

A SAÚDE DOS SERVIDORES DA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS

Cláudio Eduardo Falcão Dias⁶

Eduardo Lopes Tomich⁷

Oscar Pinheiro Nicolai⁸

Wagner Moreira Fonseca da Silva⁹

Karolina de Melo Martins¹⁰

Bruna Guedes de Medeiros¹¹

Juliana Silva Rocha Eustachio¹²

Adriana Lopes de Lima Abreu¹³

Aline Fernanda Arcanjo Barromeu¹⁴

RESUMO: A estruturação do sistema policial de natureza civil no Brasil teve sua origem em 1808, quando foi criada a Intendência Geral de Polícia da Corte e do Estado do Brasil. Ao longo desses mais de 200 anos, a Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) vem sendo aperfeiçoada por meio de legislação específica em consonância com a evolução da sociedade. A PCMG é essencial à segurança pública, à realização da justiça e à defesa das instituições democráticas, fundada na promoção da cidadania, da dignidade humana e dos direitos e garantias fundamentais dos indivíduos. O risco desempenha um papel estruturante das condições laborais, ambientais e relacionais na Polícia Civil e por isso os policiais civis têm consciência de que o perigo e a audácia são termos inerentes aos atributos de suas atividades. O governo federal, por meio da criação dos Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e pela atuação de diversos ministérios e secretarias, destacando-se o Ministério da Justiça e Segurança Pública, assim como a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), já percebeu a importância estratégica da valorização do profissional da segurança pública em seus aspectos biopsicossociais. Assim, espera-se a elaboração de uma política de saúde institucional, bem como da inserção desta importante área na Política Estadual de Segurança Pública e a estruturação e implantação efetiva da Diretoria de Saúde Ocupacional para que os servidores da PCMG possam conhecer e vivenciar a promoção de saúde de forma integral, compreendendo a importância do trabalho como forma de crescimento pessoal, bem como possam receber o devido acompanhamento para o pronto restabelecimento das suas capacidades laborativas quando adoecidos, sendo reconhecidos por suas valorosas e essenciais atividades prestadas à sociedade.

Palavras chave: Segurança Pública. Polícia Judiciária. Saúde Ocupacional. Saúde integral.

6 Mestre em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência pela UFMG. Diretor de Saúde Ocupacional do Hospital da Polícia Civil de Minas Gerais (HPC-PCMG). E-mail: claudio.dias@policiacivil.mg.gov.br

7 Especialista em Cirurgia Geral e Vascular. Diretor do HPC-PCMG. E-mail: edutomich@gmail.com

8 Especialista em Ortopedia e Traumatologia. Diretor de Perícias Médicas do HPC-PCMG. E-mail: oscaricolai@hotmail.com

9 Mestre em Ciências Forenses pela Universidade do Porto – PT. Especialista em Medicina Legal e Perícias Médicas. E-mail: wagnerfms@gmail.com

10 Pós-graduanda em Gestão da saúde pela Academia da PMMG. E-mail: karolinademelomartins@gmail.com

11 Mestranda em Saúde Ambiental no Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). E-mail: brunagdemedeiros@gmail.com

12 Pós-graduada em Perícia Médica pela Fundação Unimed. Especialista em Medicina do Trabalho. E-mail: ju.rocha2003@gmail.com

13 Pós-graduada em Ergonomia pela Faculdade Estácio de Sá. Especialista em Medicina do Trabalho, Medicina Legal e Perícias Médicas e Ginecologia e Obstetrícia. E-mail: allabreu@gmail.com

14 Licenciada em Ciências Biológicas pela UNIUBE. Técnica em Segurança do Trabalho pelo SENAC. E-mail: aline.barromeu@policiacivil.mg.gov.br

ABSTRACT: The structuring of the civil police system in Brazil had its origins in 1808, when the General Police Office of the Court and State of Brazil was created. Over these more than 200 years, the Civil Police of Minas Gerais (PCMG) has been improved through specific legislation in line with the evolution of society. The PCMG is essential to public security, the realization of justice and the defense of democratic institutions, founded on the promotion of citizenship, human dignity and the fundamental rights and guarantees of individuals. Risk plays a structuring role in working, environmental and relational conditions in the Civil Police and, therefore, civil police are aware that danger and audacity are terms inherent to the attributes of their activities. The federal government, through the creation of the Unified Public Security System (SUSP), the National Policy for Public Security and Social Defense (PNSPDS), the National Plan for Public Security and Social Defense and the work of various ministries and secretaries, highlighting whether the Ministry of Justice and Public Security, as well as the National Secretariat for Public Security (SENASP) have already realized the strategic importance of valuing public security professionals in their biopsychosocial aspects. Thus, it is expected the elaboration of an institutional health policy, as well as the insertion of this important area in the State Policy of Public Safety and the structuring and effective implementation of the Occupational Health Board so that PCMG servers can know and experience the promotion integrally, understanding the importance of work as a way of personal growth, as well as being properly monitored for the prompt reestablishment of their working capacities when ill, being recognized for their valuable and essential activities provided to society.

Key words: 1-Safety. 2-Civil Police. 3-Occupational Health. 4-Holistic Health.

Introdução

A estruturação do sistema policial de natureza civil no Brasil teve sua origem em 1808, quando foi criada a Intendência Geral de Polícia da Corte e do Estado do Brasil. Ao longo desses mais de 200 anos, a Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) vem sendo aperfeiçoada por meio de legislação específica em consonância com a evolução da sociedade. As polícias civis, a partir de 1988, assumem a responsabilidade de apurar as infrações penais por meio da investigação criminal e de exercer as funções de polícia judiciária. Foi com essa perspectiva que foi editada a Lei Complementar nº 129/2013, a lei orgânica da PCMG (1).

A PCMG, órgão autônomo, essencial à segurança pública, à realização da justiça e à defesa das instituições democráticas, fundada na promoção da cidadania, da dignidade humana e dos direitos e garantias fundamentais, tem por objetivo, no território do Estado, em conformidade com o art. 136 da Constituição do Estado, dentre outros, o exercício das funções de: I - proteção da incolumidade das pessoas e do patrimônio; II -

preservação da ordem e da segurança públicas; III - preservação das instituições políticas e jurídicas; IV - apuração das infrações penais e dos atos infracionais, exercício da polícia judiciária e cooperação com as autoridades judiciárias, civis e militares, em assuntos de segurança interna (2). O quadro de pessoal da instituição é composto pelas seguintes carreiras policiais: delegado de polícia, perito criminal, médico legista, investigador de polícia e escrivão de polícia. Integram ainda o quadro de pessoal as carreiras administrativas de auxiliar, técnico e analista de polícia civil.

Desenvolvimento

Minayo (MINAYO & SOUZA, 2003. P.351) comenta que o risco desempenha um papel estruturante das condições laborais, ambientais e relacionais na Polícia Civil e que por isso os policiais civis têm consciência de que o perigo e a audácia são termos inerentes aos atributos de suas atividades. Seus corpos estão permanentemente expostos e seus espíritos não descansam, visto que o policial vive a sua profissão nas 24 horas do dia.

O conceito de risco relaciona-se à probabilidade de, em determinadas condições, uma pessoa adquirir certa enfermidade ou agravo à saúde. No que tange aos policiais civis, este aspecto relaciona-se fortemente às situações de confronto, principalmente aquelas envolvendo armas de fogo, nas quais podem ser vitimados. A evidência desta probabilidade encontra-se nas altas taxas de mortalidade por violência tanto dentro como fora do seu ambiente de trabalho, com taxas muito mais altas que a da população em geral, Muniz (MUNIZ J., 1998). No estudo de Minayo (MINAYO & SOUZA, 2003. P.351), os policiais civis do Rio de Janeiro revelaram respostas positivas elevadas para diversos tipos de riscos de agressões, tais como: por tiro, físicas, por arma branca, psicológica, sequestro, queimaduras e sexuais. Esse trabalho cita, ainda, os riscos de acidentes que podem estar relacionados: ao trânsito, a explosões, a ruídos, a contaminações, a intoxicações e a animais.

Pode-se perceber, então, que a profissão de policial possui o risco intrínseco ao exercício da sua atividade. Mas, o que mais pode ser fonte de estresse?

Antes de mais nada, é preciso esclarecer o que é o estresse, palavra tão utilizada atualmente, mas que nem sempre é bem compreendida devido à complexidade do seu significado que envolve aspectos dos campos da Medicina, Psicologia e Filosofia.

Entende-se estresse por um conjunto de reações no organismo, caracterizado pela perturbação do estado de equilíbrio interno (homeostase), gerada pela impossibilidade do indivíduo de se adaptar à exposição prolongada aos agentes estressores que são as ameaças e agressões oriundas de estímulos ambientais inusitados ou hostis, de natureza física e/ou psíquica. As reações são um conjunto de alterações fisiológicas eminentemente somáticas e possuem forte componente emocional.

Para Dantas (DANTAS, J, 2007. P.208), os estressores podem ser agrupados em três categorias principais:

1) Psicológicos: baseados em uma resposta de aprendizagem à ameaça de uma condição adversa (medo, ansiedade, exposição a contextos ou ambientes hostis);

2) Estímulos físicos ou que apresentem um poderoso componente psicológico (dor, imobilização);

3) Alteradores da homeostase cardiovascular (hemorragias, estresse postural, exposição a temperaturas extremas: frio e calor).

Ainda podem ser citados os eventos de vida que provocam mudanças relativamente inesperadas no ambiente social do indivíduo gerando desgaste e aumentando a possibilidade de adoecimento, tais como morte familiar, divórcio, prisão, transferência profissional, demissão, mudança, casamento, dentre outros. Estes eventos podem ser classificados em:

1) Dependentes: implicam a participação do sujeito e dependem da forma como ele se coloca nas relações interpessoais e como se relaciona com o meio, de maneira que o seu comportamento provoca situações desfavoráveis para si mesmo;

2) Independentes: são aqueles que estão além do controle do sujeito e independem de sua participação, sendo inevitáveis.

Já Albrecht (ALBRECHT, K. 1988) divide os fatores estressores nos seguintes:

1) Físicos: temperatura, barulho, vibração, poluição do ar, lesões físicas, máquinas perigosas, animais perigosos e substâncias potencialmente explosivas ou tóxicas;

2) Sociais: chefes, colegas de trabalho, clientes e outras pessoas com as quais o relacionamento apresenta riscos de danos morais ou pessoais;

3) Emocionais/Psíquicos: prazos, risco percebido de lesão física, necessidade de prestação de contas por tarefas de alto risco, medo de perder **status**, expectativa de fracasso e de desaprovação de pessoas importantes.

Dantas (DANTAS, J, 2007. P.208) comenta ainda que os agentes estressores são capazes de produzir uma síndrome de adaptação geral que possui três fases:

1) Reação de alarme: é a fase de preparação para a luta ou fuga;

2) Resistência ou adaptação: é a fase na qual o equilíbrio corporal, mais ou menos precário, é mantido pela hiperatividade do sistema nervoso simpático (SNS) e do eixo das glândulas hipotálamo/hipófise/suprarrenal;

3) Esgotamento ou exaustão: a exposição prolongada e persistente ao agente ou estímulo estressor provoca a falência dos mecanismos de adaptação, o que gera o esgotamento das reservas de energia, a diminuição da imunidade e início do adoecimento do indivíduo.

Já resposta ao estresse possui duas etapas, sendo a primeira a de reconhecimento do estímulo estressor. Ela é mediada por:

1) Avaliação inicial automática ou reação afetiva;

2) Avaliação primária baseada na história pessoal, experiências prévias e aprendizado;

3) Avaliação das capacidades e recursos de enfrentamento ao estressor;

4) Organização da ação ou seleção da resposta ao estressor.

A etapa seguinte é representada por mecanismos, que compõem o sistema de defesa biológica, que na presença de estímulos ou situações percebidas e interpretadas pelo sistema nervoso central (SNC) como hostis ou ameaçadoras à vida ou integridade pessoal, fazem com que o organismo emita um conjunto de respostas organizadas para enfrentar ou fugir do perigo, aumentando a probabilidade da sobrevivência do indivíduo.

Já os quatro mecanismos de defesa da resposta biológica ao estresse consistem em:

1) Resposta do comportamento: inclui o enfrentamento (ataque), a evitação (fuga) ou a passividade (colapso). As estratégias deste enfrentamento (coping) correspondem a um conjunto de pensamentos, comportamentos e ações utilizados para lidar com os estressores que podem ser aprendidos, usados, reforçados e descartados de acordo com a experiência do indivíduo;

2) Sistema Nervoso Autônomo (SNA): promove a liberação de neurotransmissores que atuam mobilizando a energia necessária para a resposta ao estresse;

3) Sistema Neuroendócrino: consiste na ativação do eixo hipotálamo/hipófise/suprarrenal, funcionando como um sistema regulador que integra as funções endócrinas e neurológicas, desempenhando um papel central na resposta ao estresse;

4) Resposta Imunológica: mediada pelo hormônio cortisol que resulta em resposta anti-inflamatória e imunossupressora.

Percebe-se, então, a grande complexidade envolvida no processo que recebe o nome de estresse e que se prolongado pode levar a um ciclo vicioso e ao adoecimento progressivo do indivíduo com o aparecimento de diversas doenças, como: obesidade, hipertensão arterial, síndrome metabólica, diabetes, alterações do colesterol, além de muitos distúrbios psíquicos e sociais.

Coleta (COLETA A.S.M.D & COLETA M.F.D, 2008. p.59-68) indica, a partir de autores diversos, que as principais fontes geradoras de estresse no trabalho são as poucas exigências do cargo em relação à capacidade do trabalhador, os desejos frustrados, a insatisfação com relação a metas positivamente valorizadas, como ascensão de cargo ou promoções, problemas com a chefia, hierarquia do trabalho, desrespeito dos colegas, chefias com controles cerrados, mudanças organizacionais, discussões sobre novas delegações de poder, sobrecarga de trabalho, falta de pessoal, rapidez exigida para a realização de tarefas, necessidade de tomar decisões, fadiga por esforço físico importante (viagens longas e numerosas), número excessivo de horas trabalhadas e mudanças no trabalho. Informa, ainda, que a profissão de policial é estressante devido ao fato do policial desenvolver seu trabalho em meio conflitivo, no limite da marginalidade e criminalidade. Além disso, sua ferramenta usual de trabalho, a arma de fogo, possui um risco genérico que se caracteriza como fator de estresse. Entretanto, além dos fatores puramente

laborais, encontram-se os fatores organizacionais como as relações dos funcionários entre si, com as características de desenvolvimento do trabalho policial que incidem em maior ou menor grau nos policiais, aumentando sua fadiga psíquica e os efeitos nocivos do estresse.

Referindo-se a problemas de saúde, algumas pesquisas relatam que os policiais têm taxas mais altas de doenças do coração, úlceras, suicídio e divórcio que a população em geral e outras relatam que as taxas de doenças e acidentes são oito vezes maiores para os policiais do que para os funcionários públicos em geral. (LENNINGS C.J, 1997).

Ainda segundo Coleta (COLETA A.S.M.D & COLETA M.F.D, 2008. p.59-68), em um estudo realizado com quarenta policiais civis da Delegacia Regional de Uberlândia/MG, os resultados mostraram que o excesso de trabalho ou acúmulo de tarefas foi o fator isolado que provocou mais estresse no trabalho (25%). Em seguida, apareceu a infraestrutura de trabalho deficiente (15%) e em terceiro o risco de vida pessoal e da família (7,5%). Este trabalho verificou também como era o enfrentamento (coping ocupacional) das situações estressantes pelos policiais, podendo ser de três tipos:

- 1) Estratégia de controle: que consiste em ações e reavaliações cognitivas proativas;
- 2) Esquiva: que sugere fuga ou um modo de evitação; e
- 3) Manejo de sintomas (relaxamento e atividades físicas).

Após o esclarecimento da palavra estresse e da verificação de sua ocorrência no meio policial e de suas consequências danosas à saúde do policial, passemos a estudar como se organiza a PCMG.

A PCMG em sua lei orgânica de 1969 (LEI nº 5.406/69), modificada pela lei complementar 84/2005 (LEI nº 84/2005), tem como seus pilares a hierarquia e a disciplina, conforme se pode verificar no capítulo I, disposições gerais, artigo 7º, § 1º:

§ 1º A hierarquia e a disciplina são valores de integração e otimização das atribuições dos cargos

e competências organizacionais pertinentes às atividades da Polícia Civil e objetivam assegurar a unidade técnico-científica da investigação policial.

§ 2º A hierarquia constitui instrumento de controle e eficácia dos atos operacionais, com a finalidade de sustentar a disciplina e a ética e de desenvolver o espírito de mútua cooperação em ambiente de estima, harmonia, confiança e respeito.

§ 3º A disciplina norteia o exercício efetivo das atribuições funcionais em face das disposições legais e das determinações fundamentadas e emanadas da autoridade competente, estimulando a cooperação, o planejamento sistêmico, a troca de informações, o compartilhamento de experiências e a desburocratização das atividades policiais civis.

§ 4º O regime hierárquico não autoriza imposições sobre o convencimento do servidor, desde que devidamente fundamentado, garantindo-lhe autonomia nas respostas às requisições.

A lei orgânica atual da PCMG, de 2013 (LEI nº 129/2013), foi atualizada em vários pontos, mas sempre ressaltando a importância da hierarquia e da disciplina, como pode ser visto nos artigos a seguir:

Art. 81. As carreiras policiais civis obedecem à ordem hierárquica estabelecida entre os níveis que as compõem, mantido o poder hierárquico e disciplinar do Delegado de Polícia, nos termos do art. 139 da Constituição do Estado, ressalvado aquele exercido pelos titulares de unidades na esfera da Superintendência de Polícia Técnico-Científica, do Instituto Médico-Legal, do Instituto de Criminalística e do Hospital da Polícia Civil.

§ 1º A hierarquia e a disciplina são valores de integração e otimização das atribuições dos cargos e competências organizacionais pertinentes às atividades da PCMG e objetivam assegurar a unidade técnico-científica da investigação criminal.

§ 2º A hierarquia constitui instrumento de controle e eficácia dos atos operacionais, com a finalidade de sustentar a disciplina e a ética e de desenvolver o espírito de mútua cooperação em ambiente de estima, harmonia, confiança e respeito.

§ 3º A disciplina norteia o exercício efetivo das atribuições funcionais em face das disposições legais e das determinações fundamentadas e emanadas da autoridade competente, estimulando a cooperação, o planejamento sistêmico, a troca de informações, o compartilhamento de experiências e a desburocratização das atividades policiais civis.

§ 4º O regime hierárquico não autoriza imposições sobre o convencimento do policial civil, desde que devidamente fundamentado, ficando garantida sua autonomia nas respostas às requisições.

Segundo Minayo (MINAYO & SOUZA, 2003. p.351) até meados do século XX, prevaleceu a impassível teoria mecanicista que enfatizava a racionalização das estruturas como solução para os problemas institucionais. O hábito, em relação aos modelos de organização, era dividir, separar, criar hierarquias rígidas e impor comandos, cuja lógica, além de autoritária, era insuficiente, tratando as pessoas como operadores de dispositivos ou

máquinas, com o papel de executar ordens sem direito a pensar.

Para complementar este raciocínio é importante ressaltar a diferença entre chefia e liderança. Segundo Dias (DIAS, C.E.F. 2012),: “chefe é aquele que ordena, apenas usa a autoridade, ameaça, mete medo, diz “eu”, culpa os outros, critica, manda fazer, tudo gira em torno dele, é obedecido, fiscaliza, faz mistério das coisas, planeja sozinho, exige obediência, teme os subordinados, não delega atribuições e acomoda-se”. “Já o líder, obtém colaboradores, usa autoridade e consegue boa vontade, motiva, entusiasma, diz “nós”, assume a equipe, corrige e orienta, diz como e porque fazer, tudo gira em torno da equipe, é respeitado, ajuda, comunica e elucida dúvidas, estimula todos a pensar, deseja lealdade, incentiva seus colaboradores, delega com ponderação e quer melhorar sempre”.

Estas características podem ser melhor visualizadas no quadro abaixo:

	Chefe	Estratégia de aprendizado adicionada
Visão	Operacional e Específica	Estratégica e holística
Missão	Cuidar de um objetivo	Cuidar de uma causa
Poder	Baseado na autoridade do chefe	Baseado na influência e no compartilhamento
Controle	Dos meios	Dos resultados
Expectativa quanto à equipe	Obediência	Comprometimento
Comando	Ordem	Diálogo, Incentivo, Orientação
Autonomia	Centralização	Delegação planejada
Efeito na equipe	Obrigação e competição	Motivação e cooperação
Comunicação	Escassa, ocasional e restrita	Abrangente, constante e transparente
Carreira	Perspectiva limitada, única direção	Perspectiva ampla, sem fronteiras
Postura	Formal, rígida e limitada	Informa, flexível e ampla
Educação	Foco no treinamento	Foco no aprendizado
Desenvolvimento da equipe	Para realização de tarefas	Para domínio das competências chaves
Avaliação da equipe	Baseado na sua opinião	Baseada em processos e resultados, com múltiplos meios
Reconhecimento	Financeiro	Financeiro, psicológico e social

Fonte: Revista Melhor ABRH abril/05

Dessa forma, pode-se concluir que uma organização que tem bons “líderes” terá maiores chances de sobreviver e prosperar do que uma organização na qual existem mais “chefes”.

Ao ser nomeado e empossado no cargo, o servidor da PCMG passa obrigatoriamente por exames admissionais, sendo esta uma etapa eliminatória dos concursos de todas as carreiras.

Segundo Júnior (JÚNIOR, A.R.T; PATRICK, C.J.; COSTA P.L.; CHAVES, P.G.S. 2008. p.53.), embora exista um instrumento técnico para a seleção dos novos policiais por meio de concurso público, as polícias recrutam utilizando-se do mesmo perfil policial norte-americano da década de 1960, buscando selecionar pessoas com inteligência mediana, com aspirações de média para baixa e com nenhuma preparação anterior para este tipo de trabalho.

Entretanto, os resultados dos estudos da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais (Acadepol/MG), a partir dos cursos de formação policial realizados a partir de 1988 sobre o perfil dos sujeitos que buscam seguir a carreira policial, são os seguintes (JÚNIOR, A.R.T; PATRICK, C.J.; COSTA P.L.; CHAVES, P.G.S. 2008. p.53.):

- Escolaridade acima da exigida no edital;
- 40% dos concursados estão apenas de passagem, esperando ser chamado para outro concurso;
- Cerca de 60% nem sequer pensam em ser Polícia, principalmente os oriundos do curso de Direito, indicando o baixo índice vocacional para a carreira;
- 40% dos concursados pretendem situar-se na capital, mesmo sabendo que o edital informa que as vagas são para o interior;
- 70% dos integrantes das carreiras de Perito Criminal e Médico Legista acreditam que irão trabalhar com pesquisa e não com atividade "in loco".

Entretanto, após serem aprovados no curso de formação policial e designados para suas respectivas lotações, praticamente inexistem acompanhamento físico, médico e/ou psicológico do policial e dos servidores administrativos.

Os serviços de saúde que são oferecidos ao Policial Civil pelo Estado, tais como os do Instituto de Previdência Social do Estado de Minas Gerais (IPSEMG) e os do Hospital da PCMG (HPC), mesmo em Belo Horizonte, onde se localizam, são limitados diante de todo o contingente da instituição, o que demonstra que a situação é ainda mais delicada no interior do Estado.

Mas, não só apenas os órgãos de saúde apresentam deficiência de pessoal, pois a própria PCMG, segundo estudo de Damasceno (DAMASCENO, M.M. 2012), possui uma carência significativa de Policiais Civis.

Segundo um estudo nacional (ROLIM, M. 2006. p.53), para quantificar a densidade de policiais para cada grupo de 100 mil habitantes verificou-se que o valor adequado seria de 278/100.000, o que significaria um número de 59.000 policiais para o estado de Minas Gerais com sua população de 21.292.666 habitantes estimada pelo censo de 2020 do IBGE (IBGE, *População de Minas Gerais*. 2020), enquanto o quadro previsto na Lei complementar 84/2005 era de 12.105 e de 13.199 em estudo estatístico realizado pelo INDG para o Planejamento Estratégico 2010-2014 da PCMG, e com a lei orgânica atual de 2013 de 17.527, representando menos de um terço do efetivo estipulado, estando muito abaixo do previsto por Rolim (ROLIM, M. 2006. p.53).

Para um efeito comparativo ao longo deste século, em 2011, os cargos vagos na instituição eram de 1.995, o que representava um déficit de 16,5% das vagas previstas (12.105) para a Instituição segundo a Lei Complementar nº 84/2005.

Damasceno em 2012 (DAMASCENO, M.M. 2012) apresentou um estudo em que, nessa época, cerca de 30% dos policiais em atividade estariam afastados, anualmente, por licença de saúde e cerca de 15%, mensalmente, devido a férias regulamentares ou férias-prêmio. Importante comentar que, até o final do de 2012, a PCMG já tinha 3.031 policiais com os requisitos completos para aposentadoria voluntária.

Com nova lei orgânica da PCMG de 2013, o quadro de policiais aumentou para 17.527 (aumento de 44,79% em relação a 1969), entretanto, segundo informações da própria chefia da PCMG em audiência pública na Assembleia Legislativa de Minas Gerais - ALEMG (MINAS GERAIS, *Audiência Pública*. 2020) realizada em 04 de novembro de 2020, existe um déficit de 7.444 policiais, o que representa 42,47% dos cargos vagos.

Em 9 de novembro de 2020, a Comissão de Segurança Pública da ALEMGO aprovou, em 2º sessão, a proposição 7.660/2020, cujo teor é reivindicar que o governo autorize, em caráter de urgência, a realização do concurso para a PCMG. O planejamento para o novo concurso da Polícia Civil já foi concluído, e o pedido de 1.514 vagas incluindo todas as carreiras policiais e administrativas, já tendo sido enviado para o governo do Estado (MINAS GERAIS, Assembleia Legislativa. 2021).

O concurso público teve o edital publicado neste último trimestre de 2021, entretanto a situação agrava-se dia a dia, com as aposentadorias, afastamentos, falecimentos, além dos efeitos da pandemia de COVID-19.

Estes dados, aliados a um aumento de cerca de 84% da população de Minas Gerais de 1969 até 2021, praticamente dobrando a população do Estado e ao aumento vertiginoso do número de conflitos e crimes cometidos atualmente, demonstram que a sobrecarga de trabalho sobre os policiais também encontra-se excessivamente aumentada, explicando em parte o número de licenças médicas devido ao adoecimento dos servidores. Este fato pode ser facilmente constatado pela necessidade de medidas tais como escalas extras para os reforços noturnos e diurnos, diversificação de atividades, cargas horárias extras, mutirões, ampliações de competência, dentre outras, conforme exposto no trabalho de Damasceno (DAMASCENO, M.M. 2012).

Segundo Minayo (MINAYO & SOUZA, 2003. p.351), as Instituições de sucesso já perceberam que seus servidores são o seu maior patrimônio. Dessa forma, os investimentos nos capitais humano e intelectual (chamados de bens intangíveis) são considerados no mundo inteiro o ponto nevrálgico da produtividade das corporações.

Já Dantas (DANTAS, J, 2007. p.208) diz que o mundo corporativo atual se transformou em uma roda viva movida pelas engrenagens da globalização da economia e da reestruturação produtiva. Esta reestruturação consiste em um processo que compatibiliza mudanças

institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, visando atender às necessidades de garantia da lucratividade. Ela é viabilizada pelos avanços tecnológicos e por novas formas de organizar e gerir o trabalho denominada a Terceira Revolução Industrial. Tem uma abrangência global e vem introduzindo mudanças radicais na vida e nas relações das pessoas e nos países, e por consequência, no viver e adoecer das pessoas. As exigências cognitivas, a variabilidade, as incertezas e as responsabilidades estão cada vez maiores, contribuindo para aumentar a complexidade do trabalho. Entretanto, existe uma grande contradição nas solicitações que as organizações fazem aos seus trabalhadores, pois ao mesmo tempo em que querem um funcionário combativo, agressivo e individualista, dizem que ele deve colaborar, integrar-se à equipe e fazer parte do time. Deve, ainda, ser inovador, criativo e ousado, mas sem desobedecer à tradição e sem provocar rupturas. Dessa forma, a aceleração do ritmo de trabalho, a elevação da sua complexidade, intensidade e responsabilidade, associadas a uma organização do trabalho autoritária e inflexível conduzem a um aumento das exigências cognitivas e psíquicas, além da própria carga de trabalho, produzindo desgaste e novas formas de adoecimento. Aliado a este quadro, tem-se ainda o sedentarismo que atinge níveis altíssimos na população adulta brasileira, visto que o índice de brasileiros que praticam atividade física no tempo livre atinge apenas 30,3 % dos moradores das capitais e do Distrito Federal (BRASIL, Ministério da Saúde. 2012). Esta condição associada ao aumento das pressões cognitivas e psíquicas pode produzir sérias consequências para a saúde como estresse, obesidade, hipertensão arterial, síndrome metabólica, diabetes e alterações do colesterol que podem associar-se ao fumo e ao consumo abusivo de álcool assumindo grandes proporções na saúde do indivíduo e na saúde pública.

Dias (DIAS, C.E.F. 2012) menciona, em seu estudo, o Instituto Ecosocial, instituição que atua na promoção do desenvolvimento humano, organizacional e social que, em seu curso de Desenvolvimento de Lideranças do Programa

Germinar, indica que uma organização integrada possui quatro níveis de estrutura:

- 1) Identidade, representada pela missão, propósito, visão e valores;
- 2) Relações;
- 3) Processos;
- 4) Recursos.

Percebe-se que na base encontram-se os recursos materiais, financeiros e humanos necessários para se realizar as atividades propostas pela organização.

Quando uma Instituição é criada, isto acontece sempre para atender alguma necessidade da sociedade. O propósito desta iniciativa é a sua missão. E para que ela sobreviva, precisa ter visão de futuro e valores sólidos consolidados. A partir daí, estrutura-se a instituição, verificam-se quais recursos serão necessários para o seu funcionamento e estabelecem-se os processos de trabalho. As relações decorrem naturalmente da interação entre seu público interno e externo.

A partir destas informações, podemos perceber a importância das pessoas em uma instituição. E para que o indivíduo possa trabalhar bem, desenvolver-se e atuar produtivamente em uma organização, do que ele precisa?

É certo que precisa ter estrutura adequada (recursos materiais e financeiros) para os fins que a instituição visa atender. Isso é o mínimo que a organização deve oferecer aos seus colaboradores.

Mas, será que apenas esses recursos são suficientes?

Ou será que o indivíduo precisa de um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente com ausência de doenças ou enfermidades, como preconiza a definição de saúde da Organização Mundial de Saúde (OMS)?

A promoção de saúde e de ambientes, assim como processos de trabalho saudáveis, deve ser compreendida por meio de ações articuladas que permitam a intervenção nos agentes determinantes do processo saúde-doença dos trabalhadores, em situações de vulnerabilidade,

violação de direitos e na garantia da dignidade no trabalho (ASSUNÇÃO, A.A. 2013)

Para que essas ações sejam efetivamente contempladas, o Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, por meio da Portaria nº 1.823 de 23 de agosto de 2012 (BRASIL, Ministério da Saúde. 2012) que diz em seu artigo 2º: "A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos."

No âmbito da Segurança Pública, é importante ressaltar o que diz a Matriz Curricular Nacional (versão 2009) do Ministério da Justiça e da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), referencial teórico-metodológico que visa orientar as ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública, sobre a área temática da Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador que possui o intuito de valorizar o profissional de segurança pública tendo como referência a dimensão física e os aspectos psicológicos e sociais (BRASIL, Ministério da Justiça. 2009).

A Matriz cita exemplos de temas a serem desenvolvidos nesta área como:

- Imagem do Profissional de Segurança Pública;
- Condições de trabalho em Segurança Pública;
- Desempenho profissional, procedimentos e técnicas para proteção à vida;
- Conceito de saúde para o profissional em Segurança Pública;
- Condições de trabalho saudáveis e equipamentos adequados;
- Exercício e condicionamento físico.

Em 11 de junho de 2018, houve um importante avanço na Segurança Pública brasileira com a publicação da lei 13.675 que instituiu o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) e criou

a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), com a finalidade de preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e dos órgãos de segurança pública e defesa social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em articulação com a sociedade. Dentre os objetivos da PNSPDS encontram-se:

O estímulo à criação de mecanismos de proteção dos agentes públicos que compõem o sistema nacional de segurança pública e de seus familiares e o estímulo e incentivo à elaboração, à execução e ao monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública (LEI nº 13.675/2018).

Neste mesmo ano, em 12 de dezembro, foi publicada a lei 13.756 que dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública que tem com uma de suas ações, a melhoria da qualidade de vida dos profissionais da segurança pública (LEI nº 13.756/2018).

Em 2019, com a publicação da portaria 790 (BRASIL, Ministério da Justiça e Segurança Pública. 2019) e em 2020 com a publicação da portaria 629 (BRASIL, Ministério da Justiça e Segurança Pública. 2020), pelo Ministério da Justiça e da Segurança Pública (MJSP), que tratam sobre o eixo de valorização dos profissionais de Segurança Pública, no âmbito da PNSPDS e do SUSP, outro grande salto aconteceu no sentido do cuidado e da atenção integral à saúde dos servidores de segurança pública do país.

E recentemente foi publicado o Decreto nº 10.822 de 28 de setembro de 2021 que instituiu o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social para os próximos 10 anos (2021-2030) que possui em suas metas específicas a proteção dos profissionais de segurança pública e tem como ação estratégica a melhoria da capacitação e da valorização dos operadores de segurança do país (DECRETO nº 10.822/2021).

Dessa forma, percebe-se a preocupação dos diversos legisladores em relação à saúde dos indivíduos e, mais especificamente, dos servidores da Segurança Pública.

O ser humano precisa estar bem tanto consigo mesmo quanto com o ambiente que o rodeia, afinal o trabalho representa, numa perspectiva minimalista, pelo menos um terço da vida de uma pessoa e é por meio dele que o indivíduo se desenvolve e realiza-se como pessoa, podendo ser uma grande fonte de prazer. Entretanto, nem tudo são flores, pois as atividades profissionais, por outro lado, podem ser fonte de desgaste e sofrimento, tanto físico como mental e/ou social, levando ao adoecimento do ser.

O estudo da saúde pode acontecer em diversas áreas, mas existe uma fortemente vinculada ao trabalhador, denominada Saúde Ocupacional ou Saúde do Trabalhador, contemplada na Matriz Curricular Nacional.

Esta área estuda o trabalhador e a sua capacidade de exercício laboral.

Quando o trabalhador é contratado, faz-se o exame admissional em que se constata se há saúde ocupacional, ou seja, se o trabalhador apresenta capacidade para exercer suas funções. Entretanto, além desta função, a saúde ocupacional diz respeito, também, à promoção das condições laborais antes e durante o exercício das funções e está diretamente ligada à segurança do trabalho, pois protege os trabalhadores promovendo bem-estar físico, mental e social.

Na PCMG, após esse exame inicial com aprovação para o início das atividades profissionais, os servidores não passam por avaliações periódicas da saúde ao longo da jornada laboral, e isso faz com que a instituição tenha dificuldades na obtenção de dados estatísticos sobre os adoecimentos ligados às atividades ocupacionais e acidentes de trabalho e, conseqüentemente, menos condições para prevenir tais doenças.

O absenteísmo provocado por essas doenças e acidentes de trabalho afetam a produtividade e a qualidade dos serviços ofertados à população dificultando que metas sejam atingidas e objetivos alcançados pela instituição.

Além disso, a falta de atenção à saúde dos servidores pode ser entendida como descaso com o seu bem-estar podendo causar sensações de

não-pertencimento à instituição, menos-valor e desmotivação.

Conclusão

Diante dos estudos apresentados, constata-se que há uma necessidade urgente da realização de estudos sérios, aprofundados e abrangentes para se conhecer melhor a realidade da situação da saúde dos servidores da PCMG, assim como foi realizado pela Polícia Civil do Rio de Janeiro em 2003. Tal estudo poderá ser realizado pela própria PCMG ou por meio de parcerias com Universidades, (como a Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG), Fundações (como a Fundação João Pinheiro), Organizações não governamentais (ONGs), dentre outras instituições capacitadas para tal. O que importa é que este estudo deve produzir dados mais fidedignos e que permitam uma visão real e atual da condição de saúde dos seus membros.

Encontra-se em andamento uma pesquisa nacional de valorização da Segurança Pública por meio de um termo de execução descentralizada entre a Universidade de Brasília (UnB) e o MJSP que está sendo considerada a mais abrangente pesquisa de Segurança Pública realizada no Brasil, com foco nos aspectos de saúde, segurança, valorização e qualidade de vida. Como diferencial, a pesquisa não se baseará tão somente no processo de diagnóstico, mas também na proposição de intervenções e na obtenção de dados e de informações sobre a qualidade de vida individual e coletiva dos profissionais, oferecida pelas Instituições de Segurança Pública, propiciando a construção de indicadores e, posteriormente, norteando a formulação de políticas públicas mais assertivas e efetivas.

Estes estudos permitirão evidenciar a necessidade da elaboração de uma política de saúde institucional, bem como da inserção desta importante área na Política Estadual de Segurança Pública, que encontra-se em construção, e também da percepção da necessidade de criar-se uma Diretoria/ Superintendência de Saúde na PCMG, assim como já existem, há muitos anos, órgãos

similares no estado de Minas Gerais, nas Forças Armadas, Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militar, com gestão multiprofissional composta por policiais civis de carreira com formação na área de saúde, pois possuirão a visão de ambos os lados da situação (saúde e policial), para gerir a saúde nas suas áreas assistencial, ocupacional e pericial, atuando, ainda, conjuntamente com a Acadepol/ MG, desde o recrutamento adequado do policial, passando pelo seu acompanhamento periódico no que tange à promoção da saúde integral em relação aos seus aspectos *biopsicossocioespirituais*, sua recuperação, quando necessária, bem como do seu desenvolvimento pessoal e profissional de modo que a Instituição possa, realmente, demonstrar aos seus integrantes que eles são o seu maior patrimônio, valorizando-os, motivando-os e capacitando-os adequadamente para o trabalho policial.

A chefia da PCMG tem realizado importantes ações nesse sentido, como a recente reestruturação física e de recursos humanos da Diretoria de Perícias Médicas (DPM), que tem buscado aperfeiçoar suas atividades por meio de análises criteriosas, com isenção e autonomia em suas decisões, englobando estudos e discussões entre a equipe médica e as áreas administrativa, social e jurídica, de forma a ampliar o conhecimento sobre a realidade vivenciada pelos servidores e se constituir em um serviço de excelência e referência na instituição.

É importante ressaltar a necessidade premente da implantação de uma política de promoção da saúde dos servidores. Um passo importante nesse sentido foi dado ao se publicar a Resolução nº 8.152, em 29 de outubro de 2020, que instituiu, em caráter provisório, a Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO) na estrutura do Hospital da Polícia Civil, até a edição do decreto de que trata o § 4º do art. 17 da Lei Complementar nº 129, de 8 de novembro de 2013. Esta diretoria tem por finalidade implementar ações para a promoção da saúde e proteção da integridade biopsicossocial dos servidores da PCMG, dentre outras (RESOLUÇÃO nº 8.152/ 2020).

Desta forma, espera-se que, a partir da estruturação e implantação efetiva da DSO, sejam criadas condições para a realização de levantamentos e mapeamentos das condições de saúde dos servidores, assim como para a elaboração de diagnósticos situacionais com a finalidade de implementar ações efetivas de melhoria das condições laborais e de saúde dos servidores, permitindo que todos possam vivenciar a promoção da saúde de forma integral, compreender a importância do trabalho como forma de crescimento pessoal e receber o devido acompanhamento para o pronto restabelecimento das suas capacidades laborativas quando adoecidos.

Inferre-se, portanto, que a valorização da saúde dos servidores como componente da identidade institucional é de fundamental importância para o reconhecimento das valiosas e essenciais atividades prestadas à sociedade. ■

Referências:

ALBRECHT, K. *O gerente e o estresse*. Zahar. Rio de Janeiro, 1988.

ASSUNÇÃO, A.A. *Caderno de estudos da disciplina de saúde do trabalhador* da Faculdade de Medicina da UFMG. 2013.

BRASIL, Ministério da Justiça. *Matriz curricular nacional*. Secretaria Nacional de Segurança Pública/ SENASP 2009. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJE9CFF81_4ITEM1DD9B26EB2E3CD49B79C0F613598BB5209PTBRIE.htm>. Acesso em: 25 set. 2021.

BRASIL, Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portaria nº 629/2020 – *Regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública, no âmbito da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública*. Disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-629-de-27-de-novembro-de-2020-290791110>>. Acesso em: 04 de out. 2021.

BRASIL, Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portaria nº 790/2019 – *Regulamenta o incentivo financeiro das ações do Eixo Valorização dos Profissionais de Segurança Pública*. Disponível em <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-790-de-24-de-outubro-de-2019-223853359>>. Acesso em: 04 out. 2021.

BRASIL, Ministério da Saúde. *Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html> Acesso em: 13 mai. 2021.

BRASIL, Ministério da Saúde. *Vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico*. Vigitel Brasil 2011. Disponível em: <http://portalsaude.saude.gov.br/portalsaude/arquivos/pdf/2012/Abr/10/vigitel_100412.pdf>. Acesso em: 04 out. 2021.

COLETA, Alessandra dos Santos Menezes Dela, COLETA, Marília Ferreira Dela. *Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis*. Psico-USF, jan/jun 2008. Nº.1, p.59-68.

DAMASCENO, Márcia Maria. *Da necessidade de planejamento logístico e finalístico estratégico face ao número de policiais civis para o exercício das atividades*. 2012. Trabalho acadêmico do curso de aperfeiçoamento de 2012, Acadepol/MG, Belo Horizonte.

DANTAS, Julizar. *Trabalho e coração saudáveis: aspectos psicossociais; impactos na promoção da saúde*. Belo Horizonte: ERGO Editora, 2007. P.208.

DECRETO nº 10.822 – *Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030*. Disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.822-de-28-de-setembro-de-2021-348271076>>. Acesso em: 04 out. 2021.

DIAS, C.E.F. *A saúde do policial civil de Minas Gerais*. Trabalho acadêmico do curso de aperfeiçoamento policial de 2012, Acadepol/MG, Belo Horizonte.

IBGE. *População de Minas Gerais*. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg.html>> Acesso em: 13 mai. 2021.

JÚNIOR, Almir Ribeiro Tavares; PATRICK, Christopher J.; COSTA, Patrícia Luíza; CHAVES, Paulo Guilherme Santos. *Avaliação neuropsicobiológica do efeito do estresse no comportamento profissional do policial civil*. 2008. P.53. Academia de Polícia Civil de Minas Gerais, Belo Horizonte.

LEI nº 5.406/69 – *Lei Orgânica da PCMG*. Disponível em: <http://www.acadepol.mg.gov.br/images/pdf/Lei_5_406_69.pdf>. Acesso em: 01 out. 2012.

LEI nº84/2005 – *Lei Complementar da PCMG*. Disponível em: <http://www.acadepol.mg.gov.br/images/pdf/Lei_84_05.pdf>. Acesso em: 01 out. 2012.

LEI nº 129/2013 – *Lei Complementar da PCMG*. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/mg/lei-complementar-n-129-2013-minas-gerais-contem-a-lei-organica-da-policia-civil-do-estado-de-minas-gerais-pcmg-o-regime-juridico-dos-integrantes-das-carreiras-policiais-civis-e-aumenta-o-quantitativo-de-cargos-nas-carreiras-da-pcmg>> Acesso em: 13 de maio de 2021.

LEI nº 13.675/2018 – *cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP)*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13675.htm>. Acesso em: 04 out. 2021.

LEI nº 13.756/2018 – *Dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP)*. Disponível em <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/54976993/do1-2018-12-13-lei-n-13-756-de-12-de-dezembro-de-2018-54976737>. Acesso em: 04 out. 2021.

LENNINGS, C. J.; *Police and occupationally related violence: A review. Policing an International*

Journal of Police Strategies and Management, 20(3), 555-566, 1997.

MINAS GERAIS. *Plano Diretor de Modernização da PCMG*. Belo Horizonte. 2020. Disponível em: <<https://www.policiacivil.mg.gov.br/noticia/exibir?id=2533133&=Pol%C3%ADcia-Civil-divulga-Plano-Diretor-de-Moderniza%C3%A7%C3%A3o-2020>> Acesso em: 13 de maio de 2021.

MINAS GERAIS, Assembleia Legislativa – *Audiência Pública*. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/acompanhe/noticias/arquivos/2020/11/04_comis_seguranca_discute_pericia_criminal.html> Acesso em: 03 de maio de 2021.

MINAS GERAIS, Assembleia Legislativa – *Comissão de segurança pública*. Disponível em: <<https://www.concursosbrasil.org/concurso-pc-mg/>> Acesso em: 03 mai. 2021.

MINAS GERAIS, Polícia Civil. *Criação da Diretoria de Saúde Ocupacional*. Resolução nº 8.152, em 29 out. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SOUZA, Edinilsa Ramos. *Missão Investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial*. Rio de Janeiro: Editora Garamod, 2003. P.351.

MUNIZ, Jacqueline (Org.). *Mapeamento da vitimização de policiais no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: ISER/UNESCO/Ministério da Justiça, 1998. Relatório de Pesquisa.

ROLIM, Marcos. *A síndrome da Rainha Vermelha, Policiamento e Segurança Pública no Século XXI*. Jorge Zahat Editor Ltda, 2006. P.53.