a possibilidade de acesso remoto aos autos do processo, cenário esse que evita a possibilidade de extravio do DRD, que atualmente deve ser entregue ao policial acusado, além de permitir o acompanhamento em tempo real de todos os atos praticados pelas partes envolvidas.

Essa nova modalidade de tramitação de processos administrativos já foi adotada, até mesmo, pela Procuradoria Geral do Estado (PGE), que após a entrada em vigor da Resolução PGE nº 4206, de 02 de maio de 2018, passou a utilizar, exclusivamente, o SEI para tramitar seus processos, a saber:

Art. 1º Os tipos de processos administrativos abaixo elencados serão autuados exclusivamente em meio eletrônico, através do Sistema Eletrônico de Informações - SEI-RJ: I - Processo Administrativo Disciplinar - Agente Público - Resolução PGE nº 4.152/2017; [...] Art. 2º Os processos administrativos previstos no art. 1º, passarão a ser autuados e tramitados no SEI-RJ a partir de 04 de maio de 2018, sendo vedada a geração em meio físico ou a utilização de outro sistema de processos digital a partir dessa data. (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, Resolução nº 4206, de 02 de maio de 2018, p. 1).

Assim, não se pode ignorar o fato de que a tramitação eletrônica do DRD, valendo-se de um sistema já utilizado na PMERJ, o SEI, além de atender a um comando legal, mostra-se como a oportunidade de utilizar a tecnologia para tornar aquele processo mais ágil e transparente, com a respectiva redução de seu custo.

#### **4 CONCLUSÃO**

O caminho até aqui percorrido se mostra compatível com o compromisso assumido pelos autores deste Trabalho de Conclusão de Curso, qual seja, auxiliar a PMERJ a aperfeiçoar seus mecanismos de controle interno.

Para tanto, foi necessário se debruçar sobre as normas insertas no RDPMERJ, analisando-as em conjunto com várias outras que também se destinam a definir as regras atualmente utilizadas pela Corporação para dosar suas punições disciplinares.

Associado aquele estudo, realizou-se uma pesquisa documental, cujo resultado permitiu uma visão mais ampla sobre a forma como aquelas normas disciplinares estão sendo aplicadas na Corporação, bem como o impacto dessa aplicação para a dosimetria das punições disciplinares.

Assim, pôde-se afirmar que a necessidade de modificar a legislação disciplinar da PMERJ, que parecia ter surgido apenas com a entrada em vigor da Lei 13.967/2019, na verdade já existia, posto que as regras atualmente utilizadas não se revelaram capazes de permitir a dosagem das punições disciplinares de acordo com princípios básicos de nosso ordenamento jurídico.

Cabe lembrar que em virtude da determinação legal para que as prisões disciplinares sejam abolidas, o novo Código de Ética da PMERJ deverá se aproximar dos regulamentos utilizados pelos servidores públicos civis, onde se utilizam sanções de natureza pecuniária, como a suspensão.

Nesse cenário, pode-se afirmar que a utilização de uma metodologia sancionatória, que não esteja amplamente pautada em critérios objetivos, poderá causar prejuízos na ordem de centenas de reais aos acusados, caso a dosagem da suspensão a ser cumprida exceda, em apenas 01 dia, o cômputo ideal que poderia ser calculado por meio de uma análise objetiva.

Associada a essa nova metodologia sancionatória, que seria instrumentalizada por meio de uma planilha, foi proposta a tramitação do DRD de maneira eletrônica, pelo SEI, tudo isso visando ajustar as rotinas administrativas da PMERJ às boas práticas já adotadas por outros órgãos públicos.

Outro aspecto importante a ser mencionado é o fato de que a criação de uma Comissão Multidisciplinar, para a elaboração do projeto de um novo Código de Ética, representou um avanço Corporativo, na medida em que alguns dos óbices detectados por esta pesquisa certamente deixarão de existir como fruto do trabalho daquele grupo.

É importante aduzir, ainda, que mesmo considerando a possibilidade daquela Comissão ter desenvolvido uma metodologia mais eficaz que a sugestão aqui apresentada, o conhecimento produzido por esta Pesquisa pode ser utilizado para tentar evitar que, durante a tramitação legislativa, o Projeto de Lei elaborado não tenha suas regras relativizadas, aproximando-se de um rito subjetivo.

Assim, podemos entender como finalizado o presente Trabalho, que muito além de atender formalidades acadêmicas, traduz a preocupação de seus autores em auxiliar a PMERJ a modernizar suas rotinas e adequá-las aos princípios e regras instituídos pela doutrina, sem prejuízo dos ideais de hierarquia e disciplina que caracterizam uma instituição Militar.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei n. 13.967, de 26 de dezembro de 2019**. Altera o art. 18 do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, para extinguir a pena de prisão disciplinar para as polícias militares e os corpos de bombeiros militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13967.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13967.htm). Acesso em 25 abr. 2020.

ESTEFAM, André. **Direito Penal**. Parte Geral (arts. 1º a 120). 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação: 2018.

FABRETTI, Humberto Barrionuevo; SMANIO, Gianpaolo Poggio. **Direito Penal**. Parte Geral. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FILHO, José dos Santos Carvalho. **Manual de Direito Administrativo**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Direito Processual Civil Esquematizado**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MINAS GERAIS (Estado). Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002. **Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, 2002.

RIO DE JANEIRO. POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Boletim da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro n.º 156 de 24 de agosto de 2005**. Rio de Janeiro, 2005.

RIO DE JANEIRO. POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Boletim da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro n.º 131 de 15 de agosto de 2008**. Rio de Janeiro, 2008.

RIO DE JANEIRO. POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Boletim da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro n.º 86 de 15 de maio de 2013**. Rio de Janeiro, 2013.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro**. Parte Geral e Especial. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Resolução nº 4206, de 02 de maio de 2018. **Dispõe sobre a exclusividade de autuação de Processos Administrativos por meio do Sistema Eletrônico de Informações**. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro: parte 1: Poder Executivo, Rio de Janeiro, ano 44, nº 100, p. 22, de 05 de junho de 2018. Disponível em:

<http://www.fazenda.rj.gov.br/sefaz/content/conn/UCMServer/uuid/dDocName%3AWCC331219>. Acesso em 15 de set. 2020.

RIO DE JANEIRO (Estado). Decreto n. 6.579, de 05 de março de 1983. **Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências**. Disponível em:

<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/decest.nsf/532ff819a4c39de50325681f0061559e/85d7a32b4f996d5903256c230061d4c6?OpenDocument>. Acesso em 25 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Estadual nº 5.427 de 01 de abril de 2009.

**Estabelece normas sobre atos e Processos Administrativos no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, e dá outras providências**. Disponível em:

<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/decest.nsf/532ff819a4c39de50325681f0061559e/85d7a32b4f996d5903256c230061d4c6?OpenDocument>. Acesso em 25 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO (Estado). Decreto nº 46.730, de 09 de agosto de 2019.

**Regulamenta a Lei Estadual nº 5.427, de 01 de abril de 2009, dispõe sobre a produção e tramitação eletrônica de documentos e Processos Administrativos na Administração Pública Estadual, e dá outras providências**. Disponível em:

[http://www.fazenda.rj.gov.br/sefaz/content/conn/UCMServer/path/Contribution%20Folders/site\\_fazenda/Subportais/PortalGestaoPessoas/Legisla%C3%A7%C3%B5es%20SILEP/Legisla%C3%A7%C3%B5es/2019/Decretos/DECRETO%20N%C2%BA%2046.730%20DE%2009%20DE%20AGOSTO%20DE%202019\\_Regulamenta%20a%20Lei%20n%C2%BA%205.427\\_Estabelece%20o%20Sistema%20Eletr%C3%B4nico%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es\\_SEIRJ.pdf?lv](http://www.fazenda.rj.gov.br/sefaz/content/conn/UCMServer/path/Contribution%20Folders/site_fazenda/Subportais/PortalGestaoPessoas/Legisla%C3%A7%C3%B5es%20SILEP/Legisla%C3%A7%C3%B5es/2019/Decretos/DECRETO%20N%C2%BA%2046.730%20DE%2009%20DE%20AGOSTO%20DE%202019_Regulamenta%20a%20Lei%20n%C2%BA%205.427_Estabelece%20o%20Sistema%20Eletr%C3%B4nico%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es_SEIRJ.pdf?lv). Acesso em 25 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO. Secretaria Estadual de Polícia Militar. **Plano Estratégico 2020-2024**. Rio de Janeiro: SEPM, 2020.

SERGIPE (Estado). Lei Complementar nº 291, de 21 de agosto de 2017. **Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Sergipe – CEDM/SE, e dá outras providências**. Disponível em:

<https://www.pm.se.gov.br/wp-content/uploads/2013/07/LC-N%C2%BA-291.....PM-SSP-CEDM-22.08.17.pdf>. Acesso em 25 abr. 2020.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso Especial nº 1.851.377/MT**. Relator(a): Ministro Ribeiro Dantas. Data do julgamento: 16 de dezembro de 2019.

Disponível em:

[https://ww2.stj.jus.br/processo/dj/documento/?seq\\_documento=24127711&data\\_pesquisa=18/12/2019&seq\\_publicacao=15917&versao=impressao&nu\\_seguimento=00001&parametro=null&sequencial=null&num\\_registro=null&data=null&tipo=null&formato=null](https://ww2.stj.jus.br/processo/dj/documento/?seq_documento=24127711&data_pesquisa=18/12/2019&seq_publicacao=15917&versao=impressao&nu_seguimento=00001&parametro=null&sequencial=null&num_registro=null&data=null&tipo=null&formato=null).

Acesso em 15 set. 2020.



## ARTIGO

# Obesidade e sedentarismo na atividade policial militar: avaliação do impacto e propostas de combate

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220003](https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220003)

**Cap PM Med Andrea Trindade Alves de Menezes**

Serviço de Cirurgia Geral do Hospital Central da Polícia Militar  
[andreatrindademenezes@hotmail.com](mailto:andreatrindademenezes@hotmail.com)

**Cap PM Med Daniela Angelina Colombo**

Departamento Médico do 26º Batalhão de Polícia Militar do Rio de Janeiro  
[daniacolombo@outlook.com](mailto:daniacolombo@outlook.com)

**Cap PM Med Elenice Regina da Silva Correa**

Serviço de Anestesiologia do Hospital Central da Polícia Militar  
[eleniceellenjun@gmail.com](mailto:eleniceellenjun@gmail.com)

**Cap PM Med Fernando Maurício Marreiros Magacho dos Santos**

Serviço de Cirurgia Geral do Hospital Central da Polícia Militar  
[fmagacho@hospitalilhadogovernador.com.br](mailto:fmagacho@hospitalilhadogovernador.com.br)

**Cap PM Med Maurício Machado Garcia Justo**

Serviço de Cirurgia Geral do Hospital Central da Polícia Militar  
[mauriciogarciajusto@gmail.com](mailto:mauriciogarciajusto@gmail.com)

Data de submissão: 14/01/2022

Data de aceite: 07/04/2022



## RESUMO

A obesidade e o sedentarismo são problemas globais de saúde pública, segundo estatísticas da Organização Mundial de saúde. Estudos demonstram prevalências ainda maiores destas condições em policiais militares. O presente estudo avaliou trinta e seis policiais militares, de ambos os sexos, que atuam em atividades operacionais, lotados no vigésimo sexto batalhão de Polícia Militar do Rio de Janeiro (PMERJ). O objetivo foi identificar o impacto da obesidade e do sedentarismo no condicionamento físico e, por conseguinte, no exercício da atividade-fim policial militar, e propor medidas de enfrentamento destas condições na corporação, para promoção da saúde e melhora do desempenho funcional da tropa. Os policiais foram submetidos a avaliação antropométrica, com aferição do percentual de gordura corporal, do índice de massa corporal (IMC) e da relação cintura quadril (RCQ), a um questionário sobre prática de atividades físicas e ao teste de Cooper. Foram encontradas altas prevalências de excesso de peso (77,7%), sedentarismo (44,4%) e inaptidão aeróbica (58,3%). Os resultados obtidos verificaram que os principais preditores de desempenho no teste de Cooper foram o sedentarismo e o percentual de gordura corporal, estimado através de índice de Pollock. O IMC e a RCQ, não apresentaram associação relevante com a aptidão aeróbica na amostra estudada. Para mudanças nesse cenário, propõe-se avaliações médica e de aptidão física periódicas, para identificação dos policiais em situação de risco, ampliação da abrangência dos programas de treinamento físico e promoção à saúde da PMERJ e medidas de incentivo à participação da tropa.

**Palavras-chave:** obesidade; sedentarismo; policia militar.

## ABSTRACT

Obesity and sedentarism are global public health problems, according to World Health Organization's statistics. Studies show even higher prevalence of these conditions in military police officers. The present study evaluated thirty-six police officers, of both sexes, working in operational activities at the twenty-sixth battalion of Rio de Janeiro Military Police (PMERJ). The purpose was to identify the impact of obesity and physical inactivity on the physical capacity and, therefore, in the execution of military police end-activity, and to propose measures to address these conditions in the corporation, to promote health and improve the work performance of the troop. The policemen underwent anthropometric evaluation, with mensuration of the body fat percentage, the body mass index (BMI) and the hip waist ratio (WHR), answered to a questionnaire about the practice of physical activities and performed a Cooper running test. High prevalence of overweight (77.7%), physical inactivity (44.4%) and aerobic disability (58.3%) were found. The results showed that the main predictors of performance in Cooper's test were sedentary behavior and the body fat percentage, estimated by the Pollock index. BMI and WHR showed no relevant association with aerobic fitness in the studied group. For changes in this scenario, the authors propose periodic medical and physical capacity assessments, to identify individuals at risk, to expand the range of PMERJ's physical training and health promotion programs and to encourage troop participation.

**Keywords:** obesity; sedentarism lifestyle; military police.

## INTRODUÇÃO

A obesidade é uma doença crônica cuja incidência em adultos, adolescentes e crianças é considerada uma epidemia global na atualidade. Dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) revelam que sua prevalência triplicou desde 1975. Em 2016, 39% dos adultos com mais de 18 anos de idade no mundo apresentavam excesso de peso, dos quais 13% eram obesos (WHO, 2020).

Estatísticas nacionais revelam a mesma tendência na população brasileira. A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, desenvolvida pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em parceria com o Ministério da Saúde, verificou que o percentual de pessoas obesas com idade superior a 20 anos no Brasil mais do que dobrou em 17 anos, indo de 12,2% entre 2002 e 2003 para 26,8% em 2019. No mesmo período, a proporção da população adulta com excesso de peso passou de 43,3% para 61,7%, representando quase dois terços dos brasileiros (BRASIL, 2020).

Os policiais militares representam uma classe de trabalhadores na qual bons níveis de aptidão física são necessários para o desempenho de seu dever constitucional de preservar a ordem pública e realizar o policiamento ostensivo

(JESUS e JESUS, 2012). O excesso de peso e o sedentarismo nestes profissionais comprometem sua capacidade física para atividades indissociáveis do serviço policial militar operacional, tais como correr, transpor obstáculos e imobilizar suspeitos. Neste sentido, Silva e colaboradores afirmam que um policial militar bem preparado fisicamente apresenta melhores condições no atendimento a ocorrências (SILVA et al, 2012).

Em que pese a demanda física do serviço policial militar, a obesidade e o sobrepeso também são comuns nestes servidores por motivos diversos, dentre os quais a ausência de uma dieta balanceada e a inatividade física. Estudo realizado com policiais militares de Cascavel (PR) revelou que 63,9% dos policiais estudados apresentavam sobrepeso ou obesidade (DONADUSSI et al, 2009). Da mesma forma, avaliação realizada entre policiais militares de Araçatuba/ SP constatou que 67.9% dos mesmos eram irregularmente ativos ou sedentários (OLIVEIRA et al, 2015).

A obesidade constitui fator de risco para o desenvolvimento de doenças tais como o diabetes tipo 2, hipertensão, dislipidemia, acidente vascular cerebral, patologias cardiovasculares e várias formas de câncer, bem como está relacionada ao desenvolvimento de osteoartropatias degenerativas. O desenvolvimento destas co-morbidades contribuem para o absenteísmo e restrições na capacidade laborativa, que somados ao aumento nas despesas com saúde (FINKELSTEIN, 2009), determinam prejuízo econômico significativo.

A Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ) dispõe de programas de treinamento físico e promoção da saúde. No entanto, dado a natureza voluntária da adesão e barreiras institucionais e individuais do público alvo, a abrangência e potenciais benefícios destes projetos não atingiram as metas desejáveis. Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivos: **i)** Estimar a prevalência de obesidade e sedentarismo na tropa operacional da PMERJ, com base na coleta de dados antropométricos e aplicação de questionário em amostra de policiais militares de ambos os sexos que desempenham atividade fim; **ii)** Avaliar o impacto do excesso ponderal e do sedentarismo na performance física da amostra de policiais selecionados, através da aplicação do Teste de Cooper (desempenho em corrida de 12 minutos); **iii)** Propor medidas de combate à obesidade e para ampliação do alcance dos programas de treinamento físico de policiais militares.

## 1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A Organização Mundial da Saúde define obesidade como o excesso de gordura corporal que determina prejuízos à saúde (OMS, 2020). O índice de massa corporal (IMC), calculado como o peso do indivíduo em quilogramas dividido pelo quadrado de sua altura em metros ( $\text{Kg}/\text{m}^2$ ), é o indicador mais comumente empregado como critério diagnóstico de sobrepeso e obesidade, dado sua facilidade de mensuração e baixo custo. O critério antropométrico proposto pela OMS (1995) define sobrepeso como o IMC entre 25 e 29,9  $\text{kg}/\text{m}^2$  e obesidade como o IMC maior ou igual a 30  $\text{Kg}/\text{m}^2$ . Convenciona-se chamar de excesso de peso o IMC maior ou igual a 25  $\text{kg}/\text{m}^2$ , incluindo sobrepeso e obesidade (ABESO, 2016).

O IMC é um bom indicador, mas apresenta limitações na avaliação da adiposidade, visto que não considera distribuição de gordura ou composição corporais e tampouco, particularidades relativas aos diferentes gêneros e etnias, que apresentam proporções físicas diferentes. Neste sentido, as Diretrizes Brasileiras de Obesidade (ABESO, 2016) alertam que o IMC pode ser subestimado em indivíduos idosos, nos quais há perda de massa magra e superestimada nos músculos. Acrescenta que o indicador não estima a proporção de gordura visceral (intra-abdominal), a qual constitui fator de risco para desenvolvimento de doenças relacionadas ao excesso de peso independentemente do acúmulo total de gordura. Com base nestas observações, tais diretrizes sugerem que o IMC seja utilizado em conjunto com outros indicadores de avaliação de distribuição e avaliação do percentual de gordura corporal. Da mesma forma, Souza e colaboradores (SOUZA, 2015), no Tratado de Obesidade de Mancini coautores (2015), afirmam que o IMC não representa bem os importantes aspectos metabólicos e cardiovasculares relacionados à distribuição da adiposidade corporal, mais precisamente o maior risco cardiometabólico associado ao acúmulo de gordura abdominal e o aparente papel protetor relacionado à adiposidade periférica. Isto posto, os autores consideram como de extrema importância associar a aferição das circunferências abdominal e do quadril na avaliação do excesso de peso.

A obesidade acomete pessoas de todas as idades, gêneros e grupos sociais em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Em números absolutos, em 2016, a obesidade atingia 650 milhões de adultos em todo o mundo, enquanto mais de 1.9 bilhões apresentavam excesso de peso ( $\text{IMC} > 25 \text{ kg}/\text{m}^2$ ),

segundo estatísticas da OMS descritas em seu relatório de obesidade e sobrepeso publicado em 2020. Estes números correspondiam a uma prevalência mundial de excesso de peso de 39% entre pessoas com mais de 18 anos (WHO, 2020).

Dados da Vigitel de 2018, vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico do Ministério da Saúde revelam que, no Brasil, a prevalência da obesidade aumentou 67.8% em treze anos, saindo de 11.8% em 2006 para 19.8% em 2018. No mesmo período, o excesso de peso atingiu taxa de 55.7% no país (BRASIL, 2019). Estatísticas do IBGE, obtidas através da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 ratificam a situação alarmante. O relatório indica que 25,9% dos brasileiros com idade superior a 18 anos estavam obesos em 2019, o que representa 41,2 milhões de pessoas. Cerca de 96 milhões de pessoas, ou 60,3% da população nesse grupo etário, apresentavam excesso de peso (BRASIL, 2020).

A obesidade tem origem multifatorial e resulta de fatores genéticos, dietéticos, de estilo de vida, psicológicos, socioculturais, econômicos e ambientais (ABESO, 2016). O relatório de recomendação nº 567: sobrepeso e obesidade em adultos do Ministério da Saúde ratifica este conceito:

A obesidade é uma condição crônica multifatorial que engloba diferentes dimensões: biológica, social, cultural, comportamental, de saúde pública e política. O desenvolvimento da obesidade decorre de interações entre o perfil genético de maior risco, fatores sociais e ambientais, por exemplo, inatividade física, ingestão calórica excessiva, ambiente intrauterino, uso de medicamentos obesogênicos e status socioeconômico. São insuficiente, disruptores endócrinos e microbiota intestinal também podem estar associados à gênese da obesidade. (p. 20)

Em que pese a multi causalidade do excesso ponderal, a OMS estabelece que sobrepeso e obesidade resultam fundamentalmente de um desequilíbrio entre o consumo e o gasto calórico. Apesar da influência de fatores individuais, a instituição avalia que o aumento na ingestão de alimentos de alto teor calórico, ricos em gordura e carboidratos, e a redução na atividade física, resultante da natureza sedentária de muitas formas de trabalho, mudanças nos meios de transporte e aumento da urbanização, são os principais responsáveis pelo excesso ponderal observado na população global (WHO, 2020). As diretrizes da ABESO (2016) igualmente destacam a importância de fatores ambientais, em especial o incremento da ingestão calórica e a atividade física insuficiente, como

determinantes da obesidade. Acrescentam que o balanço energético pode ser alterado através do consumo calórico, gasto energético ou ambos e que a atividade física consiste do mais importante componente variável de gasto calórico, representando 20 a 30% de todo consumo energético em adultos.

As consequências deletérias da obesidade para a saúde são múltiplas, variando de doenças graves, associadas a um risco aumentado de morte prematura, a condições não fatais, mas debilitantes, com efeito adverso na qualidade de vida.

O relatório da Organização Mundial de Saúde sobre prevenção e manejo da epidemia de obesidade estabelece que a obesidade é um dos principais fatores de risco para o desenvolvimento de várias doenças não transmissíveis (DNTs), como diabetes tipo 2, dislipidemia, doenças cardiovasculares, como infarto agudo do miocárdio e acidente vascular cerebral, hipertensão arterial, dislipidemia, distúrbios musculoesqueléticos, como a osteoartrite, gota, colecistopatia, doenças pulmonares, como a apneia do sono, e alguns tipos de câncer, incluindo os de endométrio, mama, ovário, próstata, fígado, vesícula biliar, rim e cólon. (WHO, 2000). O documento ressalta, ainda, o desenvolvimento de condições associadas ao diabetes nesta população, como cegueira, amputações de membros e insuficiência renal dependente de diálise. De acordo com as estatísticas da OMS, o risco dessas doenças não transmissíveis aumenta mesmo quando uma pessoa está apenas ligeiramente acima do peso e torna-se mais grave à medida que o índice de massa corporal aumenta. Ressalta, que a obesidade abdominal é uma preocupação adicional, pois está associada a maiores riscos para a saúde do que uma distribuição mais periférica de gordura.

Os custos econômicos da obesidade incluem o impacto financeiro no sistema de saúde (custos diretos) e a perda de produtividade e qualidade de vida (custos indiretos) da população. O sobrepeso e a obesidade são fatores de risco para doenças crônicas que, por sua vez, determinam despesas com saúde, deficiências e morte. Bahia e colaboradores, em estudo desenvolvido na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), avaliaram o impacto econômico de doenças relacionadas à obesidade e ao sobrepeso no sistema público de saúde do Brasil (Sistema Único de Saúde – SUS). Os autores analisaram as informações do banco de dados de saúde brasileiro (DATASUS) no período de 2008 a 2010. Os resultados revelaram que o custo total anual estimado com doenças relacionadas ao sobrepeso e obesidade no SUS era de

US\$ 2.1 bilhões de dólares, incluindo hospitalizações e procedimentos ambulatoriais. Segundo os autores, o valor estimado, que incluía apenas os custos diretos com doenças relacionadas ao excesso de peso, correspondia a 0.09% do produto interno bruto do Brasil em 2010, demonstrando o fardo econômico que a condição impõe ao país.

O relatório científico de 2018 do Comitê Consultivo de Diretrizes de Atividade Física do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos da América (EUA) analisou 33 estudos originais acerca da associação entre atividade física e prevenção do ganho de peso. A avaliação concluiu que há evidências fortes demonstrando a relação entre a quantidade de atividade física e a redução do ganho de peso em adultos, com algumas evidências indicando que essa relação é mais acentuada quando a duração da atividade física é superior a 150 minutos/semanais (EUA, 2018, p. F5-4.).

Diretrizes da OMS para atividade física e comportamento sedentário, publicadas em novembro de 2020, estimam que um entre cada quatro adultos não praticam atividade física suficiente. Com base na ampla revisão sistemática da literatura relativa à associação da atividade física e comportamento sedentário com indicadores de saúde, as diretrizes estabeleceram que há evidências de relação entre atividade física com indicadores mais favoráveis de adiposidade e atenuação do ganho de peso em adultos. Concluiu que a atividade física regular é recomendável para adultos de todas as idades, com efeitos benéficos no controle ponderal, prevenção e controle de doenças cardiovasculares, da hipertensão do diabetes tipo 2 e de tipos específicos de câncer, bem como na redução de sintomas de depressão e ansiedade, de transtornos do sono e do declínio cognitivo. Determinou, ainda, que a acentuação do comportamento sedentário está associada a desfechos negativos na saúde, dentre os quais o aumento da mortalidade por todas as causas.

Para que benefícios substanciais à saúde sejam alcançados, as diretrizes recomendam 150 a 300 minutos de atividade física moderada a vigorosa por semana para todos os adultos, ou 75 a 150 minutos de atividade física vigorosa ou, ainda, uma combinação equivalente de atividade física moderada a vigorosa ao longo da semana. O fortalecimento muscular de moderada intensidade ou maior que envolva os principais grupos musculares dois ou mais dias na semana também foi considerado recomendável (WHO, 2020). A OMS estimou, ainda, que

a inatividade física determina um custo global de US\$ 54 bilhões em assistência médica direta e de US\$ 14 bilhões em perda de produtividade.

A obesidade e a inatividade física impactam a atividade-fim policial militar. No serviço militar, a aptidão física é um fator determinante, visto que a baixa performance física compromete o desempenho de funções inerentes à missão da Polícia Militar, bem como influencia negativamente no processo seletivo para ingresso e no sistema promocional da carreira (CHARLES et al, 2008). Neste sentido, levantamento realizado entre 183 policiais militares de Goiânia-GO verificou que 65% dos avaliados consideravam muito importante o condicionamento físico para o desempenho de sua atividade, ressaltando que aqueles que não o valorizavam, em sua maioria, prestavam serviços internos de natureza administrativa (CASTRO E PEREIRA, 2009).

A correlação entre alto percentual de gordura corporal com baixa performance física também foi identificada por Kim e colaboradores (2020) na avaliação de 326 policiais do sexo masculino na Coreia do Sul. Em que pese a importância da performance física na execução de atividades relacionadas ao policiamento ostensivo, policiais militares apresentam altas prevalências de atividade física insuficiente, assim como de excesso de peso, segundo estudos desenvolvidos nesta população.

Oliveira e colaboradores (2015) estudaram 262 policiais militares de ambos os gêneros da região de Araçatuba/SP, com pelo menos um ano de serviço na corporação, quanto aos níveis de atividade física praticados e a prevalência de excesso de peso. Para tal, os autores empregaram o questionário internacional de atividade física versão curta (IPAQ8), bem como aferiram dados antropométricos dos avaliados. Dentre os avaliados 73,66% trabalhavam em atividades operacionais, a despeito do que a maioria tinha nível de atividade física insuficiente, com 51.5% categorizados como irregularmente ativos e 16.4% como sedentários. As prevalências de sobrepeso e obesidade constatadas foram elevadas, de 50.7 e 24%, respectivamente.

De forma semelhante, Jesus e Jesus (2012) avaliaram, através da aplicação do mesmo questionário IPAQ8, o nível de atividade física e as barreiras percebidas para a prática de atividades físicas em uma amostra de 316 policiais militares de Feira de Santana, Bahia. Os autores identificaram que 37% dos policiais avaliados eram insuficientemente ativos, sem diferenças significativas

quanto ao sexo e a idade. Dentre as barreiras percebidas para a prática de atividade física, destacaram-se compromissos familiares (39,2%) e jornada de trabalho (36,7%). A falta de companhia foi relatada como barreira por 25,6% dos avaliados, enquanto o compromisso com tarefas domésticas foi reportado por 20,6%.

Castro e Pereira (2009) avaliaram 183 policiais militares de diferentes unidades da Polícia Militar de Goiânia (GO) através de um questionário qualitativo. Embora a metade dos avaliados tenha informado a prática de exercícios no trabalho, os autores verificaram que o treinamento físico sistematizado estava praticamente extinto nas unidades avaliadas e que os exercícios informados consistiam predominantemente de prática esporádica de esportes coletivos, como o futebol, com benefícios limitados para o condicionamento físico.

Os estudos relativos à prevalência e impacto negativo do excesso ponderal e sedentarismo no exercício funcional de policiais militares recomendam, em sua maioria, a implementação de políticas institucionais de promoção de saúde e qualidade de vida, bem como de programas de treinamento físico sistematizados, como formas de prevenir o adoecimento e melhorar o desempenho funcional da tropa (CASTRO E PEREIRA, 2009; OLIVEIRA et al, 2015; JESUS e JESUS, 2020).

## **2 MATERIAIS E METODOLOGIA**

O trabalho desenvolvido consistiu de um estudo descritivo transversal envolvendo amostra de policiais militares do vigésimo sexto batalhão de Polícia Militar do Rio de Janeiro (PMERJ), localizado em Petrópolis – RJ, com o propósito de avaliar a prevalência de obesidade e sobrepeso, a frequência e intensidade da prática de atividade física e o nível de aptidão aeróbica na população estudada.

Participaram voluntariamente 36 policiais, de ambos os sexos, que trabalhavam regularmente na PMERJ há mais de um ano, todos com atribuições operacionais, atuando na atividade-fim da corporação. Os militares foram considerados aptos para a prática de exercícios físicos através de exame clínico e encontravam-se na condição sanitária apto categoria A.

Os policiais foram submetidos a avaliação antropométrica, a questionário quanto a prática de atividades físicas e a teste de aptidão física, com o propósito.

O procedimento de coleta de dados foi precedido de assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1). Os policiais militares foram submetidos a avaliação antropométrica, cujos dados foram registrados em formulário próprio (Anexo 2). A avaliação consistiu de medição de pregas cutâneas, da estatura, do peso corporal, da circunferência da cintura e do quadril. Com base nestes dados, foram calculados o índice da massa corporal (IMC), a estimativa do percentual de gordura corporal e a relação cintura quadril.

O peso corporal foi aferido por uma balança de plataforma da marca Filizola, com precisão de 0,1 Kg, e a estatura foi medida através de um antropômetro móvel de aço com precisão de 0,5 cm, de acordo com os procedimentos descritos por Gordon et al (1988). O índice de massa corporal (IMC em Kg/m<sup>2</sup>) foi calculado pela razão entre o peso corporal em quilogramas e o quadrado da estatura em metros. A classificação do IMC utilizada foi a recomendada pelos Institutos Nacionais de Saúde e pela Organização Mundial de Saúde (NIH 1998, WHO 2000) para indivíduos caucasianos, hispânicos e negros (tabela 1).

**Tabela 1** - Classificação do Índice de Massa Corporal (IMC)

<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>IMC (kg/m<sup>2</sup>)</b>
Baixo peso	< 18.5
Normal	18.5 – 24.9
Sobrepeso	25 – 29.9
Obesidade grau 1	30 – 34.9
Obesidade grau 2	35 – 39.9
Obesidade grau 3	>=40

Fonte: elaborado pelos autores

Na verificação do perímetro da cintura e quadril, utilizou-se o procedimento padronizado por Callaway e colaboradores (1991). O avaliado ficou de pé com o abdome relaxado e os braços descontraídos ao lado do corpo. Na aferição do perímetro da cintura, a fita métrica foi posicionada horizontalmente no ponto médio entre a borda inferior da última costela e a crista ilíaca. Na aferição do perímetro do quadril, a fita métrica foi posicionada horizontalmente na área de maior protuberância glútea. As medidas foram realizadas com a fita firme sobre a pele, porém sem compressão dos tecidos. Foi utilizada uma fita métrica flexível com precisão de 1mm. A relação cintura quadril (RCQ) foi obtida pela razão entre a circunferência abdominal e a circunferência do quadril. Conforme a RCQ aferida, os policiais foram categorizados em níveis baixo, moderado, alto e muito alto, de acordo com os

intervalos fixados para os gêneros feminino e masculino nas diferentes faixas etárias propostos por Callaway (tabelas 2 e 3).

**Tabela 2 - Classificação RCQ para mulheres**

<b>RCQ – MULHERES</b>				
<b>Idade</b>	<b>Baixo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>	<b>Muito alto</b>
20 a 29 anos	< 0.71	0.71 a 0.77	0.78 a 0.82	> 0.82
30 a 39 anos	< 0.71	0.72 a 0.78	0.79 a 0.84	> 0.84
40 a 49 anos	< 0.73	0.73 a 0.74	0.80 a 0.87	> 0.87
50 a 59 anos	< 0.74	0.74 a 0.81	0.82 a 0.88	> 0.88
60 a 69 anos	< 0.76	0.76 a 0.83	0.84 a 0.90	> 0.90

Fonte: elaborado pelos autores.

**Tabela 3 – Classificação RCQ para homens**

<b>RCQ – HOMENS</b>				
<b>Idade</b>	<b>Baixo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>	<b>Muito alto</b>
20 a 29 anos	< 0.83	0.83 a 0.88	0.89 a 0.94	> 0.94
30 a 39 anos	< 0.84	0.84 a 0.81	0.92 a 0.96	> 0.96
40 a 49 anos	< 0.88	0.88 a 0.95	0.96 a 1.00	> 1.00
50 a 59 anos	< 0.90	0.90 a 0.96	0.97 a 1.02	> 1.02
60 a 69 anos	< 0.91	0.91 a 0.98	0.99 a 1.03	> 1.03

Fonte: elaborado pelos autores.

A mensuração das três pregas cutâneas foi realizada de acordo com o protocolo de Pollock – três dobras (POLLOCK et al, 1993). A composição corporal foi avaliada pela técnica de espessura do tecido celular subcutâneo. Três medidas foram tomadas em cada ponto, em sequência rotacional do lado direito do corpo, sendo registrado o valor mediano. Foram medidas a espessura das seguintes dobras cutâneas: peito, abdome e coxa para homens e triptal, supra ilíaca e coxa para mulheres. As medidas foram realizadas por um único avaliador com um adipômetro científico da marca Neo Prime de acordo com as técnicas descritas por Slaughter, Lohman, Boileau, Stilman, Van Loan Horswill e Wilmore (1984) e os dados foram processados no Sistema SCA- sistema de gestão fitness versão 6.3.5, para o cálculo dos percentuais de gordura corporal atual e ideal. A classificação do percentual de gordura foi obtida através da consulta da tabela de padrões para homens e mulheres elaborada por Pollock e Wilmore (1993), conforme idade e percentual de gordura corporal (Tabelas 4 e 5).

**Tabela 4** – Tabela de Pollock de percentual de gordura para homens

<b>PERCENTUAL DE GORDURA CORPORAL - MULHERES</b>					
<b>Nível/Idade</b>	<b>18-25</b>	<b>26-35</b>	<b>36-45</b>	<b>46-55</b>	<b>56-65</b>
Excelente	4 a 6%	8 a 11%	10 a 14%	12 a 16%	13 a 18%
Bom	8 a 10%	12 a 15%	16 a 18%	18 a 20%	20 a 21%
Acima da média	12 a 13%	16 a 18%	19 a 21%	21 a 23%	22 a 23%
Média	14 a 16%	18 a 20%	21 a 23%	24 a 25%	24 a 25%
Abaixo da média	17 a 20%	22 a 24%	24 a 25%	26 a 27%	26 a 27%
Ruim	20 a 24%	24 a 27%	27 a 29%	28 a 30%	28 a 30%
Muito ruim	26 a 36%	28 a 36%	30 a 39%	32 a 38%	32 a 38%

Fonte: elaborado pelos autores.

**Tabela 5** – Tabela de Pollock de percentual de gordura para mulheres

<b>PERCENTUAL DE GORDURA CORPORAL - MULHERES</b>					
<b>Nível/Idade</b>	<b>18-25</b>	<b>26-35</b>	<b>36-45</b>	<b>46-55</b>	<b>56-65</b>
Excelente	13 a 16%	14 a 16%	16 a 19%	17 a 21%	18 a 22%
Bom	17 a 19%	18 a 20%	20 a 23%	23 a 25%	24 a 26%
Acima da média	20 a 22%	21 a 23%	24 a 26%	26 a 28%	27 a 29%
Média	23 a 25%	24 a 25%	27 a 29%	29 a 31%	30 a 32%
Abaixo da média	26 a 28%	27 a 29%	30 a 32%	32 a 34%	33 a 35%
Ruim	29 a 31%	31 a 33%	33 a 36%	35 a 38%	36 a 38%
Muito ruim	33 a 43%	36 a 49%	38 a 48%	39 a 50%	39 a 49%

Fonte: elaborado pelos autores.

Na avaliação da aptidão física foi empregado o teste de Cooper. Trata-se de um teste de preparo físico idealizado pelo médico e preparador físico norte americano Kenneth H. Cooper, em 1968, para ser empregado pelas forças armadas como ferramenta de verificação do nível de condicionamento físico de militares. O teste consiste em uma corrida ou caminhada em velocidade constante, durante 12 minutos, com aferição da distância percorrida e tem o potencial de estimar a capacidade cardiorrespiratória (condicionamento aeróbico) do indivíduo. Conforme a distância percorrida, o condicionamento físico é classificado de acordo com parâmetros fixados para idade e sexo. (COOPER, 1968).

Os policiais militares foram submetidos ao protocolo de Cooper, realizando corrida de 12 minutos em esteira ergométrica Embrex, com aferição da distância total percorrida e do consumo máximo de oxigênio obtido (VO<sub>2</sub>máx). Conforme os resultados obtidos, os mesmos foram categorizados quanto a sua aptidão aeróbica em níveis excelente, bom, razoável, fraco e muito fraco, segundo os padrões determinados por Cooper (tabela 6).

**Tabela 6 – Classificação Teste de Cooper**  
**APTIDÃO AERÓBICA – TESTE DE COOPER**

Idade	Sexo	Excelente	Bom	Razoável	Fraco	Muito fraco
20-29	M	>2800m	2400-2800m	2200-2399m	1600-2199m	<1600m
	F	>2700m	2200-2700m	1800-2199m	1500-1799m	<1500m
30-39	M	>2700m	2300-2700m	1900-2299m	1500-1899m	<1500m
	F	>2500m	2000-2500m	1700-1999m	1400-1699m	<1400m
40-49	M	>2500m	2100-2500m	1700-2099m	1400-1699m	<1400m
	F	>2300m	1900-2300m	1500-1899m	1200-1499m	<1200m
>50	M	>2400m	2000-2400m	1600-1999m	1300-1599m	<1300m
	F	>2200m	1700-2200m	1400-1699m	1100-1399m	<1100m

Fonte: elaborado pelos autores.

O nível de atividade física dos examinados foi avaliado com base em informações prestadas pelos mesmos quanto à frequência e intensidade da prática de atividades físicas no mês anterior à avaliação. Embora atividades físicas sejam definidas como qualquer movimento corporal produzido por músculos esqueléticos que requeira gasto de energia, para fins do estudo foram desconsideradas as atividades relativas a tarefas e deslocamentos do cotidiano, sem o propósito de prática de exercícios ou desporto.

O nível de atividade física foi categorizado como leve, moderado ou intenso, segundo critérios estabelecidos pelas diretrizes da OMS para atividade física e comportamento sedentário (WHO, 2020), descritas da tabela 7. Considerando a recomendação da OMS de 150 a 300 minutos de atividade física moderada a vigorosa por semana (WHO, 2020), foram considerados sedentários os policiais militares que praticavam menos de 150 minutos de atividades físicas moderadas por semana. As diretrizes da OMS definem o comportamento sedentário como aquele assumido em estado de vigília, com gasto energético de até 1,5 METS (equivalente metabólico), enquanto se está sentado, reclinado ou deitado. Um MET, medida fisiológica que expressa a intensidade de atividades físicas, é conceituada como a energia equivalente gasta por um indivíduo sentado em repouso. Executar trabalhos burocráticos em escritórios, dirigir um carro e assistir televisão são exemplos registrados de comportamentos sedentários. A classificação proposta pela OMS define atividades físicas leves, como aquelas com equivalente metabólico de 1,5 a 3 METS, as moderadas com >3 a 6 METS e as intensas com >6 METS.

**Tabela 7 – Classificação da atividade física**

<b>INTENSIDADE DA ATIVIDADE FISICA</b>		
<b>Atividade física</b>	<b>Equivalente metabólico (MET)</b>	<b>Exemplos</b>
Leve	1,5 a 3 METs	Caminhada lenta Banho
Moderada	Entre 3 e 6 METs	Caminhada <5Km/h Pedalar <16Km/h
Intensa	>6 METs	Corrida Pedalar >16Km/h

Fonte: elaborado pelos autores.

Na análise estatística foi empregado o programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), uma ferramenta para análise estatística de dados. Os resultados obtidos foram avaliados através da aplicação do coeficiente de correlação tau de Kendall, para determinação de sua significância estatística.

### 3 RESULTADOS

As características dos policiais da nossa amostra estão listadas na tabela 8:

**Tabela 8 – Características da amostra de policiais estudados**

<b>CARACTERÍSTICAS GERAIS DA AMOSTRA</b>		
<b>Gênero</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Feminino	5	13,9
Masculino	31	86,1
Total	36	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

A idade variou de 34 a 49 anos com a média da idade geral de 42 anos e 2 meses. O tempo de serviço na corporação variou entre 7 anos e 8 meses a 25 anos e 11 meses, com tempo médio de 16 anos e 6 meses.

De acordo com o IMC, a maioria dos militares apresentou excesso de peso (77,8%), 61,1% (n=22) classificados como sobrepeso e 16,7% (n= 6) como obesos (tabela 9).

**Tabela 9 – Classificação dos policiais de acordo com o IMC**

<b>ÍNDICE DE MASSA CORPORAL – IMC</b>		
<b>Gênero</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Normal	8	22,2
Sobrepeso	22	61,1
Obesidade I	6	16,7
Total	36	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

De acordo com RCQ, 50% (n=18) apresentaram relação moderada e 16,7% (n=6) elevada, o que representa a presença de risco para doenças

cardiovasculares de moderado a elevado na maioria do grupo avaliado (tabela 10). Quanto ao percentual de gordura corporal (tabela 11), 19,4% (n=7) apresentavam percentual de gordura superior ao esperado para a idade.

**Tabela 10** – Classificação dos policiais de acordo com o RCQ

<b>RELAÇÃO CINTURA QUADRIL</b>		
<b>RCQ</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Baixo	9	25
Moderado	18	50
Alto	6	16,7
Muito alto	3	8,3
Total	36	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

**Tabela 11** – Classificação dos policiais de acordo com o IMC

<b>POLLOCK</b>		
<b>% Gordura corporal</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Excelente	10	27,8
Bom	6	16,7
Acima da média	8	22,2
Na média	5	13,9
Abaixo da média	3	8,3
Ruim	3	8,3
Muito ruim	1	2,8
Total	36	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

A avaliação da aptidão aeróbica através do teste de Cooper, constatou 22,2% (n=8) de performance fraca e 36,1% (n=13) de desempenho muito fraco (tabela 12) dentre os policiais avaliados. Cerca da metade dos policiais (44,4%) foram categorizados como sedentários, ou seja, com prática de atividades físicas regulares moderadas menores que 150 min por semana (tabela 13).

**Tabela 12** – Avaliação do desempenho no teste de Cooper

<b>COOPER</b>		
<b>Aptidão</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Boa	8	22,2
Razoável	7	19,4
Fraca	8	22,2
Muito fraca	13	36,1
Total	36	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

**Tabela 13** – Avaliação do sedentarismo

<b>SEDENTARISMO</b>		
	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Não	20	55,6
Sim	16	44,4
Total	36	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

Foram realizados testes para avaliação da associação entre as variáveis. Apesar da amostra pequena, algumas associações foram significativas, com  $p$  valor  $< 0,05$ , ou seja, com uma probabilidade menor que 5% de o resultado encontrado ter ocorrido ao acaso. A análise dos dados não revelou associação estatística entre o RCQ e a aptidão aeróbica. A ausência de correlação é facilmente percebida nos resultados, já que dos 21 policiais com RCQ baixo e moderado, dezessete obtiveram desempenho fraco ou muito fraco no teste de Cooper (80%). Da mesma forma, dentre nove que apresentaram RCQ alto ou muito alto, cinco (55%) obtiveram desempenho bom ou razoável no teste de Cooper (tabela 14).

**Tabela 14 – Razão cintura quadril x Aptidão aeróbica (Cooper)**

		RAZÃO CINTURA-QUADRIL x APTIDÃO AERÓBICA (Cooper)				Total	
		Aptidão aeróbica (Cooper)					
		Boa	Razoável	Fraca	Muito fraca		
<b>RCQ</b>	Baixo	Frequência	5	1	0	3	9
		% dentro RCQ	55,6%	11,1%	0%	33,3%	100,0%
	Moderado	Frequência	2	2	6	8	18
		% dentro RCQ	11,1%	11,1%	33,3%	44,4%	100,0%
	Alto	Frequência	0	3	2	1	6
		% dentro RCQ	0%	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	Muito alto	Frequência	1	1	0	1	3
		% dentro RCQ	33,3%	33,3%	0%	33,3%	100,0%
	Total	Frequência	8	7	8	13	36
		% dentro RCQ	22,2%	19,4%	22,2%	36,1%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores.

Não houve correlação estatística entre IMC e desempenho no Teste de Cooper (tabela 15). Dentre os 28 policiais com sobrepeso ou obesidade, treze tiveram aptidão aeróbica classificada como boa ou razoável (46%), enquanto dentre os oito avaliados com IMC normal, seis obtiveram desempenho fraco ou muito fraco no Cooper (75%).

**Tabela 15 – IMC x Aptidão Aeróbica (Cooper)**

		Classificação do IMC x APTIDÃO AERÓBICA (Cooper)				Total	
		Aptidão aeróbica					
		Boa	Razoável	Fraca	Muito fraca		
<b>IMC</b>	Normal	Frequência	1	1	2	4	8
		% dentro RCQ	12,5%	12,5%	25,0%	50,0%	100,0%
	Sobrepeso	Frequência	7	5	3	7	22
		% dentro RCQ	31,8%	22,7%	13,6%	31,8%	100,0%
	Obesidade I	Frequência	0	1	3	2	6
		% dentro RCQ	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
	Total	Frequência	8	7	8	13	36
		% dentro RCQ	22,2%	19,4%	22,2%	36,1%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores.

A avaliação detectou associação estatisticamente significativa entre o índice de Pollock, representativo do percentual de gordura corporal, com a aptidão aeróbica. Dos vinte e nove policiais avaliados com percentual de gordura categorizado como na média, acima da média, bom e excelente, quatorze obtiveram resultados bom ou razoável no teste de Cooper (48%), enquanto dentre os sete policiais com percentual de gordura insatisfatório (abaixo da média, ruim e muito ruim), seis (85%) apresentaram desempenho fraco ou muito fraco (tabela 16).

A avaliação estatística revelou forte associação entre o sedentarismo e performance física, avaliada através do Teste de Cooper. Dos dezesseis policiais sedentários, quatorze obtiveram resultados fraco ou muito fraco quanto à aptidão física (87,5%), enquanto treze dos vinte policiais fisicamente ativos (65%) apresentaram performance boa ou razoável (tabela 17).

**Tabela 16 – Classificação do percentual de gordura corporal (Pollock) x Aptidão aeróbica**  
**Percentual de gordura corporal (Pollock) x Aptidão aeróbica (Cooper)**

		Aptidão aeróbica				Total	
		Boa	Razoável	Fraca	Muito fraca		
<b>Pollock</b>	Excelente	Frequência	4	3	2	1	10
		% dentro	40,0%	30,0%	20,0%	10,0%	100,0%
	Bom	Frequência	1	1	0	4	6
		% dentro	16,7%	16,7%	0,0%	66,7%	100,0%
	Acima da média	Frequência	1	1	3	3	8
		% dentro	12,5%	12,5%	37,5%	37,5%	100,0%
	Na média	Frequência	2	1	1	1	5
		% dentro	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	Abaixo da média	Frequência	0	0	1	2	3
		% dentro	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Ruim	Frequência	0	1	1	1	3
		% dentro	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Muito ruim	Frequência	0	0	0	1	1
		% dentro	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Frequência	8	7	8	13	36
		% dentro	22,2%	19,4%	22,2%	36,1%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores.

**Tabela 17 – Classificação Estado Sedentário x Aptidão aeróbica (Cooper)**

			<b>Estado Sedentário x Aptidão aeróbica (Cooper)</b>				Total
			<b>Aptidão aeróbica</b>				
<b>Sedentário</b>	Não	Frequência	8	5	3	4	20
		% dentro	40,0%	25,0%	15,0%	20,0%	100,0%
	Sim	RCQ					
		Frequência	0	2	5	9	16
	% dentro	0,0%	12,5%	31,3%	56,3%	100,0%	
	Total	RCQ					
		Frequência	8	7	8	13	36
	% dentro	22,2%	19,4%	22,2%	36,1%	100,0%	
	RCQ						

Fonte: elaborado pelos autores.

O IMC se correlacionou estatisticamente com os demais indicadores empregados para avaliação de adiposidade (Pollock e RCQ), conforme tabelas 18 e 19.

**Tabela 18 – Percentual de gordura corporal (Pollock) x Classificação do IMC**

			<b>Percentual de Gordura corporal (Pollock) x Classificação do IMC</b>			
			<b>IMC</b>			
<b>Pollock</b>	Excelente	Frequência	3	7	0	10
		% dentro	30,0%	70,0%	0,0%	100,0%
	Bom	Pollock				
		Frequência	3	3	0	6
	% dentro	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	Acima da média	Pollock				
		Frequência	2	6	0	8
	% dentro	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%	
	Na média	Pollock				
		Frequência	0	4	1	5
	% dentro	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%	
	Abaixo da média	Pollock				
		Frequência	0	1	2	3
	% dentro	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%	
	Ruim	Pollock				
		Frequência	0	1	2	3
	% dentro	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%	
	Muito ruim	Pollock				
		Frequência	0	0	1	1
	% dentro	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	Total	Pollock				
		Frequência	8	22	6	36
	% dentro	22,2%	61,1%	16,7%	100,0%	
	Pollock					

Fonte: elaborado pelos autores.

**Tabela 19 – Relação cintura – quadril x Classificação do IMC**

		<b>Razão Cintura-quadril x Classificação do IMC</b>				
		<b>IMC</b>				
		Normal	Sobrepeso	Obesidade I	Total	
<b>RCQ</b>	Baixo	Frequência	2	7	0	9
		% dentro RCQ	22,2%	77,8%	0,0%	100,0%
	Moderado	Frequência	6	9	3	18
		% dentro RCQ	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Alto	Frequência	0	4	2	6
		% dentro RCQ	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Muito alto	Frequência	0	2	1	3
		% dentro RCQ	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Total	Frequência	8	22	6	36
		% dentro RCQ	22,2%	61,1%	16,7%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores.

O IMC não apresentou correlação estatística com o sedentarismo. Embora doze de dezesseis policiais sedentários tenham apresentado sobrepeso ou obesidade (75%), percentual semelhante de excesso de peso (80%) foi observado entre os policiais fisicamente ativos (dezesseis entre vinte avaliados). A ausência de correlação também é percebida na alta prevalência de sedentarismo (50%) entre policiais com IMC normal (Tabela 20).

**Tabela 20 – Relação estado sedentário x Classificação do IMC**

		<b>Estado Sedentário x Classificação do IMC</b>				
		<b>IMC</b>				
		Normal	Sobrepeso	Obesidade I	Total	
<b>Sedentário</b>	Não	Frequência	4	14	2	20
		% dentro sedentário	20,0%	70,0%	10,0%	100,0%
	Sim	Frequência	4	8	4	16
		% dentro sedentário	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Total	Frequência	8	22	6	36
		% dentro sedentário	22,2%	61,1%	16,7%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores.

O estado sedentário se correlacionou estatisticamente com o percentual de gordura corporal, avaliado através do protocolo de Pollock (tabela 21). Dentre os sete policiais com percentual de gordura insatisfatório (abaixo da média, ruim e muito ruim), cinco eram sedentários (71%), enquanto dentre os vinte e nove com índice de Pollock na média a excelente, dezoito (62%) eram fisicamente ativos (não sedentários).

**Tabela 21** – Relação estado sedentário x Percentual de gordura corporal (Pollock)

		Estado Sedentário x Classificação do IMC								
		IMC								
		Exce lente	Bom	Acima média	Na média	Abaixo média	Ruim	Muito ruim	Total	
<b>ES</b>	Não	Frequência % dentro sedentário	9 45,0%	4 20,0%	3 15,0%	2 10,0%	1 5,0%	1 5,0%	0 0,0%	20 100,0%
	Sim	Frequência % dentro sedentário	1 6,3%	2 12,5%	5 31,3%	3 18,8%	2 12,5%	2 12,5%	1 6,3%	15 100,0%
	Total	Frequência % dentro sedentário	10 27,8%	6 16,7%	8 22,2%	5 13,9%	3 8,3%	3 8,3%	1 2,8%	36 100,0%

Fonte: elaborado pelos autores.

Em síntese, os principais preditores de desempenho no teste de Cooper foram o sedentarismo e o percentual de gordura corporal, estimado através do índice de Pollock. Já o IMC e o RCQ não tiveram associação relevante com a aptidão física aeróbica avaliada pelo teste de Cooper.

#### 4 DISCUSSÃO

O pequeno percentual de mulheres na amostra de policiais militares avaliados no presente estudo (13,9%) se correlaciona com os dados obtidos por Jesus e Jesus (2012) e por Oliveira e colaboradores (2015), cujos grupos estudados também eram compostos prioritariamente por homens (79,7% e 82,4%, respectivamente). Oliveira atribuí a maior prevalência de homens à natureza obrigatória do serviço militar no Brasil, que pode influenciar a escolha pela carreira, assim como ao esteriótipo combativo da atividade policial militar, também habitualmente relacionado ao gênero masculino. O número exíguo de mulheres estudadas prejudica a identificação de possíveis particularidades relativas ao gênero nos resultados obtidos, motivo pelo qual a análise dos dados baseou-se na totalidade dos policiais avaliados.

A prevalência total de excesso ponderal elevada entre os policiais estudados, de 77,8%, incluindo indivíduos com sobrepeso (61,1%) e obesos (16,7%), superam as estatísticas globais e brasileira de excesso ponderal na população geral, de 39% e 55,7%, segundo levantamentos da OMS, de 2016, e do Ministério da Saúde do Brasil, de 2018, para a população adulta, respectivamente (WHO, 2020; BRASIL, 2018). Taxas de excesso de peso superiores a da população em geral também foram encontradas entre policiais

militares de Araçatuba (SP) (74,7%) e de Roraima (60.8%) (OLIVEIRA et al, 2015; SANTOS et al, 2013).

A alta prevalência de sobrepeso e obesidade entre policiais pode ser explicada pela associação de longas horas de trabalho, alto consumo de alimentos processados e hipercalóricos, sobretudo durante a execução de serviços externos, e baixo nível de atividade física, comuns a esses profissionais. Kim e colaboradores (2020) avaliam que o trabalho policial, frequentemente executado em escala de plantões, resulta em horas insuficientes e irregulares de sono, que tendem a ser compensadas nos períodos de descanso, com consequente redução do tempo disponível para exercícios. Avalia, ainda, que o serviço policial frequentemente envolve longos períodos sedentários, como por exemplo a permanência em viaturas, com baixo gasto energético.

O sedentarismo foi identificado em cerca de metade dos policiais militares avaliados (44.4%), seguindo tendência já verificada em outros estudos envolvendo essa população. Na casuística de Oliveira e colaboradores (2015), 67,9% dos policiais eram irregularmente ativos ou sedentários, enquanto no grupo avaliado por Jesus e Jesus (2012), essa prevalência foi de 37%. O sedentarismo é uma tendência mundial, atingindo cerca de 25% da população geral, segundo as diretrizes da OMS para atividade física e comportamento sedentário (WHO, 2020). No entanto, dado a importância do condicionamento físico no exercício da atividade fim do policial militar, seria esperado uma frequência menor nesta população, ao contrário do que se observa. A ausência de políticas institucionais de estímulo e sistematização do treinamento físico, com disponibilização de horário durante a jornada para prática de exercícios, associado a barreiras individuais dos policiais militares, sobretudo relacionadas à falta de tempo por compromissos familiares e domésticos e por acúmulo de atividades laborativas para melhoria de renda, compõe o cenário que estimula e agrava o sedentarismo na tropa.

Tais aspectos também foram amplamente enfatizados por Castro e Pereira (2009) e Jesus e Jesus (2012) em seus estudos. O treinamento físico influencia positivamente nos afastamentos para tratamento de saúde. Vários estudos comprovam a associação entre altos níveis de atividade física e baixas taxas de doenças crônicas (ECKEL et al, 2014; LEE et al, 2012). Inversamente, a inatividade física é associada à redução da expectativa de vida (LEE et al, 2012; SATTELMAIR et al, 2011). SOARES (2016), em sua dissertação de mestrado,

demonstrou que uma das causas de Síndrome de Burnout entre policiais militares são baixos níveis de atividade física. Pesquisas demonstram que a prática de exercícios regulares acarreta também benefícios psicológicos, tais como melhor sensação de bem estar, humor e autoestima, assim como redução da ansiedade, tensão e depressão (Costa et al, 2007). Desta forma, a implantação de programas de treinamento físico auxilia na prevenção e tratamento de diversas doenças, com conseqüente menor número de afastamentos para tratamento de saúde.

No estudo realizado, o sedentarismo revelou ampla relação estatística com a má performance no teste de Cooper, com 87,5% do policiais sedentários apresentando resultados fraco ou muito fraco e 65% dos não-sedentários com performance boa ou razoável. Esses achados vão ao encontro das conclusões das revisões do Comitê Consultivo de Diretrizes de Atividade Física do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos EUA, de 2018, e das Diretrizes para atividade física e comportamento sedentário da OMS, de 2020, que identificaram evidências fortes de relação entre a quantidade de atividade física e a redução do ganho de peso em adultos (USA, 2018; WHO, 2020).

O índice de massa corporal, como se supunha, apresentou correlação estatisticamente significativa com os demais indicadores utilizados para avaliação da adiposidade no estudo – o índice de Pollock, que estima o percentual de gordura corporal e a relação cintura quadril, que avaliam o acúmulo visceral (intra-abdominal) de gordura. No entanto, apenas o índice de Pollock apresentou relação significativa com a aptidão física no teste de Cooper, sugerindo que a avaliação do percentual de gordura constitui aparentemente um parâmetro mais preciso que os demais na avaliação da adiposidade. Neste sentido, vale a pena destacar que o IMC tampouco apresentou correlação com o sedentarismo, ao contrário do índice de Pollock, que demonstrou relação significativa com a atividade física insuficiente. Tais observações reforçam as observações das Diretrizes Brasileiras de Obesidade (ABESO, 216) quanto as limitações do IMC na avaliação do excesso de peso, bem como as recomendações da entidade, que sugerem seu emprego em conjunto com indicadores de avaliação do percentual de gordura corporal.

Os resultados obtidos no presente estudo demonstram a alta prevalência de excesso de peso e de sedentarismo entre policiais militares operacionais da PMERJ. Assim como verificado em estudos conduzidos nas Policias Militares de

outros estados (CASTRO E PEREIRA, 2009; JESUS E JESUS, 2012), os policiais militares do Rio de Janeiro enfrentam barreiras individuais, em sua maioria relacionadas à indisponibilidade de tempo, e institucionais, representadas pela ausência de dados confiáveis acerca da frequência e intensidade destas condições na tropa e de políticas de promoção à saúde e de estímulo ao treinamento físico com ampla abrangência.

A PMERJ não avalia seu efetivo regularmente por meio de Teste de Avaliação Médica (TAM) ou Teste de Aptidão Física (TAF). A falta destas informações compromete o planejamento e a implementação de medidas efetivas de enfrentamento. O rastreamento do excesso de peso é de fundamental importância para a identificação de pacientes com alto risco para as doenças associadas à obesidade. Uma vez identificados, os pacientes de risco podem ser incluídos em protocolos de acompanhamento médico, aconselhamento nutricional e programas de treinamento físico, com o propósito de promover mudanças no estilo de vida, bem como prevenir e/ou reverter comorbidades que incapacitam e abreviam sua sobrevivência. A avaliação periódica da aptidão física é igualmente imprescindível para que a corporação avalie o condicionamento físico da tropa e possa adotar as medidas necessárias para sua recuperação e aprimoramento, de tal forma que todo o efetivo esteja em condições de executar integralmente as atividades necessárias ao pleno cumprimento das atribuições de seu cargo.

O Centro de Educação Física e Desportos da PMERJ (CEFED), criado em 2012, tem buscado implantar projetos de fomento ao treinamento físico, prática de esportes e promoção da saúde. O Programa de Condicionamento Físico e o Programa Policial em Forma são exemplos destas iniciativas. No ano de 2018, o CEFED realizou 29877 atendimentos no Programa de Condicionamento Físico e 1194 atendimentos nos cursos de Modo de Defesa Policial Militar. Ainda que tenham obtido resultados positivos e encorajadores nas várias unidades da PMERJ onde foram implementados, o impacto global destas iniciativas foi escasso, dado sua abrangência limitada quanto ao quantitativo de policiais alcançados pelos programas.

A presença de estrutura física adequada, bem equipada e com profissionais qualificados para supervisão do treinamento físico nas diversas unidades da PMERJ são condições imprescindíveis para a adesão e manutenção do efetivo nos programas propostos. É de fundamental importância, ainda, o

engajamento dos comandantes aos projetos, de tal forma que estimulem a participação de seus comandados, viabilizem a participação dos mesmos durante a jornada de trabalho e mantenham a infraestrutura necessária ativa e conservada.

Neste sentido, o desvio dos profissionais de educação física da corporação designados para condução destes programas, para execução de outras tarefas no âmbito das unidades da corporação, isoladamente já tem o potencial de inviabilizar todo o treinamento físico sistematizado de uma unidade. As barreiras individuais para a participação de policiais militares nos programas de treinamento físico e promoção a saúde são caracterizadas, sobretudo, pela carência de tempo num contexto de adesão voluntária praticado pela PMERJ. Em que pese a impossibilidade de intervenção direta sobre condições muitas vezes de natureza pessoal, é possível promover o engajamento por meio de medidas de estímulo, tais como palestras informativas, divulgação de resultados positivos obtidos com participação de policiais beneficiados pelos programas, promoção de eventos desportivos com competições que motivem os envolvidos e estimulem a participação coletiva. A experiência obtida com campeonatos de Jiu-Jitsu, Futebol, Copa das Forças de Segurança, Olimpíadas internas da PMERJ e eventos de corrida demonstraram o efeito benéficos destas iniciativas, que geram motivação, interação entre os policiais de diversas unidades e melhoram a confiança e autoestima.

A ampliação do programa Modo de Defesa Policial Militar (MDPM), de forma a atingir a maior parte do efetivo, é amplamente recomendável. A prática contínua de defesa pessoal capacita o policial para um melhor desempenho em sua atividade fim, uma vez que, além de promover melhorias no condicionamento físico, contribui para o autocontrole e para a diminuição dos índices de abuso de autoridade e lesão corporal. O incentivo à participação em programas de treinamento físico também pode obtida através da premiação de policiais que obtiverem bons resultados e/ou apresentem melhoras expressivas em sua aptidão física e condições antropométricas nas avaliações periódicas, com pontuações válidas para promoção por merecimento, em graduações a serem definidas, proporcionais aos seus resultados.

A subordinação de todos instrutores físicos da PMERJ ao CEFD, que seriam apenas adidos às unidades onde atuassem no treinamento físico da tropa, constitui uma medida efetiva para evitar o desvio de função e a continuidade dos

programas de atividade física. A medida tem como vantagem secundária a manutenção da qualificação continuada destes profissionais, junto ao órgão técnico competente. Neste sentido, o apoio do alto escalão da PMERJ é fundamental para o sucesso desta proposta de intervenção. A participação do comando central também é de vital importância para a disponibilização de recursos financeiros para os programas, sendo possível também a aquisição de equipamentos e insumos através de doações ou adiantamento financeiro.

Recomenda-se fortemente a aplicação de TAM e TAF anuais, de forma obrigatória, em toda corporação, como forma de identificação precoce dos policiais sob risco de doenças crônicas, físicas e mentais. A medida possibilita uma intervenção precoce sobre os policiais em risco, bem como sobre aqueles que, embora hígidos, apresentem aptidão física insuficiente para o exercício de suas obrigações funcionais.

A avaliação de saúde dos policiais poderia ser realizada no gabinete médico de sua própria unidade, por oficiais médicos designados para a tarefa. Os policiais em situação de risco para doenças relacionadas com o sedentarismo e obesidade manteriam acompanhamento regular em Unidade Básica de Saúde.

A participação de policiais militares da área de Nutrição, seja na promoção de hábitos saudáveis de alimentação em programas de promoção à saúde, na orientação do rancho para elaboração de refeições adequadas quanto a conteúdo calórico e nutricional e no acompanhamento terapêutico de policiais com excesso de peso, constitui condição fundamental para o combate à obesidade no efetivo da PMERJ.

Por fim, propõe-se a implementação de programa de treinamento físico regular para toda tropa, com frequência mínima de três vezes por semana, e duração de, pelo menos 50 minutos, contemplando atividades aeróbicas, treino de força e alongamento, de forma a atender as diretrizes da ONU. Os treinos seriam supervisionados pelos policiais qualificados adidos nas unidades, os quais organizariam as escalas. Pesquisas científicas contínuas são necessárias para avaliação da eficácia e também para propostas de melhorias aos programas. A parceria com Universidades Públicas e Privadas poderiam ajudar neste sentido.

## 5 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a análise dos dados, foi observado que na amostra estudada, de acordo com o IMC, a maioria dos militares, 77,8%, se encontrava com sobrepeso ou obeso. O sedentarismo foi identificado em 44,4% dos policiais militares estudados, ou seja, quase metade da amostra. Após análise da associação entre as variáveis foi possível observar a relação entre o sedentarismo e o mau desempenho no Teste de Cooper, 87,5% dos policiais sedentários obtiveram desempenho fraco ou muito fraco e 65% dos não sedentários apresentaram desempenho bom ou razoável.

Os indicadores de obesidade utilizados no estudo, a saber, o Índice de massa Corporal (IMC), o percentual de gordura corporal através do índice de Pollock e a relação cintura-quadril (RCQ) mostraram correlação estatística entre si. Porém só o índice de Pollock mostrou relação com o desempenho no teste de Cooper. Policiais com maior percentual de gordura obtiveram pior desempenho no teste. Concluindo, como propostas para mudanças nesse cenário, existem os programas de condicionamento físico da PMERJ que poderiam ser implantados no 26º BPM, onde a pesquisa foi realizada, com extensão para as demais unidades da PMERJ.

Estes programas já são regulamentados pela PMERJ e se mostraram eficazes na prevenção à obesidade assim como na prevenção e tratamento das doenças associadas. Além destes benefícios, proporcionam melhor condicionamento físico ao policial militar em sua atividade fim. Para melhorar a ação dos programas sugerimos: **i)** Aplicação de Teste Aptidão Médica (TAM) e Teste de Aptidão Física (TAF) de forma regular, anualmente, para a identificação de policiais sob-risco e avaliação do desempenho físico dos mesmos; **ii)** Palestras de conscientização para os comandantes das Unidades de Polícia Militar realizadas pela Diretoria Geral de saúde (DGS) em conjunto com o Centro de Educação Física e Desporto (CEFD); **iii)** Tornar os instrutores de atividade física, subordinados ao CEFD e adidos aos Batalhões de Polícia Militar como forma de evitar a interrupção dos programas e torna-los contínuos.

O objetivo final destas intervenções seria o menor número de licenças para tratamento de saúde e um efetivo maior e mais preparado na tropa. As limitações do nosso estudo se devem a pequena amostra de policiais militares

avaliada, porém sugerimos a continuação da pesquisa, inclusive para avaliação das possíveis intervenções.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA PARA O ESTUDO DA OBESIDADE E DA SÍNDROME METABÓLICA.

**Diretrizes brasileiras de obesidade 2016.** São Paulo: ABESO, 2016. 188 p. Disponível em:

<https://abeso.org.br/wp-content/uploads/2019/12/Diretrizes-Download-Diretrizes-Brasileiras-de-Obesidade-2016.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2021.

BAHIA, L. et al. **The costs of overweight and obesity- related diseases in the Brazilian public health system: cross-sectional study.** BMC Public Health, v. 12, n. 440, 2012. Disponível em:

<<https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-440>>. Acesso em: 30abr2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Coordenação de Gestão de Protocolos Clínicos e Diretrizes Terapêuticas – CPCDT/CGGTS/DGITIS/SCTIE/MS. **Relatório de recomendação 567: Sobrepeso e Obesidade em Adultos. Protocolos clínicos e diretrizes terapêuticas.** Brasília: Ministério da Saúde, 2020. 387 p. Disponível em: <

[http://conitec.gov.br/images/Consultas/Relatorios/2020/20201113\\_Relatorio\\_PCDT\\_567\\_Sobrepeso\\_e\\_Obesidade\\_em\\_adultos.pdf](http://conitec.gov.br/images/Consultas/Relatorios/2020/20201113_Relatorio_PCDT_567_Sobrepeso_e_Obesidade_em_adultos.pdf)> Acesso em 20 abr. 2021

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise em Saúde e Vigilância de Doenças não Transmissíveis. **Vigitel Brasil 2018: vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico : estimativas sobre frequência e distribuição sociodemográfica de fatores de risco e proteção para doenças crônicas nas capitais dos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal em 2018.** Brasília: Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde, 2019. 131 p. Disponível em:

<<https://portalquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2019/julho/25/vigitel-brasil-018.pdf>> Acesso em 20 abr. 2021.

CALLAWAY, C.W. et al. Circumferences. In: LOHMAN T.G.; ROCHE A.F.; MARTORELL, R., editors.

**Anthropometric Standardization Reference Manual.** Abridged ed. Champaign: Human Kinetics Books; 1991. p. 44-45.

CASTRO, S.T.S.; PEREIRA, N.J. A importância da atividade física para a missão de segurança pública do policial militar em Goiânia. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública,** Goiânia, v. 1, n. 1, 2009. Disponível em:

< <https://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/view/21>> Acesso em: 26 abr. 2021.

COOPER K.H. **A means of assessing maximal oxygen uptake.** Correlation between field and treadmill testing. JAMA, v. 203, n. 3, p. 135-8, 1968.

COSTA R.A.; SOARES, H.L.R.; TEIXEIRA, J.A.C. **Benefícios da atividade física e do exercício físico na depressão.** Rio de Janeiro: Revista do Departamento de Psicologia - UFF., v. 19, n. 1, p. 273-4, 2007. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-80232007000100022)

[80232007000100022](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-80232007000100022)> Acesso em 20 abr. 2021.

DE OLIVEIRA, M.L.; SANTOS, L.M.P.; DA SILVA, E.M. Custo Direto de Saúde da Obesidade no Brasil: Uma Aplicação do Método do Custo da Doença na Perspectiva do Sistema Público de Saúde em

2011. **Plos One**, v. 10, n. 4, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121160>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

DONADUSSI, C. et al. Ingestão de lipídeos na dieta e indicadores antropométricos da adiposidade em policiais militares. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 22, n. 6, p. 847-855, 2009.

ECKEL, Robert H, et. al. 2013 AHA/ACC Guideline on Lifestyle Management to Reduce Cardiovascular Risk. **Circulation**, [S.L.], v. 129, n. 252, p. 76-99, 24 jun. 2014. Ovid Technologies (Wolters Kluwer Health). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1161/01.cir.0000437740.48606.d1>>. Acesso em 29 mar. 2022.

FINKELSTEIN, E. A, et al. Annual medical spending attributable to obesity: payer-and service-specific estimates. **Health Aff**, Millwood, v. 28, n. 5, p. 822-31, 2009. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19635784/>>. Acesso em 21 abr. 2021.

HERRING , M.P.; O'CONNOR, P. .; DISHMAN, R.K. The effect of exercise training on anxiety symptoms among patients: a systematic review. **Arch Intern Med**, v. 170, n. 4, p. 321-31, 2010. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20177034/>>. Acesso em 16 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: Atenção primária à saúde e informações antropométricas. Rio de Janeiro: IBGE, 2020, 57 p. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101758.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2021.

JESUS, G.M.; JESUS, E.F.A. Nível de atividade física e barreiras percebidas para a prática de atividades físicas entre policiais militares. **Revista de Educação Física e Ciências do Esporte**, Florianópolis, v. 34, n. 2, p. 433-448, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbce/v34n2/a13v34n2.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2021.

KIM, J. et al. Association between Body Fat Percentage and Physical Performance in Male Korean Police Officers. **Sustainability**, Basel, v. 12, ed. 9, p. 3868, 2020. Disponível em: <[https://search.proquest.com/openview/541745d0d296a8fe433dc3b2514438a7/1?pqorigsite=gsc\\_holar&cbl=2032327](https://search.proquest.com/openview/541745d0d296a8fe433dc3b2514438a7/1?pqorigsite=gsc_holar&cbl=2032327)>. Acesso em: 26 abr. 2021.

LEE, I.M., et al. Effect of physical inactivity on major non-communicable diseases worldwide: an analysis of burden of disease and life expectancy. **Lancet**, v. 380, n. 9838, p. 219-29, 2012. DOI: 10.1016/S0140-6736(12)61031-9. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22818936/>>. Acesso em: 21 abr. 2021.

NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH. Clinical Guidelines on the Identification, Evaluation, and Treatment of Overweight and Obesity in Adults -The Evidence Report. **Obes Res**, v. 6, s. 2, p. 51S-209S, 1998. Erratum in: **Obes Res**, v. 6, n. 6, p. 464. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9813653/>>. Acesso em 21 abr. 2021.

OLIVEIRA, L.C.N.; TRINDADE, A.P.N.T.; BEZERRA, M. I. S. Obesidade e volume de atividade física em policiais militares. **FIEP Bulletin**, v. 85, Special Edition, n. 1, p. 838-846, 2015. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/282517271\\_OBESIDADE\\_E\\_VOLUME\\_DE\\_ATIVIDADE\\_FISICA\\_EM\\_POLICIAIS\\_MILITARES](https://www.researchgate.net/publication/282517271_OBESIDADE_E_VOLUME_DE_ATIVIDADE_FISICA_EM_POLICIAIS_MILITARES)>. Acesso em: 16 abr. 2021.

PIERCY, K.L. et al. The Physical Activity Guidelines for Americans. **JAMA**. v. 320, n. 19, p. 2020-8, 2020. DOI: 10.1001/jama.2018.14854. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30418471/>>. Acesso em: 21 abr. 2021.

POLLOCK, M.; WILMORE J.H. **Exercícios na saúde e na doença: avaliação e prescrição para prevenção e reabilitação**. 2. ed. Rio de Janeiro: MEDSI, 1993, 718 p.

SATTELMAIR J. et al. Dose response between physical activity and risk of coronary heart disease: a meta-analysis. **Circulation**, v. 124, n. 7, p. 789-95, 2011. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21810663/>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

SILVA, R. et al. Aspectos relacionados à qualidade de vida e atividade física de policiais militares de Santa Catarina Brasil. **Motricidade**, v. 8, n. 3, p. 81-89, 2012.

SLAUGHTER, M.H et al. Influence of maturation on relationship of skinfolds to body density: a cross—sectional study. **Human Biology**, Detroit, v. 56, n. 4, p. 682-9, 1984.

SOARES, D.S. **Análise dos níveis de atividade física e Burnout em policiais militares**. 2016. 120 p Dissertação (Mestrado em ciências do esporte) - Escola de educação física, fisioterapia e terapia ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOSAQWH53/1/deiveskan\\_serra\\_soares\\_dissertao\\_mestrado.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOSAQWH53/1/deiveskan_serra_soares_dissertao_mestrado.pdf). Acesso em: 16 abr. 2021.

SOUZA, L.S.; GUEDES, E.P., BENCHIMOL, A.K. DEFINIÇÕES ANTROMOPETRICAS DA OBESIDADE. IN: MANCINI, M. C., et al. **Tratado de obesidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2015. Cap. 2. Disponível em: <<http://www.amape.com.br/wpcontent/uploads/2019/04/Tratado-de-Obesidade-2ª-edição.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Obesity and overweight. Report of a WHO consultation**. Geneva: WHO, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/obesity-and-overweight>. Acesso em: 26 abr. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Obesity: preventing and managing the global epidemic: report of a WHO consultation**. Geneve: WHO technical report series, 894, 2000. Disponível em: [https://www.who.int/nutrition/publications/obesity/WHO\\_TRS\\_894/en/](https://www.who.int/nutrition/publications/obesity/WHO_TRS_894/en/). Acesso em: 30 abr. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Physical status: the use and interpretation of anthropometry. Report of a WHO Expert Committee**. Geneve: WHO Technical Report Series, 854, 1995. Disponível em: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37003/WHO\\_TRS\\_854.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37003/WHO_TRS_854.pdf?sequence=1). Acesso em: 30 abr. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO Guidelines on Physical Activity and Sedentary Behaviour**. Genebra: WHO, 2020. 93 p. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336656/9789240015128-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 abr. 2021



## ARTIGO

# O impacto da síndrome de *Burnout* na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ)

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220004](https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220004)

### Cap PM Bianca Pimenta Reis Cury

Médica Radiologista do Hospital Central da Polícia Militar  
[biancareis@hotmail.com](mailto:biancareis@hotmail.com)

### Cap PM Daniele Lisboa Ceperuelo Santos

Médica Dermatologista do Hospital Central da Polícia Militar  
[dceperuelo@gmail.com](mailto:dceperuelo@gmail.com)

### Cap PM Fernanda de Araújo Gomes Pacheco

Médica Otorrinolaringologista da Policlínica da Polícia Militar de São João de Meriti  
[fe.agomes@yahoo.com.br](mailto:fe.agomes@yahoo.com.br)

### Cap PM Juliana Maria Esteves Iorio Fernandes

Médica Pediatra do Hospital Central da Polícia Militar  
[j.ioriofernandes@gmail.com](mailto:j.ioriofernandes@gmail.com)

### Cap PM Leandro Prado Chaves

Médico Urologista do Hospital Central da Polícia Militar  
[chaves.leandro@gmail.com](mailto:chaves.leandro@gmail.com)



Data de submissão: 17/01/2022

Data de aceite: 07/04/2022



## RESUMO

A Síndrome de Burnout (SB) ou síndrome de esgotamento profissional é característica das profissões com um relacionamento interpessoal intenso, sob pressão e com responsabilidades constantes. Pode ocorrer em médicos, policiais, professores, entre outros, e como consequência leva à tensão emocional crônica, e ao excessivo e contínuo esforço pessoal. A rotina do policial militar do Rio de Janeiro é marcada por risco iminente, exposição ao perigo e estresse constantes, podendo levar ao surgimento de problemas de ordem física ou psicológica com o seu consequente esgotamento. A SB é de origem multifatorial e gera desordens psíquicas, físicas, sociais e laborais que afetam não somente o indivíduo, mas também a sua família, seus colegas de trabalho e a sua atividade de servir e proteger, comprometendo a manutenção da ordem e segurança públicas. Esse trabalho objetiva demonstrar e identificar possíveis fatores da SB relacionados às condições e a organização do trabalho dos policiais militares e seu impacto nas funções cognitivas, funcionais, pessoais e laborativas. Além da demonstração do que é a SB, suas causas e consequências e a importância de propostas de intervenções organizacionais preventivas com a finalidade de criar um ambiente de trabalho saudável à "Família Azul". Foram realizadas a revisão bibliográfica da SB em policiais militares, e a coleta e análise de dados epidemiológicos e sociodemográficos nas unidades de trabalho da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro cruzando-se as variáveis com os fatores de burnout através do Maslach Burnout Inventory adaptado, e sugeridas propostas de melhoria na qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Burnout; Estresse; Polícia Militar; Trabalho.

## ABSTRACT

The Burnout Syndrome (BS) is characteristic of professions with an intense interpersonal relationship, exerted under pressure, and with constant responsibilities. The BS can occur in physicians, police, teachers, among others, and it leads to chronic emotional tension and to excessive and continuous personal effort. The routine of the military police officers in Rio de Janeiro is marked by imminent risk, exposure to constant danger and stress, which can lead to the emergence of physical or psychological problems, with their consequent exhaustion. BS is of multifactorial origin, and generates psychological, physical, social and work disorders that affect not only the individual, but also their family, their co-workers and their activity of serving and protecting, compromising the maintenance of public order and security. This work aims to demonstrate and identify possible BS factors related to the conditions and organization of the work of military police officers, and their impact on cognitive, functional, personal and work functions. Moreover, to demonstrate what BS is, its causes and consequences, and the importance of proposals for preventive organizational interventions, in order to create a healthy work environment for the officers. The bibliographic review of BS in military police officers, as well as the collection and analysis of epidemiological and sociodemographic data, were carried out in work units of the Military Police of the State of Rio de Janeiro, crossing the variables with the burnout factors through an adapted Maslach Burnout Inventory and proposals for improving the quality of life were made.

**Keywords:** burnout; stress; military police; work.

## INTRODUÇÃO

*Burnout* é uma palavra em inglês que significa esgotamento. Síndrome significa um conjunto de sinais e sintomas observáveis em vários processos patológicos diferentes. A Síndrome de *Burnout* (SB), então, refere-se a um conjunto de sinais e sintomas relacionados a processos patológicos relacionados a uma disfunção no meio de trabalho ou na relação do sujeito com sua atividade laborativa, tendo como principal foco o esgotamento emocional e físico bem relacionado com a profissão que exerce. Para melhor entendimento, há de se expor esse conceito como uma construção evolutiva através dos anos.

O alemão Herbert J. Freudenberger (1974, apud FILHO E JUNGES, 2019, p. 810) descreveu pela primeira vez a SB para detalhar uma síndrome que seus colegas e ele mesmo enfrentavam. Segundo o autor e colaboradores, a SB era frequente entre os trabalhadores da área da saúde. Descreviam o *burnout* como um sentimento de fracasso e exaustão, causado por um excessivo desgaste de energia e recursos internos, emocionais ou psicológicos. Identificava-se a SB por um conjunto de sintomas subjetivos e físicos, como: exaustão física, mental, emocional, frustração e isolamento, que ocorriam como reação ao intenso desgaste pelo trabalho (FRANÇA *et al.*; 2014).

A psicóloga americana Christina Maslach foi uma das pioneiras nos estudos empíricos, e a criadora do Maslach *Burnout* Inventory (MBI), a

ferramenta diagnóstica mais utilizada como forma de questionário (MASLACH & JACKSON, 1981). Este questionário engloba questões psicofísicas relacionadas ao trabalho, incluindo os sentimentos em relação às suas atividades profissionais, sua forma de execução, disposição física e o retorno financeiro e emocional das atividades laborativas consigo mesmo e para com a sua equipe, tentando demonstrar sinais e sintomas de alarme para o desenvolvimento do *burnout*. Dessa forma, contribui para sinalizar a necessidade da busca por ajuda profissional competente, prevenindo o agravamento dos sintomas e, finalmente, melhorando a qualidade de vida e desempenho profissional do indivíduo.

Maslach (1974, apud MENEZES *et al.*, 2017, p.5093) mencionou a expressão *burnout* em seus estudos como “a carga emocional do trabalho no comportamento de profissionais da saúde”. Assim como Freudenberg, Maslach cita especificamente a área de saúde; porém, sabe-se que esta síndrome não é exclusiva dessa classe profissional, sendo, nos dias atuais, um constructo sólido ampliado para uma síndrome depressiva, que tem como relação de nexos causal uma disfuncionalidade no âmbito profissional.

Para Vasques-Menezes (2005), estatisticamente, os profissionais mais acometidos por esta síndrome são os que lidam diretamente com pessoas, como os policiais militares (PPMM), profissionais da saúde, da educação, dentre outros. Isto sugere que o relacionamento humano é complexo e precisa ser cuidado e muito bem gerido, haja vista que o trabalho tem um encargo significativo na vida do homem, e as consequências da sua desorganização podem levar a múltiplas desordens físicas, psíquicas, sociais, operacionais e econômicas.

Segundo Andrade e Cardoso (2012), “*burnout*” é uma palavra que significa algo ou alguém que deixou de funcionar por esgotamento de energia, exaustão física e mental, em virtude de não adaptação do profissional a um trabalho estressor e com elevada carga tensional.

Santos e colaboradores (2018) caracterizaram a SB por uma exaustão emocional relacionada ao esgotamento físico e mental do trabalhador, onde o indivíduo começa a sofrer desordens e passa a: ser impessoal com os colegas de trabalho, a sobressair uma insatisfação com as atividades cotidianas, e a ter uma autoavaliação pessoal negativa, aliada à infelicidade com o trabalho, sensação de frustração, fracasso e níveis elevados de estresse no trabalho.

A SB é um conceito psicológico para a sensação de cansaço e o desinteresse crônico, frequentemente manifestados por cinismo, ocorrendo, em geral, no ambiente de trabalho segundo Filho e Junges (2019, p. 810).

O espanhol Gil-Monte adota a designação de “Síndrome de queimar-se pelo trabalho” como forma de expressar a influência do trabalho no desenvolvimento da SB (GIL-MONTE, 2005).

Vê-se, ao percorrer os conceitos históricos da SB, a forte relação dos sintomas com o contexto laborativo, sendo, portanto, um tema cada vez mais presente em pesquisas sobre o adoecimento em classes específicas, com intuito de conseguir nomear o fator agravante comum entre determinada área para tentativas multiprofissionais de solução do problema.

A rotina de trabalho dos PPMM no Rio de Janeiro é marcada por excesso de atribuições e riscos iminentes, pela exposição ao perigo e estresse regulares, inclusive nos seus momentos de folga. Horários de trabalho noturnos, horários irregulares para alimentação, equipamentos inadequados, exposição constante ao sol, chuva e vento, períodos longos na mesma posição, ortostática. Este cenário demonstra a real e importante necessidade de ajustes em todos os quesitos da vida pessoal e profissional de cada indivíduo, com íntima relação e conexão entre ambas.

Cabe destacar que a SB é considerada um importante problema de saúde pública (LIPP *et al*, 2014), pois reverbera com importantes acometimentos nos âmbitos individual, social e econômico. Devido ao exposto, é de suma grande importância a discussão desse tema, o reconhecimento dos fatores desencadeantes, e a proposta de medidas preventivas eficazes do ponto de vista individual e coletivo.

## **1 REVISÃO DE LITERATURA**

### **1.1 DEFINIÇÃO**

A síndrome de esgotamento profissional (SEP) ou SB é definida como uma condição crônica e multifatorial relacionada diretamente ao trabalho, e àqueles que convivem excessivamente com diferentes pessoas, manifestando-se com exaustão física, emocional, mental, frustração e isolamento, conforme citado por Menezes e colaboradores (2017). Esse desgaste acarreta uma relação contínua e exaustiva consigo próprio e com outras pessoas, especialmente no que tange à

atividade profissional do PPMM, que alberga um ambiente insalubre, repleto de iminência de perigo, estresse e ansiedade em curto e longo prazos.

Os três componentes independentes, mas que podem aparecer associados da SB relatados por Codo (1999, p. 238 apud MENEZES *et al.*, 2017) incluem: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho.

A exaustão emocional representa o esgotamento dos recursos emocionais do indivíduo. É considerado o traço inicial da síndrome e decorre principalmente da sobrecarga e do conflito pessoal nas relações interpessoais.

A despersonalização é caracterizada pela insensibilidade emocional, que engloba o tratamento das pessoas e colegas do seu ambiente de trabalho como objetos. E a redução da realização pessoal revela uma autoavaliação negativa associada à insatisfação e infelicidade com o trabalho e com toda a organização.

Os principais sintomas descritos por Freudenberger (1974, apud FILHO E JUNGES, 2019) são: aumento da raiva, frustração, desconfiança e paranóia em relação à influência de seus colegas na sua carreira pessoal, a rigidez excessiva e a inflexibilidade.

## 1.2 ASPECTOS EPIDEMIOLÓGICOS

A Organização Mundial de Saúde (OMS), recentemente, oficializou, a Síndrome de Burnout como uma síndrome crônica (NEVES, 2019; OLIVEIRA *et al.*, 2019). Enquanto um “fenômeno ligado ao trabalho”, a OMS incluiu o *burnout* na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022 (NEVES, 2019).

O Ministério da Saúde não consegue contabilizar com precisão o número de brasileiros que são afetados pela síndrome, já que esta não exige notificação compulsória. Entretanto, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, na comparação entre os anos de 2017 e 2018, o crescimento de benefícios de auxílio-doença com a doença chegou a 114,80%, pulando de 196 para 421 (NEVES, 2019).

Foram coletados dados em 2018 pelo International Stress Management Association (ISMA-BR), e calculou-se que 32% dos trabalhadores no país padecem da SB — seriam mais de 33 milhões de cidadãos. Em um ranking de

oito países, os brasileiros ganham de chineses e americanos, só ficando atrás dos japoneses, com 70% de brasileiros atingidos. Policiais, professores, jornalistas, médicos e enfermeiros estão entre as profissões mais afetadas pela pane física e mental (NEVES, 2019).

### 1.3 O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR

O termo “polícia” significa a organização que engloba os órgãos e instituições incumbidas de fazer respeitar as leis ou regras, assim como reprimir e perseguir o crime, ou ainda a corporação incumbida de manter a ordem pública (CRETELLA-JÚNIOR, 1985 p. 10-34).

A Polícia Militar atualmente é constituída de 45 mil integrantes quee foi evoluindo conforme a história e engloba um modelo de policiamento ostensivo e preventivo, com o intuito de combater e prevenir quaisquer ocorrências à ordem pública. Segundo Cretella Júnior (1991, p. 3.411), a segurança pública deve ser assegurada pelo Estado e pela colaboração de todos.

Particularmente, os PPMM do Rio de Janeiro são organizados em escalas, que englobam unidades hospitalares como o Hospital Central da Polícia Militar e o Hospital de Niterói, as Policlínicas de São João de Meriti, Olaria, Cascadura, Campos, as Unidades Básicas de Saúde de todo o Estado do Rio de Janeiro, os Batalhões de Polícia Militar, e unidades educacionais e administrativas. Também atuam efetivamente no policiamento especializado em áreas turísticas, estádios, grandes eventos e festas populares; no controle e orientação do trânsito; na preservação da flora, fauna e meio ambiente através de batalhão especializado; na segurança externa das unidades prisionais, no Fórum de Justiça, autoridades do Executivo, Legislativo, Judiciário; e na escolta de presos de alta periculosidade, testemunhas e pessoas sob ameaça (POLÍCIA MILITAR, 2021). É no contexto deste cenário que os PPMM se inserem nas suas atividades cotidianas de preservar a ordem e segurança públicas.

Diante do crescente aumento da criminalidade e insegurança, além contexto especial da pandemia do coronavírus, que assolou o mundo em 2020 e ainda vem assolando em 2021 (ano de elaboração deste trabalho), os PPMM se depararam com escalas regulares e extras com intenso estresse e sobrecarga, além de exposição ao perigo iminente. Assim, tiveram de lidar com um cenário em que não somente têm que aprender a lidar com o trabalho em si, mas

também com as dificuldades que lhes foram impostas pelo peso emocional da sua vida pessoal, inseridos no trabalho em equipe.

Trabalhar em equipe passou a exigir mais de cada um, tanto do ponto de vista individual quanto do coletivo. A equipe passou a ser mais cobrada, a ter mais encargos sob pressão e a ter melhores resultados, que em conjunto se transformaram em um enorme desafio humano. Os sentimentos negativos passaram a dominar mais do que simplesmente serem esporádicos. O desânimo e a perda de interesse por si e pelo outro passaram a ser mais dominantes. Estes fatores acima descritos culminam com o acometimento da saúde física e mental de cada policial militar, e o conseqüente desenvolvimento da SB.

#### 1.4 SAÚDE, TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT

O conceito de saúde é definido pela OMS como “um completo estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças e enfermidades” (OPAS, 2019). Dessa forma, percebe-se que esta definição engloba uma visão muito mais ampla a respeito do estado de saúde plena, tendo significado coletivo e não somente individual.

O contexto de trabalho é um importante determinante da saúde mental do trabalhador, com influências benéficas ou nocivas.

Existem alguns tipos de agentes estressores que podem contribuir para a SB tanto relacionados ao ambiente de trabalho quanto ao próprio indivíduo (LIPP *et al.*, 2014).

Os fatores relacionados ao trabalho se subdividem em físicos, organizacionais e psicossociais. Os fatores físicos incluem: ruídos, temperaturas, iluminação, condições de segurança e de higiene, equipamentos, dentre outros. Neste contexto físico o policial militar está exposto de forma estressante a todos os fatores durante suas escalas de serviço, seja com altos ruídos em ambientes de troca de tiros, sejam expostos a altas temperaturas quando fardados fazendo policiamento em praias e ruas em dias quentes (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

Os fatores organizacionais desencadeantes da SB e muitos deles vivenciados no ambiente militar, incluem burocracia (excesso de normas), falta de autonomia, normas institucionais rígidas, mudanças organizacionais frequentes, falta de confiança, respeito e consideração entre membros de uma equipe, comunicação ineficiente, impossibilidade de ascender na carreira, de

melhorar sua remuneração e do reconhecimento do seu trabalho, sobrecarga com uma demanda que ultrapassa a capacidade de desempenho (cargas horárias extras), a pressão no trabalho, sentimento de injustiça e de iniquidade nas relações laborais, trabalho por turnos ou noturno, precário suporte organizacional e principalmente a responsabilidade sobre a vida de outrem (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

Os fatores psicossociais que comumente são observados no ambiente militar e que podem causar grande estresse são: falta de suporte social e familiar que impedem o indivíduo de contar com colegas, amigos de confiança e familiares, manutenção do prestígio social em oposição a baixa salarial, buscando vários empregos, surgindo novamente a sobrecarga de trabalho e, conseqüente pouco tempo de descanso e lazer (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

Já os fatores relacionados ao próprio indivíduo dividem-se em: transtornos mentais (depressões crônicas, ansiedade, abusos de substâncias) e características da própria personalidade (competitivos, esforçados, impacientes, com excessiva necessidade de controle das situações, dificuldade de tolerar frustração), sujeitos empáticos com dedicação profissional e altruístas, indivíduos pessimistas que preveem insucesso e sofrem por antecipação assim como os perfeccionistas, não tolerando erros, indivíduos com grande expectativa e idealismo em relação à profissão, são inseguros e têm dificuldades de delegar tarefas e trabalhar em grupo (LIPP *et al.*, 2014). Segundo Burke & Greenglass (1989), as mulheres apresentam maior pontuação em exaustão emocional, e os homens em despersonalização. Em relação ao nível educacional, se sobressaem com nível mais elevado e maior risco os solteiros, viúvos ou divorciados (MASLACH, 2001).

Ao analisar a SB e para a enumeração dos fatores de risco para o desenvolvimento do *burnout*, são levadas em consideração quatro dimensões: a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998; TRIGO *et al.*, 2007).

## 1.5 DIAGNÓSTICO

A SB é uma síndrome resultante do estresse crônico no local do trabalho, que não foi gerenciado com sucesso e tem que ser suspeitado, normalmente em indivíduos dedicados e comprometidos, quando há sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio

trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo, relacionados ao próprio trabalho e redução da eficácia profissional (LIPP *et al.*, 2014).

Há também os sintomas físicos associados ao desgaste que incluem cefaleia, alterações gastrointestinais, insônia, entre outros. As consequências da síndrome da estafa profissional podem ser graves, incluindo desmotivação, frustração, depressão e dependência de drogas e até mesmo o suicídio. O desgaste crônico determina a diminuição importante do rendimento e aumento de absenteísmo, colaborando vigorosamente para a privação da qualidade de vida do policial militar, da sua família e do relacionamento social, além de acarretar danos ao ambiente ocupacional e às organizações, com a elevada rotatividade de pessoal, pedidos de licença e problemas com a qualidade da assistência prestados à população; lembrando que os sintomas são comuns a outros transtornos psiquiátricos como depressão e estresse, fazendo com que, em muitas vezes, o diagnóstico não seja realizado precocemente e, portanto, postergando o efetivo tratamento.

Apesar de não haver limites bem definidos entre a SB e a depressão, alguns autores defendem a ideia de que o *burnout* seria uma das possíveis manifestações de um transtorno depressivo maior enquanto que para outros autores a SB apresenta uma característica importante que a distingue da depressão: ela está diretamente associada ao trabalho e à execução de tarefas relacionadas à profissão (IPEMED, 2021). O diagnóstico clínico da SB por vezes se confunde e até é designado como estresse (OLIVEIRA *et al.*, 2019), que representa um conjunto de reações físicas, mentais e processos fisiológicos criados por estímulos externos do ambiente (agentes estressores). A SB surge como se fosse a cronificação do estresse devido ao ambiente de trabalho.

O diagnóstico de *burnout* deve ser feito por profissionais especializados e qualificados em saúde mental, levando em consideração todo o contexto laboral do indivíduo e o resultado de avaliações psicológicas. O mais importante é estabelecer a relação entre os sintomas e o trabalho, e, vale ressaltar que os indivíduos suscetíveis à SB são comumente dedicados e comprometidos e que esta doença não é uma condição aguda, mas sim crônica, isto é, o acúmulo dos efeitos das responsabilidades dos profissionais no ambiente de trabalho em longo prazo (LIPP *et al.*, 2014).

## 1.6 MEDIDAS PREVENTIVAS

Apesar de a SB poder ser desenvolvida por qualquer profissional, esta é mais comum entre as profissões que demandam um envolvimento interpessoal mais intenso como o que ocorre com os policiais militares (CARVALHO *et al.*, 2020). Pensando nisso, são necessárias medidas preventivas comprovadamente eficazes para evitar ou ao menos minimizar os riscos de sofrer com a SB. É necessário que as organizações militares e suas respectivas chefias estimulem, informem e permitam que estas medidas sejam implementadas diariamente na vida do policial militar. Algumas medidas organizacionais incluem: reorganizar a dinâmica no ambiente de trabalho, tornando-o acolhedor; estimular a prática de exercícios físicos com regularidade; evitar o excesso de horas de trabalho (fracionando e reduzindo as extensas horas de trabalho); e investir em uma alimentação saudável (ALVES *et al.*, 2017).

É fundamental investir em melhora da imagem do policial militar junto à sociedade tendo em vista que esta falta de reconhecimento também é um destes fatores desencadeantes e/ou agravantes (IPEMED, 2021). Já as medidas preventivas ao nível pessoal devem incluir: definir valores e prioridades na vida; reavaliar os objetivos profissionais; evitar o consumo de álcool e outras drogas para alívio de ansiedade e outros transtornos; desfrutar de momentos de relaxamento diariamente; investir em atividades de lazer; ter boas noites de sono; manter uma vida social ativa; buscar ajuda quando necessário; e aceitar as limitações do corpo e da mente (IPEMED, 2021).

## 1.7 TRATAMENTO

Os estresses diários da atividade policial militar são inerentes e inevitáveis à profissão. Portanto, é necessário, primeiramente, que o estresse seja compreendido e controlado. Nem sempre o estresse é algo negativo já que, quando bem compreendido, prepara o organismo para lidar com situações difíceis da vida.

Se os estresses da vida não forem controlados, poderão contribuir na área física e pessoal para o desenvolvimento de hipertensão arterial, infarto, artrite, asma e doenças de pele. Em relação à parte psicológica contribuem para a ansiedade, depressão e transtornos do pânico, logo, medidas de manejo do estresse são fundamentais. Cabe compreender o que constitui o estresse, conseguir identificar seus sinais e sintomas físicos e mentais, entender suas

fontes, utilizar meios para prevenção e redução das fontes desencadeantes e/ou agravantes (LIMA *et al.*, 2018).

Há necessidade do desenvolvimento de medidas estratégicas preventivas e informativas, criadas e gerenciadas pelas unidades militares, a fim de identificar os fatores desencadeantes e/ou agravantes da SB precocemente; além de intervenções organizacionais, criando um ambiente de trabalho saudável para todos. Deve-se levar em conta todos os aspectos da vida pessoal, como emoções, religião, prazer e relacionamentos, assim como os da vida organizacional que sustentam toda a estrutura do policial militar. Lembrando que cada indivíduo exerce papel fundamental na sua função. Deve-se valorizar o ser humano e exemplificar que cada um é único e importante nesse cenário. As unidades militares devem seguir as recomendações da OMS para instituir políticas éticas de trabalho a fim de tornar o ambiente mais hospitaleiro possível.

Algumas medidas para o estímulo do indivíduo são: programas de atendimento multidisciplinar na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ) como assistência psicológica e nutricional; rotinas de consultas médicas, de exames laboratoriais e de imagem e de estímulo às atividades físicas e de lazer nas horas vagas; treinamento físico e mental adequados com o intuito de proteger de exposições perigosas; aplicar normas de bom comportamento, atenção e responsabilidades; incluir abordagens que impeçam comportamentos antiéticos, agindo sobre eles caso ocorram; e promover a responsabilidade e prestação de contas de todos no local do trabalho. Cuidar dos cuidadores é de suma importância.

Em relação à motivação profissional, podem ser criados programas de educação continuada através de cursos de especializações, atualizações e aperfeiçoamentos (mestrado, doutorado e pós-graduações), abertura de novos certames para reposição contínua do efetivo, e regularidades nos interstícios e promoções.

A organização do trabalho tem íntima relação com a percepção do indivíduo como pessoa e trabalhador, ou seja, os PPMM como seres humanos dentro de uma organização maior, a PMERJ, com sistemas de gerenciamento, hierarquia e disciplina, assim como um processo de gestão de pessoas altamente integrado e eficiente.

É necessário garantir o atendimento integral, humanizado e descentralizado dos PPMM de forma multidisciplinar. O acolhimento deles representa a melhoria na entrega do serviço a qual eles pertencem: a manutenção da ordem e segurança públicas. Sem esquecer da pessoa que existe por trás daquele uniforme. Trabalhar em equipe e de forma integrada e sem conflitos só agrega motivação pessoal e profissional, podendo transformar a rotina de cada um em dias menos desgastantes e mais produtivos. O resultado é benéfico para a saúde física e mental de todos, trazendo com certeza melhores resultados nas interações pessoais e profissionais e um melhor ambiente de trabalho.

Os obstáculos causados pela relação entre sofrimento e trabalho podem ser enfrentados. A observação de sintomas como ansiedade, desânimo, baixa autoestima, exaustão física e emocional e desmotivação na atividade profissional sinalizam ajuda e pronta atuação em cada eixo para que gere o mínimo prejuízo pessoal, à equipe e ao seu trabalho. Do contrário, isso resulta em absenteísmo, falta de compromisso com o seu trabalho e com a organização, baixa produtividade, conflitos intra e interpessoais e um ambiente de trabalho penoso.

Desta forma, é viável integrar melhores condições laborais à "Família Azul" e conseqüentemente saúde física, mental e qualidade de vida para cada policial militar, suas famílias, suas equipes de trabalho e organização da PMERJ com ênfase em segurança e eficácia para uma sociedade cada vez melhor.

Cabe uma provocação de que a base de toda a organização engloba todos e, sem cada um, a engrenagem não funciona, ou melhor: pode funcionar de maneira inadequada e ineficiente. A percepção de que todas as equipes e o indivíduo devem ser cuidados e motivados já é o começo para a prevenção da SB que tanto atinge os PPMM. E com certeza cabem propostas de melhoria de toda a cadeia de trabalho destacando a importância de cada um neste cenário organizacional.

## **2 OBJETIVOS**

O presente estudo tem por objetivo analisar os fatores mais comumente associados ao desenvolvimento da SB no efetivo policial militar do Rio de Janeiro. Com o objetivo checar a relação das condições de trabalho e sua organização com os fatores e incidência de *burnout* nas unidades da PMERJ estudadas (Hospital Central da Polícia Militar e Policlínica da Polícia Militar São João de

Meriti). Através desta análise, propõe-se elaborar estratégias preventivas e intervencionistas para a melhor estruturação da tropa no tocante a essa condição patológica.

### **3 METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo transversal descritivo, com avaliação de natureza quali e quantitativa, dando ênfase nesta última. A análise percorre o trabalho da categoria policial militar, sendo a unidade de análise o trabalhador policial militar. Um total de 69 indivíduos foi analisado, sem critérios médicos de exclusão, exceto por questionários incompletos. Foram aplicados 69 inventários individuais (MBI) durante o trabalho dos PPMM (antes ou após as consultas ambulatoriais ou no expediente) nas unidades citadas, e a média de tempo para o preenchimento foi de 10 minutos. A análise deste estudo foi realizada através da abordagem de dois fatores: dos dados sociodemográficos do indivíduo, e do preenchimento do questionário adaptado por Chafic Jbeili (2008) (Anexo 5), inspirado no MBI para identificação preliminar da SB. Assim, essas variáveis foram cruzadas no contexto da organização de trabalho do policial militar. Os dados sociodemográficos abordados foram: identificação, idade, sexo, escolaridade, estado civil, renda familiar, número de filhos, data de ingresso na PMERJ, local de moradia, unidade que trabalha, tempo de deslocamento, meio de transporte para deslocamento ao trabalho, cargo que exerce, se administrativo ou operacional, carga horária semanal de trabalho e graduação/posto (Anexo 4).

O MBI, no qual o questionário Jbeili foi inspirado, e adaptado, é o instrumento mais utilizado na investigação da doença, bem como na sua quantificação (SANFUENTES, 2008), mas ainda não tem franca normatização no Brasil. As escalas desenvolvidas por Maslach na década de 80 e traduzidas e validadas pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho da UnB (CODO, 2004; VASQUES-MENEZES, 2005) envolvem os fatores de exaustão emocional, realização pessoal no trabalho e despersonalização do sujeito, os componentes da SB.

O questionário Jbeili é uma autoavaliação composta por 20 itens distribuídos da seguinte maneira: três estão relacionados à exaustão emocional; sete, à despersonalização, e dez, à baixa realização pessoal. Cada item marcado é classificado em uma escala de um a cinco, sendo que o valor um significa

"nunca"; o dois corresponde a "anualmente"; o três equivale a "uma vez por mês"; o quatro aponta para "uma vez por semana" e finalmente o cinco remete a "todos os dias". O somatório de cada pontuação por questão resulta na interpretação quanto ao *burnout*: sem indícios de *burnout* (0 a 20), possibilidade de *burnout* (21 a 40), fase inicial (41 a 60), *burnout* instalado (61 a 80) e estágio avançado (81 a 100), mas perfeitamente reversível.

Para fins de análise estatística, após o processamento dos dados, separamos os indivíduos em dois grupos distintos com base na sua pontuação no teste: o grupo contendo indivíduos sem indícios de *burnout* (com pontuação de 0 a 40); e o grupo com indícios de *burnout* (com pontuação de 41 a 100). O tratamento dos dados quantitativos foi feito com o cruzamento entre as variáveis sociodemográficas e os dados do MBI, na tentativa de correlacionar o sofrimento psíquico com a relação trabalho-trabalhador (CODO et al., 2004, p.294), bem como de correlacionar os dados sociodemográficos de acordo com a alocação do indivíduo nos grupos com e sem *burnout*. Tal tratamento foi auxiliado pelo software SPSS® de análise estatística, e pelo Microsoft Excel®.

Para avaliação dos resultados, foi utilizado o teste do Qui-quadrado ( $\chi^2$ ) com correção de Yates, para verificação de dependência das variáveis, e o teste exato de Fisher para variáveis independentes. O nível de significância considerado para todas as análises foi de 95%, com  $p < 0,05$ . Foi solicitado via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) a autorização para coleta de dados, e fornecidos o termo de consentimento livre e esclarecido e o termo de confidencialidade a cada indivíduo.

#### **4 RESULTADOS**

A amostra estudada é, na sua maioria, composta pelo sexo masculino (84,5%). Em relação à faixa etária, 50,7% (35/69) dos PPMM tem entre 31 e 42 anos, caracterizando-se como uma população jovem. E apenas 13,04% (9/69) têm 49 anos ou mais. Observou-se ainda que 56,51% possuem nível superior e 72,46% (50/69) são casados.

A amostra em estudo exerce atividade predominantemente interna, com 72,46% realizando atividades burocráticas.

Dentre os sintomas mais frequentes com resposta "5" (diariamente), observou-se que os mais comuns são: "sinto que meu salário é desproporcional

às funções que exerço" (47,82%), e "sinto que sou referência para as pessoas que lido diariamente" (39,13%).

Ao somarmos o número de respostas "4" e "5" (frequências semanal e diária, respectivamente), observamos resultados estatisticamente significativos para algumas das questões avaliadas, quando comparados às somas das respostas "1", "2" e "3", entre os grupos com e sem *burnout*. As questões em que houve significância estatística foram: "Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho" (Figura 1); "Sinto-me excessivamente exausto(a) ao final da minha jornada de trabalho" (Figura 2); e "Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo" (Figura 3).

<b>QUADRO 1 – PERGUNTA 1: “SINTO-ME ESGOTADO EMOCIONALMENTE EM RELAÇÃO AO MEU TRABALHO”.</b>			
	<b>1; 2; 3</b>	<b>4; 5</b>	<b>Marginal Row Tools</b>
Com <i>Burnout</i>	21 (28.26) [1.87]	29 (21.74) [2.43]	50
Sem <i>Burnout</i>	18 (10.74) [4.91]	1 (8.26) [6.38]	19
<i>Marginal Column Totals</i>	39	30	69 (Grand Total)
The chi-square statistic is 15.5817. The <i>p</i> -value is .000079. Significant at <i>p</i> < .05.			
The chi-square statistic with Yates correction is 13.5096. The <i>p</i> -value is .000237. Significant at <i>p</i> < .05.			

Fonte: elaboração própria.

Os resultados acima, do teste do qui-quadrado com correção de Yates, de acordo com as respostas ao questionário de Jbeili adaptado, para a questão "Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho". Os indivíduos foram agrupados em com e sem *burnout*, e as respostas, variáveis de 1 (anual) a 5 (diária), agrupadas em "1, 2 e 3", e "4 e 5", de acordo com a identificação de cada indivíduo com a frequência de ocorrência do comportamento em questão.

<b>QUADRO 2 – PERGUNTA 2: “SINTO-ME EXCESSIVAMENTE EXAUSTO (A) AO FINAL DA MINHA JORNADA DE TRABALHO”.</b>			
	<b>1; 2; 3</b>	<b>4; 5</b>	<b>Marginal Row Tools</b>
Com <i>Burnout</i>	17 (21.43) [0.92]	34 (29.57) [0.67]	50
Sem <i>Burnout</i>	12 (7.57) [2.6]	6 (10.43) [1.88]	19
<i>Marginal Column Totals</i>	29	40	69 (Grand Total)
The chi-square statistic is 6.0672. The <i>p</i> -value is .013771. Significant at <i>p</i> < .05.			
The chi-square statistic with Yates correction is 4.7763. The <i>p</i> -value is .028855. Significant at <i>p</i> < .05.			

Fonte: elaboração própria.

Os resultados acima, do teste do qui-quadrado com correção de Yates, de acordo com as respostas ao questionário de Jbeili adaptado, para a questão "Sinto-me excessivamente exausto(a) ao final da minha jornada de trabalho". Os indivíduos foram agrupados em com e sem *burnout*, e as respostas, variáveis de

1 (anual) a 5 (diária), agrupadas em “1, 2 e 3”, e “4 e 5”, de acordo com a identificação de cada indivíduo com a frequência de ocorrência do comportamento em questão.

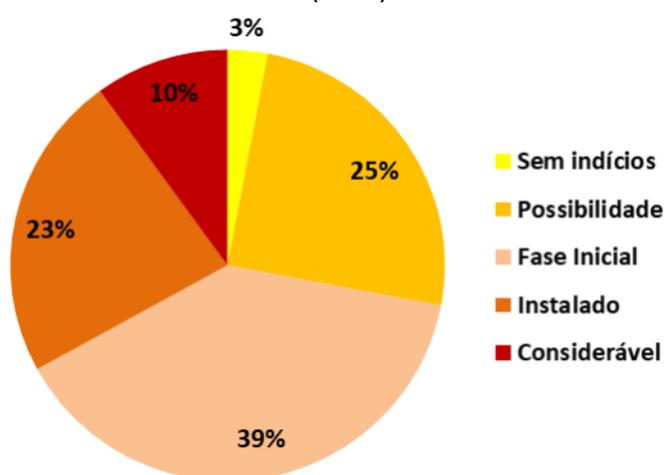
QUADRO 3 – PERGUNTA 8: “SINTO QUE MEU SALÁRIO É DESPROPORCIONAL ÀS FUNÇÕES QUE EXECUTO”			
	1; 2; 3	4; 5	Marginal Row Totals
Com <i>Burnout</i>	18 (23.19) [1.16]	34 (26.81) [1]	50
Sem <i>Burnout</i>	12 (8.81) [3.06]	5 (10.19) [1.88]	19
Marginal Column Totals	32	37	69 (Grand Total)
The chi-square statistic is 7.8621. The <i>p</i> -value is .005048. Significant at $p < 05$ .			
The chi-square statistic with Yates correction is 6.4198. The <i>p</i> -value is .011285. Significant at $p < .05$ .			

Fonte: elaboração própria.

Os resultados acima, do teste do qui-quadrado com correção de Yates, de acordo com as respostas ao questionário de Jbeili adaptado, para a questão “Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo”. Os indivíduos foram agrupados em com e sem *burnout*, e as respostas, variáveis de 1 (anual) a 5 (diária), agrupadas em “1, 2 e 3”, e “4 e 5”, de acordo com a identificação de cada indivíduo com a frequência de ocorrência do comportamento em questão.

O grupo com *burnout*, constituído somando-se as três fases da SB, se mostrou composto por 72,46% (50/69) dos entrevistados com diagnóstico através do questionário, sendo 39,13% (27/69) na fase inicial, 23,18% (16/69) com *burnout* instalado e 10,14% (7/69) com *burnout* considerável (Figura 1).

**Figura 1** – Distribuição percentual de indivíduos avaliados em relação aos cinco desfechos possíveis relacionados à Síndrome de *Burnout*, de acordo com os resultados no questionário Jbeili adaptado (n=69).



Fonte: elaboração própria.

## 5 DISCUSSÃO

A abordagem do tema *burnout* em policiais militares do Rio de Janeiro é desafiadora, e de grande influência em toda a organização médico-militar, especialmente no que tange à perspectiva do desenvolvimento de medidas que visem beneficiar cada indivíduo da instituição PMERJ. A realização desse trabalho possibilitou a aquisição de maior conhecimento sobre a SB e mostrou o quanto os PPMM se tornam frágeis em relação aos agentes estressores em seu cotidiano. Ficou claro entre os autores, de forma geral, que a SB interfere nos níveis institucional, social e pessoal. Para a organização, a instituição tem um aumento no gasto de recursos (tempo e verba) com a consequente rotatividade de funcionários acometidos pela SB, assim como com o absenteísmo destes (TRIGO et al., 2007). Para o indivíduo, incorrem transtornos físicos, emocionais e mentais relacionados ao trabalho. E para o trabalho, ocorre diminuição na qualidade do serviço prestado por mau atendimento, procedimentos equivocados, negligência e até mesmo imprudência.

O *burnout* é um assunto da atualidade e de extrema importância. Por possivelmente estar presente na grande maioria dos policiais militares, sugere-se em estudos posteriores um número maior de amostras para resultados mais amplos e que possam auxiliar cada vez mais na medicina tanto preventiva quanto terapêutica de cada indivíduo.

Dentro dos resultados obtidos neste estudo, observamos que 72,46% dos profissionais avaliados se encontravam em algum estágio da SB, de acordo com a interpretação do questionário aplicado. Este percentual perfaz uma parcela significativa, de quase três quartos, do total de indivíduos avaliados, indicando que a SB é presente na organização, e afeta a qualidade de vida e a capacidade laboral dos PPMM.

Ainda sobre os resultados, observamos significância estatística em relação a questões respondidas pelos indivíduos considerados com *burnout* quando comparados aos indivíduos considerados sem *burnout* que responderam a essas mesmas questões. Ao agruparmos as respostas em um grupo de maior frequência (semanal e diária) e compará-las ao grupo de respostas que indicam menor frequência (ausente, anual e mensal), observamos significância em duas das três questões relacionadas à exaustão emocional, e em uma das sete questões relacionadas à despersonalização.

A respeito das questões relativas à exaustão emocional, é interessante notar que houve significância estatística nas questões “Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho” e “Sinto-me excessivamente exausto(a) ao final da minha jornada de trabalho”, mas que não houve na questão “Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho”. Isto sugere que a maioria estatística dos indivíduos alega disposição, prontidão e vontade de exercer suas atividades profissionais, ainda que relatem sobrecarga física e emocional como consequência da execução das mesmas.

Não obstante, também houve significância estatística na questão “Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo”, sob as mesmas vias de análise. Isso indica uma insatisfação salarial que pode sugerir um julgamento desfavorável da relação custo-benefício entre o cargo exercido e todas as suas consequências físicas e emocionais, e a compensação salarial.

Cabem reflexões sobre como aprimorar esse modelo organizacional e como enfrentar os pontos críticos enumerados do trabalho e da vida pessoal desses PPM. Este estudo não demonstra nenhuma intenção de julgar nem embutir juízo de valor à instituição, mas sim alertar sobre o adoecimento de cada componente desta estrutura, e da importância da reflexão na saúde física e emocional dos PPM. É de grande valor reverter e agir prontamente nos fatores desencadeantes de *burnout* no trabalho: a sobrecarga e exaustão laborativa, o cansaço e indisposição referidos, o desânimo, a falta de realização pessoal e profissional, a falta de amor ao que faz, a percepção de que o salário é desproporcional às funções que exercem, a descrença na sua atividade e no seu papel para com as outras pessoas, o sentimento de negativismo e não realização pessoal.

Compreender que a missão envolve não somente enxergar as deficiências internas e externas do modelo atual, como também planejar ações e reunir de forma mais integrada os recursos disponíveis, destacando-se o indivíduo, o trabalho em equipe e o acolhimento de cada um. Cabe considerar ainda que um dos caminhos seja através da proposta de uma gestão por competências e participativa, objetivando a automotivação, a comunicação e o alinhamento entre cada componente desse modelo, a fim de obter um ambiente de equilíbrio aliado ao melhor atendimento aos beneficiários do sistema da PMERJ, visando à manutenção da ordem e segurança públicas.

É claro que diante do caos que se impõe à desordem sócio, política e econômica da cidade do Rio de Janeiro, faz-se necessária a elaboração de planos e estratégias em curto, médio e longo prazos para suprir a demanda crescente da manutenção da ordem e segurança públicas. Contudo, esse gerenciamento pode ser organizado com maior aproveitamento de cada indivíduo, levando-se em consideração a enorme importância da saúde física e mental, evitando-se os agentes estressores e fatores de *Burnout*. Busca-se uma gestão por competências, participativa, com ações integradas e otimização das medidas e programas de motivação pessoal e profissional. Cabe priorizar a comunicação e o saber ouvir nessa cadeia de pessoas, em que cada indivíduo desempenha papel fundamental na sua atividade, na sua equipe e nas suas relações pessoais e familiares, elencando as demandas por predileção e atribuições, além de frisar que o seu melhor deve ser aproveitado em cada momento de crise individual e coletiva. Identificar para saber agir!

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do cenário "trabalho e *burnout* na tropa da PMERJ", preferencialmente devem ser percebidas as maiores deficiências da organização para que ações eficazes sejam providenciadas. As deficiências incluem a dificuldade e/ou ausência na busca do autoconhecimento e do conhecimento tanto administrativo como operacional, conceitos fundamentais para o aperfeiçoamento de todo o trabalho de gestão. Podem ser enumeradas também as limitações na estrutura do sistema e de seus componentes (por vezes rígida, desatualizada e extremamente burocrática), a ineficiência no atendimento das demandas externas e internas do sistema, os obstáculos burocráticos e humanos para o progresso das mudanças, o desestímulo gerado aos subordinados e a ausência de uma real liderança na condução desses processos. Esta por sua vez agrava a desconfiança na instituição e no sistema por parte dos seus integrantes além de deturpar a imagem da PMERJ perante a sociedade e diante de todo o efetivo que a compõe. Ressalta-se como proposta de melhoria a necessidade de uma gestão clara e transparente capaz de enxergar as competências e habilidades de cada indivíduo e aprimorar a integração dos recursos humanos e tecnológicos. Deve-se estimular o aperfeiçoamento dos gestores e seus subordinados continuamente motivando-os a participar, debater ideias, saber ouvir, tomar decisões, além de ações como integração, agregação, descentralização e desenvolvimento de todo o efetivo. Isso garantiria a melhoria

na qualidade dos serviços, o aprendizado contínuo, o compartilhamento do saber e melhores práticas para estimular as equipes na aquisição de conhecimento, habilidade e atitude através de uma comunicação extremamente eficaz.

Portanto, diante da missão ética, moral e profissional do policial militar, cabe enxergar e trabalhar as deficiências pessoais e profissionais perante os cenários que favorecem o *burnout*. Fazer uma autorreflexão e tentar lidar melhor com cada desafio melhoraria a organização de sentimentos e a capacidade do policial militar para enfrentar as adversidades em casa e no trabalho assim como um posicionamento adequado diante de superiores, subordinados e de situações de perigo e risco constantes. As habilidades individuais devem prevalecer e agregar em cada equipe, tal como a qualidade de ação diante de inúmeros obstáculos. Agregar valores e crenças, planejar estratégias conectadas, aliar domínios pessoais e profissionais somente tende a resultar em melhor administração da saúde da tropa, de seus familiares e de toda a sociedade. É através de uma base sólida, organizada e integrada que o sistema de gestão e administração da PMERJ certamente conduzirá essa imensa família de "sangue azul" a superar as "crises" pessoais e profissionais que a assolam.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, J. S. C.; BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Trabalho emocional como preditor de burnout entre policiais militares. **Avances En Psicología Latinoamericana**, [s.l.], v. 35, n. 3, p. 459, 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/799/79952834004.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2021.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Síndrome de burnout ou desgaste psíquico no trabalho. **Bol. Psicol.**, v.55, n.124, São Paulo; 2006.
- BURKE, R. J. & GREENGLASS, E. R. Psychological burnout among men and women in teaching: an examination of Cherniss model. **Human Relations**, 42 (3), 261-273; 1989.
- CARVALHO, L. O. R.; PORTO, R. M.; SOUSA, M. N. A. Sofrimento psíquico, fatores precipitantes e dificuldades no enfrentamento da síndrome de Burnout em policiais militares. **Braz. J. Hea. Rev.**, v.3, n.5, p.15202-15214, Curitiba; 2020.
- CODO, W. Psicopatologia do trabalho. In: CODO, W. (org) **O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho.**, p.11-22, Petrópolis: Vozes; 2004.
- CRETELLA-JÚNIOR, J. Polícia e Poder de Polícia. **Revista de informação legislativa.**, v. 22, n. 88, p. 105-128; 1985 | **Revista de direito administrativo**, n. 162, p. 10-34; 1985.
- CRETELLA-JÚNIOR, J. **Comentários à Constituição de 1988: art. 92 a 144.** Volume IV. Rio de Janeiro: Editora Forensi Universitari; 1991.
- FILHO, E. M. R.; JUNGUES, J. R. Burnout entre médicos intensivistas ou Sociedade do burnout. **Saúde e Sociedade**, v.27, nº3, São Paulo; 2018.
- FRANÇA, T. L. B.; OLIVEIRA A. C. B. L.; LIMA, L. F.; MELO J. K. F.; SILVA R. A. R. Síndrome de Burnout: Características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. **Ver. Enferm. UFPE**, 8(10):3539-46, Recife; 2014.
- GIL-MONTE, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo ("Burnout"). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: **Ediciones Piramide**; 2005.
- IPEMED. Síndrome de Burnout: entenda o que é e seu impacto nos médicos. **Viver de Medicina**, 2021. Disponível em: <<https://ipemed.com.br/blog/estender-500-sindrome-de-burnout-entenda-o-que-e-e-seu-impacto-nos-medicos/>>. Acesso em: 03 mai. 2021.
- JBEILI, C. Questionário preliminar de identificação da burnout. 2008. Disponível em: <[http://www.chafic.com.br/index\\_arquivos/burnout.pdf](http://www.chafic.com.br/index_arquivos/burnout.pdf)>. Acesso em: 05 jan. 2021.
- LIMA, F. R. B. *et al.* Identificação preliminar da síndrome de burnout em policiais militares. **Motri** [online], v.14, n.1, p.150-156; 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1646-107X2018000100020&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1646-107X2018000100020&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 02 abr. 2021. 27
- LIPP, M.E.N.; TRICOLI V.A.C.; OGATA A.J.N.; *et al.* Capítulo 1 - Compreendendo o stress emocional. **Relacionamentos interpessoais no século XXI e o stress emocional.** p.15-32, São Paulo: Sinopsys Editora e Sistemas Ltda; 2014.

MASLACH, C. & JACKSON, S. E. The measurement of experienced Burnout. **Journal Of Occupational Behaviour**, v. 2, p.99-113; 1981.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review Psychology**, v.52, p.397-422; 2001.

MENEZES, P. C. M.; ALVES, E. S. R. C.; NETO, S. A. A.; DAVIM, R. M. B.; GUARÉ, R. O. Síndrome de Burnout: Uma Análise Reflexiva. **Rev. Enferm. UFPE**, 11(12): 5092-101, Recife; 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. **Ministério da Saúde**, 2019. Disponível em: <<http://saude.gov.br/saude-de-a-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

NEVES, Ú. Síndrome de Burnout entra na lista de doenças da OMS. **PebMed**, 2019. Disponível em: <<https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/amp/>>. Acesso em: 03 mai. 2021.

OLIVEIRA, S. P. A; OLIVEIRA, S. L. A; PRADO, M. R; VASCONCELOS, V. M. A; SILVA, V. C. J; OLIVEIRA, C. J. O esgotamento físico dos enfermeiros no setor de urgência e emergência: revisão integrativa. **Revista Nursin**, v.22(251), p.2839-2843, São Paulo; 2019.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). CID: Burnout é um fenômeno ocupacional. **OPAS Brasil**, 2019. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>>. Acesso em: 03 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). OPAS/OMS apoia governos no objetivo de fortalecer e promover a saúde mental da população. **OPAS Brasil**, 2021. Disponível em: <[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839#:~:text=A%20constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial,de%20transtornos%20mentais%20ou%20defici%C3%AAs](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839#:~:text=A%20constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial,de%20transtornos%20mentais%20ou%20defici%C3%AAs)>. Acesso em: 03 mai. 2021.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: **Wikimedia Foundation**, 2021. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Pol%C3%ADcia\\_Militar\\_do\\_Estado\\_do\\_Rio\\_de\\_Janeiro&oldid=61063146](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Pol%C3%ADcia_Militar_do_Estado_do_Rio_de_Janeiro&oldid=61063146)>. Acesso em: 2 mai. 2021.

SANFUENTES, M. Una mirada actualizada sobre el síndrome de burnout. **Rev. Psiquiatr. Salud Ment.**, v. 25(1-2), p.50-66; 2008.

SANTOS, C. L. C; BARBOSA, B. G; NASCIMENTO, S. S. D; JUNIOR, M. F. D; SOBRINHO, N. L. C. Prevalência de Síndrome da Estafa Profissional e fatores associadas em 28 fisioterapeutas intensivistas. **Revista Pesquisa em Fisioterapia Salvador**, v.8(3), p.336- 344; 2018.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiquiatr. Clín.** (online), v.34, n.5, p.223-233, São Paulo; 2007.

VASQUES-MENEZES, I. A contribuição da psicologia clínica na compreensão do Burnout: um estudo com professores. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) - Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, p.57-58. Brasília; 2005.



## ARTIGO

# Terapia assistida com animais para promoção e recuperação da saúde mental de policiais militares

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220005](https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220005)

### Cap PM Alex Moreira de Lima

Médica Radiologista do Hospital Central da Polícia Militar  
[alexmlima@ymail.com](mailto:alexmlima@ymail.com)

### Cap PM Ana Cristina Loivos Porto

Médica Dermatologista do Hospital Central da Polícia Militar  
[aclporto@hotmail.com](mailto:aclporto@hotmail.com)

### Cap PM Erika Alves de Sousa Aguiar

Médica Otorrinolaringologista da Policlínica da Polícia Militar de São João de Meriti  
[erikasousa1@gmail.com](mailto:erikasousa1@gmail.com)

### Cap PM Pâmela Nascimento do Carmo Caula

Médica Pediatra do Hospital Central da Polícia Militar  
[pamelacaula@gmail.com](mailto:pamelacaula@gmail.com)

### Cap PM Vanessa Viscardi

Médico Urologista do Hospital Central da Polícia Militar  
[vanessaviscardi@yahoo.com.br](mailto:vanessaviscardi@yahoo.com.br)

Data de submissão: 23/01/2022

Data de aceite: 07/04/2022



## RESUMO

O presente artigo, um dos requisitos para aprovação no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais do Quadro de Saúde da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, destaca os benefícios da Terapia Assistida com Cães e com Cavalos, além de demonstrar sua eficácia em ganhos de qualidade de vida e bem-estar em tratamento de doenças e no trato de questões emocionais e saúde mental. O intuito deste trabalho é apresentar a Terapia Assistida com Animais (TAA) como possibilidade de tratamento de saúde direcionado à promoção e recuperação da saúde mental dos policiais militares, a ser reconhecida e incluída nos serviços de saúde oferecidos através do Fundo de Saúde da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (FUSPOM). Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica em banco de dados, usando as palavras-chave. Os diversos artigos encontrados demonstraram a eficácia da TAA na recuperação da saúde mental dos que se submeteram ao tratamento. A partir dos resultados encontrados durante o estudo, sugere-se a implementação sistêmica da TAA como tratamento a ser oferecido aos policiais militares ativos.

**Palavras-chave:** policial militar; saúde mental; terapia assistida com cães; terapia assistida com cavalos; Transtorno por Estresse Pós Traumático.

**ABSTRACT:**

The present article is part of the requirements for the completion of the Professional Development Course for Public Health Officers of the Military Police of the Rio de Janeiro State, and aims to demonstrate the benefits of dog- and equine-assisted therapy, as well as to show its efficacy as a treatment for increasing quality of life and human welfare and to treat emotional and mental health issues. This study presents the potential use of Animal-Assisted Therapy (AAT) for military policemen as a health care intervention for the promotion and restoration of mental health, and proposes that AAT should be recognized and included in the health services of the Health Fund of the Military Police of Rio de Janeiro State - FUSPOM. For this purpose, it was performed a bibliographic search via keywords in a database. The many articles retrieved here show AAT's efficiency in restoring the mental health of the analyzed patients. From the results found during the present study, it is suggested that a systemic implementation of AAT should be offered as a treatment to active military policemen.

**Keywords:** Dog-assisted therapy; equine-assisted therapy; mental health; military police; Posttraumatic Stress Disorder.

**INTRODUÇÃO**

A Polícia Militar, um dos órgãos da segurança pública, tem como missão constitucional o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública. Nesse contexto, Souza e Minayo (2005) classificam a profissão policial, dentre as categorias de servidores públicos, como agentes submetidos à elevada carga de risco. Para as autoras, "o risco desempenha eixo estruturante das condições laborais, ambientais e relacionais para esse grupo social, uma vez que seus corpos estão permanentemente expostos e suas mentes não descansam".

Diante destes fatores, as temáticas da valorização profissional e da saúde dos profissionais de segurança pública têm sido uma preocupação dos gestores em suas respectivas instituições, assim como em produções do meio acadêmico, e têm se materializado em diretrizes e orientações ao trabalho no que tange a esse assunto. Apesar desses avanços, ainda é necessária uma análise pormenorizada das diversas dinâmicas presentes na realidade desses trabalhadores para estruturar propostas que se revertam efetivamente para esta categoria profissional.

Os impactos físicos e mentais decorrentes das atividades profissionais para estes profissionais são abarcados pelo conceito de vitimização profissional. Souza e Minayo (2013) destacam que o termo "vitimização profissional" não é

exclusivo dos profissionais da segurança pública, mas nesse contexto diz respeito aos agentes de segurança pública que morrem por causa e em consequência de sua missão constitucional, ou sofrem agravos físicos e emocionais no exercício de sua profissão. Desta forma, as autoras destacam que essa vitimização se materializa em mortes, traumas, lesões físicas e também agressões psicológicas.

As contribuições de Pinto *et al.* (2013), que pesquisaram a relação entre trabalho e sofrimento psíquico em policiais civis do Rio de Janeiro, relacionaram o sofrimento psíquico à organização do trabalho e às capacidades dos indivíduos de darem respostas às tarefas exigidas. O estudo demonstrou a relação entre sofrimento psíquico e as condições ligadas ao trabalho, como: exercer tarefa para a qual foi treinado, o grau de satisfação com a capacidade de reagir a situações difíceis, vitimização e localização da unidade de trabalho (Capital do Estado, Baixada Fluminense ou Interior).

Portanto, é necessário compreender que a relação “saúde-doença” possui caráter histórico e social e interfere nos diferentes modos de adoecer, conforme posição ocupada por cada um no processo de produção e na sua relação com o trabalho. Nesse contexto, em relação às produções acadêmicas específicas sobre policiais militares do Estado do Rio de Janeiro, Borges (2013) destaca, com base em dados da Seção de Perícias Médicas (SPM), que no período compreendido entre 2009-2010, as principais causas que motivaram a concessão de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) foram: lesões derivadas de causas externas, transtornos mentais e comportamentais, doenças do sistema osteomuscular.

No tocante aos aspectos psicossociais relacionados ao processo de trabalho, pesquisa de Minayo *et al.* (2011) com policiais civis e militares no Rio de Janeiro apontou que os profissionais informam: sentir-se nervoso, dormir mal, sentir-se triste e cansado. Os policiais destacaram insônia, irritabilidade e, até mesmo, envelhecimento precoce. Este estudo apontou que esse grupo profissional formado por policiais encontra-se em situação de maior vulnerabilidade em relação à população em geral. Os autores concluíram que: 1) As corporações policiais se destacam da população em geral e de outras categorias profissionais pela pesada carga de trabalho e sofrimento; 2) O sofrimento psíquico derivado das condições e situações de trabalho é muito pouco considerado nos cuidados de saúde oferecidos pelas corporações.

A quantidade de policiais militares afastados da atividade fim - seja para o serviço interno ou em LTS - em decorrência de situações relacionadas à saúde mental tem aumentado consideravelmente, confirmando o que já sinalizava Borges em 2013. Em levantamento realizado pela seção de psicologia da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ) junto à SPM de 2012 a 2016, Derenusson (2017) destaca que as principais categorias dentre as Classificações Internacionais de Doenças (CIDs) dos periciados são “transtornos mentais e comportamentais” seguido de “lesões, envenenamento” e outras causas.

Nesse sentido, esforços têm sido realizados para minimizar as vitimizações na Corporação, bem como viabilizar o tratamento adequado visando atender as necessidades desses profissionais. Dentre esses esforços destacam-se ações feitas pelo Núcleo de Atendimento ao Policial Militar Ferido (DGP/DAS), ações de prevenção ao suicídio desenvolvidas pela equipe de psicologia e avaliações periódicas realizadas pelo Serviço de Atenção à Saúde do Policial Militar (SASP).

O presente estudo é baseado na análise da equipe técnica da área de saúde da PMERJ sobre as repercussões causadas pela atividade policial no processo saúde-doença desse segmento profissional, e tem como público-alvo os policiais militares ativos do Estado do Rio de Janeiro.

A partir da realidade descrita, este artigo científico apresenta como objetivo geral suscitar a institucionalização da Terapia Assistida com Animais (TAA) na PMERJ com a utilização de cavalos e cães, reconhecida como mais um serviço de saúde ofertado pela Corporação. A TAA se apresenta como mais um método e mais uma ferramenta para o tratamento de saúde dos policiais militares no enfrentamento às situações de sofrimento, desgaste físico e emocional, estresse; possibilitando o retorno à atividade fim, para os que se encontram em afastamento e favorecendo para a melhoria da qualidade de vida do policial militar no trabalho e na vida familiar.

Como justificativa para essa proposta, destacamos os estudos sobre os efeitos que a interação com um animal de estimação pode acarretar para o bem-estar e a qualidade de vida do ser humano em vários aspectos, como: fisiológicos, físicos, comportamentais e psicossociais. Há também estudos que focam diretamente nos benefícios de um animal como um agente terapêutico para diferentes populações em condições vulneráveis de saúde física ou mental

(CHELINI e OTTA, 2016). Ressaltamos ainda que o animal é geralmente utilizado com o objetivo de restabelecer o bem estar e a autoestima dos pacientes em tratamento (PEREIRA *et al.*, 2007), favorecendo a formação do vínculo entre paciente e terapeuta (CHELINI e OTTA, 2016).

Justifica-se ainda a potencial aplicabilidade deste trabalho na PMERJ, visto que a instituição dispõe dos animais necessários para a realização da terapia, da equipe veterinária para avaliação contínua dos animais selecionados, além da equipe de saúde multidisciplinar para atuar em conjunto na recuperação dos policiais militares. Outro fator que reforça a importância da introdução desse serviço no sistema de saúde, é que as atividades de TAA podem ser realizadas em grupo, aumentando a capacidade de atendimento e a inclusão de novos integrantes para tratamento. Desta forma, é importante sinalizar que a proposta de implementação da TAA está alinhada com o princípio constitucional da economicidade, tendo em vista a intervenção em uma situação-problema com otimização de recursos, sendo necessário somente investimento em capacitação técnica.

O cavalo divide com o cão o lugar de estrela dos atendimentos assistidos com animais (CHELINI e OTTA, 2016; SANTOS e SILVA, 2016). A relação terapêutica entre homens e cães é antiga: escritos e mitos de Roma falam sobre o poder da cura divina através de cães sagrados (PEREIRA *et al.*, 2007). Além disso, acredita-se que o cão esteja especialmente preparado para perceber e interpretar sinais comunicativos do ser humano e para se comunicar com ele usando seu repertório natural de comportamentos, além de comportamentos possivelmente desenvolvidos ao longo de sua história evolutiva compartilhada com as pessoas (CHELINI e OTTA, 2016).

Baseado nos resultados encontrados em seus estudos, Earles *et al.* (2015) propõem que a Terapia Assistida com Cavalos poderia ser um tratamento eficaz para a ansiedade e o estresse pós-traumático, corroborando a afirmação de Masini (2010) de que essa terapia está se tornando um método popular para ajudar pessoas que sofrem de diferentes problemas psicológicos.

Com base, portanto, nos resultados trazidos pelas diferentes bibliografias sobre o tema, relacionando-os à complexa realidade que conforma o cotidiano de trabalho do policial militar e possuindo a Corporação capacidade para desenvolver terapias assistidas com animais, utilizando cavalos e cães, reafirma-

se a motivação pela proposição deste tipo de intervenção nas ações de prevenção, cuidado e tratamento da saúde dos policiais militares. Este trabalho, somando-se aos demais serviços já oferecidos pela Instituição, visa contribuir com o tratamento e acompanhamento de situações de risco, estresse pós traumático, sofrimento psíquico, ansiedade, entre outros fatores que levam ao desenvolvimento de doenças psíquicas e transtornos que não permitem ao policial desfrutar de qualidade de vida e contribuem também para o seu afastamento do serviço.

Destacam-se como objetivos específicos possibilitar espaços para o desenvolvimento de novas habilidades nos policiais militares minimizando sintomas vinculados aos impactos em sua saúde mental; contribuir para o seu tratamento atuando de forma preventiva ensejando que não haja afastamento da atividade fim ou afastamento do serviço; contribuir na recuperação da saúde, reabilitação e recuperação do bem-estar psicossocial dos profissionais em LTS para seu retorno ao serviço; propiciar o resgate da autoconfiança, atenção, sentimentos de cuidado, de responsabilidade e de afetividade.

Este artigo foi elaborado como requisito para Conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais do Quadro de Oficiais de Saúde (CAO QOS/2020) da PMERJ, composto por cinco membros, dentre eles, três assistentes sociais lotadas na Diretoria de Assistência Social (DAS) e dois veterinários, sendo uma lotada no Regimento de Polícia Montada Coronel Enyr Cony dos Santos (RPMont/CECS) e outro lotado no Batalhão de Operações com Cães (BAC).

O interesse pelo tema surgiu a partir das reflexões compartilhadas pelo grupo sobre as demandas que chegam para atendimento na DAS relacionadas aos rebatimentos profissionais na saúde do policial militar ocasionando sofrimento psíquico e seu afastamento da atividade-fim por longos períodos, sobre a política de saúde da PMERJ e sobre as atividades já realizadas que poderiam ser ampliadas e incluídas de forma regular como parte dos serviços ofertados pelo Fundo de Saúde da Polícia Militar (FUSPOM). Dentre as atividades já realizadas e voltadas para o policial militar na instituição destaca-se o Serviço de psicoterapia assistida com cavalos em liberdade para policiais militares com sintomas de adoecimento causado pelo serviço policial (Bol PM n. 142 - 03 AGO 16).

Para a realização do trabalho foi feito levantamento bibliográfico em livros, artigos e sites de busca pela internet, análise documental na instituição através dos arquivos do BAC e RPMont/CECS, pesquisa junto ao Núcleo Central de Psicologia da PMERJ (NuCePsi) bem como articulação e suporte de especialistas na temática da TAA com cães e cavalos.

## **1 DESENVOLVIMENTO**

### **1.1 POLÍCIA, TRABALHO E SAÚDE**

Os trabalhadores da segurança pública no Brasil vêm enfrentando uma realidade de constante aumento das diferentes formas de vivenciar e enfrentar a violência e combater a criminalidade. Em se tratando da realidade da Polícia Militar, estudos apontam que o constante estado de alerta presente na execução da atividade militar não se restringe ao serviço diário; pois mesmo quando o profissional está em momento de descanso esse estado de atenção continua presente. A profissão do policial requer que este indivíduo atue no confronto contra a conduta irregular ou criminosa da sociedade, defendendo cidadãos (MIRABETE, 1998; GUIMARÃES, 1999 apud OLIVEIRA e SANTOS, 2010). Portanto, constata-se que o estado de hipervigilância em que se encontra exercendo a atividade policial extrapola as fronteiras do ambiente de trabalho para outros âmbitos da vida desse profissional, tendo forte presença na vida familiar.

Em sua dissertação “Transtornos psiquiátricos em crianças e adolescentes filhos de policiais militares do estado do Rio de Janeiro”, Paixão (2013) destaca que “a inserção social do policial e de sua família pode ser comprometida pela forma com que os mesmos se relacionam com o “papel de polícia”. A autora, utilizando-se dos estudos de Scrivner (1991), destaca que “uma carreira na polícia impõe um estilo de vida não tradicional às famílias de policiais, que pode contribuir para a disfunção familiar”.

(...) “Os familiares de policiais não carregam armas ou distintivos, mas são muito afetados por aqueles que o fazem”. (...) O suporte familiar do policial claramente contribui para manter os serviços policiais na comunidade e que programas que reduzem o burnout de policiais e os problemas familiares poderiam reduzir custos por salvar/poupar policiais (SCRIVNER, 1991 apud PAIXÃO, 2013, p. 104).

Estudos de Souza e Minayo (2005) demonstram que o exercício profissional do militar caracteriza-se por ser uma atividade profissional que

envolve elevados riscos, com a possibilidade constante de morte, agressões físicas, traumas, comprovadas pelas altas taxas de mortalidade e de morbidade, mas também envolve o significado de uma escolha profissional “que traz intrínseca o gosto pelo afrontamento e pela ousadia como opção e não como destino”.

Seja no sentido de perigo ou de escolha, o conceito de risco desempenha um papel estruturante das condições laborais, ambientais e relacionais para esse grupo social, uma vez que seus corpos estão permanentemente expostos e seus espíritos não descansam (GOMES *et al.*, apud SOUZA e MINAYO, 2005, p. 920).

Minayo e Adorno (2013), utilizando-se dos estudos de Gershon *et al.* 2002, destacam que os problemas vivenciados pelos policiais acumulados durante os anos de exercício profissional tendem a trazer reflexos para vida familiar e social, muitas vezes traduzidos em situações como alcoolismo, violência doméstica, ansiedade, estresse, depressão, comportamento agressivo e problemas de comportamento no trabalho, características essas que também foram encontradas em estudos com policiais do Rio de Janeiro.

Muitos estudos têm se dedicado à relação entre trabalho e estresse. De acordo com (ROSSI *et al.* 2012 apud BEZERRA *et al.* 2013) o estresse é consequência de fatores relacionados à carga de trabalho, às relações interpessoais e às próprias condições de trabalho, mas para cada um desses fatores, os indivíduos reagem e respondem de forma diferente; podendo apresentar otimismo, autoconfiança, senso de coerência e resiliência, o que é considerado como eustresse. Outros podem responder às mesmas situações com raiva, rancor, frustração, excesso de fadiga, queda de produtividade, o que é considerado distresse ou estresse negativo.

Minayo *et al.* (2011), em pesquisa com policiais civis e militares do Rio de Janeiro, mostraram que o trabalho das corporações policiais destaca-se da maioria da população e de outras categorias profissionais por algumas razões, como a pesada carga de trabalho e o sofrimento gerado, que justificam o maior desgaste físico e mental desses profissionais além das próprias características das ações e das condições de trabalho que influenciam nas diferentes formas de adoecer.

Em estudo realizado sobre estresse ocupacional em mulheres policiais do Rio de Janeiro, Bezerra *et al.* (2013) demonstram que as militares identificam

relação entre o trabalho e o estresse sentido e a influência que isso exerce na saúde delas e na vida familiar. A pesquisa mostrou que os sintomas psicológicos se sobrepõem aos físicos. O estudo destaca ainda que as policiais mencionam como fatores estressantes o preconceito, a questão de gênero e o assédio sexual. E ainda, as que se encontram nas atividades operacionais, destacam as condições adversas da rua, como por exemplo, local apropriado para ir ao banheiro, o que se complica ainda mais quando estão no período menstrual.

Dentre os sintomas que incidem na saúde do policial, Oliveira e Santos (2010) destacam fadiga constante, dores musculares, distúrbios do sono, perturbações gastrintestinais, além de falta de atenção e concentração, alterações da memória, baixa autoestima, impaciência aumento da agressividade, dificuldade de relaxar, risco de suicídio e sintomas defensivos com tendência ao isolamento e perda de interesse pelo trabalho.

Ao entendermos que a associação entre fatores conflituosos do fazer profissional e o estresse causado possui relação com a saúde do policial, reforçamos a concepção da Organização Mundial da Saúde (OMS) que compreende que a saúde está muito além da ausência de doenças, expandindo para os aspectos econômicos, sociais, políticos e psicológicos. A OMS, em 1947, definiu a saúde como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença". Segundo ainda o mesmo organismo internacional, o elevado risco de doenças cardiovasculares, particularmente as coronarianas e a hipertensão nos profissionais da segurança pública de ambos os sexos são em maiores proporções do que na população em geral.

A função policial possui em si especificidades que se acentuam quando se leva em questão o local onde é exercida a profissão. O Estado do Rio de Janeiro é historicamente violento e a PMERJ tem como missão constitucional a preservação da ordem e o policiamento ostensivo. Contudo, realiza atividades que vão desde a prestação de serviços assistenciais - como orientações aos cidadãos, partos emergenciais, entre outras - e ações operacionais que vão desde patrulhamentos, às incursões em comunidades controladas pelo tráfico. Falar sobre policiamento delimitando sua área de atuação, o Rio de Janeiro, é de suma importância para se decifrar as especificidades que compõem o estado. Desta forma, Leite (2020) aponta algumas características, a saber:

O Rio de Janeiro é conhecido mundialmente por suas belezas naturais, seu povo e sua alegria. Contudo, a violência também tem um destaque

importante no cenário global. Tráfico de drogas, homicídios e crimes patrimoniais ocorrem com frequência pela cidade e trazem consigo o medo e o sentimento de insegurança. Se por um lado a criminalidade se destaca, por outro, as medidas criadas para garantir a ordem e a segurança pública da cidade também são questionadas por seus moradores. (LEITE, 2020, p. 57)

É dentro de um contexto violento que se dá o cotidiano policial militar no Rio de Janeiro. A violência se expressa a partir dos acontecimentos econômicos, políticos e culturais de nossa sociedade. Este é um fenômeno estrutural, que se manifesta de diferentes formas nas sociedades e suas manifestações são definidas pela realidade característica de cada momento histórico. Com esta afirmação, é possível entender o quanto este fenômeno pode afetar uma sociedade sob diferentes formas. Basicamente, pode-se retomar como sua definição principal, a adotada por Minayo (2003) em que afirmam que:

Mutante, a violência designa, pois – de acordo com épocas, locais, circunstâncias -, realidades muito diferentes. Há violências toleradas e há violências condenadas. E, desde o nascimento do homo sapiens e, mais especificamente, desde o início da modernidade, ela se enriquece de novas formas, cada vez mais complexas e, ao mesmo tempo, mais fragmentadas e articuladas. (MINAYO 2003, p. 25).

A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) aponta que:

A violência, pelo número de vítimas e a magnitude de seqüelas orgânicas e emocionais que produz, adquiriu um caráter endêmico e se converteu num problema de saúde pública em vários países (...) O setor saúde constitui a encruzilhada para onde confluem todos os corolários da violência, pela pressão que exercem suas vítimas sobre os serviços de urgência, de atenção especializada, de reabilitação física, psicológica e de assistência social (OPAS, 1993, p. 01).

Dentro desta perspectiva, o policial militar que atua no Rio de Janeiro, mais especificamente na capital, convive com o fenômeno da violência mais próximo, sendo por diversas vezes vítima de acidente de serviço por Projétil de Arma de Fogo (PAF), acidentes de trânsito, atropelamentos, quedas entre outros invisíveis que afetam o emocional desencadeando doenças psicossomáticas advindas de uma das profissões mais estressantes do mundo.

Apesar de existirem áreas em que a vitimização policial é mais frequente, fazendo parte da realidade cotidiana de algumas Organizações Policiais Militares,

pode-se inferir que devido ao sentimento de corpo, o acidente ou até mesmo a vitimização sensibiliza toda a tropa. Muitas vezes, em decorrência disso, os militares passam a vivenciar o medo, a insegurança e o sentimento de pertencimento são afetados. Todavia, perceber que os profissionais que compuseram um evento violento, vítimas de Transtorno de Estresse Pós Traumático (TEPT), necessitam de atenção, cuidado e por vezes, afastamento, é um movimento que deveria ocorrer em todas as polícias, principalmente na do Rio de Janeiro, devido aos fenômenos violentos que a perpassa. A saúde, conforme o previsto na OMS, trata-se de condição sine qua non para a realização da atividade policial militar com excelência, prestando à população do Estado do Rio de Janeiro um serviço público digno, oferecendo segurança para o policial militar e para os cidadãos.

Para compreender, portanto, o cerne da questão sobre o adoecimento pelo trabalho é preciso que o olhar se volte para o processo de trabalho do policial, permeado pelos diversos fatores que foram destacados.

## 1.2 RELAÇÃO TRABALHO E SAÚDE

Com base em Mendes e Dias (1991), as ações relacionadas à saúde dos trabalhadores tiveram lugar, pela primeira vez na história no século XIX, na Inglaterra, com a presença do médico no interior das fábricas, focado na preocupação voltada ao pleno funcionamento do corpo para maior aproveitamento da força de trabalho. Nesta perspectiva, as ações de atenção à saúde voltavam-se às causas do adoecimento e somente se levava em conta a capacidade de adaptação do trabalhador às condições do trabalho, sem considerar os aspectos subjetivos do trabalhador com a atividade desenvolvida. Essa prática ficou conhecida como Medicina do Trabalho.

Os anos durante a 2ª Guerra Mundial e, principalmente, o esforço empreendido para reerguer a indústria e a economia no pós guerra, trouxeram muitos rebatimentos para a saúde dos trabalhadores em decorrência de novos processos industriais que surgiram, novos equipamentos, novos maquinários, e o aumento do número de acidentes de trabalho. Cresce, nesse cenário, a insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho, e a Medicina do Trabalho passa a ser insuficiente para dar conta das situações que se apresentavam. Surge, assim, espaço para as concepções trazidas pela Saúde Ocupacional, que trouxe à temática a necessidade de uma ação interdisciplinar,

mas ainda assim, com olhar predominantemente sobre as condições físicas do trabalho.

Os limites epistemológicos dessa abordagem fazem com que à Saúde Ocupacional escape possibilidade de considerar e apreender outras relações, como aquelas configuradas pela organização-divisão do trabalho: o ritmo; a duração da jornada; o trabalho em turnos; a hierarquia; a fragmentação/conteúdo das tarefas; o controle da produtividade, cujas conseqüências para a saúde expressam-se como doenças crônico-degenerativas e distúrbios mentais dos coletivos de trabalhadores (DEJOURS, 1897, apud LACAZ, 2007, p. 759).

A partir do final dos anos de 1960, no Brasil, as críticas ao campo da Saúde Ocupacional aumentam e ganham força, em razão da introdução no campo de discussão, das ideias e concepções das Ciências Sociais, da Saúde Coletiva, e em especial, da teoria da “determinação social do processo saúde-doença, cuja centralidade colocada no trabalho - enquanto organizador da vida social - contribui para aumentar os questionamentos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional” (MENDES e DIAS, 1991, p. 346). A partir daí começa-se a delinear o Campo da Saúde do Trabalhador em nosso país.

A saúde do trabalhador rompe com a concepção hegemônica que estabelece um vínculo causal entre a doença e um agente específico, ou a um grupo de fatores de risco presentes no ambiente de trabalho e tenta superar o enfoque que situa sua determinação no social, reduzido ao processo produtivo, desconsiderando a subjetividade (MENDES e DIAS, 1991, p. 347).

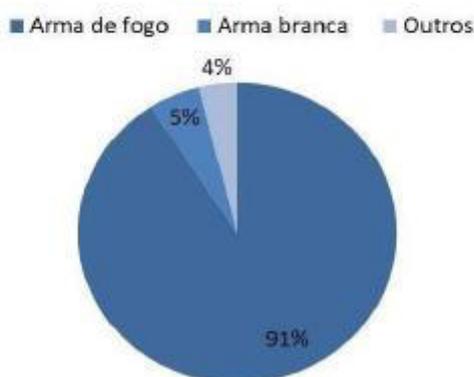
Este viés aponta que o olhar sobre o processo de adoecimento dos trabalhadores precisa considerar aspectos como jornada de trabalho, condições econômicas e sociais, condições culturais e de lazer, condições de transporte, alimentação, para compreender as múltiplas dimensões que compõem o sujeito.

Estudos recentes apontam queda nos níveis de letalidade e de suicídio policial. Martins (2020) retratou o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, analisando a vitimização policial no Brasil e trouxe dados importantes para a construção de respostas institucionais voltadas à dimensão de saúde do trabalhador. Em 2019 apontou queda de 44,3% nos crimes violentos letais intencionais, que abrange a soma das categorias homicídio doloso, latrocínio e lesão corporal seguida de morte. Outro dado importante, que aponta para construção de políticas públicas mais robustas de prevenção e cuidado à saúde

mental, foi a redução de 2,5% nos registros de suicídios de policiais civis e militares no Brasil em comparação à 2018. No que tange ao instrumento utilizado pelo agressor, 90,9% dos policiais morreram por disparo de arma de fogo, percentual bastante superior à média nacional, que é de 72,5%.

**Imagem 1** – Gráfico de policiais vítimas de CVLI

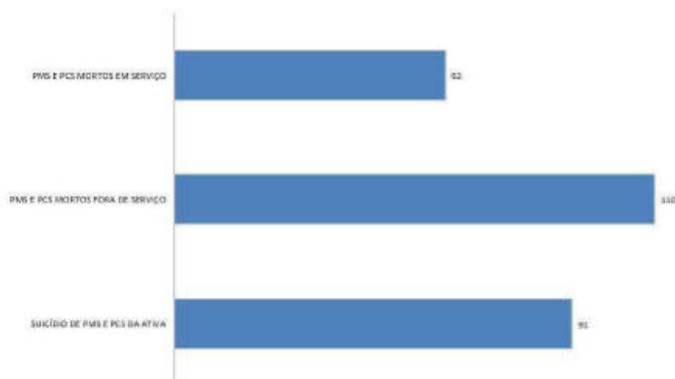
**Policiais vítimas de CVLI – Instrumento utilizado  
Brasil, 2019**



Fonte: Secretarias Estaduais de Segurança Pública e/ou Defesa Social; Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Um dado que merece total atenção, e que demonstra o intuito desse trabalho, que é a saúde mental dos policiais. O Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2020 (MARTINS, 2020) aponta que em 2019 morreram mais policiais por suicídio do que em confronto em serviço, conforme o gráfico a seguir:

**Imagem 2** – PMs e Policiais Civis mortos em serviço fora, e suicídio de policiais no Brasil, em 2019



Fonte: Secretarias Estaduais de Segurança Pública e/ou Defesa Social; Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Diante desses dados, fica explícito o convívio com o risco de morte e violência, as jornadas de trabalho extenuantes, a falta de sono, uso indiscriminado de medicamentos, ausência de convívio familiar, relações de trabalho conflituosas entre outros, levam o profissional ao adoecimento físico e mental. Desta forma, as instituições precisam de um sistema de saúde que atendam de forma a prevenir, promover e recuperar a saúde de seus policiais.

### 1.3 A POLÍTICA DE SAÚDE NA PMERJ

A Secretaria de Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro possui uma rede própria de saúde custeada através do FUSPOM. A Portaria PMERJ no 922 de 2018, que aprova as instruções reguladoras para assistência à saúde na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, em seu art. 12 estabelece que: A Polícia Militar contará para a assistência à saúde com recursos financeiros oriundos de: contribuições de policiais militares ativos e inativos, dependentes e pensionista; dotações orçamentárias próprias consignadas no Orçamento do Estado; receitas resultantes das indenizações previstas nestas Instruções; receitas provenientes de convênios ou de contratos; demais contribuições previstas em Lei e outras fontes.

A Diretoria Geral de Saúde (DGS), através do FUSPOM, presta toda a Assistência à Saúde ao policial militar, seus dependentes e pensionistas nas diferentes organizações de saúde, compostas por dois Hospitais, quatro Policlínicas (Casadura, São João de Meriti, Olaria e Campos), um Centro de Fisiatria e Reabilitação, e Unidades Básicas de Saúde instaladas em algumas Organizações Policiais Militares (OPMs), além de uma Odontoclínica. Através dessa rede de saúde o usuário do FUSPOM pode acessar seu tratamento de acordo com a necessidade específica.

É relevante ressaltar que nos últimos anos o sistema de saúde institucional avançou bastante através de ações tanto na área operacional do sistema quanto em ações assistenciais, como por exemplo: a informatização da marcação das consultas através do Meu FUSPOM, a criação do SASP relacionado a temática da saúde do trabalhador - que consiste em avaliações periódicas dos policiais militares da ativa, considerando os riscos inerentes ao processo de trabalho, por meio da atuação de equipe multidisciplinar -, projetos institucionais na área da Assistência Social e da Psicologia e ações de saúde coletiva, como as campanhas anuais de vacinação.

No que tange ao avanço normativo e regulador do serviço pode-se pontuar a já mencionada Portaria nº 922/2018 que aprova as instruções reguladoras para prestação da Assistência à Saúde na PMERJ, além de duas portarias do ano de 2016 que organizaram tanto a distribuição de recursos, através da Portaria nº 654 que criou a Comissão Gestora do FUSPOM, aliada ao processo de accountability, bem como a organização do assessoramento técnico à DGS através da criação do CTDGS - Conselho Técnico da Diretoria Geral de Saúde - com a Portaria nº 692. Através desses instrumentos de regulação do serviço, percebe-se o avanço e a ampliação do Sistema de Saúde da corporação visando prestar uma melhor assistência aos seus usuários. No entanto, ainda existem lacunas e desafios na prestação do serviço, principalmente quando se analisa o atendimento a situações relacionadas à saúde mental.

Em 2013, o então diretor da DGS, Cel PM Med Borges, concedeu uma entrevista à Revista Ciência & Saúde Coletiva da Fundação Oswaldo Cruz onde afirmou que:

“No que diz respeito à saúde mental dos policiais militares, os dados do Setor de Estatística da Diretoria Geral de Saúde, obtidos através do Controle Ambulatorial dos Atendimentos (CAAL) da Psicologia, no ano de 2009, apontam para a seguinte distribuição de diagnósticos em policiais militares da ativa: transtornos neuróticos e transtornos relacionados ao estresse (70%), transtornos de humor (18%), outros transtornos mentais e comportamentais (5%). Ressalta-se que a frequência dos diagnósticos diz respeito ao universo de policiais militares da ativa que foram atendidos, no referido ano, pelos serviços de Psicologia existentes nas diversas Unidades.” (BORGES, 2013, p. 678)

De acordo com o relato do então diretor da DGS, pode-se atestar que a saúde mental do policial militar é um assunto que inquieta o corpo gestor, pois sabe-se que ao mesmo tempo em que a prática profissional exige o equilíbrio da saúde mental do militar, ela também é estressora, apresenta risco à vida. Muitas vezes é realizada em condições insalubres, com longas horas de baseamento - isto é, permanência do policial militar na base operacional -, além da convivência diária com a letalidade e a com a vitimização policial que afetam a saúde física e a saúde mental do policial militar do Estado do Rio de Janeiro.

A instituição enfrenta um desafio que é a defasagem no número de profissionais de saúde frente ao número de policiais ativos demandantes, ressaltando ainda que os usuários do FUSPOM são também os veteranos, os pensionistas e os dependentes, aumentando ainda mais essa deficiência no

número de profissionais de saúde. Ao longo dos últimos anos, muitos concursos foram abertos para o corpo das praças, impactando ainda mais o Sistema de Saúde da PMERJ. Frente a essa problemática, a realidade enfrentada é de um número insuficiente de profissionais de saúde, salientando que o último concurso ocorreu em 2010.

Essa defasagem em todos os quadros de saúde da nossa Corporação dificulta o atendimento a todas as demandas, sendo necessário lançar mão de parcerias e convênios, o que por vezes traz impactos no engajamento e na garantia de continuidade das ações de saúde multidisciplinares, tão importantes na prevenção e acompanhamento das situações que envolvem a temática da saúde mental.

Dentro desta temática da vitimização e saúde mental, a DAS da PMERJ possui uma frente de trabalho voltada ao atendimento e acompanhamento de policiais militares em afastamento por LTS pela Psiquiatria. Esta atuação se dá numa abordagem multidisciplinar, compreendendo as múltiplas dimensões da questão para o militar e sua família. Outra frente de trabalho desenvolvida pela DAS permeada pela questão da saúde mental, é o Núcleo de Atendimento ao Policial Militar Ferido - NAPMF, para atendimento e acompanhamento do policial vitimado, em que também se identificam militares que vivenciaram situações de TEPT, por se tratar de uma temática multifacetada, e que necessitam de acolhimento, acompanhamento e tratamento para recuperação da saúde mental.

O TEPT é um conjunto de sintomas físicos e emocionais ligados à ansiedade, que pode ocorrer após um evento psicologicamente estressante (traumático), vivenciado ou testemunhado, podendo apresentar-se em graus variados (ROCHA, 2008 apud SIMONATO, 2015). No caso específico dos policiais militares, a literatura descreve como eventos estressores a morte de companheiro de trabalho, o risco real de perda da vida, a participação em um confronto armado e a possibilidade de provocar a morte de alguém (DSM - IV, 1994 apud SIMONATO, 2015).

Com base em indicativos verificados por meio dessas frentes de trabalhos identifica-se a necessidade de mais ações voltadas, primeiramente, para atuar na prevenção das situações, assim como também carece de maiores

investimentos em ações para o tratamento e a recuperação dos militares que enfrentam situações de sofrimento psíquico.

De acordo com levantamento realizado pelo Tenente Coronel PM Psicólogo Fernando Derenusson, quando chefe do NuCePsi, sobre o contraponto entre vitimização física x vitimização psicológica, bem como moléstias definitivas x moléstias temporárias, há um destaque para o fato de que a partir de 2016 houve um aumento significativo dos afastamentos por transtorno de humor e transtornos neuróticos e também um aumento significativo de LTS inicial pela psiquiatria por dia, destoando dos anos anteriores.

Em seu trabalho realizado na Diretoria Médico Pericial - DMP, Derenusson (2021) aponta as possíveis causas para esse aumento expressivo de LTS pela psiquiatria, a saber: a saída de médicos psiquiatras que serviam no Hospital Central da Polícia Militar - HCPM, tornando necessária a admissão, na perícia médica, de laudos de psiquiatras civis (que tendem a solicitar períodos maiores de afastamento) e o declínio econômico do Estado do Rio de Janeiro, tornando insuficientes os recursos para a manutenção da estrutura de segurança pública após a expansão das Unidades de Polícia Pacificadora, sobrecarregando os policiais na atividade-fim (QUADRO PIB).

Dentre os fatores institucionais e organizacionais que causam estresse, o levantamento realizado apontou a opinião dos policiais que relatam, por exemplo, que faltam recursos, sentem-se pressionados a trabalhar na folga (extras), o equipamento nem sempre é adequado, fadiga, risco de ser ferido em serviço, excesso de burocracia. O trabalho aponta a relação entre tempo de serviço x LTS inicial e demonstra que a maior taxa se encontra entre seis e 10 anos de serviço. Este dado é de suma importância, pois oferece ao corpo gestor da saúde mental dos integrantes da corporação a possibilidade de atuar de forma preventiva através de programas e ações de conscientização à saúde do trabalhador, identificar quais são as maiores queixas e problemáticas que causam o afastamento e agir de forma direcionada, buscando a promoção de saúde do operador de segurança pública, bem como a diminuição do número de afastamentos pela psiquiatria (DERENUSSON, 2021).

Ao analisarmos experiências de outras corporações militares no que tange às ações de saúde mental, temos o exemplo da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) que possui o Sistema de Saúde Mental da Polícia Militar do Estado

de São Paulo (SISMEN), criado pela Lei estadual nº 9.628, de 06 de maio de 1997, e regulamentado pelo Decreto nº 46.039, de 23 de agosto de 2001. Dentro da Corporação esse Sistema de Saúde foi normatizado pelo regulamento interno 25 (RI25-PM).

De acordo com o parágrafo 2º do artigo 1º da Lei nº 9.628, o objetivo do SISMEN é “bem-estar biopsicossocial dos policiais militares, bem como de assistir aos acometidos de transtorno mental”. Dentre seus princípios norteadores, que embasam todas as ações em saúde mental na PMESP, o inciso V prevê o “planejamento das ações e serviços, visando a satisfazer as necessidades de saúde mental dos policiais militares, regionalizando e hierarquizando o atendimento preventivo”.

A política de saúde da PMESP possui uma organização diferente da da PMERJ com as seguintes características: O financiamento da política de saúde é oriundo da Secretaria Estadual de Segurança Pública, não havendo desconto no contracheque do militar. Quanto ao SISMEN é composto por Órgãos Centrais e Órgãos Técnicos Executivos. Compõem os Órgãos Centrais: a Diretoria de Pessoal, que é responsável pela direção geral e a Diretoria de Saúde, responsável pela direção técnica do Sistema. Os Órgãos Técnicos Executivos são: o Centro de Apoio Psicológico e Social - CAPS, o Centro Médico - CMED - e a Divisão de Alistamento e Seleção - DSA. O atendimento é apenas para os policiais e os dependentes são encaminhados para a rede externa. A maior parte do trabalho é desenvolvido em grupo, existindo também o atendimento individual.

Apesar do Estado de São Paulo possuir características diferentes das do Rio de Janeiro no que tange ao trabalho policial militar, a organização das ações de atenção à saúde mental dos profissionais pode servir como experiência a ser considerada, reservada às especificidades da corporação em tela.

Entendendo a problemática vivenciada pelos policiais da PMERJ e observando as possibilidades de mitigação dos problemas relacionados à saúde mental, apontamos que a proposta da TAA é uma ferramenta capaz de conjugar uma ação de abordagem multidisciplinar no tratamento das situações de adoecimento do policial militar a fim de representar e possibilitar um canal aberto de comunicação, prevenção, tratamento e recuperação com fins em uma melhora nas relações de trabalho.

Cabe ressaltar que a TAA pode ser realizada em grupo, o que também otimiza o número de policiais assistidos, favorecendo ainda um intercâmbio de experiências profissionais e pessoais através dos grupos de TAA. Algumas instituições, como por exemplo a Polícia Militar do Mato Grosso do Sul (PMMS) realiza através do 7º Batalhão de Polícia Militar de Aquidauana (MS) o projeto “Pelo Amigo” junto com a Escola Pestalozzi de educação especial. A ideia surgiu no canil setorial da Rotai (Rondas Ostensivas Táticas do Interior) que conta com cães para operações de prevenção e repreensão ao crime. O intuito do projeto é utilizar o conhecimento da equipe do canil da PMMS e a Cinoterapia direcionados para causas sociais da comunidade de Aquidauana e outros municípios do entorno para estimular a integração social, mediar e facilitar práticas educativas e melhorar a qualidade de vida dos aprendizes por meio da relação humano-animal.

A Equoterapia, já realizada no RPMont/CECS há anos, embora seja um tipo de TAA, tem como alvo um público diferente do proposto neste artigo científico. Conforme portaria PMERJ 390/2011, publicada em Bol PM 063 de 07abr2011, o Centro de Educação Terapêutica da PMERJ (CET-PMERJ) tem por finalidade realizar o atendimento equoterápico às Pessoas Portadoras de Deficiência e/ou com Necessidades Especiais, tanto para Policiais Militares e seus dependentes, quanto para os oriundos de convênios firmados com a PMERJ e pessoas da comunidade.

#### 1.4 TERAPIA ASSISTIDA COM ANIMAIS (TAA)

As Intervenções Assistidas com Animais (IAA) – sejam elas terapêuticas, educacionais ou simplesmente recreativas – são praticadas com frequência no mundo todo, inclusive no Brasil. Elas apresentam efeitos benéficos em campos tão variados como a cardiologia, a gerontologia, a ortopedia, os distúrbios da motricidade e também em transtornos mentais, dentre outros. Resultados significativos já foram descritos, em particular no campo da fisioterapia, da fonoaudiologia e da psicoterapia (CHELINI e OTTA, 2016).

As IAA podem ser classificadas em três grandes categorias: Terapias Assistidas com Animais - TAA, Atividades Assistidas com Animais - AAA - e Educação Assistida com Animais - EAA. A TAA, foco deste trabalho, abrange intervenções terapêuticas que consistem na utilização da relação homem-animal como parte integrante do processo terapêutico (CHELINI e OTTA, 2016).

Os recursos da TAA podem ser direcionados a pessoas de diferentes faixas etárias e variados locais - instituições penais, hospitais, casas de saúde, escolas e clínicas de recuperação. É fundamental o trabalho de uma equipe multidisciplinar capaz de escolher o método mais adequado a ser aplicado, acompanhando as atividades e o bem estar dos animais e dos pacientes, que irá refletir no benefício real da qualidade de vida dos mesmos (SAN JOAQUÍN, 2002, apud MACHADO *et al.*, 2008).

Os benefícios desse tratamento são inúmeros, sejam eles físicos, mentais, sociais e/ou emocionais. Dentre os físicos estão: exercícios e estímulos pelo animal; estabilização da pressão arterial e reações químicas positivas; bem-estar; afastamento do estado de dor; e encorajamento das funções da fala e das funções físicas. Entre os benefícios mentais estão: estímulo à memória da pessoa levando em conta as diversas observações relativas à sua própria vida e dos animais que ela tem contato e exercícios de cognição por meio de material usual do animal, da alimentação e de higiene. Entre os benefícios sociais estão: recreação, diversão e alívio do tédio do cotidiano, afastando o isolamento; oportunidade de comunicação e sentido de convivência; possibilidade de troca de informações e de ser ouvido; sentimento de segurança, socialização e motivação. Entre os benefícios emocionais estão: amor incondicional e atenção; espontaneidade das emoções; redução da solidão; diminuição da ansiedade; relaxamento; alegria; reconhecimento de valor; e troca de afeto (DOTTI, 2005).

A TAA usa como pressuposto a relação entre seres humanos e outros animais, a fim de auxiliar na melhoria e na manutenção das funções de um indivíduo (CHELINI e OTTA, 2016). Acredita-se que os animais realçam a vida do ser humano e o tornam melhor, e que esta interação pode promover a saúde e a cura (BECKER, 2003). Chagas (2009) ensina que durante o tratamento surge uma relação entre o animal e o paciente, fazendo com que o paciente cultive sentimentos de cuidado, confiança e estima, reconhecendo o animal como um amigo.

Dotti (2005) considera que é necessário que os participantes da TAA conheçam muito sobre animais, desde os colaboradores até os profissionais da saúde, para que se consiga extrair deles o melhor, em função do paciente. Desta forma, o animal sendo bem conhecido, pode ser utilizado em todo o seu potencial e os resultados serem os melhores possíveis.

Os animais têm feito parte da sociedade humana há muitos séculos. O uso intencional e sistemático de animais domésticos como suporte terapêutico em instituições de saúde, porém, iniciou-se apenas a partir dos séculos XVIII e XIX em alguns países da Europa (CHELINI e OTTA, 2016). O primeiro registro sobre utilização de animais com fins terapêuticos foi na Inglaterra em 1792, com William Tuke (CHANDLER, 2012; PICHOT, 2012), que criou o Retiro York, uma instituição que possuía animais domésticos que tinham grande utilidade, já que os animais auxiliavam no tratamento de doentes mentais, encorajando-os a se movimentar e se comunicar (CHANDLER, 2012).

Por volta de 1830 as recomendações quanto aos cuidados com doentes mentais começaram a mudar pela Europa. Florence Nightingale, considerada a primeira clínica a estudar o uso de animais na saúde humana (PICHOT, 2012), batalhou nesse período pela modernização da enfermagem e da saúde em geral. Ela comandou um grupo de mulheres cuidadoras dos soldados ingleses feridos na Guerra da Crimeia por volta de 1855. Em sua principal obra bibliográfica, Nightingale defende o uso de companheiros animais especialmente para pacientes que sofriam de doenças crônicas e afirma que um pequeno animal poderia ser uma ótima companhia para doentes (NIGHTINGALE, 1992 apud CHELINI e OTTA, 2016).

Existem registros que versam sobre o uso de animais pela Força Aérea Americana, no período da 1ª Guerra Mundial, na reabilitação de soldados em Nova Iorque, tratamentos estes patrocinados pela Cruz Vermelha. O programa, que era bastante diversificado, usava cães, cavalos e animais de fazenda para os variados tratamentos e programas terapêuticos (DOTTI, 2014).

#### 1.4.1. TERAPIA ASSISTIDA COM CÃES

Representando os animais domésticos, o cão é muito utilizado na TAA. Além de a sua espécie ser bastante sociável, é um animal que busca interagir espontaneamente, com bastante facilidade de adestramento (DOTTI, 2005). A inserção de um cão na terapia de crianças e adultos pode ser justificada por uma série de motivos que englobam benefícios físicos e psicológicos à saúde do paciente atendido (CHELINI e OTTA, 2016).

Dentre os relatos do uso de cães na história homem-animal está a colocação de cães num Centro de Reabilitação das Forças Aéreas Americanas, durante a 2ª Guerra Mundial, onde se obteve o aumento do bem-estar dos ex-

combatentes, quando responsabilizados pelo cuidado e treino dos animais (LIMA e SOUSA, 2004).

Nos Estados Unidos da América (EUA), em 1919, o secretário do Interior Franklin K. Lane recomendou a introdução de cães no Hospital Saint Elizabeth, em Washington, que era a principal instituição para veteranos e soldados com doenças mentais. Ele acreditava que os cães poderiam auxiliá-los, por meio de sua “inigualável capacidade de afeição”, a recuperar o equilíbrio, “apesar das limitações da mente de um cão” (D’AMORE, 1976 apud CHELINI e OTTA, 2016).

No Brasil as publicações a respeito dessa interação entre o animal de estimação e o ser humano são poucas, tendo como destaque o trabalho de Silveira, em 1982, que descreveu os efeitos positivos da ligação afetiva entre um cão e um paciente com esquizofrenia (SILVEIRA, 1992). Na década de 50, a psiquiatra Nise da Silveira, pioneira no uso de animais em terapias no Brasil, também usava animais (cães e gatos) no hospital psiquiátrico Dom Pedro II, no Rio de Janeiro (DOTTI, 2005; PEREIRA *et al.*, 2007; SANTOS e SILVA, 2016), com o objetivo de atrair a atenção e o afeto dos pacientes psicóticos e estabelecer uma ponte com o mundo real.

Para entender como a participação de um ou diversos animais pode afetar o desenrolar e o sucesso de intervenções terapêuticas, é necessário conhecer um pouco sobre as relações que unem o ser humano às outras espécies animais. Desde muito novos os cães estão inseridos no nosso contexto e, por isso, possuem experiência intensa e grande frequência de interação com as pessoas. Estão presentes nas mais diversas culturas e ocupam uma posição especial na vida humana. São capazes de compreender gestos comunicativos humanos, discriminar faces e vocalizações e são sensíveis ao nosso estado de atenção e às nossas emoções. São animais sociais com quem compartilhamos uma longa história evolutiva, interagindo conosco intensa e frequentemente. Entendem as pessoas como sujeitos importantes em suas vidas, aos quais direcionam sua atenção, energia e afeto. Cães e seres humanos possuem sistemas comunicativos similares, uma vez que ambos colocam grande ênfase nos sinais visuais do corpo e da face. Os cães são muito bons em entender uma grande variedade de pistas comunicativas humanas e em usá-las de forma apropriada na resolução de tarefas (CHELINI e OTTA, 2016).

Ferreira (2012) afirma que a terapia assistida com cães pode ser utilizada como finalidade terapêutica ou educacional, e atualmente já vem sendo utilizada nas áreas de psiquiatria, psicologia, fonoaudiologia e fisioterapia, onde o cão serve como elo de ligação e facilitador na relação paciente-terapeuta, estimulando os pacientes.

O contato de pacientes com cães desvia o foco da doença, propicia alívio ao sofrimento e estimula a troca mútua de carinho. Por meio de caminhadas com os animais, do ato de escová-los e acariciá-los, os pacientes em tratamento podem ser estimulados a realizar atividades físicas que trazem benefícios à saúde. Além disso, o convívio com cães é capaz de auxiliar na regulação da pressão arterial e aumentar os níveis de serotonina no organismo (DOTTI, 2005).

De acordo com Dotti (2014), quando o paciente se descobre doente é muito comum que ele fique abalado emocionalmente, o que dificulta ainda mais o seu estado e tratamento, não conseguindo respostas positivas diante destas situações. O autor defende que a terapia assistida por cães pode contribuir e muito na dor física e no abalo emocional.

Na PMERJ temos ambiente propício no BAC, onde já existem o local, os animais e parte da equipe de profissionais necessários para implantar o tratamento com a Terapia Assistida com Cães.

#### 1.4.2. TERAPIA ASSISTIDA COM CAVALOS

As terapias e atividades assistidas com cavalos têm crescido continuamente como uma experiência alternativa ou adjunta às modalidades terapêuticas tradicionais (Mayfield, 2016). Em relação ao uso de cavalos, a Capitão PM Psicóloga Cátia Simonato fez um levantamento para implementação do Programa de Implantação do Serviço de Terapia com Cavalos para Policiais Militares Vítimas de Estresse Pós-Traumático. Nesse trabalho ela relata que

A terapia com cavalos na área da saúde é tão antiga quanto a própria história da medicina. Hipócrates (456- 370 a.C) aconselhava em seu livro "Das Dietas" o uso do cavalo para "regenerar a saúde e preservar o corpo humano de muitas doenças". Os grupos de pessoas e as manadas de cavalos têm aspectos sociais muito parecidos como: papéis sociais bem estabelecidos, são gregários, e têm diferentes características e atitudes. Através disso é possível estabelecer uma conexão, criando uma experiência de apoio social semelhante ao de uma relação humana. Os cavalos atuam como facilitadores sociais, acelerando o contato humano

(BLACK, 2012), o que auxilia no início do tratamento, e também restabelece os laços sociais (SIMONATO, 2015, p.2).

O primeiro grupo de terapia com cavalos foi fundado em 1917, com o objetivo de atender aos feridos da 1ª Guerra Mundial, quando o cavalo entrou definitivamente na área da reabilitação, sendo empregado como instrumento terapêutico para os soldados sequelados do pós-guerra. Na 2ª Guerra Mundial (1938-1945) esse animal já era usado na recuperação física e psicológica dos mutilados de guerra. Os relatos dos primeiros experimentos referentes à Terapia com Cavalos no Brasil são de 1971, com a Dra. Gabriele Brigitte Walter. Em 1989, um grupo de oficiais de Cavalaria do Exército brasileiro, liderado pelo General Ary Carracho Horne e pelo Coronel Lélío de Castro Cirillo, fundou e organizou a ANDE - Brasil, Associação Nacional de Equoterapia, sediada em Brasília/DF (SIMONATO, 2015).

Em um estudo com veteranos sobreviventes nos EUA portadores de TEPT submetidos a um programa de Terapia Assistida com Cavalos, Mayfield (2016) mostra que existe um impacto poderoso entre a interação do participante e o cavalo quanto ao crescimento e à cura. O autor afirma que essa terapia tem potencial para ser um complemento experiencial poderoso no que se refere aos tratamentos baseados nas evidências mencionadas em sua dissertação para veteranos.

Segundo Simonato (2015, p.1) “os policiais militares, pela especificidade de seu trabalho, são os profissionais que mais sofrem os efeitos negativos do estresse, pois estão frequentemente arriscando suas vidas e vivenciando situações de extrema agressão e violência”.

O estado de desorganização mental, esgotamento físico e psíquico, embotamento emocional causado pelo encontro com o Real da morte, típico do trabalho policial, são situações tratadas pela manada em liberdade, os cavalos provocam um forte impacto, seu símbolo de força e poder está bem representado aí e, quando as pessoas se dão conta de que são capazes de realizar atividades com esses animais de grande porte, dominando habilidades relacionadas à manipulação e interação com os cavalos, promove-se além de sensações de capacidade (KAROL, 2007), de competência, de reorganização importantes para o sujeito também é possível trabalhar a possibilidade de simbolização da realidade da morte, morte essa tão comum no serviço do PM no Estado do Rio de Janeiro, dando a chance do policial sair da repetição da morte, como também trabalhar a oportunidade de superar o medo (TRAEEN e WANG, 2006). (SIMONATO, 2015, p.5)

Simonato (2015) afirma que a Terapia Assistida com Cavalos trabalha ainda com o encontro de sentimentos profundos, uma vez que qualquer incongruência humana é percebida pelo animal. Segundo a etologia dos cavalos, eles são seres que só sabem viver de uma maneira, em congruência emocional: demonstram o que sentem, reagem no momento, não são dissimulados e não sentem necessidade de nos agradar.

O ser humano nem sempre diz o que sente, mas os cavalos são experts na leitura da linguagem não verbal percebendo a linguagem corporal do ser humano e reagindo de modo sensível a tal linguagem. Estas características conferem-lhes uma sensibilidade especial na observação de incongruências entre o verbal e o não-verbal, facilitando o trabalho analítico. Isso quer dizer que mesmo que o paciente diga que está bem, o cavalo vai "saber" se o que ele está falando é o que realmente ele está vivendo/sentindo, facilitando a sua percepção de si. Citando as palavras de um veterano canadense: "Quando você está frustrado, eles ficam nervosos e com medo. Eles sentem o seu estresse, mesmo que você tente escondê-lo." (SIMONATO, 2015, p. 6)

Ao trabalhar o retorno do sentimento de confiança em si mesmo, a Terapia Assistida com Cavalos resgata a segurança em atuar novamente como policial militar, como pai, como filho, como marido. Afinal, para obter a colaboração voluntária de um cavalo, o ser humano deve demonstrar clareza de intenção, segurança e autenticidade, caso contrário o cavalo não se sentirá seguro e evitará a interação com a pessoa. A confiança em interagir com um cavalo é importante para ter sucesso em fazê-lo cooperar (BURGON, 2011, apud SIMONATO, 2015).

Earles *et al.* (2015), em estudo com 16 voluntários adultos com sinais de TEPT, observaram que os sintomas de angústia emocional, de ansiedade, de depressão e uso de álcool diminuíram significativamente com a participação no programa, além do aumento significativo da atenção dos participantes. Os resultados que as autoras encontraram foram consistentes com estudos anteriores e sugerem que mesmo quando outros fatores psicológicos importantes permanecem constantes na vida pessoal, a Terapia Assistida com Cavalos pode ter um impacto positivo.

Em sua dissertação voltada para a Terapia Assistida com Cavalos com a população veterana, Mayfield (2016) explorou essa modalidade terapêutica alternativa que poderia ser usada para tratar a nova geração de veteranos sobreviventes com TEPT. O autor afirma que embora existam boas terapias

baseadas em evidências disponíveis para veteranos, os mesmos lutam para manter o crescimento terapêutico positivo, conforme evidenciado pelas experiências terapêuticas fracassadas dos participantes veteranos.

A Terapia Assistida com Cavalos (TACPM) encontra no RPMont/CECS um ambiente propício (silencioso, perto da natureza), instalações adequadas (KAZDIN, 2011), profissionais habilitados (veterinários, psicólogo e especialistas em cavalo) e também os cavalos, considerados co-terapeutas (FINE, 2010). Já existe um projeto da TACPM apresentado pela Cap PM Psi Cátia, publicado em Bol PM n. 142/2016, que foi colocado em prática no RPMont/CECS com sucesso nos anos de 2016 e 2017, mas que por diferentes motivos acabou sendo interrompido.

## **2 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A TAA é uma intervenção planejada e dirigida por profissionais que se utilizam de animais como co-terapeutas, os quais são parte integrante do tratamento (SANTOS e SILVA, 2016) e envolve o comprometimento de profissionais da área de saúde na utilização dos animais como ferramenta para a melhoria da condição física, social, emocional e cognitiva apresentada pelos pacientes (DOTTI, 2005, MACHADO *et al.*, 2008). O animal é geralmente utilizado com o objetivo de restabelecer o bem estar e a autoestima dos pacientes em tratamento (PEREIRA *et al.* 2007, apud SANTOS e SILVA, 2016). Trabalhos sobre TAA mostram melhora na socialização, comunicação, redução da pressão arterial, frequência cardíaca, redução do estresse, entre outros, podendo este ser mais um recurso na atenção à saúde do policial militar. Nota-se melhoria de qualidade de vida e resultados positivos com utilização desta terapia (PEREIRA *et al.*, 2007).

A análise da literatura mostrou que existe relação entre a organização do trabalho nas corporações policiais e os impactos na saúde desses trabalhadores potencializando possibilidades de adoecimento, tanto físico quanto psicológico, devido às particularidades presentes na profissão. Os estudos revelaram ainda que para além da saúde do policial militar, suas relações familiares e comunitárias também são impactadas pelos aspectos que permeiam seu cotidiano, como o risco, a violência e as condições nem sempre adequadas para o desempenho profissional.

Dessa maneira, é premente o esforço para consolidação de um trabalho voltado ao cuidado e a proteção à saúde do policial militar, reduzindo os efeitos causados pela realidade enfrentada no trabalho. Por isso, é essencial pensar na formulação de ações e ampliação de serviços existentes que se coadunem com a realidade de trabalho desses agentes da segurança pública.

Santos e Silva (2016) sugerem que esta terapia seja incluída dentro das unidades vinculadas ao Sistema Único de Saúde – SUS - em seus diversos níveis de prevenção. O desenvolvimento de políticas públicas em prol da dinamização dessa terapia poderá contribuir para a diminuição de gastos públicos na saúde em decorrência de fatores como a prevenção de doenças, uma recuperação mais rápida da saúde dos pacientes e, conseqüentemente, menor necessidade de medicamentos, de internações e de consultas.

Considerando que o maior custo desses tratamentos seria o ambiente e os co-terapeutas (cães e cavalos), e considerando que na PMERJ já temos o local e os animais, a implantação das Terapias Assistidas com esses animais na Corporação é uma opção efetiva para o tratamento desses policiais necessitados, faltando apenas a capacitação da equipe e seleção dos animais para implementação dos projetos.

Por fim, reforçamos que a TAA é uma técnica que pode ser implementada contribuindo para ampliação dos serviços de saúde da Corporação, voltados para os policiais na recuperação da saúde mental, proporcionando melhoria na qualidade de vida desse profissional, nas suas relações de trabalho assim como na vida familiar e comunitária.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BECKER, B. **O Poder Curativo dos Bichos**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- BEZERRA, C. M., MINAYO, M. C. S., CONSTANTINO, P. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n.3, p.657-666, 2013.
- BORGES, A. A. Polícia e Saúde: entrevista com o Diretor Geral de Saúde da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n.3, p.677-679, 2013.
- CHAGAS, J. N. M. Terapia ocupacional e a utilização da terapia assistida por animais (TAA) com crianças e adolescentes institucionalizados. **Revista do CREFITO-6**, Fortaleza, v.6, n.14, p.1-3, 2009.
- CHANDLER, C.K. **Animal assisted therapy in Counseling**, 2ª ed. New York: Rotledge, p. 61-93, 2012.
- CHELINI, M. O. M; OTTA, E. **Terapia Assistida por Animais**. Barueri, SP: Manole, 2016.
- DERENUSSON, F. C. **Vitimização psicológica do Policial Militar: diagnóstico e manejo institucional. Análise da vitimização policial PMERJ**. 2017. Disponível em: <https://pmerj.rj.gov.br/analise-da-vitimizacao-do-policial/> Último acesso em 29/03/2021.
- DERENUSSON, F.C. **Afastamentos psiquiátricos na PMERJ: diagnóstico e propostas de atuação**. [S./.] 2021. No prelo.
- DOTTI, J. **Terapia e Animais**. 1ª ed. São Paulo: Noética, 2005.
- DOTTI, J. **Terapia e Animais**. 2ª ed. São Paulo: Livrus, 2014.
- EARLES, J. L.; VERNON, L. L.; YETZ, J. P. Equine-Assisted Therapy for Anxiety and Posttraumatic Stress Symptoms. **Journal of Traumatic Stress**, [S./.], v. 28, n.2, p. 149-152, 2015.
- FERREIRA, J. M. A Cinoterapia na APAE/SG: um estudo orientado pela teoria bioecológica do desenvolvimento humano. **Revista Conhecimento & Diversidade**, Rio de Janeiro, v. 4, n.7, p.98-108, 2012.
- FINE, A. H. **Handbook on animal-assisted therapy: Theoretical foundations and guidelines for practice** (3rd ed.). San Diego, CA: Academic Press Elsevier, 2010.
- KAZDIN, A. E. Establishing the effectiveness of animal-assisted therapies: Methodological standards, issues, and strategies. In McCradle, P. *et al.* (Eds.) **How animals affect us examining the influence of human-animal interaction on child development and human health**. Washington, DC: American Psychological Association, p. 35-51, 2011.
- LACAZ, F. A. C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.23, n.4, p.757-766, 2007.
- LEITE, B. P. F. R. **Experiências de vitimação e violência contra Policiais Militares do Estado do Rio de Janeiro: um estudo qualitativo**. Dissertação. Porto, Portugal: Segundo Ciclos de Estudos, 2020.

LIMA, M; SOUSA, L. A influência Positiva dos Animais de Ajuda Social. **Interações: Sociedades e As novas Modernidades**, [online], v.4, n. 6, p. 156 – 174, 2004. Obtido de <https://www.interacoes-ismt.com/index.php/revista/article/view/106>

MACHADO, J. A. C.; ROCHA, J. R.; SANTOS, L. M.; PICCININ, A. Terapia Assistida por Animais (TAA). **Revista Científica Eletrônica de Medicina Veterinária**, Garça, ano VI, n. 10, 2008.

MARTINS, J. Quando a vítima é o policial. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2020**. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, p.76-81, 2020.

MAYFIELD, M.A. **Equine Facilitated Psychotherapy for Veteran Survivors With Full or Partial PTSD**. Walden University: Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection, 2016.

MELHORES AMIGOS. [Site institucional]. Disponível em <http://portalmelhoresamigos.com.br/conheca-o-projeto-de-cinoterapia-da-policia-militar/>, acessado em 06/05/2021.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25. n. 5, p. 341-9, 1991.

MINAYO, M. C. S. A. Violência Dramatiza Causas. In: **Violência sob o olhar da saúde: infrapolítica da contemporaneidade brasileira**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

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**, Rio de Janeiro, v.16, n.4, p.2199-2209, 2011.

MINAYO, M. C. S.; ADORNO, S. Risco e (in)segurança na missão policial. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n. 3, p. 585-593, 2013.

OLIVEIRA, K. L.; SANTOS, L. M. Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. **Artigo Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, n. 25, p. 224-250, 2010.

OPAS. Organización Panamericana de la Salud. Resolución XIX: Violencia y Salud. Washington, DC: Opas. (Mimeo), 1993.

PAIXÃO, C. C. **Transtornos psiquiátricos em crianças e adolescentes filhos de policiais militares do estado do Rio de Janeiro**. Dissertação (Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública. Rio de Janeiro, 2013.

PEREIRA, M. J. F.; PEREIRA, L.; FERREIRA, M. L. Os benefícios da Terapia Assistida por Animais – Uma revisão bibliográfica. **Saúde Coletiva**, v. 4, n. 14, p.62-66, 2007. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84201407>

PICHOT, T. **Animal-assisted brief therapy**. NY: Routledge, p. 21-43, 2012.

PINTO, L. W.; FIGUEIREDO, A. E. B.; SOUZA, E. R. Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n. 3, p. 633-644, 2013. 22

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Portaria PMERJ n° 390, de 07 de abril de 2011. Aprova as Instruções Reguladoras para Funcionamento do Centro de Equitação Terapêutica da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro - CET/PMERJ - (IR n° 24). **BOL da PM n° 063**, p. 42-52, 2011.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Portaria PMERJ n ° 654, de 16 de fevereiro de 2016. Dispõe sobre a comissão gestora do fundo de saúde da polícia militar e dá outras providências. **BOL da PM n° 036**, p. 59-61, 2016.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Portaria PMERJ n ° 692, de 31 de agosto de 2016. Dispõe sobre o conselho técnico da diretoria geral de saúde e dá outras providências. **BOL da PM n° 161**, p.52-53, 2016.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Portaria PMERJ n ° 922, de 22 de outubro de 2018 - RETIFICAÇÃO - PUBLICAÇÃO. Aprova as instruções reguladoras para assistência à saúde na polícia militar do estado do rio de janeiro e dá outras providências. **BOL da PM n° 151**, p.136-149, 2018.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO Serviço de psicoterapia assistida com cavalos em liberdade para policiais militares com sintomas de adoecimento causado pelo serviço policial. **BOL da PM n° 142**, p. 22-23, 2016.

SANTOS, A. R.; SILVA, C. J. O. Os projetos de Terapia Assistida por Animais no estado de São Paulo. **Revista Sociedade Brasileira em Psicologia Hospitalar**, Rio de Janeiro, v. 19, n.1, 2016.

SILVEIRA, N. **O Mundo das Imagens**. São Paulo: Ed. Ática, 1992.

SIMONATO, C. **Programa de Implantação do Serviço de Terapia com Cavalos para Policiais Militares Vítimas de Estresse Pós-Traumático**. [S.l.: s.n.]. 2015

SONCELA, P. **Conheça o projeto de cinoterapia da Polícia Militar. Portal Melhores Amigos. Mato Grosso do Sul**. Disponível em: <http://portalmelhoresamigos.com.br/conheca-o-projeto-de-cinoterapia-da-policia-militar/> Acesso em: 25 de abril de 2021.

SOUZA, E. R.; MINAYO. M. C. S. Policial, risco como profissão: Morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.10, n. 4, p. 917-928, 2005.

SOUZA, E. R.; MINAYO. M. C. S. Sob Fogo Cruzado I: vitimização de policiais militares e civis brasileiros. IN: **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**. Anuário brasileiro de segurança pública. São Paulo, 2013, p. 110-117.



## ARTIGO

# Reinserção de policiais militares deficientes físicos nas atividades administrativas da Corporação

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220006](https://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](mailto: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](mailto: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](mailto: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 incapacidade. 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 incapacidade (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 bravio, 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% (WAISELFISZ, 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 1° 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 1° 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-invalidez, 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-invalidez, 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 N° 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.

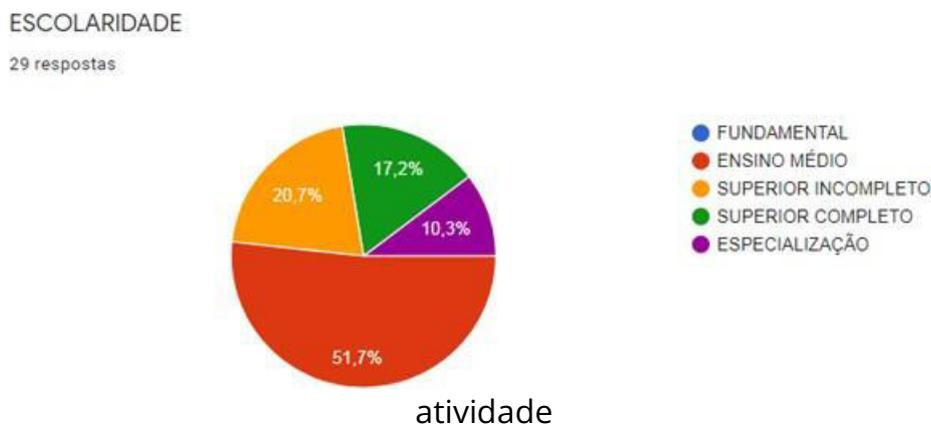
Pelo quadro, nota-se que a grande maioria dos policiais portadores de deficiência se lesionou quando ocupava a graduação de soldado, cabo e sargento, com a média de apenas 07 anos de tempo de serviço pela Corporação e de 33 anos de idade.

**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.

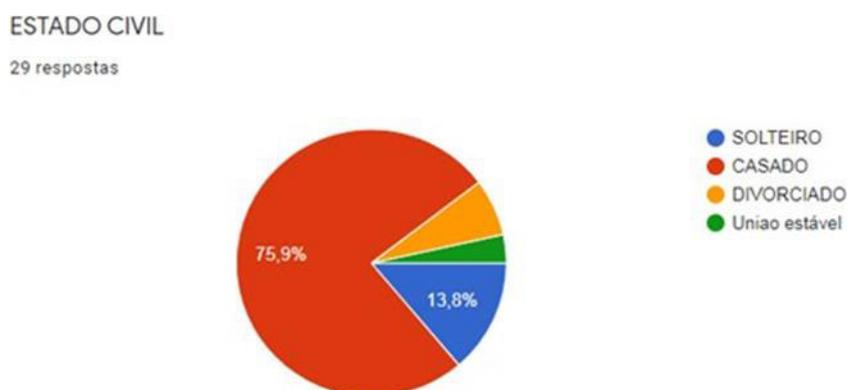
**Gráfico 2** – Nível de escolaridade dos policiais militares acidentados quando em atividade



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.

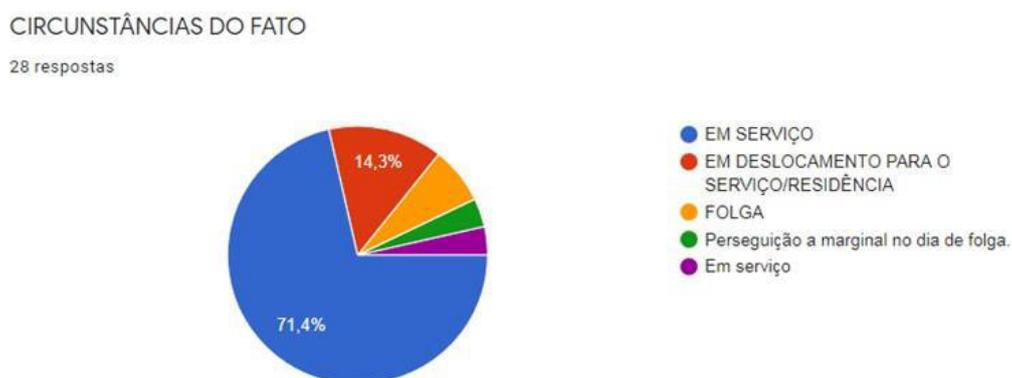
**Gráfico 3** – Estado civil dos policiais militares acidentados quando em atividade.



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.

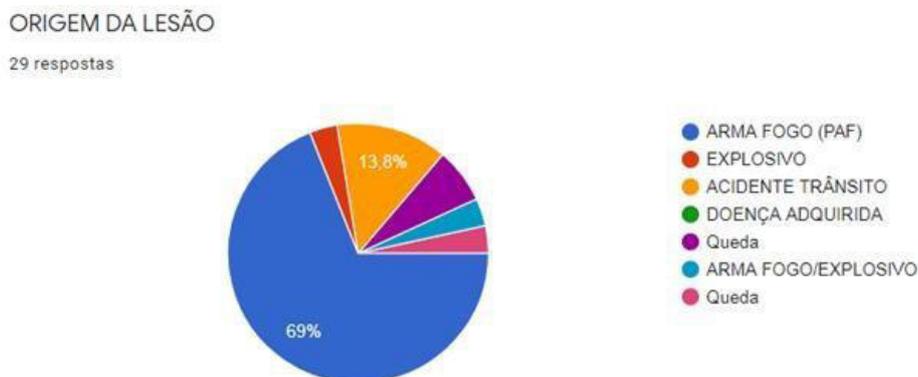
**Gráfico 4** – Atividade desenvolvida pelo policial militar quando houve o acidente que causou sua deficiência



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](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](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](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](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](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](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](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](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](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](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](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](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](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&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010444782011000300003&script=sci_abstract&lng=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](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.

WAISELFISZ, 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](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.



## ARTIGO

# Prevenção e manejo do comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220007](https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220007)

**Cap PM PSI Alexandra Valéria Vicente da Silva**

Psicóloga no BOPE

[alexandravicente.s@gmail.com](mailto:alexandravicente.s@gmail.com)

**Cap PM PSI Renata Catunda da Silva**

Psicóloga no 25º BPM

[renatacatundadasilva@gmail.com](mailto:renatacatundadasilva@gmail.com)

**Cap PM PSI Cláudia Maria Fernandes dos Santos de Souza**

Psicóloga no CFRPM

[claudiamfss@gmail.com](mailto:claudiamfss@gmail.com)

**Cap PM PSI Renata Pereira da Silva**

Psicóloga na DGS

[renatasilvarj@icloud.com](mailto:renatasilvarj@icloud.com)

**Cap PM PSI Rodrigo Abecassis**

Psicólogo no PPM/S.J.M.

[rodrigoabecassis@gmail.com](mailto:rodrigoabecassis@gmail.com)

Data de submissão: 11/02/2022

Data de aceite: 07/04/2022



### RESUMO

O presente artigo trata da construção de um programa para a prevenção e manejo do comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Demonstra que os índices de suicídio no Brasil e no mundo indicam a gravidade do problema para a saúde pública e a importância da priorização das ações de prevenção, principalmente dentre os profissionais de segurança pública, considerando as taxas de morte por suicídio superiores aos da população em geral. O artigo aborda os principais conceitos e dados relevantes ao tema, por meio de revisão bibliográfica. Por fim, propõe a implantação do programa através de nove etapas, descritas no formato de ações em um cenário multidisciplinar.

**Palavras-chave:** Polícia Militar; Saúde mental; Comportamento suicida; Prevenção; Segurança pública.

### ABSTRACT

This article deals with the construction of a program for the prevention and management of suicidal behavior in the Military Police of the State of Rio de Janeiro. It demonstrates that suicide rates in Brazil and worldwide indicate the seriousness of the problem for public health and the importance of prioritizing prevention actions, especially among public security professionals, considering the higher rates of death by suicide than among the general population. The article addresses the main concepts and data relevant to the theme, by means of a bibliographic review. Finally, it proposes the implementation of the program through nine stages, described in the format of actions in a multidisciplinary scenario.

**Keywords:** Military police; Mental health; Suicidal behavior; Prevention; Public safety.

## INTRODUÇÃO

O comportamento suicida é complexo e atravessado por diversos fatores, sendo que o cotidiano do policial militar o expõe naturalmente a muitas dessas situações. Assim, refletir o comportamento suicida em instituições de segurança não significa necessariamente “eliminar os meios” que favoreçam o suicídio, mas principalmente como selecionar, preparar, acompanhar, acolher e cuidar desses profissionais ao longo de sua carreira, de modo a fortalecer os aspectos protetivos ao adoecimento mental e conseqüentemente a prevenção ao comportamento suicida.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde – OMS (2014), cerca de 800 mil pessoas morrem todos os anos por suicídio. Isso significa que aproximadamente a cada 40 segundos, um suicídio acontece no mundo. O equivalente a 1,4% dos óbitos totais. O mesmo documento indica que a média global é de 10,7 por 100 mil habitantes, sendo 15/100 mil entre homens e 8/100mil entre as mulheres.

Botega (2014, p. 231), afirma que os maiores coeficientes de morte por suicídio encontram-se “em países da Europa Oriental; os mais baixos, em países da América Central e América do Sul. Os coeficientes nos Estados Unidos, Austrália, Japão e países da Europa Central encontram-se numa faixa intermediária”.

Os números da OMS (2014) indicam que o Brasil é um dos dez países com maiores números absolutos de suicídios. Botega (2014) esclarece que em 2011, houve 9.852 suicídios oficialmente registrados, ou seja, aproximadamente 27 mortes por dia.

Marín-León, Oliveira & Botega (2012), apresentaram um estudo que mostra que no período entre 2004 e 2010 o coeficiente médio de mortalidade por suicídio no período, no Brasil, foi de 5,7%. Destes, 7,3% no sexo masculino e 1,9% no feminino. Os mesmos autores indicam ainda que os coeficientes de mortalidade por suicídio têm aumentado no país em homens na faixa etária entre 20 e 59 anos. Tais números, associados aos variados fatores de risco vivenciados pelo policial militar em seu cotidiano, sendo o principal deles “o fácil acesso aos meios (armas de fogo e ocorrências com troca de tiros)”, reforçam a relevância de se ter um programa de prevenção e manejo do comportamento suicida especialmente construído para essa população.

Acerca dos afetados pelo suicídio de alguém, o Relatório Mundial sobre Violência e a Saúde (2002), elaborado pela OMS (2002, p.183):

[...] toda pessoa que se suicida deixa para trás muitos outros – familiares e amigos – cujas vidas são profundamente afetadas emocional, social e economicamente. Estima-se que os custos relativos à morte autoinfligidas sejam de bilhões de dólares todos os anos [...] (OMS, 2002, p. 183).

Deste modo, é possível inferir acerca do forte impacto da morte por suicídio de um policial militar na própria tropa. Tem-se então, mais um fator de risco associado ao cotidiano deste profissional. O que demanda ações institucionais preventivas e de manejo junto aos afetados na corporação.

Mas foi só na década de 1990 que o fenômeno do suicídio começou a ser tratado como um problema relevante de saúde pública pela OMS, contudo, por estar envolto por tabus, preconceitos e estigmas, as ações preventivas e consequentemente o tratamento das pessoas em risco encontram ainda significativas dificuldades.

Para construir efetivamente um programa que contribua para a prevenção ao comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ), bem como para a prevenção do adoecimento mental, é necessário entender e aceitar que muitas das práticas profissionais vivenciadas, e as relações profissionais experimentadas por esses indivíduos contribuem sim, para o adoecimento mental dos mesmos. Alguns aspectos não podem ser modificados, como por exemplo, desarmar o policial. Mas muitos outros podem ser mitigados, bem como é possível fortalecer vários fatores de proteção associados a saúde mental, bem como gerenciar o risco dos variados fatores precipitantes que atravessam o cotidiano desses profissionais.

Contudo, todas essas ações precisam acontecer de forma ordenada, e integradas à uma visão estratégica que pense a saúde mental do policial militar desde a elaboração do processo de seleção, até o acompanhamento dos eventos com alto potencial traumático experimentados. Ou seja, a saúde mental do policial militar tem que estar prevista no planejamento estratégico da corporação.

As ações da corporação são efetivadas no contexto social através das intervenções desses profissionais. E isso requer uma série de articulações que considere o sujeito como catalisador das mesmas. Investe-se em tecnologia,

inteligência, treinamento, armamento, equipamentos de segurança, resgate médico de emergência, mas como está a saúde mental do indivíduo responsável no emprego de tudo isso?

O comportamento suicida é permeado por muitos fatores de risco que podem ser reforçados e/ou desencadeados ao longo do tempo de serviço nas instituições de segurança. Na maior parte das vezes não há como “impedir” que o policial vivencie algo que, apesar de não ser “natural” está presente em várias situações de trabalho cotidiano, como por exemplo, ficar coberto com sangue e massa encefálica de algum colega de trabalho atingido por arma de fogo durante o serviço ou ter que “resgatar” o coração de um outro atingido por um tiro de fuzil.

Na PMERJ as atividades diárias de intenso conflito contribuem para uma grande exaustão física e mental do seu profissional. A rotina de trabalho possibilita o contato com eventos, “visões” e “odores” que muitos sequer imaginam existir. Voltar pra casa depois de um dia de trabalho e interagir com a família “em outra realidade” pode ser muito difícil.

Mas não apenas isso faz com que esses profissionais se tornem mais vulneráveis ao adoecimento mental e, em muitos casos, ao comportamento suicida. Em 1995, Musumeci e Muniz (1998) realizaram um estudo na PMERJ e identificaram que a taxa de sofrimento psíquico entre os policiais era 7,6 vezes superior à da população em geral, sendo que todas as mortes aconteceram durante o período de folga do policial. Mynaio, Souza e Constantino (2008, p. 224) em pesquisa realizada acerca das condições de trabalho dos policiais militares afirmam que 35,7% destes “sem diferenciação segundo a posição hierárquica” afirmaram vivenciar sofrimento psíquico. Porém,

[...] Oficiais e praças apresentam fatores desencadeantes diferenciados de estresse: enquanto o estresse pós-traumático aparece de maneira recorrente na fala dos policiais da tropa (...) os oficiais comentam sobre um estresse continuado e persistente, decorrente da cobrança da Secretaria de Segurança, da mídia, e das atividades de planejamento das ações. (Ibidem, p. 222)

Miranda (2016) indica outros aspectos que favorecem a ideação e a tentativa de suicídio na PMERJ: pouco apoio recebido do comando geral, escassez de treinamento, baixa oportunidade de ascensão profissional,

qualidade ruim na relação com o comandante do batalhão em que trabalha, e sem reconhecimento profissional pela instituição.

Buscando contribuir para a proposição de mudanças, no que tange a prevenção e o manejo do comportamento suicida na PMERJ, esse grupo de trabalho elaborou o presente programa. O mesmo foi estruturado em nove fases, com diferentes níveis de complexidade. Elas são independentes. Contudo, articulam-se para o alcance do objetivo, qual seja, a prevenção e o manejo do comportamento suicida na corporação. Assim, a efetividade do programa só será alcançada frente a implantação de todas as etapas que o compõe. Do mesmo modo, o desenvolvimento do mesmo necessitará da participação e atuação multidisciplinar, atentando-se aos diferentes níveis de intervenção de cada etapa.

Antes da descrição do programa serão abordados alguns temas que irão auxiliar a contextualizar a importância de que o mesmo seja estruturado através de fases interdependentes. Sendo um fenômeno complexo, uma proposta de prevenção e manejo do comportamento suicida, em uma instituição de segurança também deve buscar estar todo o tempo gerenciando os riscos presentes.

## 1 BREVE HISTÓRICO

Segundo Carvalho (2017, p. 1), o termo suicídio vem do latim, *suicidare*, e, etimologicamente, *sui*, significa "próprio" e *caedere*, "ação de matar". Esclarece ainda que "O termo foi utilizado pela primeira vez em 1737, por Desfontaines e significa o ato de matar a si mesmo ou morte intencional autoinflingida".

Já Bertolote (2012, p. 15) afirma que a "humanidade conhece o suicídio desde os seus primórdios", estando presente nas mitologias mais antigas conhecidas. O tema "suicídio" perpassa assim a história da humanidade, apresentando diversas formas de compreensão e significado em diversos contextos culturais, históricos e sociais. Em alguns momentos foi encorajado e autorizado, mas em outros foi reprovado e até mesmo penalizado.

A filosofia medieval fez prevalecer uma moral que transformou o suicídio em um crime cometido ao mesmo tempo contra Deus e contra a própria sociedade, pois todo indivíduo tinha um papel social a desempenhar, como

defendido por Aristóteles e São Tomás de Aquino na obra *Suma Teológica* (BERTOLOTE, 2012).

Segundo Botega (2015, p. 18) durante a Idade Média “o cadáver do suicida não poderia ser retirado de casa por uma porta (...) Era posto em um barril e lançado ao rio”. Em outras ocasiões o corpo do suicida “era arrastado por um cavalo até uma forca, onde era pendurado com a cabeça para baixo”. Em muitas ocasiões “as mãos eram decepadas e enterradas separadamente”. Por fim, havendo enterro, estes deveriam “ser feitos em uma estrada ou encruzilhada, nunca no cemitério do povoado” (p.18).

No século XVII, apesar do suicídio ainda ser tratado como algo exclusivo do campo teológico, começa a atrair a atenção de alguns médicos (BERTOLOTE, 2012). Mas foi no século XVIII que o suicídio passou a ser considerado patológico. Para o mesmo autor *ibidem*, foi no século XIX que psiquiatras como Philippe Pinel, Esquirol, e Sigmund Freud postularam que o suicídio decorria de algum “transtorno mental”.

No final do século XIX, Émile Durkheim (2000), considerado o fundador da Sociologia, propôs que o suicídio era um fenômeno predominantemente sociológico. Em 1897, ele publicou a obra *O Suicídio*, na qual buscou diferenciar a Ciência Social, da Psicologia, da Ciência Política e da Filosofia. Bertolote (2012, p. 32) explica que Durkheim propôs a existência de quatro tipos de suicídio:

- a) Suicídio altruísta: aqui o indivíduo sente-se no dever de fazê-lo. Tem-se como exemplo os kamikazes japoneses;
- b) Suicídio fatalista: presente em situações de extremo controle social;
- c) Suicídio egoísta: quando as relações entre os indivíduos e a sociedade se afrouxam, e o indivíduo não vê mais sentido na vida e não tem razão para viver;
- d) Suicídio anômico: é aquele que ocorre quando há ausência de regras na sociedade, fazendo com que a normalidade social não exista.

Mas foi no final dos anos 60 que a Organização das Nações Unidas definiu o comportamento suicida como sendo “um fenômeno multifatorial, multideterminado e transacional que se desenvolve por trajetórias complexas, porém identificáveis” (BOTEGA, 2015, p. 24). Contudo, apenas na década de 90, o

mesmo fenômeno começou a ser percebido como um problema de saúde pública.

O mesmo autor explica que “A partir de 2003, em programações conjuntas, a Organização Mundial de Saúde e a Associação Internacional de Prevenção ao Suicídio (IASP) passaram a celebrar, no dia 10 de setembro, o dia mundial de prevenção de suicídio” (ibidem, 2015, p. 25).

## 2 CONCEITO

O comportamento suicida é definido pela OMS (2014) como qualquer ato pelo qual um indivíduo causa lesão em si mesmo, independente do grau de intenção letal e conhecimento do verdadeiro motivo desse ato. Trata-se assim, de uma ação deliberada, intencional e que busca causar a própria morte. O ato é iniciado e executado deliberadamente por uma pessoa que tem a clara noção (e deseja isso) de que dele resulte a morte. Para a compreensão do conceito, a intencionalidade de findar a vida por quem o comete é o fator principal para a determinação do mesmo.

Para Bertolote (2012, p. 21) o suicídio é um processo que se inicia com:

Considerações mais ou menos vagas sobre a morte e sobre morrer (ideação suicida), as quais podem adquirir consistência (persistentes ou recorrente, flutuante), evoluir para a elaboração de um plano (plano suicida) e culminar num ato suicida, cujo desfecho pode ser fatal (suicídio) ou não (tentativa de suicídio).

Segundo a Associação Brasileira de Psiquiatria (2014, p. 07), o conceito comportamento suicida abarca ainda “os pensamentos, os planos e a tentativa de suicídio”. Deste modo, o estudo do comportamento suicida não está restrito ao ato efetivo de se fazer morrer. Implica ainda uma série de atitudes sobre o “querer morrer”. A esse respeito, Cassorla (2018, p. 29), explica que “o suicida não procura a morte (...), mas está em busca de outra vida, fantasiada em sua mente. (...) o indivíduo que quer morrer deseja também viver”.

Para Cassorla (2018, p. 30),

Essa ambivalência faz parte do conflito, tanto de forma consciente quanto – e principalmente – inconsciente. A forma como a pessoa será ajudada ou a falta de ajuda adequada influenciarão a direção que será tomada. O profissional de saúde buscará meios de fortalecer a parte que deseja viver e, ao mesmo tempo, combater a que deseja morrer.

Botega (2014, p. 233), afirma que “as tentativas de suicídio superam o número de suicídios em pelo menos dez vezes”. Porém, ele também esclarece que os registros sobre tal fenômeno são tão difíceis em se levantar quanto os do próprio suicídio. Os números identificados no Brasil vieram de um estudo realizado pelo autor por solicitação da OMS, na área urbana do município de Campinas, em 2003. O estudo mostrou que “ao longo da vida, 17,1% das pessoas “pensaram seriamente em pôr fim à vida”, 4,8% chegaram a elaborar um plano para tanto, e 2,8% efetivamente tentaram o suicídio. De cada três pessoas que tentaram se suicidar, apenas uma foi, logo depois, atendida em um pronto-socorro (BOTEGA et al., 25(12): p. 2634, 2009).

### **3 ASPECTOS EPIDEMIOLÓGICOS E SOCIODEMOGRÁFICOS DO COMPORTAMENTO SUICIDA NO BRASIL E NO MUNDO**

O suicídio é um fenômeno complexo e multideterminado e assim, envolve a interação de variados fatores: genéticos, ambientais, socioculturais, psiquiátricos e psicológicos (BOTEGA, 2015). Dados da OMS (2014) mostram que o suicídio se encontra entre as primeiras dez causas de morte no mundo, e é a segunda causa de morte no planeta entre jovens de 15 a 29 anos; no Brasil é a 4ª causa de morte para a mesma faixa etária. No entanto, mais de 70% das pessoas que morrem por suicídio têm mais de 40 anos e a frequência aumenta nos maiores de 60 anos, principalmente nos homens. Entre pessoas com mais de 70 anos, a média é de 8,9 mortes por 100 mil habitantes (OMS, 2014).

Em contraste, as tentativas de suicídio são mais frequentes antes de chegar à meia-idade. Sendo as tentativas de suicídio em um maior número entre mulheres jovens e solteiras. E embora as mulheres tentem suicídio com uma frequência três vezes superior à dos homens, estes consumam o suicídio numa proporção quatro vezes superior à delas. Assim, no Brasil o suicídio é a 3ª causa de morte entre os homens e a 8ª causa de morte entre as mulheres. Seguindo, as pessoas casadas têm menos probabilidades de tentar ou efetivar um suicídio do que as pessoas separadas, divorciadas ou viúvas que vivem sozinhas. Os suicídios são mais frequentes entre os familiares de quem já fez uma tentativa ou já se suicidou, e o suicídio acontece com menor frequência entre os membros de grupos religiosos. Logo, parece que estes se apoiam em suas crenças e possuem mais laços sociais que os protegem.

As taxas de suicídio também são maiores nas áreas urbanas do que nas rurais. Segundo o Boletim Epidemiológico da Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde (2019), entre 2007 e 2016 foram registrados no Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM) 106.374 óbitos por suicídio no Brasil. Em 2016, a taxa chegou a 5,8 por 100 mil habitantes, com a notificação de 11.433 mortes por essa causa. Hoje o Brasil é 8º país com mais suicídios no mundo em números absolutos. Entre índios é encontrada a taxa mais alta: 15,2 por 100 mil. O que significa quase três vezes mais que a média nacional. O mesmo boletim alerta para a importância da “redução do tempo de acesso ao atendimento na rede de saúde (...), o acompanhamento na Rede de Atenção Psicossocial pós-tentativa de suicídio, tanto para o indivíduo como para os seus familiares e pessoas próximas que tenham sido afetadas” para a elevação das “chances de que os desfechos das tentativas não sejam fatais” (p. 10).

#### **4 MÉTODOS DE SUICÍDIO**

A prevenção ao comportamento suicida perpassa o conhecimento acerca dos principais métodos utilizados na busca do suicídio. Isto deve ocorrer, pois, irá permitir a elaboração de estratégias que dificultem ações decorrentes de comportamentos impulsivos, oferecendo “mais tempo” para que a rigidez mental, uma das características presentes no pensamento das pessoas que buscam o suicídio, diminua. Deve-se observar ainda que os meios escolhidos refletem também a cultura vivenciada pelo sujeito, bem como o tipo de acesso que possui aos meios, seja por aspectos profissionais, ou não. Botega (2015, p. 49) esclarece que “Na Inglaterra e na Austrália, predominam o enforcamento e a intoxicação por gases; nos Estados Unidos a arma de fogo; na China e no Sri Lanka, o envenenamento por pesticidas”.

O mesmo autor *ibidem* (p. 49) explica que no Brasil “a própria casa é o local onde o suicídio ocorre de forma mais predominante (51%), seguida por suicídios em hospitais (26%). Os métodos mais empregados em ordem de frequência são:

- a) enforcamento, 47%;
- b) armas de fogo, 19%;
- c) envenenamento, 14%.

Entre os homens o enforcamento surge em 49% dos casos, seguido pelo uso de armas de fogo, 17%, e o envenenamento por pesticidas em 5%.

Com as mulheres há também um predomínio de enforcamento em 49% das ocorrências, vindo em seguida a inalação de fumaça/fogo em 9% dos casos, precipitação de altura em 6%, e envenenamento por pesticidas em 5% dos casos.

## **5 FATORES DE RISCO E DE PROTEÇÃO AO COMPORTAMENTO SUICIDA**

Fatores de risco e de proteção ao comportamento suicida Conhecer os fatores de risco e de proteção ao comportamento suicida é fundamental para a proposição de ações preventivas e de manejo do fenômeno. Do mesmo modo, contribui para que os profissionais de saúde identifiquem e/ou analisem o risco existente para o suicídio em pacientes que buscam atendimento, seja qual for a área clínica/social.

Contudo, como já foi visto, o suicídio é um fenômeno multicausal. Não é possível determinar a ocorrência do mesmo apenas pela presença de um, ou de vários fatores de risco. A presença dos fatores de risco deve ser avaliada na interação com os fatores de proteção, e com os possíveis fatores precipitantes. Este último é o responsável pelo desencadeamento do suicídio, mas é apenas a parte observável do fenômeno.

Explicando um pouco mais o assunto, Bertolote (2012) menciona a necessária diferenciação entre os fatores de risco predisponentes (condições genéticas, biológicas, psicossociais etc. que favorecem a morte por suicídio), e os fatores de risco precipitantes (situações que irrompem a existência e o psiquismo do sujeito, superando sua capacidade momentânea de lidar com a situação de crise). Botega (2015) e Bertolote (2012) separam os fatores de risco em grupos: fatores sociodemográficos, transtornos mentais, fatores psicossociais, condições clínicas incapacitantes e "outros".

A fim de auxiliar a identificação de algumas dessas condições foi montado o quadro a seguir:

**Quadro 1:** Fatores de Risco ao Comportamento Suicida

<b>Transtornos mentais</b>	<b>Sociodemográficos</b>		<b>Psicossociais</b>	<b>Condições clínicas incapacitantes</b>	<b>Outros</b>
Transtornos do humor	Sexo masculino		Perda afetiva recente ou outro acontecimento estressante	Doenças orgânicas incapacitantes	Acesso a meios letais (arma de fogo, venenos, medicamentos)
Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de substâncias psicoativas	Adultos jovens (19 a 49 anos) Idosos		Perdas (ou separação) de figuras parentais na infância	Dor crônica	
Transtornos de personalidade	Extratos econômicos extremos		Dinâmica familiar conturbada	Lesões desfigurantes perenes	
Esquizofrenia	Residentes em áreas urbanas		Datas importantes	Epilepsia	
Transtornos de ansiedade	Desempregados (principalmente perda recente do emprego)		Reações de aniversário	Trauma medular	
Histórico familiar de doença mental	Aposentados		Personalidade com traços significativos de impulsividade, agressividade	Neoplasias malignas	
Falta de tratamento ativo e continuado em saúde mental	Ateu		Pouca resiliência emocional	AIDS	
Ideação ou plano suicida	Solteiros Separado Viúvo	Principalmente entre homens	Ter sofrido abuso físico ou sexual na infância	Falta de adesão ao tratamento	
Tentativa de suicídio anterior	Imigrantes		Desesperança, desespero e desamparo	Agravamento ou recorrência de doenças preexistentes	
Histórico familiar de suicídio	Sem filhos		Falta de apoio social		
	Grupos étnicos minoritários		Viver em isolamento social		
	Orientação homossexual ou bissexual		Baixa autoestima		
			Desemprego		
			Passagem para a aposentadoria		

Transtornos mentais	Sociodemográficos	Psicossociais	Condições clínicas incapacitantes	Outros
		Vergonha, humilhação – (bullying)		
		Baixa flexibilidade para enfrentar as adversidades		
		Rigidez cognitiva; pensamento dicotômico		

Fonte: Elaboração própria.

Na avaliação para o risco do suicídio os fatores mais relevantes são a tentativa anterior e a presença de algum transtorno mental. Apesar de já ter sido mencionado, é importante destacar que no universo policial é possível encontrar muitos aspectos que contribuem para o aumento do risco do comportamento suicida. Alguns destes são intrínsecos à profissão, como por exemplo, o fácil acesso a armas de fogo, e outros, como algumas representações construídas e fortalecidas pela cultura institucional, com o lema “só quem gosta do policial é a própria mãe”.

## 6 FATORES DE PROTEÇÃO AO COMPORTAMENTO SUICIDA

Botega (2015, p. 90) afirma que os fatores de proteção ao suicídio são aqueles que “conduzem a uma vida mais saudável e produtiva, com maior sensação de bem-estar”. Tais aspectos ainda “relacionam-se a habilidades cognitivas, à flexibilidade emocional e à integração social”.

O mesmo autor apresenta três eixos aos quais os fatores de proteção podem ser prioritariamente alocados: personalidade e estilo cognitivo; estrutura familiar; fatores socioculturais e “outros”. A seguir serão listados alguns destes fatores, que foram complementados com outros sugeridos pelo Conselho Federal de Medicina (CFM), através da cartilha publicada pela Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP, 2014).

**Quadro 2:** Fatores de Proteção ao Suicídio

<b>Personalidade e Estilo Cognitivo</b>	<b>Estrutura Familiar</b>	<b>Fatores Socioculturais</b>	<b>“Outros”</b>
Flexibilidade cognitiva	Bom relacionamento interpessoal	Integração e bons relacionamentos em grupos sociais (colegas, amigos, vizinhos)	Gravidez desejada e planejada; puerpério
Disposição para aconselhar-se em caso de decisões importantes	Senso de responsabilidade em relação à família	Adesão a normas socialmente compartilhadas	Boa qualidade de vida
Disposição para buscar ajuda	Crianças pequenas na casa	Religiosidade; Práticas religiosas e outras práticas coletivas (clubes esportivos, grupos culturais)	Regularidade do sono
Abertura à experiência de outrem	Pais atenciosos e consistentes	Rede social que propicia apoio prático e emocional	Boa relação terapêutica
Habilidade para se comunicar	Apoio em situações de necessidades	Estar empregado	Razão para viver Ter um propósito de vida
Capacidade para fazer uma boa avaliação da realidade	Bom suporte familiar	Disponibilidade de serviços de saúde mental	
Habilidade para solucionar problemas de vida			
Autoestima elevada			

Fonte: Elaboração própria.

## 7 MITOS ACERCA DO COMPORTAMENTO SUICIDA

Falar em suicídio muitas vezes pode evocar uma série de pensamentos e “certezas” que mais contribuem para o aumento do sofrimento, distanciando o indivíduo da possibilidade de compreender que precisa e que pode ser ajudado.

Botega (2014, p. 232) afirma que os transtornos mentais estão presentes na maior parte dos casos de suicídio. Segundo o mesmo autor, “Uma revisão de 31 artigos científicos publicados entre 1959 e 2001, englobando 15.629 suicídios ocorridos na população geral, demonstrou que em mais de 90% dos casos caberia um diagnóstico de transtorno mental”.

Os variados saberes que envolvem o universo consensual acerca do comportamento suicida muitas vezes são revestidos de preconceitos e estigmas sobre o adoecimento mental e, conseqüentemente no que tange o comportamento suicida.

A cartilha publicada pela Associação Brasileira de Psiquiatria (2014) explicita algumas afirmativas que dificultam a compreensão do fenômeno pela maior parte da população, bem como contribuem para que os sujeitos adoecidos não sejam adequadamente acolhidos e cuidados. Abaixo foi elaborado um quadro com alguns mitos sobre o suicídio, acompanhada da correta compreensão (“verdade”) acerca dos fatos.

**Quadro 3: Mitos sobre o suicídio**

Mitos	Verdades
O suicídio é uma decisão individual, já que cada um tem pleno direito a exercer o seu livre arbítrio.	<b>FALSO.</b> Os suicidas estão passando quase invariavelmente por uma doença mental que altera, de forma radical, a sua percepção da realidade e interfere em seu livre arbítrio. O tratamento eficaz da doença mental é o pilar mais importante da prevenção do suicídio. Após o tratamento da doença mental, o desejo de se matar desaparece.
Quando uma pessoa pensa em se suicidar terá risco de suicídio para o resto da vida.	<b>FALSO.</b> O risco de suicídio pode ser eficazmente tratado e, após isso, a pessoa não estará mais em risco.
As pessoas que ameaçam se matar não farão isso, querem apenas chamar atenção.	<b>FALSO.</b> A maioria dos suicidas fala ou dá sinais sobre suas ideias de morte. Boa parte dos suicidas expressou, em dias ou semanas anteriores, frequentemente aos profissionais de saúde, seu desejo de se matar.
Se uma pessoa que se sentia deprimida e pensava em suicidar-se, em um momento seguinte passa a se sentir melhor, normalmente significa que o problema já passou.	<b>FALSO.</b> Um dos períodos mais perigosos é quando se está melhorando da crise que motivou a tentativa, ou quando a pessoa ainda está no hospital, na sequência de uma tentativa. A semana que se segue à alta do hospital é um período durante o qual a pessoa está particularmente fragilizada. Como um preditor do comportamento futuro é o comportamento passado, a pessoa suicida muitas vezes continua em alto risco.
Não devemos falar sobre suicídio, pois isso pode aumentar o risco.	<b>FALSO.</b> Falar sobre suicídio não aumenta o risco. Muito pelo contrário, falar com alguém sobre o assunto pode aliviar a angústia e a tensão que esses pensamentos trazem.
É proibido que a mídia aborde o tema suicídio.	<b>FALSO.</b> A mídia tem obrigação social de tratar desse importante assunto de saúde pública e abordar esse tema de forma adequada. Isto não aumenta o risco de uma pessoa se matar; ao contrário, é fundamental dar informações à população sobre o problema, onde buscar ajuda etc.
Quem se mata é bem diferente de quem apenas tenta.	<b>FALSO.</b> Todas as ameaças e tentativas de suicídio devem ser levadas a sério.
Só as pessoas com distúrbios mentais cometem suicídio.	<b>FALSO.</b> Diante de uma crise emocional, com a qual a pessoa momentaneamente não percebe meios de enfrentamento ela pode sim vir a cometer suicídio.

Mitos	Verdades
O suicídio é um ato de covardia (ou de coragem)	<b>FALSO.</b> O comportamento suicida, com todas as suas variações, bem como o suicídio referem-se a uma pessoa adoecida. O indivíduo não deseja morrer, mas apenas lidar com uma dor, com um sofrimento com o qual não percebe outra maneira de solução.
Quem quer se matar ou está deprimido e não posta fotos no Facebook.	<b>FALSO.</b> Comportamento suicida e depressão não necessariamente são sinônimos de aparência triste e pesada.

Fonte: Elaboração própria.

## 8 COGNIÇÃO E ESTADOS MENTAIS ASSOCIADOS AO COMPORTAMENTO SUICIDA

Segundo Botega (2015, p. 12) na crise suicida:

Há a exacerbação de uma doença mental existente, ou uma turbulência emocional que, sucedendo um acontecimento doloroso, é vivenciada como um colapso existencial. Ambas as situações provocam dor psíquica intolerável e, como consequência, pode surgir o desejo de interrompê-la por meio da cessação do viver.

De modo geral Botega (2015) explica que os estados mentais que mais se associam ao suicídio são:

- Psychache, refere-se à uma dor intolerável e percebida como interminável;
- Rigidez/constricção mental, a consciência da pessoa passa a funcionar de forma dicotômica: tudo ou nada. Percebem o suicídio como única solução e não são capazes de identificar outras maneiras de enfrentar o problema que desencadeou o comportamento suicida;
- Impulsividade, o suicídio pode ser também um ato impulsivo, e como qualquer outro impulso pode ser transitório, durando alguns minutos ou horas. Por isso deve-se investir no treinamento dos profissionais das forças de segurança pública para uma intervenção pautada na escuta e acolhimento sempre que a situação assim o permitir. Procurando ouvir e acalmar o sujeito, ganhando tempo, para que a impulsividade diminua e assim também o risco de suicídio naquele momento.

- Agressividade, eventualmente também é possível observar relatos de explosões de raiva e a descrição de atos violentos na fala de pessoas que apresentam comportamento suicida.
- Ansiedade, inquietude e insônia, os três aspectos podem ser observados nos relatos, e o controle dos mesmos é fundamental para o tratamento de pessoas em risco de suicídio.
- Ambivalência, é atitude interna característica das pessoas que pensam em suicídio. Ao mesmo tempo em que querem a morte, também querem viver. E é justamente isso que possibilita a prevenção do suicídio.
- Desesperança, é um dos sentimentos mais associado ao suicídio.
- Vergonha e vingança, o autor reforça a importância de que sentimentos, de culpa, de vingança e expiação sejam considerados para análise do risco de suicídio.

Cassorla (2018, p.10) afirma que:

A mente do suicida é como a mente de qualquer pessoa, com a pequena diferença de que alguns mecanismos se tornaram mais intensos ou passaram a interagir entre si de tal forma que causam um sofrimento que pode ser sentido como insuportável.

De modo a propor um resumo do que foi visto anteriormente, Botega (2015) apresenta a “Regra dos Ds”. Refere-se a estados mentais que quando observados em uma entrevista são forte indícios de sofrimento mental.

**Quadro 4:** Regra dos Ds

<b>Ds</b>	Dor Psíquica (psychache)
	Desespero
	Desesperança
	Desamparo
	Depressão
	Dependência química
	Delírio
	Delirium

Fonte: Elaboração própria.

## 9 PREVENÇÃO AO COMPORTAMENTO SUICIDA: CONCEITO, NÍVEIS E MODELOS:

Rouquayrol, Goldbaum e Santana (2013) explicam que a prevenção em saúde pública é uma ação antecipada, tendo por objetivo interceptar ou anular a evolução de uma doença. Bertolote (2012, p. 81) diz então que “as medidas preventivas dependem estritamente da causa em questão, o que significa que só se pode falar de prevenção intencional quando a etiologia de uma doença é conhecida”. No caso do comportamento suicida, como já observado, não existe uma etiologia única, o que contribui para a complexidade das ações que buscam diminuir o risco.

Acerca da prevenção em saúde pública, um breve estudo dos Cadernos de Atenção Primária da Secretaria de Atenção à Saúde do Ministério da Saúde (2013), esclarece que as ações de medicina preventiva podem ser divididas em três fases:

- a) **Primária:** inclui ações que visam impedir a ocorrência das doenças antes que elas se instalem/desenvolvam;
- b) **Secundária:** aqui as ações já ocorrem em situações nas quais o processo de doença já existe. Espera-se favorecer uma melhor evolução clínica do indivíduo, bem como interromper ou reduzir a disseminação da doença;
- c) **Terciária:** as ações são direcionadas para os indivíduos nos quais o quadro patológico já evoluiu a ponto de se manifestar de forma estável e crônica.

A prevenção ao comportamento suicida segue o mesmo princípio daquelas previstas para a medicina preventiva. Contudo, como no comportamento suicida há uma variedade de fatores sobrepostos, a literatura clássica menciona a “prevenção baseada em nível de risco” (BERTOLOTE, 2012). Nessa perspectiva também existem três níveis de prevenção:

- a) **Prevenção universal:** destinada a toda a população, independentemente da existência ou não de risco para o suicídio;
- b) **Prevenção seletiva:** direcionada aos sujeitos que já apresentam um nível considerado baixo ou médio para o suicídio;

- c) **Prevenção indicada:** dirigida aos grupos/indivíduos com um alto risco para o suicídio.

Um programa de prevenção ao comportamento suicida em instituições de segurança pública, mais especificamente na PMERJ deverá sempre considerar a necessidade que os mesmos sejam pensados de modo estratégico e integrado. Miranda (2016) afirma que “a prevenção do comportamento suicida no ambiente organizacional da PMERJ pode ser feita através de três tipos de programas, a saber: institucional; situacional e integrada”.

Para a mesma autora (ibidem, p. 92),

O primeiro passo para a concretização de uma política institucional de prevenção de adoecimento psíquico e emocional de policiais é o reconhecimento do tema como uma prioridade na agenda do comando geral da polícia militar. (...) é fazer da prevenção do comportamento suicida uma política a ser inserida no planejamento estratégico da instituição. O segundo passo é sensibilizar os principais atores institucionais sobre a gravidade do problema e a necessidade de aderir à campanha de violências autoprovocadas por policiais militares na PMERJ.

A prevenção institucional segundo Miranda (2016) deverá buscar propor alterações na cultura organizacional, de modo a favorecer o fortalecimento da autoestima do policial militar e contribuindo para melhores níveis de resiliência emocional. E ela deverá ser desenvolvida nos níveis primário, secundário e terciário. A mesma autora (ibidem) explica ainda que a prevenção situacional se destina a alterar os diversos aspectos do universo laboral que podem, a médio e longo prazo contribuir para o adoecimento mental do policial. Desde a seleção, treinamento, uso de tecnologia e equipamentos, valorização profissional e acesso a saúde entre outros. Miranda (2016, p. 96) propõe o nível da prevenção integrada para a PMERJ, visto que “Cada dimensão política interage com as demais formando uma estrutura interdependente. O diagnóstico do sofrimento psíquico social de policiais da PMERJ mostrou que fatores institucionais, organizacionais e individuais estão associados ao comportamento suicida”.

Miranda (2016, p. 97) afirma que “o desenho da política de prevenção do comportamento suicida entre agentes de segurança deve compor seis dimensões integradas”, e que estas “se comunicam na medida em que podem ser fatores protetivos das violências autoinfligidas na instituição”. A saber:

- a) Melhoria da infraestrutura das unidades;
- b) Incentivo à gestão administrativa humanizada;

- c) Formação e treinamento baseado nos preceitos da prevenção;
- d) Atenção ao policial que tenha se envolvido em ocorrências de risco e experiências traumáticas;
- e) Incentivo à promoção da imagem social da polícia militar;
- f) Assistência à saúde mental.

### **O comportamento suicida nas instituições de segurança pública: o que se sabe?**

Apesar de já ser ter abordado alguns aspectos acerca do comportamento suicida em instituições de segurança pública, incluindo-se também alguns dados referentes à PMERJ, este tópico buscará atualizar algumas informações sobre o fenômeno. O Boletim GEPESP (2019) afirma que “o número de suicídios entre agentes de segurança no Brasil mais que dobrou em 2018. Foram 53 casos em 2018 e 25 registros em 2017. O número de tentativas de suicídio informados também aumentou, passando de seis casos para 14 em 2018”. Contudo, o 13º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2019), complementa com outros números para o mesmo período de 2018, e estes indicam que o suicídio entre policiais (104) foi maior do que o número de agentes mortos em serviço (87).

Em 2020 os números apresentados no Boletim IPPES acerca da “Notificação de Mortes Violentas Intencionais entre Profissionais de Segurança Pública no Brasil” indicam um crescimento dos números no período entre 2017 e 2019. Contudo, os autores do referido Boletim afirmam não saber se o aumento das notificações se deve ao crescimento do número de participantes no grupo de notificação do GEPESP/IPPES ou se houve um incremento do quantitativo de mortes violentas intencionais e de tentativas de suicídios de profissionais de segurança no país. O crescimento das notificações em 2019 foi quase 10 vezes superior ao do ano 2017.

O Boletim (2020) apresenta ainda, em ordem decrescente, os números de suicídio notificados entre os profissionais de segurança:

- São Paulo: 15 suicídios e 8 homicídios seguidos de suicídio;
- Rio de Janeiro: 13 suicídios;
- Ceará: 7 suicídios e 01 homicídio seguido de suicídio;
- Minas Gerais: 10 suicídios;
- Bahia: 06 suicídios e 01 homicídio seguido de suicídio;

- Rio Grande do Sul: 03 suicídios e 01 homicídio seguido de suicídio;
- Piauí, Tocantins e Rondônia: 03 suicídios, em cada instituição;
- Maranhão, Paraná e Distrito Federal: com 02 suicídios em cada Unidade Federativa;
- Paraíba, Acre, Amapá, Espírito Santo, Santa Catarina, Sergipe, Mato Grosso do Sul e Pernambuco: com 01 suicídio em cada um dos estados.

Os organizadores do Boletim (2020) sugerem que a justificativa para tal disparidade entre os números coletados se refere à coleta de dados, uma vez que tais informações ainda são levantadas de modo informal. Em 2019, a Ouvidoria da Polícia do Estado de São Paulo, em parceria com o Conselho Federal de Psicologia e o Conselho Regional de Psicologia de SP, e ainda tendo como consultoras técnicas as psicólogas Karina Okajima Fukumitsu e Juliana Martins, bem como a socióloga Dayse Miranda publicaram a pesquisa “Uma Análise Crítica sobre o suicídio policial”. Os resultados da pesquisa feita sugerem que o suicídio policial naquele estado já pode ser considerado epidêmico, tendo uma taxa bienal de suicídio nas polícias de aproximadamente 23,9. Sendo a taxa de suicídio na Polícia Militar em média, de 21,7.

Uma das maiores dificuldades no estudo do suicídio nas instituições de segurança pública refere-se ao levantamento dos dados. Miranda e Guimarães (2016, p. 3) esclarecem que as “disparidades entre as estatísticas de suicídio policial devem-se, com frequência, a problemas metodológicos”. Tais problemas são assim descritos pelas autoras: dificuldade para acessar as informações institucionais, e até mesmo a inexistência da informação; quando os números existem, muitas vezes a instituição não aceita compartilhar a informação com equipes acadêmicas; não existem também estimativas populacionais de policiais, o que dificulta o cálculo da taxa de mortalidade por suicídio. E por fim, as autoras apontam o problema da dificuldade na classificação da causa da morte.

Miranda e Guimarães (2016, p. 6) esclarecem ainda que em um estudo feito por Miranda (2012),

A autora, ao investigar as estatísticas de mortalidade por suicídio na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ), concluiu que o fenômeno também não é estável. A Seção de Recursos Humanos do Estado Maior da PMERJ informou que, entre 1995 e 2009, foram notificados 58 suicídios consumados e 36 tentativas, totalizando 94 casos envolvendo policiais militares da ativa. As taxas de suicídios e de tentativas na instituição são pouco confiáveis. Entre 1995 e 2005, a taxa de suicídio na PMERJ variou entre 30,9 e 3,5 por 10 mil policiais da ativa. No mesmo período, a taxa de tentativa de suicídio na corporação oscilou entre 14,1 e 2,8 por

10 mil policiais militares. É interessante ressaltar que em 2004 não houve nenhum registro de morte por suicídio ou tentativa de suicídio na PMERJ, de acordo com a Seção de Recursos Humanos da instituição.

Com o que foi visto até agora fica mais claro entender que para ser possível desenvolver ações de prevenção e manejo do comportamento suicida não bastará apenas uma equipe com médicos, psicólogos, assistentes sociais e capelães. O fenômeno é complexo, e parece ficar mais difícil de ser abordado em instituições de segurança pública. O cotidiano de trabalho dessas instituições demanda enfrentamento e coragem ante as variadas adversidades com as quais os policiais, nas diferentes graduações e patentes se deparam. E será essa mesma postura a necessária para a corporação lidar com o problema do comportamento suicida entre os seus.

Para cuidar, acolher e prevenir será necessário conhecer e não culpabilizar, mas entender que o suicídio é um forte sinal de que há na tropa, em variados níveis, pessoas adoecidas. Profissionais competentes que podem ser tratados e assim permanecer junto à família, bem como ainda capazes de continuar a exercer suas funções laborais. A seguir será apresentada a proposta para a criação de um programa de prevenção e manejo do comportamento suicida na corporação.

## **10 PROPOSTAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO “PROGRAMA DE PREVENÇÃO E MANEJO DO COMPORTAMENTO SUICIDA NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO”**

O objetivo geral destas propostas é elaborar um programa para a prevenção e manejo do comportamento suicida junto aos profissionais da PMERJ. Os objetivos específicos são:

1. Contribuir para o desenvolvimento de ações institucionais para a prevenção e manejo do comportamento suicida na corporação;
2. Conhecer a magnitude do comportamento suicida na PMERJ;
3. Favorecer a diminuição dos números de comportamentos suicidas na instituição;
4. Elevar quantitativamente e qualitativamente as oportunidades de escuta e acolhimento ao policial em sofrimento mental, bem como ao seu familiar;

5. Fomentar ações que busquem favorecer a elevação da autoestima do policial militar;
6. Desenvolver a resiliência psicológica do policial militar;
7. Auxiliar a recuperação do policial em sofrimento mental.

### **Metodologia:**

A elaboração do presente estudo foi feita através de revisão bibliográfica. A seguir estão descritas as etapas do programa, apresentadas em forma de objetivos. Posteriormente cada uma delas será devidamente fundamentada. Destaca-se, porém, que para a efetiva implantação do programa será necessário visitar cada uma das etapas no futuro, transformando-as efetivamente em ações em uma perspectiva multidisciplinar.

As etapas do Programa correspondem a:

- a)** Criação um grupo de estudos para o desenvolvimento de temas referentes a prevenção e manejo do comportamento suicida no contexto da segurança pública nacional, observando-se as especificidades de atuação da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ);
- b)** Promover a sensibilização da tropa quanto aos temas associados à saúde mental, sofrimento psíquico e comportamento suicida;
- c)** Desenvolver pesquisas que busquem identificar os principais fatores de risco e de proteção vivenciados pelos policiais militares em âmbito social, familiar e institucional ao adoecimento mental, de modo a construir ações de intervenção mais específicas para a família policial militar;
- d)** Capacitar os profissionais de saúde (DGS/ DGO), serviço social (DAS) e capelania (DGP/SAR - Serviço de Assistência Religiosa) para identificação e manejo do comportamento suicida;
- e)** Formar multiplicadores entre os profissionais combatentes, para que estes possam promover a prevenção ao adoecimento mental e ao comportamento suicida nas unidades em que atuam;

- f)** Fomentar ações para a prevenção ao comportamento suicida e promoção da saúde mental;
- g)** Proposição de um programa que apoie o profissional de segurança pública na passagem para a inatividade;
- h)** Organização e divulgação de documentos técnicos, baseados nos estudos realizados, de modo a fomentar a elaboração de políticas institucionais de prevenção ao adoecimento mental a ao comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro;
- i)** Promover fóruns de discussões/ seminários sobre saúde mental e o comportamento suicida em instituições de segurança, de forma a contribuir com o desenvolvimento e fortalecimento do tema em âmbito nacional e internacional.

### **ETAPA 1: Estruturação do grupo de estudos para prevenção ao comportamento suicida e promoção da saúde mental na PMERJ.**

A criação do grupo é essencial para implantação de todo o programa. As ações que integram a presente proposta complementam-se em um *continuum* e para que isso ocorra precisam estar articuladas. Uma equipe multiprofissional, interessada no tema, terá condições para propor e viabilizar a ações. É importante observar que tal equipe não é destinada ao “atendimento clínico” de pessoas em comportamento suicida. O que não impede que eventualmente possam oferecer apoio. Porém, reduzir as ações do grupo unicamente ao atendimento ambulatorial significará permanecer atrás das estatísticas que indicam o aumento do número de óbitos por suicídio entre policiais militares.

- O objetivo do grupo: Construir e organizar conhecimento acerca do fenômeno do comportamento suicida, principalmente o que tange as forças de segurança pública, de modo a propor ações que contribuam para a melhoria da saúde mental do policial militar, bem como contribuir para a diminuição dos riscos para o comportamento suicida entre os seus profissionais.
- Integrantes: Profissionais da instituição interessados em estudar o fenômeno do comportamento suicida.
- Funções são:

- o Realizar estudos/ pesquisas com diferentes abordagens metodológicas, para a uma melhor compreensão do fenômeno do suicídio na corporação;
- o Fornecer fundamentação teórica para as ações de mitigação, prevenção, e tratamento ao comportamento suicida a serem realizadas pela instituição;
- o Promover ações de sensibilização da tropa/ gestores. o Avaliar e sugerir a criação de parcerias com instituições de ensino e/ou pesquisa que contribuam para o desenvolvimento das pesquisas institucionais;
- o Sugerir ações de enfrentamento ao comportamento suicida na corporação, frente aos resultados das pesquisas realizadas;
- o Construção de redes de apoio para o policial militar que já tenha tentado suicídio.

## **ETAPA 2: Sensibilização da Família Policial Militar frente aos conceitos associados a saúde mental, sofrimento psíquico e comportamento suicida.**

Apesar do grande avanço, como mencionado anteriormente, o tema “suicídio” infelizmente ainda é tratado como um tabu em todo o contexto social. Assim, não seria diferente no interior das instituições de segurança pública. Contudo, aqui, por estarmos constantemente “armados”, ou seja, portando armas de fogo (o que não poderia ser de outro modo), é necessário que haja urgência em trazer luz ao tema. Só assim será possível realmente prevenir o comportamento suicida. Infelizmente nem sempre impediremos um suicídio entre os nossos, mas é possível trabalhar para esclarecer, acolher e cuidar de muitos.

Esta etapa do programa pretende abordar a desnaturalização dos eventos violentos para a saúde mental do profissional de segurança pública, sensibilizar praças e oficiais a respeito dos 20 principais fatores associados ao risco de suicídio, destacando-se a importância do acolhimento frente ao sujeito em sofrimento mental. Deste modo, pretende-se diminuir o tempo de afastamento do policial militar por transtornos mentais, bem como elevar os níveis de resiliência emocional frente aos eventos adversos vivenciados no cotidiano profissional.

O objetivo desta etapa é contribuir para a sensibilização quanto ao tema saúde mental/comportamento suicida, elevando o nível de conhecimento acerca dos aspectos que atravessam o adoecimento mental, bem como acerca daqueles que contribuem para os melhores níveis. Do mesmo modo, buscar-se-á esclarecer as crenças que dificultam e/ou impedem a correta abordagem e tratamento, favorecendo a diminuição de possíveis preconceitos acerca do tema.

- Metodologias: deverão ser organizadas palestras, rodas de conversa, seminários, cursos, e outras estratégias que contribuam para o alcance dos objetivos.
- Público Alvo: policiais militares de todos os níveis estratégicos da corporação.

### **ETAPA 3: Pesquisas para levantamento dos principais aspectos associados ao adoecimento mental/comportamento suicida na corporação.**

Uma das grandes dificuldades encontradas ao estudar o tema “suicídio” refere-se aos dados. De modo geral são escassos e/ou subnotificados. É necessário que a instituição atualize as notificações junto ao Ministério da Saúde, bem como que monte o seu próprio banco de dados para que possa analisar e intervir junto ao fenômeno de modo mais efetivo, tendo como objetivo identificar os principais aspectos associados ao comportamento suicida na instituição policial militar e tendo como participantes os policiais militares.

### **ETAPA 4: capacitação dos profissionais de saúde, serviço social e capelania para identificação e manejo do comportamento suicida.**

A capacitação de todo o corpo de saúde, serviço social e capelania da corporação para a correta identificação e manejo dos sinais/ sintomas que indiquem a presença de sofrimento mental permitirá alçar a prevenção ao comportamento suicida em todos os níveis de atenção à saúde na corporação. Estudos mostram que 45% dos que morreram por suicídio foram atendidos por profissionais da Atenção Primária em Saúde (APS) no mês anterior a sua morte. Destes, 19% se consultaram com um profissional de saúde mental.

A participação da capelania permitirá estender a rede de prevenção ao adoecimento mental, bem como a de apoio ao policial. Estar associado a algum grupo religioso, bem como o sentimento de pertença à uma determinada crença

religiosa são significativos fatores de proteção como já mencionado por diversos autores (BERTOLOTE, 2012; BOTEGA, 2015; MIRANDA, 2016).

BOTEGA *et al.* (2009) explica que as equipes de atenção básica por manterem proximidade com a comunidade podem detectar precocemente alguns transtornos mentais, avaliar a rede de proteção social de pacientes em risco de suicídio, propor estratégias de reforço para essa rede, bem como encaminhar casos mais específicos para um serviço de saúde mental, entre outras ações.

Várias doenças mentais se associam ao suicídio, sendo a existência de um transtorno mental e a existência de tentativa de suicídio os principais fatores de risco para uma nova tentativa/ suicídio. Deste modo, a detecção precoce e o tratamento apropriado dessas condições são importantes para a diminuição do risco de novas tentativas.

- **Objetivo:** capacitar profissionais de saúde, serviço social e capelania para identificação dos sinais e sintomas que sugiram a presença do comportamento suicida, o nível de risco deste, bem como as ações necessárias para o manejo e conseqüente acompanhamento institucional.
- **Público alvo:** Profissionais de saúde, serviço social e capelania da corporação.

Sugere-se que essa capacitação possa ser realizada com prejuízo de serviço do profissional de saúde/ serviço social. Do mesmo modo, recomenda-se a análise da possibilidade de parceria com instituições de ensino/pesquisa com comprovada referência no tema, ou seja, prevenção e manejo do comportamento suicida, a fim de que a corporação tenha acesso as discussões mais atuais acerca do assunto a nível nacional e assim ainda capacitar o seu próprio corpo técnico para a continuidade das capacitações.

De modo geral, indica-se alguns aspectos gerais a serem contemplados na capacitação, compreendendo a possibilidade de flexibilizações:

- modalidade sugerida: presencial e *online*;
- carga horária sugerida de 40h (24h presenciais e 16h *online*);
- conteúdos sugeridos: comportamento suicida - conceito e magnitude do fenômeno; características do comportamento suicida em

instituições de segurança pública; crise suicida; riscos ao comportamento suicida; avaliação do risco para o comportamento suicida; manejo do comportamento suicida; níveis de prevenção ao comportamento suicida; fatores de proteção ao comportamento suicida; mitos relacionados ao comportamento suicida; posvenção do suicídio; acolhimento psicossocial; comunicação de más notícias.

Por fim, recomenda-se que a equipe responsável em organizar tal capacitação avalie a possibilidade de que seja construído um modelo específico para cada grupo (saúde, serviço social e capelania), de modo a atentar-se para as especificidades de atuação de cada grupo. Entendendo-se que muitos conteúdos estarão presentes em todos os grupos.

#### **ETAPA 5: Formação de multiplicadores para a prevenção do adoecimento mental e do comportamento suicida.**

O trabalho de formação de multiplicadores busca alcançar dois aspectos fundamentais para o desenvolvimento e fortalecimento de ações preventivas ao adoecimento mental: contribui para a mudança da cultura organizacional e permite que entre os pares, seja feito um primeiro acolhimento.

O acolhimento psicossocial não é atendimento psicológico. Não se trata de terapia. O acolhimento solidário busca apoiar as pessoas na compreensão do momento que atravessam, e na identificação de suas potencialidades para o enfrentamento da crise, através de uma escuta empática e ativa.

Mas o multiplicador também poderá ser capaz de propor ações que sensibilizem as pessoas de sua unidade de trabalho para a compreensão dos variados estados emocionais ali vivenciados, bem como que contribuam para o fortalecimento da saúde mental das mesmas.

- Objetivo: Formar profissionais para que sejam capazes de identificar e acolher outros profissionais que apresentem sinais de sofrimento mental
- Público alvo: policiais militares interessados em participar do programa.

Sugere-se que essa formação seja realizada com o prejuízo de serviço do profissional de segurança pública, bem como que possa ser ministrada pelos profissionais que foram capacitados na **Etapa 4** do programa.

Os profissionais formados “multiplicadores” deverão ser capazes de identificar sinais de sofrimento mental em companheiros de trabalho, bem como oferecer acolhimento psicossocial e orientar para o contato com o serviço de saúde da corporação. Do mesmo modo, poderão sugerir campanhas e ações que contribuam para o fortalecimento da saúde mental na unidade em que atua.

Sua estrutura compete a:

- Modalidade: Presenciais e online;
- Carga horária: 40h (24 h presenciais; 16h online);
- Conteúdos sugeridos: comportamento suicida - conceito e magnitude do fenômeno; características do comportamento suicida em instituições de segurança pública; crise suicida; fatores de proteção ao comportamento suicida; mitos relacionados ao comportamento suicida; acolhimento psicossocial; comunicação de más notícias; primeiros auxílios psicológicos;
- Público alvo: policiais militares.

#### **ETAPA 6: Fomentar ações para a prevenção ao comportamento suicida e promoção da saúde mental.**

Para a OMS (2014) a prevenção do suicídio está organizada em três aspectos fundamentais: a ampliação da conscientização da comunidade acerca do suicídio e seus fatores de risco; a intensificação de programas e serviços de conscientização e a assistência, incremento e o aprimoramento da ciência sobre o tema, de forma a aumentar os recursos de prevenção e de ação sobre o suicídio.

De acordo com Botega *et al* (2006), a prevenção do suicídio é realizada através do conhecimento dos seus fatores de risco, da identificação precoce dos indivíduos que os apresentem e da intervenção nas situações de risco. Do mesmo modo, o reforço dos fatores de proteção contribui para a diminuição dos fatores de risco nos níveis individual e coletivo.

- Objetivos:

- Contribuir para a institucionalização de ações preventivas ao adoecimento psíquico/comportamento suicida na corporação, a nível institucional, situacional e integrado;
  - Promover uma cultura organizacional que privilegie a saúde mental e desmistifique o comportamento suicida.
- Metodologia: a proposição de ações preventivas direcionadas – prevenção primária, prevenção secundária e prevenção terciária.
    - Prevenção primária: medidas preventivas que alcancem toda a corporação, mesmo aqueles que não apresentam sinais/sintomas de adoecimento mental. Poderá ser realizada desde a divulgação de *cards* informativos, palestras, até a proposição de atividades que contribuam para melhores níveis de saúde na corporação, como por exemplo a prática diária de atividade física;
      - Prevenção secundária: ações direcionadas aos indivíduos/ grupos que já apresentam riscos baixo e/ou moderado para o suicídio, principalmente aqueles com transtornos mentais. Para esse tipo de prevenção podem ser realizadas palestras (MIRANDA, 2016), rodas de conversa, grupos focais, entre outras atividades que foquem no suporte à resolução de problemas, ou seja, nas estratégias de enfrentamento (coping), para assim diminuir o impacto dos fatores precipitantes.
      - Prevenção terciária: direcionada aos policiais que já apresentam histórico de comportamento suicida, especialmente aos que já tentaram suicídio. Segundo Miranda (2016),

Aqui o tema do suicídio deve ser tratado de forma clara e direta pelo profissional de saúde, abordando temas como: o suicídio no ambiente de trabalho e os cuidados a serem tomados pela tropa com o colega em situação de comportamento suicida (p. 131).

## **ETAPA 7: Proposição de um programa que apoie o profissional de segurança pública na passagem para a inatividade.**

Como já observado anteriormente, a entrada na aposentadoria é um dos possíveis fatores de risco (precipitantes) para o comportamento suicida. Deste modo, ações que possam preparar o policial militar para a passagem para a inatividade devem necessariamente estar vinculadas ao programa.

Importante observar que a preparação para a “inatividade” deve começar bem antes da data estimada para o ato, pois as ações aqui deverão proporcionar uma mudança de subjetividade ao profissional tão acostumado ao cotidiano “acelerado”, bem como à um contexto social que não valoriza esse período da vida.

- Objetivo: Apoiar e preparar o policial militar para a passagem para a inatividade, contribuindo assim para o fortalecimento da saúde mental deste diante de um novo período de vida.
- Público alvo:
  - Policiais militares a partir de 28 anos de serviço;
  - Policiais militares considerados inaptos, por problemas de saúde, para o serviço ativo na corporação.

Sugere-se que os policiais militares em condição para ingressar no programa recebam incentivos da corporação que, além de traduzirem o reconhecimento e respeito pelos serviços prestados, contribuindo assim para o aumento da autoestima do profissional, também colaboram para a aderência ao programa. Deste modo, os policiais matriculados no programa devem receber dispensa do serviço, nos dias de atividades, online ou presencial, além de duas folgas por cada módulo concluído.

- Modalidade sugerida: presencial e *online*.
- Duração do programa: 2 anos, com carga horária sugerida de 200h.
- Conteúdo sugerido: planejamento pessoal; aumento da expectativa de vida; mudanças em representações sociais; mudanças na vida/ um novo sentido na vida; trajetória profissional; família; relacionamento social; relacionamento afetivo; finanças pessoais; saúde, esporte e lazer na aposentadoria; a busca de si mesmo; pensando o futuro.
- Metodologias:

- Sugere-se que os temas possam ser abordados em grupos operativos temáticos e de reflexão, coordenados por psicólogos e assistentes sociais, com foco em tópicos pertinentes a aposentação.
- Sugere-se a proposição de atividades sociais que possam ser elaboradas e realizadas pelo/nos grupos.

### **ETAPA 8: Organização e divulgação de documentos técnicos que contribuam para a elaboração de políticas institucionais de prevenção ao adoecimento mental a ao comportamento suicida.**

Entende-se que todo o material produzido e organizado durante a implantação do programa necessita ser analisado e divulgado, de modo a ser possível elaborar novas metas, incluir e/ou alterar ações. Sempre em busca de um melhor cuidado e acolhimento com os profissionais da PMERJ.

- **Objetivos:**
  - Descrição e análise dos resultados levantados nas etapas 1 e 2.
  - Proposição de ações a médio e longo prazo que contribuam para uma melhor saúde mental do policial militar e diminuição do risco de suicídio.
- **Metodologia:** para a etapa seria a elaboração de seminário interno, junto aos gestores institucionais e demais profissionais interessados ao tema, para apresentação e análise dos dados levantados.

### **ETAPA 9: PROMOVER FÓRUNS DE DISCUSSÕES E/OU SEMINÁRIOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA.**

Pensar práticas efetivas de cuidado em saúde mental no âmbito da segurança pública demanda construir redes e parcerias. Apesar das significativas diferenças culturais e até mesmo de prática profissional vivenciada entre as instituições, um aspecto as une: a proximidade com a dor, com a violência e as variadas mazelas sociais experimentadas cotidianamente.

Todos os esforços buscam diminuir o nível de sofrimento mental destes profissionais, construindo assim, condições de enfrentamento. Mas para que essa caminhada seja mais forte e contínua é necessário buscar e oferecer conhecimento. Precisa se falar do que pode adoecer e do que pode cuidar. A

última etapa do Programa foi pensada para que sejam institucionalizados espaços de troca e de saber, pois o objetivo é salvar vidas, manter o policial em condições de desempenhar com técnica e saúde o seu serviço.

- **Objetivos:**
  - Contribuir para o desenvolvimento e fortalecimento dos temas referentes a saúde mental dos profissionais de segurança pública em âmbito nacional e internacional.
  - Integrar instituições e profissionais de áreas diversas em torno do tema.
- **Público alvo:** Instituições de segurança pública e/ou privada, as Forças Armadas, Instituições de ensino, de pesquisa e outras interessadas no desenvolvimento e fortalecimento do assunto.
- **Metodologia:** organização de eventos.

## **11 CONCLUSÃO**

O suicídio policial é uma realidade que precisa ser enfrentada. Os números identificados pelo estudo mostram que já se trata de uma realidade muito próxima. E que no caso dos policiais militares é potencializada por variados fatores, desde “o fácil acesso aos meios”, quanto às condições (sociais, técnicas, laborais) em os profissionais devem atuar.

Enfrentar o comportamento suicida na corporação não é, em sentido algum, buscar “culpados”, mas sim ir ao encontro daquilo que ofereça sentido à vida daquele que sofre. Entendendo que neste caminho, certamente algumas ações institucionais deverão ser confrontadas e revistas, e outras precisarão ser construídas. Mas sempre em busca do fortalecimento do policial e da instituição.

A proposição deste programa buscou contribuir para a construção de um percurso organizacional que aumente as possibilidades de tratamento direto dos que se encontram adoecidos emocionalmente na corporação, bem como do fortalecimento daquelas “ferramentas” (pessoais e institucionais) de enfrentamento àquilo com grande potencial para fazer sofrer. Não se trata de uma “receita” pronta e acabada, mas um passo inicial, que deverá ser constantemente revisto e reelaborado.

A busca por melhores equipamentos e novos estudos que possam contribuir para uma gestão mais eficiente na corporação deve, necessariamente ser atravessada pelo sujeito responsável em dar visibilidade a corporação, seja em qualquer nível da mesma.

A instituição tem se empenhado em realizar variadas alterações em sua doutrina, na relação com o contexto social e acadêmico, na aquisição de novas tecnologias, bem como nas estratégias de saúde da corporação. O presente trabalho busca então, ser apenas uma contribuição para fazer pensar como tem-se tratado o comportamento suicida na corporação, e o que ainda é possível começar a fazer hoje para que os números de morte por suicídio na corporação possam diminuir, e ainda, para que seja possível apoiar o policial militar no enfrentamento de suas dificuldades emocionais, na maior parte das vezes, passageiras.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), Suicídio: informando para prevenir. Conselho Federal de Medicina (CFM), Brasília, 2014. Disponível em: <https://www.hsaude.net.br/wp-content/uploads/2020/09/Cartilha-ABP-Preven%C3%A7%C3%A3o-Suic%C3%ADdio.pdf> [07/04/2022]

BERTOLETE, José Manoel. MELLO-SANTOS, Carolina. BOTEGA, Neury José. Detecção do risco de suicídio nos serviços de emergência psiquiátrica. In: **Rev. Bras. de Psiquiatria**. v. 32, n. 2, p. 87-95. 2010.

BERTOLETE, José Manoel. **O suicídio e sua prevenção**. São Paulo: Editora UNESP, 2012.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE. **Boletim Epidemiológico**. v. 50, n. 15, Jul. 2019. Disponível em: <<https://portal.arquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2019/julho/17/2019-014-Publicacao-02-07.pdf>>. Acesso em 24 mar. 2022.

BOTEGA, Neury José. Comportamento suicida: epidemiologia. In: **Psicologia USP**. V. 25, n. 3, p. 231-236, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psup/a/HBQQM7PGMRLfr76XRGVYnFp/?lang=pt> [07/04/2022]

BOTEGA, Neury José. **Crise Suicida**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

BOTEGA, Neury José; D' OLIVEIRA, Carlos Felipe Almeida; CAIS, Carlos Filinto da Silva; STEFANELLO, Sabrina. **Prevenção do suicídio manual dirigido a profissionais da saúde em atenção primária**. Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria. Faculdade de Ciências Médicas Universidade Estadual de Campinas, 2009

BOTEGA, Neury José; MARÍN-LEÓN, Letícia; OLIVEIRA, Helenice Bosco de; BARROS, Marilisa Berti de Azevedo; SILVA, Viviane Franco da; DALGALARRONDO, Paulo. Prevalências de ideação, plano e tentativa de suicídio: um inquérito de base populacional em Campinas, São Paulo, Brasil. In: **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, dez. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csp/v25n12/10.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL, Ministério da Justiça. Instrução Normativa nº 01 de 26 de fevereiro de 2010. **Institui o Projeto Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários**. Brasília, 2010.

CARVALHO, Soraya. **Depressão e suicídio: aspectos psicológicos**. Disponível em: <[http://www.saude.ba.gov.br/wpcontent/uploads/2017/08/Apostila\\_de\\_Psicologia\\_CIAVE.pdf](http://www.saude.ba.gov.br/wpcontent/uploads/2017/08/Apostila_de_Psicologia_CIAVE.pdf)>. Acesso em: 24 jun. 2015.

CASSORLA. R.M.S. **Suicídio**. São Paulo: Blucher, 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Prevenção do Suicídio: manual dirigido a profissionais das equipes de saúde mental**. Campinas: Unicamp, [s. d.]. Disponível em: <[https://www.cvv.org.br/wp-content/uploads/2017/05/manual\\_prevencao\\_suicidio\\_profissionais\\_saude.pdf](https://www.cvv.org.br/wp-content/uploads/2017/05/manual_prevencao_suicidio_profissionais_saude.pdf)>. Acesso em: 24 mar. 2022.

DURKHEIM, Émile. **O suicídio: estudo de sociologia**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2019, São Paulo. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: [S. L.], 2019. Disponível em: <[https://assets-dossies-ipv2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2019/10/FBSP\\_AnurioBrasileirodeSegurancaPublica2019.pdf](https://assets-dossies-ipv2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2019/10/FBSP_AnurioBrasileirodeSegurancaPublica2019.pdf)>. Acesso em: 24 mar. 2022.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2019, São Paulo. **Atlas da Violência**. São Paulo: [S. L.], 2019.

LOVISI, G. M. et al. Análise epidemiológica do suicídio no Brasil entre 1980 e 2006. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 31, Supl. II, p. 86-94, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v31s2/v31s2a07.pdf>>. Acesso em 24 jun. 2015.

MARÍN-LEÓN, Letícia; Oliveira, Helenice Bosco de, BOTEGA, Neury. Suicide in Brazil, 2004–2010: the importance of small counties. **Rev. Panamericana de Salud Publica**, n. 32(5), 2012. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2012.v32n5/351-359/en226>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

MINAYO, Maria; SOUZA, Edinilson; CONSTANTINO, Patricia (coord.). **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro** [online]. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2008. Disponível em: <<https://static.scielo.org/scielobooks/y28rt/pdf/minayo-9788575413395.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde Departamento de Atenção Básica. **Cadernos de atenção primária**. v. II, Brasília, DF, 2013. Disponível em: <[http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/rastreamento\\_caderno\\_atencao\\_primaria\\_n29.pdf](http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/rastreamento_caderno_atencao_primaria_n29.pdf)>. Acesso em: 24 mar. 2022.

MIRANDA, Dayse; (Org.). **O comportamento suicida entre profissionais de segurança pública e prevenção no Brasil**. Coleção Pensando a Segurança Pública de Direitos humanos, grupos vulneráveis e segurança – Brasília: Ministério da Justiça e Cidadania, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2016, 302 p. 151-201. Disponível em: <<http://ippesbrasil.com.br/wpcontent/uploads/2020/06/CAP-5-DE-PUBLICAC%CC%A7A%CC%83O-PENSANDO-ASEGURANCA-COMPORTAMENTO-SUICIDA-DE-PROFISSIONAISPOLI%CC%81CIA-MILITAR-2016.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

MIRANDA, Dayse; (Org.). **Por que policiais se matam? Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar**. Rio de Janeiro: Mórula, 2016.

MIRANDA, Dayse (et. al). **Boletim GEPeSP 2019. Notificação de Mortes Violentas Intencionais entre Profissionais de Segurança Pública no Brasil**. Rio de Janeiro: Grupo de Estudo e Pesquisa em Suicídio e Prevenção (GEPeSP), 2019. Disponível em: <<http://ippesbrasil.com.br/wp-content/uploads/2020/06/Boletim-GEPeSP-2019-final.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

MIRANDA, Dayse (org.). **Boletim IPPES 2020. Notificação de Mortes Violentas Intencionais entre Profissionais de Segurança Pública no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa, Prevenção e Estudos em Suicídio (IPPES), 2020. Disponível em: <<https://ippesbrasil.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Boletim-IPPES-2020-Notifica%C3%A7%C3%A3o-de-Mortes-Violentas-Intencionais-entre-Profissionais-de-Seguran%C3%A7a-P%C3%BAblica-no-Brasil-ERRATA.pdf>> . Acesso em: 24 mar. 2022.

MIRANDA, Dayse; GUIMARÃES, Tatiana. O suicídio policial: O que sabemos? In: **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 9, n. 1, jan-abr. 2016, p. 1-18.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). Prevención del suicídio - um imperativo global: resumen ejecutivo. Genebra, 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Prevenção do suicídio: um manual para médicos clínicos gerais**. OMS: Genebra, 2000.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre violência e saúde**. OMS: Genebra, 2002.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Uma análise crítica sobre suicídio policial**. São Paulo, 2019.

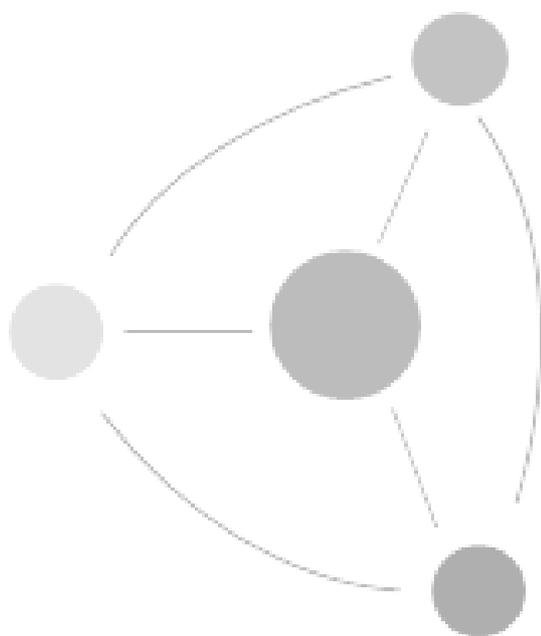
ROUQUAYROL, M. Z.; GOLDBAUM, M.; SANTANA, E. W. de P. Epidemiologia, história natural e prevenção de doenças. In: ROUQUAYROL, M. Z; GURGEL, M. (Orgs.). **Epidemiologia & saúde**. 7. ed. Rio de Janeiro: Medbook, 2013. cap. 2, p. 11-24.

SOUSA, J.E.P. **Tentativas de suicídio e suicídio entre profissionais de segurança pública do estado do Ceará: magnitude, perfil e fatores associados, 2000 a 2014**. 2016. 198 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Medicina, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/21576>. Acesso em: 24 mar. 2022.



# Ensaio

---



## ENSAIO

# Vulnerabilidade Turística: uma análise do fenômeno criminal contra turistas sob a perspectiva Durkheimiana

DOI: [doi.org/10.5935/2178-4590.20220008](https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220008)

**Maj PM Rodrigo Ciriaco Tjäder**

Especialista em Políticas e Gestão de Segurança Pública pela Universidade Estácio de Sá (2015); Graduado no Curso de Formação de Oficiais pela Academia de Polícia Militar D. João VI (2002); Graduado em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Valença (2007); Graduado em História pelo Centro de Ensino Superior de Valença (2013); Mestrando em Sociologia Política pela Universidade Candido Mendes, UCAM.

[rctjader@hotmail.com](mailto:rctjader@hotmail.com)



### RESUMO:

O viajante estrangeiro ou turista se apresenta em determinada sociedade como ser naturalmente vulnerável. A atividade socioeconômica denominada Turismo, que movimentava uma parcela considerável da economia mundial, atrai criminosos e modalidades de crime de toda sorte. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo é demonstrar, por meio de estatísticas descritivas, como o fenômeno criminal é potencializado pela vulnerabilidade a que estão sujeitos os estrangeiros e turistas na cidade do Rio de Janeiro.

**Palavras-chave:** estrangeiro; turista; vulnerabilidade; sociologia; crime.

### ABSTRACT:

The foreign traveler or tourist is presented in a given society as a naturally vulnerable being. The socioeconomic activity called Tourism, which moves a considerable portion of the world economy, attracts criminals and all kinds of crime. In this sense, the objective of the present study is to demonstrate, through descriptive statistics, how the criminal phenomenon is potentiated by the vulnerability to which foreigners and tourists are subjected in the city of Rio de Janeiro.

**Keywords:** foreigner; tourist; vulnerability; sociology; crime.

## INTRODUÇÃO

O Turismo é uma atividade socioeconômica que movimenta uma parcela considerável da economia mundial, sendo um assunto recente estudado pela sociologia e com inserção pulverizada em outras disciplinas. A segurança turística é um assunto pouco estudado e difundido no Brasil. Neste sentido, objetivou-se realizar, mediante uma abordagem sociológica uma revisão da bibliografia clássica da sociologia, microssociologia, bem como ciências transversais como turismo e mais recentemente ciências policiais.

A busca do entendimento sobre a vulnerabilidade do estrangeiro, que em sua condição temporária de turista, está sujeito aos mais variados fatos sociais como nos sugere Durkheim. Observando o recorte espacial da área de atuação do Batalhão de Policiamento em Áreas Turísticas (BPTur), bem como as informações oriundas do Relatório de Comando<sup>1</sup> da citada unidade policial, objetiva-se também mostrar tais vulnerabilidades, suas implicações diante de uma análise sociológica a partir da visão de Durkheim e Simmel, aplicando uma metodologia de revisão e interpretação bibliográfica, bem como a coleta de dados fornecidos pelo BPTur.

O recorte temporal basicamente se deu no ano que antecedeu a crise social e econômica gerada pela pandemia do Covid-19, que paralisou o setor turístico mundo afora. Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é analisar com base nos dados produzidos pela Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro e da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, através do BPTur, a vulnerabilidade a que estão sujeitos os estrangeiros e turistas, bem como os elementos sociológicos criminais que submetem esses entes ao contexto social.

Para retratar sua importância econômica global, estudos do Conselho Mundial de Viagens e Turismo (WTTC, na sigla em inglês) mostram que o Turismo representa 10,4% do PIB mundial, o que evidencia os inúmeros benefícios do setor turístico à economia e à geração de empregos no Brasil e no mundo. Nessa esteira, o turismo consolida-se como mecanismo de desenvolvimento econômico e de crescimento na geração de riquezas e progresso social, o que, conseqüentemente, constitui importante parcela no desenvolvimento socioeconômico do Estado do Rio de Janeiro.

---

<sup>1</sup> O Relatório de Comando do BPTur refere-se ao período de gestão de setembro de 2019 a agosto de 2021.

É nesse contexto que o turismo se revela um importante aliado para impulsionar o desenvolvimento econômico, pois, nas últimas décadas, o setor apresentou crescimento contínuo e se destacou como um dos mais significativos da economia global, pela sua capacidade de gerar emprego, renda e atrair investimentos. Segundo a Organização Mundial de Turismo (OMT), atualmente o volume de negócios do setor é igual ou superior ao das exportações de petróleo, de produtos alimentícios ou de automóveis tornando o segmento um dos principais atores do comércio internacional. (PNT, 2018, p. 22).

Segundo a WTTC, o setor de turismo contribuiu em US\$ 6,5 bilhões para o PIB do Rio de Janeiro em 2016. O montante representa 4,9% da economia da cidade e 11,5% do segmento no Brasil. Na mesma toada, dados oficiais do Ministério do Turismo (EMBRATUR), relatam que somente no ano de 2016 o fluxo de turistas internacionais na cidade do Rio de Janeiro foi de 1,5 milhões, o que gerou uma receita de R\$ 3,4 bilhões.

Nesse sentido, o Estado do Rio de Janeiro adotou como política de governo o Turismo. Segundo o Governador afastado W. Witzel, "Turismo é o novo petróleo do Rio de Janeiro". Nesse contexto, deduzimos que não existe atividade turística onde não haja uma segurança turística eficiente, o que se traduz na valorização, especialização e melhoria de todas as esferas de atuação do setor Turístico.

É nesse contexto que o Batalhão de Policiamento em Áreas Turísticas (BPTur) se insere. Atua com policiamento especializado nas áreas de interesse turístico do Estado do Rio de Janeiro, conforme a Resolução nº 313 de 31 de janeiro de 2000, pública em Boletim da PM 026 de 08 de fevereiro de 2000. É razoável presumir que onde há circulação de capital e riqueza, há cobiça e probabilidade ao crime, e sabidamente, a movimentação de riqueza gera interesse entre os criminosos, mobilizando toda sorte de modalidades ilegais em busca de parte desse quinhão. O ambiente seguro no Turismo, portanto, é fundamental para uma experiência prazerosa e solidificação econômica.

Segundo a Organização Mundial do Turismo (OMT) vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU), turista é a pessoa que "viaja a um lugar diferente de sua residência habitual, permanecendo por, pelo menos, 24 horas no local visitado em razão de lazer, trabalho, peregrinações, saúde, dentre outras atividades variadas", definição essa que se consolidou apenas em meados do século XX.

## 1 O ESTRANGEIRO E O TURISTA

O turista como uma espécie do gênero estrangeiro difere inicialmente do conceito sociológico imaginado por Simmel, o qual chama de simplesmente de viajante. Sua análise sobre a figura do estrangeiro sintetiza, em vários aspectos, o sentimento humano do estranhamento. Dessa maneira, temos a distinção feita entre estrangeiro e viajante “considerando o viajante que chega hoje e parte amanhã, porém mais no sentido de uma pessoa que chega hoje e amanhã fica” (SIMMEL, 1983). Entretanto, para além do imaginado por Simmel em sua conceituação inicial, mesmo na condição de viajante, um observador sagaz, pode conseguir construir uma observação imparcial e independente, o observador pode vivenciar a experiência do estrangeiro, embora com intensidade menor, através das experiências e interações com grupos sociais e culturais diversos.

Na visão de Georg Simmel, o estrangeiro representa uma figura paradoxal em uma determinada sociedade. Na medida em que se insere em um contexto social e por ele é absorvido, a sua condição de estrangeiro não passa despercebida aos locais e nativos. Para Simmel, o estrangeiro apresenta características de temporalidade duradouras, além de uma fixação espacial permanente em território diferente de sua naturalidade.

Ocorre que existe uma categoria particular de estrangeiro, o que denominaremos turista estrangeiro. Esse estrangeiro que diante de uma permanência temporal e espacial mais curta em outro país, e que por razões conceituais se enquadra na definição de turista (viajante), não deixa sua característica precípua de lado. O fato de ser estrangeiro, na condição de turista, por analogia nos traz referências da obra de Simmel.

Fixou-se em um grupo espacial particular, ou em um grupo cujos limites são semelhantes aos limites espaciais. Mas sua posição no grupo é determinada, essencialmente, pelo fato de não ter pertencido a ele desde o começo, pelo fato de ter introduzido qualidades que não se originaram nem poderiam se originar no próprio grupo. (SIMMEL, 1983, p. 183)

Existe um fato que nos salta aos olhos e que merece ser considerado nesse estudo. O estrangeiro que fixa sua residência em outro país, e, portanto, passa a integrar permanentemente àquela sociedade, através da sua convivência e experiências diárias, pouco a pouco aprende os costumes e hábitos locais, diminuindo gradativamente seu estranhamento e rejeição. O

estrangeiro inicialmente mantém sua objetividade, imparcialidade, porém, na medida em que vai se interiorizando e conhecendo determinada sociedade, vai sendo transformado por ela adquirindo novos hábitos e costumes até então estranhos à sua natureza e estabelecendo uma relação orgânica com o grupo. Assim, “a despeito de não estar organicamente anexado ao grupo, o estrangeiro ainda é um membro orgânico do mesmo. Sua vida regular inclui as condições comuns deste elemento” (SIMMEL, 1983, p. 188).

Nesse sentido, podemos aduzir que a vulnerabilidade a que um estrangeiro com características de fixação permanente está sujeito, difere muito daquela suscetível aos estrangeiros temporários, ou turistas. Esses apresentam em sua gênese toda fragilidade, ingenuidade e dificuldades de quem é inserido em um turbilhão de novas experiências, costumes, culturas e perigos. Talvez aí resida a beleza daquilo que o turismo representa em todo seu esplendor aventureiro de imersão e embriaguez cultural, gerando um verdadeiro choque de realidade a quem vivencia o momento.

Importante considerar a visão de Giddens (1997) acerca do estrangeiro ou do estranho. A visão trabalhada pelo autor no que tange aos conceitos de pós-modernidade e tradição, gira entorno de questões de confiança e ritual, no qual o estranho é o “representante do desconhecido”, cuja questão é a tônica da confiança quando se tem a tradição como pano de fundo.

Neste diapasão, o processo que envolve esse “estranho”, como pretensão pertencente à determinada comunidade, pode levar muitos anos ou sequer ocorrer. A confiança, portanto, com base nas identidades e relações sociais se define como pilar central dessa aceitabilidade do estranho.

O estranho, em outras palavras, não é apenas alguém que pertence ao “mundo desconhecido fora daqui”, mas uma pessoa que, por permanecer, obriga os habitantes locais a tomar uma posição. É preciso estabelecer se o estranho é ou não um “amigo”, se ele ou ela não vai embora novamente- o que é o mesmo que aceitar um estranho como alguém da comunidade. (GIDDENS, 1997, p. 102).

A visão pós-moderna trazida por Giddens, nos coloca diante de uma reflexão acerca do fenômeno da Globalização e das interconexões que alteram os modos de vida tradicionais. Talvez a visão apresentada por Giddens tenha seu relativo grau de importância, sobretudo no que se refere à naturalização dos contatos com estrangeiros, o que não retira o fenômeno sociológico inerente ao estrangeiro que é sua vulnerabilidade diante de terras ou sociedades estranhas.

Um mundo em que ninguém é “forasteiro” é um mundo em que as tradições preexistentes não podem evitar o contato, não somente com outros- mas também com muitos- modos de vida alternativos. Justamente por isso, é um mundo em que o “outro” não pode mais ser tratado como inerte. (GIDDENS, 1997, p. 119).

A abordagem de Giddens, no contexto do presente trabalho, acrescenta pontos importantes sob a ótica dos locais. A questão central sobre confiança e o caráter permanente ou transitório do estranho é relevante, entretanto, não excluem as questões aqui propostas acerca das vulnerabilidades à que estão expostos. Ora, ser ou não ser aceito em determinada comunidade ou sociedade já se coloca como ponto de desconforto e vulnerabilidade para o estrangeiro.

Como uma consideração, é importante lembrar que existem os turistas (viajantes) de mesma nacionalidade ou domésticos. Estes, por razões que serão dedutíveis, não apresentam a mesma vulnerabilidade que um viajante estrangeiro, e diversos fatores levarão a essa conclusão, na medida em que os elementos que constituem as diversas formas de vulnerabilidades forem sendo apresentadas.

## **2 A VULNERABILIDADE DO TURISTA ESTRANGEIRO**

Quando mencionamos a palavra vulnerabilidade, imediatamente associamos à questão econômica e da pobreza, entretanto, o conceito não é em verdade “sui generis”, de forma que está geralmente associado a um risco, gerenciamento de risco e ou fragilidade, apresenta, portanto, uma poliformidade e amplitude. Porém, em uma conceituação sociológica o conceito deve se expandir para além da natureza do risco e da fragilidade.

Uma vulnerabilidade social envolve múltiplos fatores que devem ser levados em conta, como ambiental, climática, econômico, físico, psíquico, racial e étnica entre outras muito mais. Nesse sentido, uma pesquisa conduziu ao relatório do desenvolvimento humano de 2014, intitulado “Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as Vulnerabilidades e Reforçar a Resiliência”, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), assim explicando que “Vulnerabilidade não é o mesmo que pobreza. Não significa estar carente ou necessitado, mas sim, indefeso, inseguro e exposto a múltiplos riscos, choques e estresse” (PNUD apud CHAMBERS, 2006).

Podemos dividir a vulnerabilidade para além de um conceito hermético e limitado, o próprio relatório das Nações Unidas assim considera diversas formas

e modalidades, porém, para efeito deste estudo, consideraremos apenas duas modalidades. A vulnerabilidade subjetiva ou existencial é aquela na qual o indivíduo se encontra em condição de ser lesionado em sua condição de ser humano ou em sua dignidade. A vulnerabilidade patrimonial é aquela na qual o indivíduo tem como objeto lesionado bens materiais ou contratuais.

Existe um conceito ainda mais abrangente, que nos é apresentado por Barocelli (2014). A hipervulnerabilidade é na visão do autor uma condição momentânea, “são circunstâncias sociais, culturais e pessoais de certos grupos em um momento e lugar específico que exigem um olhar diferenciado para garantir sua proteção” (Barocelli, 2014, p.53). Nesse sentido, podemos até concordar que o turista estrangeiro pode se encontrar situação de hipervulnerabilidade em determinadas circunstâncias, observando o caso concreto, as características de cada um, o tempo e lugar do indivíduo ou grupo em destaque.

O Brasil é um país com dimensões continentais, cuja língua oficial é o português, o que diminui a necessidade imediata de um cidadão médio ser versado em outra língua, por outro lado, a maioria absoluta dos turistas estrangeiros que visitam o Estado do Rio de Janeiro não tem pleno domínio da língua portuguesa e se comunicam primariamente nos idiomas espanhol, inglês, alemão e francês, conforme extraído do Estudo da Demanda Turística Internacional 2018 do Ministério do Turismo.

O idioma, portanto, é o primeiro elemento de comunicação entre seres humanos. A existência de ruídos entre emissão, transmissão e recepção gera a vulnerabilidade que se apresenta ao turista estrangeiro como elemento socialização e integração, podendo aduzir uma série de complicações e agravamentos diante de uma situação de risco ou fragilidade social momentânea.

O aparecimento de conflitos, problemas e inconvenientes durante uma viagem é uma variável possível e factual, embora não haja uma estatística oficial nesse sentido, ou seja, o percentual de turistas estrangeiros que se depararam com problemas durante sua viagem, sabe-se que tais transtornos ocorrem frequentemente. Dessa forma, na medida em que o turista estrangeiro é submetido ao imprevisto, torna-se imediatamente vulnerável em razão dos fatores que se apresentam diante da situação, e em certas circunstâncias, pode apresentar um quadro de hipervulnerabilidade.

Já destacamos o problema da língua, e a reboque, outros fatores se apresentam de forma associativa e acessória. A falta de uma rede de apoio, de pessoas conhecidas próximas que possam auxiliar diante de uma crise; o desconhecimento do terreno, da geografia e do ambiente que está inserido; a desconfiança diante de certas situações ou excesso de confiança em outro ponto de vista; o estranhamento aos costumes, hábitos e culturas em que se insere naquele momento durante sua jornada e afastamento espacial de sua terra natal; preconceitos e sentimentos xenofóbicos também podem eventualmente despertar essa fragilidade e vulnerabilidade.

O turista estrangeiro, diante de uma mera relação de consumo, pressupõe uma confiança no produto fornecido e no fornecedor que se lhe apresenta, levando a crer que nenhum transtorno ocorrerá em uma simples relação comercial. Há, portanto, uma expectativa de boa fé e sua ruptura culmina no agravamento da vulnerabilidade do consumidor turista estrangeiro, uma vez que está ligada ao sucedâneo momento de alegria, entusiasmo, conforto e despreocupação que toma conta da experiência turística, culminando na ausência de cuidados que são normais e usuais no período de férias. Assim, podemos compreender que a busca de experiências e sensações durante a viagem, realçam a fragilidade comportamental do viajante.

O tecido social que o turista estrangeiro se insere é outro fator que o vulnerabiliza. A diversidade de ofertas e comerciantes, a ausência de informações confiáveis, o multiculturalismo, a dificuldade para resolver os imprevistos que possam se apresentar durante as viagens, o desconhecimento das leis locais, dos estabelecimentos e procedimentos daquele Estado, além da territorialidade e desconhecimento geográfico. Em suma, podemos afirmar que um dos principais elementos vulnerabilizantes que se impõe ao turista estrangeiro é o seu desconhecimento do que Durkheim (1999) chama de consciência coletiva, e assim acrescenta: “O conjunto de crenças e dos sentimentos comuns à média dos membros de uma mesma sociedade forma um sistema determinado que tem vida própria; podemos chama-lo de consciência coletiva ou comum” (1999, p. 50).

Independente das explicações sobre os tipos de solidariedade que se constitui numa determinada sociedade, seja mecânica ou orgânica, os imperativos sociais são desconhecidos pelo estrangeiro, ainda mais o viajante ou turista. Nessa lógica, o crime aparece como sendo o conjunto de atos proibidos

por aquela consciência coletiva, e, muito embora um roubo ou furto sejam tão antigos quanto à existência da sociedade, o desconhecimento do local de incidência, sobretudo nas áreas de turismo, provoca sua maior vulnerabilidade, ou seja, é desconhecido ao turista estrangeiro formas de cuidado diante de uma violência característica de determinado país.

Outrossim, preleciona Émile Durkheim (1999, p.51) que “[...] resumindo a análise que precede, podemos dizer que um ato é criminoso quando ofende os estados fortes e definidos da consciência coletiva. Sabe-se muito bem que crime ofende sentimentos bastante gerais e enérgicos [...]”.

Nesse sentido, em apertada síntese, o risco de vitimização de um crime pode ser considerado o maior fator de vulnerabilidade atribuído a um turista estrangeiro. O atendimento especializado por parte do BPTur aos turistas estrangeiros vítimas, deve-se ao fato de, em sua maioria, não estarem ambientados aos aspectos socioculturais e criminais do Estado do Rio de Janeiro, tampouco possuem o domínio do idioma nacional.

Assim, como qualquer segmento econômico gera desenvolvimento e oportunidades para a sociedade civil organizada, o crime também encontra janelas de oportunidades no setor turístico. Tendo o turista como um forte consumidor de bens e serviços, o submundo do crime busca nele alcançar bens por meio de fraude e violência para liquidá-los, numa verdadeira indústria com toda sorte de infrações e crimes – fraude, estelionato, furto, roubo, extorsão, curtos sequestros, câmbio irregular, tráfico de entorpecentes, prostituição, transporte irregular, lesão corporal e homicídios.

### **3 O PROBLEMA**

Uma das propostas de criação e razão de existência do BPTur é a integração da segurança pública ao planejamento do turismo, pois os destinos turísticos precisam ter a capacidade de garantir segurança a seus cidadãos e visitantes. Associar uma viagem à tranquilidade é natural, razão que se busca e que se deseja quando se decide viajar, a fim de que a experiência seja memorável. Por isso que o turista privilegia destinos seguros, organizados e que possam lhe oferecer serviços de qualidade e experiências positivas.

Nesse terreno, a produtividade operacional do BPTur deve ser medida e analisada com base em evidências sobre fenômenos criminais que atingem os turistas e todo segmento. A partir de diagnósticos, deve haver estabelecimento

de planejamento com objetivo de neutralizar as ameaças e mitigar os riscos. Para gerar qualidade e tornar eficaz o emprego das ferramentas operacionais é necessário balizar as decisões pelos resultados, ou seja, estabelecer metas com base em um eficiente sistema de avaliação de desempenho (coletivo e individual). Esses são aspectos que devem preceder as ações e dirigir as operações policiais específicas no setor turístico visando a entrega aos destinatários da segurança pública um produto de qualidade e que atenda os anseios da sociedade.

A P/3 é a seção do Estado-Maior da Organização Policial Militar responsável pelas atividades concernentes ao planejamento operacional e instruções. Subordinada à seção, encontra-se a Seção de Estatística e Análise Criminal (SEAC). Assim, o mapeamento de áreas com incidência criminal de relevância e consequente conduta operacional geram uma resposta baseada em evidências que se consubstancia na aplicação do policiamento orientado aos problemas (POP). Entretanto, não havia uma base de dados capaz de nutrir identificações e permitir análises dos problemas que afetam a segurança do setor turístico de forma técnica e científica, então foi iniciada a construção de uma base de dados com base nos registros de ocorrência da Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro (PCERJ), nos Boletins de Ocorrências Policiais Militares (BOPM) e coleta de dados do setor de inteligência do BPTur.

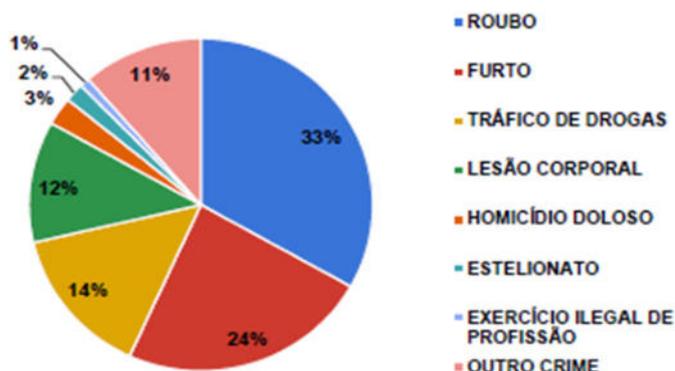
A ciência estatística através do método de contagem é um meio de analisar tendências de maneira imparcial e, então, colocar as quantificações em perspectiva. Comparações das quantificações das infrações associadas com a temporalidade da população turística (vítima) permite uma melhor avaliação dos impactos que o policiamento do BPTur gera na população delinquente, além de permitir avaliar suas evoluções e outros fenômenos como o deslocamento do crime (temporal, de “modus operandi”, de novos alvos, de tipo de crime, espacial e de novos criminosos).

Dessa forma, uma produção estatística robusta é capaz de subsidiar o planejamento operacional com meta-análises e microanálises, a fim de identificar e quantificar os fenômenos sociais complexos que impactam diretamente na ordem pública. Assim, nos ensina Durkheim que “desde o começo do século, a estatística nos fornece o meio de acompanhar a marcha da criminalidade” (DURKHEIM, 2007).

Baseado em dados oficiais coletados, tabulados e filtrados pela P/3 do BPTur, observou-se que das abordagens realizadas a indivíduos em atitude suspeita, **36%** das pessoas possuíam anotações criminais, ou seja, a cada três abordados, um possuía pelo menos um antecedente criminal. No período compreendido entre 16 de novembro de 2019 e 15 de abril de 2021, o BPTur realizou 5.148 abordagens, que resultaram em 73 prisões e foi possível identificar que, do total, 1933 pessoas abordadas possuíam antecedentes criminais prisões. No período do **carnaval** de 2020 (sexta 21fev até quarta 26fev), o BPTur realizou 73 abordagens, sendo que 93% desse total possuíam pelo menos uma anotação criminal, majoritariamente nos bairros de Copacabana e Ipanema e pelos crimes de roubo, furto e por tráfico de drogas.

Desse valor global de abordagens, podemos destacar através de filtros e pesquisas aos sistemas disponíveis, realizados pela Agência de Inteligência do BPTur (P/2), os tipos mais comuns de crimes perpetrados contra os turistas no espaço geográfico delimitado:

**Figura 1** - Tipos de antecedentes criminais de pessoas abordadas pelo BPTur



Fonte: extraído de Rio de Janeiro (2021a, p. 23).

Ainda na perspectiva da análise dos dados, a quantificação dos padrões de objetos subtraídos nos roubos e furtos apontam para os denominados *hot products* (principais produtos), com destaque para os aparelhos celulares, **48% nos roubos** e **22% nos furtos**, além das mochilas, bolsas e pochetes com **45% dos furtos** (típicos crimes de arranque).

Nessa análise dos dados nos registros dos roubos, as descrições evidenciam que a maioria desses crimes é cometida por dois infratores, possuindo citações de “travestis”, que ocorrem majoritariamente na faixa de

areia e com emprego de faca, tendo como principais produtos (*hot products*) os telefones celulares por sua característica mercadológica de alto valor agregado e fácil comercialização.

Na análise dos furtos, evidencia-se que o local de frequência é a areia da praia e com predominante participação de ambulantes na distração das vítimas como “modus operandi”, com cometimento por dois indivíduos ou grupos de quatro infratores, sendo novamente os telefones celulares os principais produtos subtraídos, além de mochilas. Uma terceira modalidade aparece, demonstrando uma ambiguidade no “modus operandi”, oscilando entre roubos e furtos majoritariamente realizados no calçadão e na ciclovia da praia de Copacabana.

A “gangue da bicicleta” como ficaram conhecidos esses últimos delinquentes, possuem habilidades específicas e uma rede de apoio de receptação dos produtos subtraídos que ainda são objetos de investigação da Polícia Civil. Em todas as modalidades de crimes, o bairro de Copacabana surge como principal ponto de incidência criminal (*hot spot*) e o perfil dos delinquentes descritos pelas vítimas dos crimes aponta para homens jovens, muitos adolescentes.

**Figura 2** – Foto de furto praticado pela “gangue da bicicleta” na orla de Copacabana



Fonte: extraído de Rio de Janeiro (2021a, p.30). Videomonitoramento da Prefeitura em 2020.

**Figura 3** – Foto de furto praticado pela na orla de Copacabana



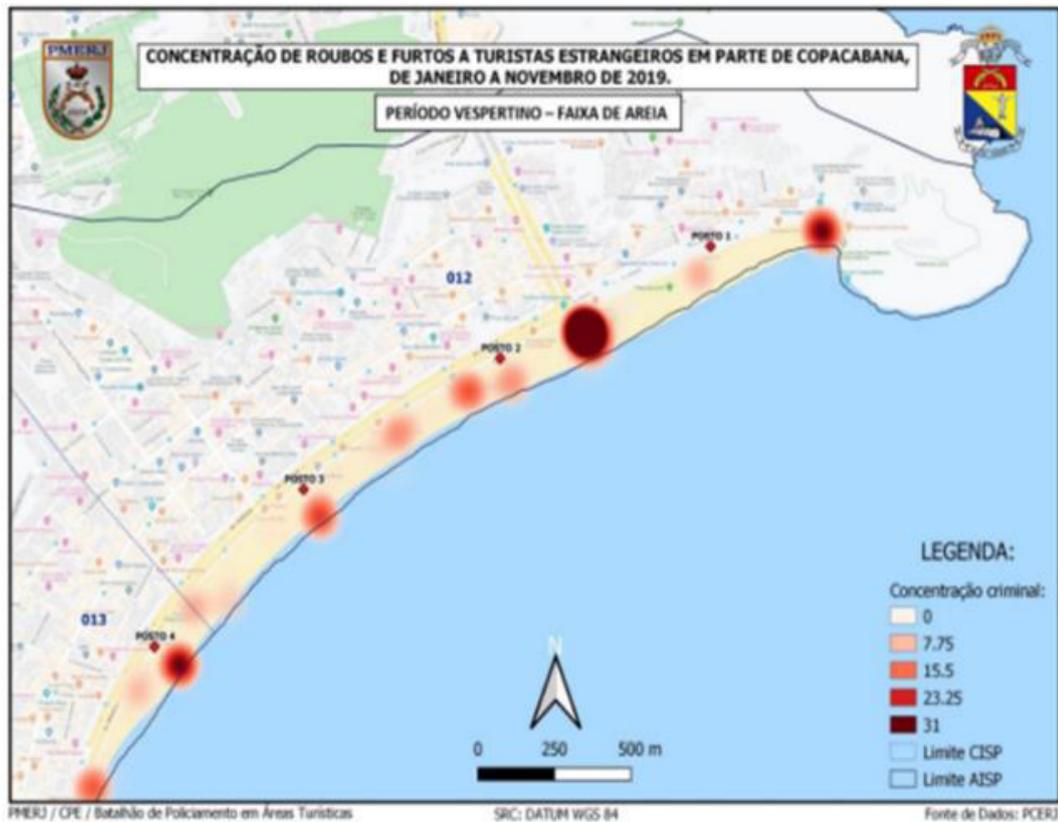
Fonte: imagem de posse do autor, fornecida pelo vídeo-monitoramento da Prefeitura em 2020.

**Figura 4** – Foto de furto praticado pela na orla de Copacabana



Fonte: imagem de posse do autor, fornecida pelo vídeo-monitoramento da Prefeitura em 2020.

**Figura 5** – Concentração de Roubos e Furtos em Copacabana 2019/2020



Fonte: extraído de Rio de Janeiro (2021a, p.30).

**Figura 6** – Nuvem de palavras com dinâmica criminal para roubos e furtos a turistas estrangeiros



Fonte: extraído de Rio de Janeiro (2021a, p.29).

**Figura 7 – Principal “modus operandi” dos criminosos**

Fonte: extraído de Rio de Janeiro (2021b, n.p).

Em 2021, uma operação conjunta entre o BPTur e a Polícia Civil/ 13ª DP, conseguiu prender um dos principais integrantes de “gangue da bicicleta”. Essa resposta policial a tal elemento vulnerabilizantes é uma das principais respostas do poder público, muito embora nossas Leis Penais sejam antigas e muitas das vezes os acusados não permaneçam presos, gerando assim uma onda de retrabalho que contribui para a vulnerabilização dos estrangeiros e dos próprios turistas nacionais. Essa, porém, é uma questão que foge ao objetivo do presente estudo.

Uma ação conjunta entre policiais civis e militares resultou na prisão de um homem procurado da Justiça do Rio na tarde de quarta-feira (11). Leandro Cid Costa, o Cid, de 24 anos, é investigado por diversos assaltos na Zona Sul do Rio. Investigações da Polícia Civil apontam que ele comandava uma quadrilha conhecida como 'Gang das Bikes'. De acordo com as investigações, Cid aluga bicicletas roubadas para que criminosos pratiquem delitos em bairros da Zona Sul. Pelo aluguel, os assaltantes pagavam cerca de R\$ 150, mas em caso de perda ou apreensão, eram obrigados a quitar uma dívida de R\$ 500. Cid Costa foi preso quando policiais da 13ª DP faziam ronda pela região com policiais militares do BPTur. (JORNAL O DIA, 2021).

Ante ao exposto, podemos verificar a existência do crime e da violência como o principal dos elementos vulnerabilizantes de uma classe de estrangeiros que já identificamos como turistas. Muito embora esse problema afete também os moradores locais e os próprios viajantes nacionais, é no turista estrangeiro que encontramos a maior fragilidade e principal foco de ação dos criminosos.

Por sua vez, o desconhecimento de vários fatores já citados, fermenta o terreno ideal para o surgimento desse problema.

#### **4 A VISÃO DO CRIME SOB A PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA DE DURKHEIM**

Atualmente, uma das maiores questões que assolam nossa sociedade é a individualização. Nossa sociedade moderna caracteriza-se por seu excesso de individualismo e egoísmo, e um dos maiores desafios à essa mesma sociedade é manter sua coesão social através da sua consciência coletiva. O risco de uma desintegração social ao diminuirmos a solidariedade entre os membros da sociedade pode levar a um permanente estado de anomia como nos alertou Durkheim (1999).

Para Durkheim (1999), anomia seria a ausência ou desintegração das normas sociais ou ainda, enfraquecimento dos vínculos sociais, perda da capacidade social em regular o comportamento dos indivíduos. O conceito surgiu com o objetivo de descrever as patologias sociais da sociedade ocidental moderna, racionalista e individualista. O excesso desse individualismo social muito característico da sociedade de solidariedade orgânica provoca a diminuição da densidade moral existente entre os indivíduos, isto é, provoca uma redução na intensidade das comunicações, trocas e relacionamento entre os indivíduos de uma determinada sociedade.

Os atos mais censuráveis são com tanta frequência absolvidos pelo sucesso, que o limite entre o que é permitido e o que é proibido, o que é justo e o que não é, não tem mais nada de fixo, parecendo poder ser modificado quase arbitrariamente pelos indivíduos. Uma moral tão imprecisa e tão inconsistente não poderia constituir uma disciplina. Disso resulta que toda esta esfera da vida coletiva é, em grande parte, subtraída à ação moderadora da regra (DURKHEIM, 1999, p. 7).

Segundo a sociologia de Emile Durkheim, os crimes “são atos universalmente reprovados pelos membros de cada sociedade” (DURKHEIM, 1999, p. 43). Crime, portanto, na visão durkheimiana não é uma patologia social, consiste em um fenômeno inseparável dessa mesma sociedade o que lhe confere o caráter de normalidade. Assim, como fato social impregnado na sociedade, a aceção apresentada nos mostra.

Portanto, e essa oposição que faz o crime, estando muito longe de derivar dele. Em outras palavras, não se deve dizer que um ato ofenda a consciência coletiva por ser criminosos, mas que é criminoso porque

ofende a consciência comum. Não o reprovamos por ser um crime, mas é um crime porque o reprovamos. (DURKHEIM, 1999, p. 52).

Uma consideração importante é o caminho que se levou ao surgimento do crime. Nesse caso, temos que o fato social por sua característica de exterioridade ao indivíduo e que exerce sobre ele uma pressão moldando seu comportamento, falha. Os freios sociais não foram suficientes para garantir o sadio funcionamento social. O aparecimento da violência e do crime são resultados das falhas que a coercibilidade social positiva deixou de exercer sobre os indivíduos, seus hábitos, educação, moral e costumes não foram mais capazes de garantir o respeito às instituições sociais proporcionando o aparecimento desse fato patológico e provocando uma ruptura na consciência coletiva.

A perda dos traços tradicionais na sociedade de solidariedade orgânica, de característica imperativamente capitalista e mercadológica é outro fator de relevância. Existe um nexos interessante entre a perda daquilo que a tradição tinha como reprovável e por assim dizer exercia uma coerção social na qual o indivíduo se via obrigado a se enquadrar nos parâmetros estabelecidos, e, passando a transferir tal modulação ao ramo do direito e da justiça, o que se traduz em uma perda da coesão social.

Nesse sentido, as sanções jurídicas na visão de Durkheim são meras traduções do sentimento de repúdio e reprovação social que determinado ato provoca. O crime, portanto, é logicamente reprovável socialmente, entretanto se reveste de uma característica de normalidade na medida que ocorre com frequência e regularidade em uma sociedade de solidariedade orgânica com interesses econômicos pulsantes. Aliás, se podemos elencar como principais fatores geradores dos crimes apresentados e praticados contra turistas estrangeiros é seu apelo econômico e a cobiça sobre determinado bem com valor agregado.

O crime não se observa só na maior parte das sociedades desta ou daquela espécie, mas em todas as sociedades de todos os tipos. Não há nenhuma em que não haja criminalidade. Muda de forma, os atos assim qualificados não são os mesmos em todo o lado; mas sempre e em toda parte existiram homens que se conduziam de modo a incorrer em repressão penal. (DURKHEIM, 2007, p. 67).

A normalidade que Durkheim (2007) sugere na mesma obra “As regras do método sociológico”, encontra-se respaldada na estatística e na frequência com que o crime ocorre naquela sociedade. A normalidade social do crime se refere ao seu aparecimento como rotina social, como um fenômeno natural que sempre existiu e sempre irá existir. Tanto que a existência de uma sanção penal preexistente e preestabelecida é justamente por sua previsibilidade de ocorrência, portanto, revestida de uma normalidade social. Ainda neste diapasão, para Émile Durkheim (2007, pág. 67): “O que é normal é que simplesmente haja uma criminalidade, contanto que esta atinja e não ultrapasse, para cada tipo social, certo nível que talvez não seja impossível fixar de acordo com as regras precedentes”.

Inicialmente a visão de Durkheim (2007) foi criticada por sua incompreensão, tendo sido inclusive acusado de apologizar o crime, uma vez que atribui ao crime uma função social. Porém, justamente a função social do crime é demonstrar e fomentar a coesão social perdida em determinado momento, ou seja, manter o sentimento de repúdio a um ato socialmente reprovável agrega o vínculo social positivo.

O retorno a essa coercibilidade social, resgatando valores do sagrado social maculados pela prática do crime, ou seja, a apresentação de uma força de pressão externa sobre as consciências que se lhe impõe como valor inegociável. Assim, o crime é considerado um fato social, e o seu aspecto de normalidade reside na sua corriqueira ocorrência e consequente repúdio social. Para Durkheim (2007, pág. 71.), o crime é normal na mesma proporção que é repudiável, “[...] está ligado às condições fundamentais de toda vida social, e, por isso mesmo, é útil, pois as condições de que ele é solidário são elas mesmas indispensáveis à evolução normal da moral e do direito”.

O crime também apresenta outra característica social relevante, a de readequar o papel das instituições. Nesses termos, a transformação social proporcionada pelo crime consiste na capacidade de provocar mudanças nos ordenamentos vigentes ao ponto de provocar verdadeiras mudanças sociais estruturantes. O exemplo de Sócrates ao ser condenado por ateísmo e corrupção da juventude, trazido por Durkheim (2007), é preciso e enfatiza bem essa lógica, “todavia esse crime era útil, pois preludiava as transformações que, dia após dia, tornavam-se mais necessárias” (DURKHEIM, 2007, p. 73).

## 5 CONCLUSÃO

Por sua característica mundial de relevância turística, o Rio de Janeiro foi apresentado como recorte espacial do presente artigo, mais precisamente os bairros de Copacabana e Ipanema, mundialmente conhecidos e que se apresentam como dois dos destinos mais procurado por turistas estrangeiros em solo brasileiro.

Essa característica trazida pela fama traz consigo a demanda econômica e mercadológica, que por sua vez desperta a cobiça dos criminosos e aproveitadores. Por essa razão, evidenciou-se os perigos a que estão expostos os turistas estrangeiros pelos dados apresentados no item 4 denominado de o problema.

Os crimes perpetrados contra esses entes vulneráveis como foram apresentados, muitas vezes ocorrem apenas com a astúcia e a malandragem (sem violência), como no caso de taxistas oportunistas e vendedores com seus equipamentos de pagamento eletrônico adulterados, subtração de valores exorbitantes através da distração típica de um turista em férias. Porém, os crimes também podem ocorrer com emprego de violência como no caso daqueles praticados pela gangue da bicicleta e todo seu séquito de agentes criminosos, e não raro, terminam em um esfaqueamento.

Como podemos observar, o turista estrangeiro é um indivíduo que se insere momentaneamente em uma determinada sociedade, sem dela fazer parte permanentemente, mas que ao se deparar com situações que expõem sua vulnerabilidade e fragilidade, despertam nessa sociedade estrangeira (do ponto de vista do turista) uma solidariedade positiva.

O crime, portanto, é um fato social que traz temporariamente o turista para seu seio social, fazendo com que partilhe das mesmas angústias sociais que os locais e comprovando o fator de coesão social que o crime desperta e promove. Ao repudiá-lo, as similitudes sociais se manifestam, não importando a nacionalidade, mas sim a condição que o sofrimento causado pela ocorrência do crime cria naquela sociedade e naquele ser humano individualizado, ou seja, o sofrimento comum os une.

Por fim, o presente artigo buscou através da análise bibliográfica de Durkheim e Simmel, evidenciar que a sociedade tende a rechaçar as condutas

sociais reprováveis, independente da característica exógena, o que demonstra que diante de um fato social relevante como o crime, todas as diferenças e preconceitos sociais desaparecem, ou seja, até mesmo a xenofobia fica reduzida a um plano insípido.

Diante disso, é possível concluir que o papel da sociologia ao identificar os problemas sociais e auxiliar em suas resoluções se mostram válidos e pertinentes. A sociologia como ciência tem a sensibilidade necessária para desvendar os elementos que provocam as rupturas sociais, propor soluções ou até mesmo tempo auxiliar as ciências transversais a fazê-lo não deixando que o estado de anomia se estabeleça e promova a anarquia social, auxiliando na restauração da sociabilidade e convivibilidade sadia.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**. Tradução Sérgio Bath. 5ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

BAROCELLI, Sergio Sebastian. Towards the construction of hyper-vulnerable consumers category. In: MARQUES, Claudia Lima; PEARSON, Gail; RAMOS, Fabiana (ed.). **Consumer protection: current challenges and perspectives**. Orquestra: Porto Alegre, 2017.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Anuário Estatístico de Turismo - 2019**. 46, ano base 2018. Brasília: Ministério do Turismo. Disponível em: <http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/>. Acesso em 8 fev. 2021.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Boletim informativo do turismo receptivo brasileiro- 2019**. Brasília, 2019. Disponível em: <http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/>. Acesso em 8 fev. 2021.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Estudo da Demanda Turística Internacional Brasil - 2018**. Brasília, 2019. Disponível em: <http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/>. Acesso em 8 fev. 2021.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Plano Nacional do Turismo 2018/2022**. Brasília, 2018. Disponível em: [http://regionalizacao.turismo.gov.br/images/PNT\\_2018-2022.pdf](http://regionalizacao.turismo.gov.br/images/PNT_2018-2022.pdf). Acesso em 20 nov de 2021.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Turismo injetou US 163 bilhões no Brasil em 2017**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/turismo/pt-br/assuntos/ultimas-noticias/turismo-injetou-us-163-bilhoes-no-brasil-em-2017>. Acesso em 10 fev. 2021.

BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. Tradução Paulo Neves. 3ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. Tradução Eduardo Brandão. 2ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ELIAS, Norbert. **O processo civilizador: formação do Estado e civilização**. Zahar, 1990.

EMBRATUR. **Estudo da demanda turística internacional 2003**. Brasil Anuário Estatístico, 2004. Disponível em: [www.turismo.gov.br/site/arquivos/dados\\_fatos/](http://www.turismo.gov.br/site/arquivos/dados_fatos/). Acesso em: 30 mar. 21.

GIDDENS, Anthony. A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: Ulrich Beck; Antony Giddens; Scott Lasch (Orgs.). **Modernidade reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: Unesp, 1997.

GIROLA, Lidia. **Anomia e individualismo: del diagnóstico de la modernidad de Durkheim al pensamiento contemporâneo**. México: Anthropos Editorial, 2005.

GRUPO DE ESTUDO E PESQUISA EM SUICÍDIO E PREVENÇÃO (GEPeSP). **Boletim GEPeSP 2019: notificações de mortes violentas intencionais e tentativas de suicídios entre profissionais de**

segurança pública no Brasil. Rio de Janeiro, Grupo de Estudo e Pesquisa em Suicídio e Prevenção (GEPeSP), 2019

JUSTINO, Anderson. **Apontado como líder da 'Gang das Bikes' é preso pela polícia**. Jornal "O Dia". Rio de Janeiro. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/rio-de-janeiro/2021/08/6211308-apontado-como-lider-da-gang-das-bikes-e-preso-pela-policia.html>. Acesso em 20 nov. 2021.

MONTANARO, André. **Rio de Janeiro gera mais de 10% do PIB nacional do turismo**. Portal Mercado de Eventos. Disponível em: [https://www.mercadoeventos.com.br/\\_destaque\\_/slideshow/rio-de-janeiro-gera-mais-de-10-do-pib-nacional-do-turismo/](https://www.mercadoeventos.com.br/_destaque_/slideshow/rio-de-janeiro-gera-mais-de-10-do-pib-nacional-do-turismo/). Acesso em 9 fev. 2021.

PNUD. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2014 Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as Vulnerabilidades e Reforçar a Resiliência**. Tradução Camões - Instituto da Cooperação e da Língua. Publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Disponível em: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2014\\_pt\\_web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2014_pt_web.pdf). Acesso em 3 fevereiro 2021.

RIO DE JANEIRO (Estado). SEPM. **Relatório de Comando do BPTur (set/2019 – ago/2021)**. Rio de Janeiro, 2021a.

RIO DE JANEIRO (Estado). SEPM. **Atividade operacional do BPTur em 2021**. Rio de Janeiro, 2021b..

SIMMEL, Georg. "O estrangeiro". In: MORAES FILHO, Evaristo. **Georg Simmel: sociologia**. São Paulo: Ática, 1983, pp. 182-189.

SILVA, Jozeane Suzart Lopes. O consumidor turista estrangeiro no mundo: a necessidade de instituição de um sistema de proteção e cooperação internacional. **Revista de Direito do Consumidor**. v. 107. São Paulo: Ed. RT, set.-out. 2016.

SOARES, Ardyllis Alves. A tutela internacional do consumidor turista. **Revista de Direito do Consumidor**. v. 82. São Paulo: Ed. RT, abr.-jun., 2012.

VANDENBERGHE, Frédéric. **As sociologias de Georg Simmel**. Bauru: EDUSC, 2003. Pp: 101-127.

VERBICARO, Dennis; VIEIRA, Janaína do Nascimento. A hipervulnerabilidade do turista e a responsabilidade das plataformas digitais: uma análise a partir da perspectiva da economia colaborativa. **Revista de Direito do Consumidor**. v. 127, 2020. Jan./fev. 2020. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5764483/mod\\_resource/content/1/Artigo%20A%20hipervulnerabilidade%20do%20turista%20e%20a%20responsabilidade%20das%20plataformas%20digitais.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5764483/mod_resource/content/1/Artigo%20A%20hipervulnerabilidade%20do%20turista%20e%20a%20responsabilidade%20das%20plataformas%20digitais.pdf). Acesso em 2 fev. 2021.



ISSN 2178-4027



Secretaria de Estado de Polícia Militar  
Diretoria Geral de Ensino e Instrução