



MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**ABSENTEÍSMO NA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL:
ANÁLISE DAS CAUSAS E RESULTADOS PRÁTICOS**

Autor: Caio Mário Camargo Santil

Orientador: Dr. Roberto Rocha Pires

Brasilia/DF

2024

CAIO MÁRIO CAMARGO SANTIL

**ABSENTEÍSMO NA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL:
ANÁLISE DAS CAUSAS E RESULTADOS PRÁTICOS**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientador: Dr. Roberto Rocha Pires

Brasília, DF

2024

(FICHA)

RESUMO

A atividade policial militar é composta de doação, esforço e, sobretudo, adoecimento. Desde o momento em que toma posse no cargo, até depois de sua passagem para reserva remunerada, o policial militar está sujeito às pressões do meio onde trabalha e até mesmo no seu seio familiar, pois fica em constante vigília. O objetivo geral deste trabalho foi de trazer os números disponíveis e identificar os elementos causadores dos afastamentos de ordem médica nos policiais militares do Distrito Federal, entre os anos de 2021 e 2024. Foram identificados mais de 93.000 afastamentos nesse período, tendo destaque os números relativos ao adoecimento pela COVID-19, bem como os de ordem psicológica/psiquiátrica e ortopédicas. Os afastamentos estão ligados a uma carga de estresse ocupacional elevada, aliada à falta de cuidados com alimentação e atividade física deficiente ou inadequada, bem como a falta de ergonomia dos meios e instrumentos de trabalho, sejam eles um mobiliário ou viaturas policiais. Além disso, cabe uma atenção especial pelo Comando da Corporação acerca dos níveis apresentados de bem-estar e qualidade de vida no trabalho (QVT) apurados. Tudo isto têm impactado negativamente no serviço prestado à comunidade do Distrito Federal, sobretudo porque a quantidade de habitantes nos últimos 15 anos cresceu cerca de 30%, enquanto o efetivo policial militar decresceu 30% no mesmo período. Tudo isso em um contexto militar, hierarquizado e disciplinado, onde os policiais de baixa patente dificilmente têm acesso aos comandantes e sofrem em silêncio. Destaque para os números coletados, onde aqueles que mais apresentaram atestados foram justamente os que trabalham na “linha de frente”: sargentos, na faixa etária de 45 a 50 anos, do sexo masculino. O método utilizado foi o de coleta de informações diretamente na Diretoria de Telemática (DITEL) da PMDF, resultado de averbações de atestados médicos na “junta médica” da Corporação, sendo considerados neste trabalho somente os afastamentos resultantes do acometimento de doenças, procedimentos médicos e odontológicos.

Palavras-chave: Absenteísmo; Polícia Militar; Estresse ocupacional; Ergonomia; Atividade Física; Saúde mental e espiritual; Qualidade de vida e bem-estar.

ABSTRACT

Military police activity is made up of donation, effort and, above all, illness. From the moment he takes office, until after his passage to paid reserve, the military police officer is subject to the pressures of the environment where he works and even within his family, as he is constantly vigilant. The general objective of this work was to bring the available numbers and identify the causative elements of medical leaves in the military police of the Federal District, between the years 2021 and 2024. More than 93,000 absences were identified in this period, with emphasis on the numbers related to illness by COVID-19, as well as those of a psychological/psychiatric and orthopedic nature. Leaves are linked to a high occupational stress load, combined with lack of care with food and deficient or inadequate physical activity, as well as the lack of ergonomics of the means and instruments of work, whether they are furniture or police vehicles. In addition, special attention should be paid by the Command of the Corporation to the levels of well-being and quality of life at work (QWL) calculated. All this has negatively impacted the service provided to the community of the Federal District, especially because the number of inhabitants in the last 15 years has grown by about 30%, while the number of military police officers has decreased by 30% in the same period. All this in a military context, hierarchical and disciplined, where low- ranking police officers hardly have access to commanders and suffer in silence. Highlight for the numbers collected, where those who presented the most certificates were precisely those who work on the "front line": sergeants, in the age group of 45 to 50 years, male. The method used was to collect information directly from the Telematics Directorate (DITEL) of the PMDF, as a result of the registration of medical certificates in the "medical board" of the Corporation. In this study, only leaves resulting from the involvement of diseases, medical and dental procedures were considered.

Keywords: Absenteeism; Military police; Occupational stress; Ergonomics. Physical Activity; Mental and spiritual health; Quality of life and well-being.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Obras analisadas	20
Quadro 2 – Escala de Folga	65
Quadro 3 -- Relação policial por habitante	67
Quadro 4 – Análise de licenças por CID DE 2021 a 2024**	78
Quadro 5 – Análise de licenças por posto/graduação (de 2021 a 2024)	80
Quadro 6 – Análise de licenças por faixa etária (de 2021 a 2024)	81
Quadro 7 – Análise por gênero (de 2021 a 2024)	81

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Reportagem Metr6poles	75
Figura 2 – Reportagem Metr6poles	75
Figura 3 – Reportagem Metr6poles	76
Figura 4 – Reportagem Jornal de Bras6lia	76
Figura 5 – Reportagem Metr6poles	77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

1º TEN - PRIMEIRO TENENTE

1ºSGT - PRIMEIRO SARGENTO

2º SGT - SEGUNDO SARGENTO

2º TEN - SEGUNDO TENENTE

3º SGT - TERCEIRO SARGENTO

AET - ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO

APMB - ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE BRASÍLIA

ASP - ASPIRANTE

BMRGS -BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL

CAP - CAPITÃO

CAPES- COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

CAPS/PMDF - CENTRO DE ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA E SOCIAL DA PMDF

CB – CABO

CBMDF – CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DF

CCF/PMDF - CENTRO DE CAPACITAÇÃO FÍSICA DA PMDF

CEL - CORONEL

CEP - COMITÊS DE ÉTICA EM PESQUISA

CFO - CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

CFP - CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS

CI - CENTRO DE INTELIGÊNCIA DA PMDF

CID - CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS

CMC/PMDF - CAPELANIA MILITAR CATÓLICA DA PMDF

CME/PMDF - CAPELANIA MILITAR EVANGÉLICA DA PMDF

CMED/PMDF - CENTRO MÉDICO DA PMDF

CONEP - COMISSÃO NACIONAL DE ÉTICA EM PESQUISA

COPOM - CENTRO DE OPERAÇÕES DA POLÍCIA MILITAR

CPSO - CENTRO DE PERÍCIAS E SAÚDE OCUPACIONAL DA PMDF

DSA - DESIGNADO PARA O SERVIÇO ATIVO

DAS - DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DA PMDF

DCC - DEPARTAMENTO DE CONTROLE E CORREIÇÃO DA PMDF
DEC - DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DA PMDF
DEPT - DESORDEM DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICOS
DF - DISTRITO FEDERAL
DGP - DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAL DA PMDF
DITEL - DIRETORIA DE TELEMÁTICA DA PMDF
DLF - DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA E FINANÇAS DA PMDF
DOP - DEPARTAMENTO OPERACIONAL DA PMDF
DPM - DIRETORIA DE PESSOAL MILITAR DA PMDF
DRS - DIRETORIA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
DSAP - DEPARTAMENTO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA AO PESSOAL DA PMDF
EAAQVT - ERGONOMIA DA ATIVIDADE APLICADA À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
EM - ESTADO-MAIOR
FAGES/PMDF - FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA E GESTÃO EM SAÚDE DA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
GDF - GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
GTAM - GRUPAMENTO TÁTICO EM AÇÕES MOTOCICLÍSTICAS DA PMDF
IA - INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
IMC - ÍNDICE DE MASSA CORPORAL
LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS
LTIP - LICENÇA PARA TRATAMENTO DE INTERESSE PARTICULAR
LTSP - LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE PRÓPRIA
LTSPF - LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE DE PESSOA DA FAMÍLIA
MAJ - MAJOR
OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE
ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
OPM - ORGANIZAÇÃO POLICIAL MILITAR
PMAM - POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO AMAZONAS
PMBA - POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DA BAHIA
PMDF - POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL

PMESP - POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
PMGO - POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO GOIÁS
PMPB - POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA
PMRR - POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE RORAIMA
PTTC – PRESTAÇÃO DE TAREFA POR TEMPO CERTO
QODE - QUADRO ORGANIZACIONAL DE DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO
QVT - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
SD - SOLDADO
SEE - SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DO GDF
SEF - SECRETARIA DE ECONOMIA E FINANÇAS DO GDF
SEI/GDF - SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES DO GDF
SEQUALI - SECRETARIA EXECUTIVA DE VALORIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA
SES - SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DO GDF
SSAD - SUBSEÇÃO ADMINISTRATIVA
ST - SUBTENENTE
SVG - SERVIÇO VOLUNTÁRIO GRATIFICADO
TC - TENENTE-CORONEL
UE - UNIÃO EUROPÉIA
UEPB – UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
UFC - UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
UFRS - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
UPM - UNIDADE POLICIAL MILITAR

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
1 INTRODUÇÃO	13
2 METODOLOGIA	16
2.1 MÉTODOS DE ABORDAGEM	16
2.2 TIPO DE PESQUISA	16
2.3 LOCAL E PERÍODO DE PESQUISA	17
2.4 POPULAÇÃO DO ESTUDO	17
2.4.1. Critérios de inclusão:	18
2.4.2. Critérios para análise e interpretação de dados:	18
2.5 METODOLOGIA DE APRESENTAÇÃO DOS DADOS ANALISADOS	18
3 REFERENCIAL TEÓRICO	20
3.1 DEFINIÇÃO DE ABSENTEÍSMO	20
3.2 ABSENTEÍSMO NAS POLÍCIAS MILITARES	22
3.3 CUSTO DO ABSENTEÍSMO	27
3.4 ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT	29
3.5 ERGONOMIA	38
3.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO- QVT E BEM-ESTAR	43
3.7 ATIVIDADE FÍSICA	46
4 SAÚDE COMO UM TODO: FÍSICO, MENTAL E ESPIRITUAL	51
4.1 SAÚDE MENTAL	51
3.2 SAÚDE ESPIRITUAL	53
5 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CASO	57
5.1 MISSÃO CONSTITUCIONAL DA POLÍCIA MILITAR DO DF	57
5.1.1 Base Legal	57
5.2 SAÚDE DO POLICIAL MILITAR COMO ELEMENTO INDISPENSÁVEL DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	59
6 CAUSAS E ELEMENTOS CAUSADORES DO ABSENTEÍSMO (CONTEXTUALIZAÇÃO DO CASO)	61
6.1 ESCALAS DE SERVIÇO (RELAÇÃO EFETIVO X HABITANTE)	61
6.2 PASSO A PASSO DO AFASTAMENTO DENTRO DA PMDF	71
6.3 RELEVÂNCIA DO ASSUNTO PARA O PÚBLICO INTERNO	73
6.4 RELEVÂNCIA DO ASSUNTO PARA O PÚBLICO EXTERNO	74
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES	78

8 RECOMENDAÇÕES	82
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
APÊNDICE A - Questionário utilizado na entrevista com o Chefe do Departamento de Gestão de Pessoal da PMDF	94
APÊNDICE B - Questionário utilizado na entrevista com o Chefe do Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal da PMDF	95

APRESENTAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 125, deixa claro que a segurança pública é dever do Estado e responsabilidade de todos. Dentre os órgãos listados nesse artigo, temos as Polícias Militares dos Estados e do DF. A estes, cabe a atividade de policiamento ostensivo e preservação da ordem pública.

Além disso, juntamente com os Corpos de Bombeiros Militares estaduais, estas Corporações atuam como forças auxiliares das Forças Armadas, subordinadas aos Governadores dos Estados, ou aos Secretários de Segurança, conforme cada normativo local.

Nesse contexto, e por serem instituições militares, baseiam-se, assim como as Forças Armadas, nos princípios de hierarquia e disciplina, com regulamentos próprios e regidos pelo Código Penal Militar. Subordinam-se, assim, a estatutos, que elencam, dentre outros, preceitos como decoro da classe, pundonor e ética militar, bem como os valores militares.

Interessante notar que a Constituição Federal não elenca quais seriam as ações necessárias para a preservação da ordem pública, que, na prática, se traduz por uma numerosa gama de situações com as quais os policiais militares se deparam, que nenhum manual ou documento poderia prever em sua totalidade.

Inúmeras são as variáveis e causas pelas quais o policial militar vem adoecendo, sendo que a dicotomia de ambiente de trabalho hierarquizado e estamentado, com estresse ocupacional oriundo das exigências da profissão, tem sido elencada como uma das mais preponderantes.

Este estudo é fruto da necessidade de se entender os motivos que levam esses profissionais tão necessários à manutenção da ordem pública a se afastarem de suas atividades habituais, bem como indicar possíveis formas e caminhos para enfrentamento desse fenômeno, que trespasa vários profissionais da saúde e muitas mudanças estruturais.

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho, buscou-se identificar os principais tipos de absenteísmo apresentados pelos policiais militares do DF nos anos de 2021, 2022, 2023 e 2024, analisando-se as possíveis causas e as maneiras para tentar diminuir os índices constatados, visando um serviço preventivo dentro da Corporação.

Dessa forma, o objetivo geral é compreender como a organização, com suas regras e normativos, está mais propensa a gerar efeitos positivos ou negativos aos seus integrantes, na medida em que se passa a analisar aspectos intrínsecos ao serviço policial militar, como o estresse, a ergonomia, a saúde física, mental e espiritual e os princípios de qualidade de vida e bem-estar aplicados na Corporação. Seguindo uma linha coerente na análise dessa problemática, que não se restringe a esta organização militar, mas a todos os órgãos públicos e privados, no Brasil e no Mundo, com as devidas proporções, iremos:

1. Definir absenteísmo aplicado ao serviço policial militar, divisando os tipos mais comuns de absenteísmo dentro dos serviços operacional e administrativo;
2. Entender como princípios de ergonomia, estresse organizacional, treinamento físico e saúde mental/espiritual influenciam no modo como os policiais militares encaram suas atividades cotidianas;
3. Propor medidas e soluções práticas e exequíveis para redução do absenteísmo, a partir da análise dos números e tipos de atestados.

Atualmente, o ser humano tem passado por diversas mudanças significativas no tocante ao seu estilo de vida e níveis de estresse aos quais são submetidos diariamente, sobretudo aqueles que residem nos grandes centros urbanos. Nossos hábitos acabam por influenciar, seja de forma positiva ou negativa, nossa saúde. Assim sendo, hábitos como alimentação desregrada, fumo, alcoolismo e sedentarismo, acabam por levar as pessoas a degradarem sua saúde física, comprometendo sua disposição para o trabalho e, conseqüentemente, sua produtividade. (Cunha Neto, 2021)

Nesse ambiente onde as pessoas valorizam a individualidade e a prestação eficiente de serviços, seja pelas empresas privadas ou órgãos governamentais, surge a necessidade de se oferecer uma segurança apropriada a essa população exigente e ansiosa, que quer ser atendida com rapidez e profissionalismo, por servidores

comprometidos com sua função e atenciosos às demandas da comunidade onde desempenham suas atribuições.

Contudo, com o avanço da violência e da criminalidade, resultado de um crescimento desordenado dos grandes centros urbanos, aliado ao baixo efetivo disponível para atender todas as chamadas e necessidades da população, os profissionais de segurança pública acabam por adoecer, tanto física, quanto psicologicamente (Carvalho, 2022).

A atividade policial, destarte, implica em lidar com o sofrimento humano e altas quantidades de pressão em suas atribuições diárias. Essas intempéries levam os profissionais de segurança pública ao adoecimento psíquico, abuso de drogas, alcoolismo e ao suicídio, conforme estudo de Alcadipani (2014 *apud* Ferreira, 2016).

Diante desse cenário, faz-se necessária a identificação dos motivos que levam estes profissionais a se ausentar do trabalho, observando a questão do adoecimento associado ao absenteísmo, seja esta jornada predominantemente cumprida administrativa ou operacionalmente. No caso do estudo em tela, o público-alvo são profissionais de segurança pública responsáveis pelo policiamento ostensivo e preservação da ordem pública no Distrito Federal.

O trabalho está dividido em cinco capítulos, sendo o primeiro destinado a explicar qual a metodologia empregada e como foi realizada a coleta e interpretação dos dados, cujas análises se encontram ao longo do trabalho. Após, no segundo momento, o referencial teórico, onde pode-se identificar as principais causas de absenteísmo entre policiais militares de acordo com a literatura referenciada e com a análise dos atestados médicos homologados pelo Centro de Perícias e Saúde Ocupacional (CPSO) da PMDF. Num terceiro ponto, faz-se a contextualização do caso, identificando a missão legal da Corporação, bem como as Leis e Portarias que regem sua atividade. Após, um espaço destinado aos resultados e discussão destes e, por derradeiro, um para as recomendações.

Nessa esteira, o presente estudo visa fornecer subsídios para que a comunidade acadêmica tenha acesso a informações importantes acerca de dados não disponíveis, que sirvam de substrato para outras pesquisas e, caso assim entenda o Comando da Corporação, seja utilizado para nortear e ajustar políticas e planejamentos estratégicos visando mitigar os números apresentados.

Trazendo ainda mais um aspecto, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE, divulgados em 2015, dão conta da existência de um policial para

cada 473 habitantes. Numa situação como essa, em que toda e qualquer ausência ao serviço afetará todo um planejamento e constância de prestação de serviço imprescindível como o de policiamento ostensivo, estudos que visem mitigar e atenuar os atuais índices de absenteísmo podem ser considerados de relevância acadêmica e institucional. (G1, 2015).

Nesse diapasão, o método utilizado na coleta de dados foi a mineração dos dados oriundos dos arquivos da Diretoria de Telemática- DITEL, alimentada pelas averbações dos atestados médicos junto ao Centro de Perícias e Saúde Ocupacional- CPSO. De posse dessas informações, passou-se a analisar o número de afastamentos por doença/acidentes de trabalho, por ano, faixa etária, gênero, posto/graduação e o custo médio desses afastamentos para o erário público, como poderá ser visto a seguir.

2 METODOLOGIA

2.1 MÉTODOS DE ABORDAGEM

O trabalho teve sua gênese no método indutivo a partir de percepções dos fenômenos e situações que ocorrem no cotidiano da Polícia Militar do Distrito Federal- PMDF, tendo este pesquisador servido no Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal da PMDF- DSAP, durante os anos de 2018 a 2023, vivenciando a questão do absenteísmo na prática, sobretudo nos anos da pandemia de COVID-19.

Através da análise empírica dos elementos que constituem o fenômeno nas fileiras da PMDF nos últimos anos, foram estabelecidas relações quanti e qualitativas que pudessem dar uma resposta adequada e uma tentativa de justificar tal situação.

Além disso, visa-se apresentar, subsidiariamente, ao gestor público, alternativas de conhecer e mitigar o problema nos níveis de sua atribuição/gestão.

2.2 TIPO DE PESQUISA

Estudo longitudinal com dados secundários sobre ausências ao trabalho de policiais militares no Distrito Federal, nos anos de 2021, 2022, 2023 e 2024.

Além disso, foram coletados sistematicamente dados secundários, através de entrevistas/questionários, aplicados junto aos integrantes da Corporação.

Dessa forma, o método da pesquisa a ser aplicado neste estudo foi o qualitativo, operacionalizado em duas etapas distintas:

1. Técnicas qualitativas na coleta de dados numéricos já disponíveis em bancos de dados internos da PMDF, onde se analisou o fenômeno do absenteísmo nos anos de 2021, 2022, 2023 e 2024, destacando-se os números referentes à pandemia de COVID-19.

A análise desses dados foi realizada por meio de estatística básica e descritiva.

2. Análise qualitativa, por meio da condução de entrevistas, a partir de um roteiro semiestruturado, que foi feito com os Chefes dos Departamentos de Gestão de Pessoal e de Saúde da PMDF.

2.3 LOCAL E PERÍODO DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada na Polícia Militar do Distrito Federal, mais precisamente junto ao DSAP. Este departamento tem, dentro de sua estrutura organizacional, um Centro de Perícias e Saúde Ocupacional-CPSO, ligada diretamente à Diretoria de Assistência à Saúde- DAS.

Os anos pesquisados foram os disponíveis em banco de dados da DITEL, quais sejam: 2021 aos dias atuais, sendo os dados coletados no período de 01 de janeiro de 2021 a 30 de setembro de 2024, salientando aqui que tais informações já se encontram disponíveis em bancos de dados da Corporação, pois os atestados médicos averbados são lançados em sistema interno assim que o policial é examinado pessoalmente na CPSO.

Esses dados foram extraídos dos bancos de dados da Diretoria de Telemática da PMDF, após acesso por parte do Comando da Corporação, mediante ofício deste discente, onde ficaram expostas as finalidades desta pesquisa e a utilização dessas informações.

Dessa forma, e atendendo o que preceitua a legislação do CAPES sobre as pesquisas acadêmicas, onde se utilizem dados, não houve necessidade de apreciação dessa pesquisa junto ao CEP/CONEP, baseado nos ditames da Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. (Brasil, 2016)

2.4 POPULAÇÃO DO ESTUDO

Foram pesquisados e analisados todos os atestados médicos apresentados pelos policiais militares do DF. Esses dados coletados passaram, posteriormente, para uma classificação e tabulação para análise nos quesitos abaixo listados:

- Sexo;
- Idade/Tempo de serviço;
- Posto/Graduação;
- Motivo do afastamento, conforme CID 10;
- Custo aproximado dos afastamentos.

2.4.1. Critérios de inclusão:

Todos os atestados médicos que foram efetivamente “averbados”, no período de 01 de janeiro de 2021 a 30 de setembro de 2024.

2.4.2. Critérios para análise e interpretação de dados:

Não houve necessidade de manuseio, nem exposição dos nomes dos policiais analisados, conforme as regras de Lei Geral de Proteção de Dados- LGPD vigentes no território nacional. Houve, por parte dos responsáveis por esta pesquisa, a máxima preocupação com todos os critérios para manutenção do sigilo nas informações disponibilizadas, colhidas e tabuladas.

Além disso, cabe aqui salientar que foram consideradas dispensas as ausências do serviço e não as restrições médicas averbadas em prontuário do policial. Isso se faz necessário tendo em vista que algumas dispensas permitem ao policial militar continuar exercendo funções administrativas. Em plena era digital, e com o advento do SEI-GDF (Sistema Eletrônico de Informações do Governo do Distrito Federal), o servidor passou a ter possibilidade de realizar suas tarefas (administrativas, no caso), até mesmo de sua residência.

O foco no absenteísmo deu-se com a evidente preocupação com as origens desse fenômeno e suas causas, visando, assim, identificá-las para desencadeamento de processos técnicos, visando sua mitigação, combate e contenção.

2.5 METODOLOGIA DE APRESENTAÇÃO DOS DADOS ANALISADOS

A apresentação dos dados obtidos junto à DITEL foi apresentada da seguinte maneira:

O público-alvo são os policiais militares da ativa, atendidos junto ao CPSO, que homologaram licenças para tratamento de saúde própria- LTSP, nos anos de 2021 a 2024.

Foram apresentados o total de afastamentos de ordem médica dos anos de 2021 a 2024, com as informações referentes aos CID's, graduação, idade e gênero.

Para análise destes dados foram utilizadas planilhas eletrônicas no software do Microsoft Excel, a partir dos dados extraídos de bancos de dados da DITEL, e alimentados pelos médicos peritos do CPSO.

Não foram analisadas licenças maternidade ou paternidade, nem aquelas para tratamento de pessoa de família- LTSPF, bem como as licenças para tratar de interesse particular- LTIP, por não serem consideradas, nesse estudo, como absenteísmo. Ressalte-se, aqui, que estes tipos de afastamentos, mesmo que regulamentares, não são considerados como adoecimento do trabalhador.

Fora analisado o percentual de afastamentos de acordo com a codificação por capítulo da Classificação Internacional de Doenças- CID-10.

Os quadros apresentados especificam, por meio de tabelas e números relativos e absolutos:

- Análise de licenças por CID (ano 2021 a 2024);
- Análise de licenças por posto/graduação (de 2021 a 2024);
- Análise de licenças por idade (de 2021 a 2024);
- Análise por gênero (de 2021 a 2024).

Destaque-se que em todas essas análises foram indicados os CID's mais frequentes em cada um dos casos acima listados.

O custo do absenteísmo- doença foi estimado calculando o valor médio de cada dia de trabalho do servidor afastado, multiplicando pela quantidade de dias que este se ausentou para tratamento da própria saúde.

Para esses cálculos, foram utilizadas informações cedidas pelo Departamento de Gestão de Pessoal da PMDF- DGP.

Além disso, foram realizados questionamentos ao Chefe do DGP e ao Chefe do DSAP, via SEI.

As respostas aos questionamentos também foram encaminhadas a este pesquisador via SEI, e encontram-se no corpo deste trabalho. Os questionários encontram-se nos Apêndices "A" e "B".

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 DEFINIÇÃO DE ABSENTEÍSMO

O termo absenteísmo tem origem no êxodo dos proprietários rurais, que abandonavam suas terras para viverem nas cidades. Durante a Revolução Industrial o termo passou a designar os trabalhadores que faltavam ao serviço. (Carneiro, 2005).

No trabalho apresentado por Federici (2011), existe uma clara dificuldade em se esclarecer e identificar todos os fatores envolvidos, e que levam o empregado a se ausentar do seu local de trabalho. O absentista é aquele que falta ao trabalho por algum motivo ou se ausenta deste, com ou sem a devida autorização.

Cita o autor estudos feitos por Chiavenato (2008), onde este aponta que, apesar de ser um fenômeno bem antigo, as causas e efeitos do absenteísmo são deveras complexos e pouco estudados, sobretudo no Brasil.

De acordo com Milkovich e Bourdreau (2000 *apud* Federici, 2011) o absenteísmo envolve motivações intrínsecas e extrínsecas, podendo ser causados, no primeiro caso, por ausência de atitudes por parte dos profissionais, como a motivação, a capacidade, a satisfação, adequação aos valores e metas. No segundo caso, por conta do acometimento de doenças ou acidentes.

Ainda nessa esteira, entende que o fenômeno pode ser ocasionado, por práticas e culturas organizacionais da própria empresa, que venham a reforçar e estimular a ausência do empregado, por fomentar um ambiente em que as ausências não são punidas e aqueles servidores mais assíduos não obtêm qualquer tipo de valorização.

Pinto (2010), ao estudar o fenômeno, junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRS, definiu absentista como aquela pessoa que falta ao trabalho, ou ainda, ausência do serviço por questões pessoais/propositais, ou alheias à vontade do trabalhador.

No entendimento de Gaidzinski (1994 *apud* Pinto, 2010), as ausências podem ser classificadas em previstas ou não previstas, sendo as primeiras aquelas que são permitidas ao trabalhador por força de Lei, como as férias e as licenças.

Já as não previstas, e que caracterizam efetivamente o termo absenteísmo, na visão do autor, são aquelas decorrentes de licenças médicas, acidentes de trabalho, licenças paternidade e maternidade, nojo e gala. Se caracterizam pelo seu caráter

imprevisível, e carregam um custo direto e um indireto, pois, com menos trabalhadores na linha de serviço, haverá a consequente diminuição da produtividade.

Já Chiavenato (2008) define o absenteísmo como a ausência do trabalhador naquele horário em que deveria estar trabalhando, seja esta ocasionada por atraso, não-comparecimento ou outro motivo.

Mallada (2008), destaca o caráter voluntário das ausências, sendo aqueles autorizados pela empresa. Nesse diapasão, os involuntários, na visão desta, a ausência programada, caracterizada por questões de ordem pessoal, adoecimento, licenças paternidade ou maternidade, dentre outras.

Ainda nesse viés, Sala *et al.* (2009), considera os afastamentos em quatro tipos principais, sendo: (a) absenteísmo por doença comum; (b) absenteísmo por doença do trabalho; (c) absenteísmo legal; (d) absenteísmo voluntário.

Citando Nougá (2017), ainda acrescenta que as ausências dos trabalhadores podem ter sua justificativa na organização do trabalho, no ambiente em que desenvolve suas atividades, na falta de motivação e no tipo de atividade a ser desenvolvida.

Segundo Ribeiro (2005 *apud* Stein; Reis, 2012), dentre os diversos autores que se debruçam sobre o assunto, existem duas vertentes mais relevantes, sendo a primeira, aquela que trata do absenteísmo como toda e qualquer falta ou ausência ao trabalho, inclusive aquelas previstas na legislação, que vieram como garantidoras do convívio familiar pleno e contribuindo para a qualidade de vida do trabalhador, incluindo-se aí as licenças- paternidade e maternidade, férias, entre outros.

A outra vertente seria aquela que considera absenteísmo somente o afastamento de suas atribuições, em virtude de doenças ou acidentes de trabalho (Fava, 2007).

Já Cruz, Pereira e Rocha (2022), entendem que o absenteísmo é um fenômeno complexo e de etiologia múltipla, envolvendo questões individuais e outras ligadas diretamente à organização do trabalho e o ambiente onde estão inseridos.

Na visão de Bargas e Monteiro (2014) a ausência do trabalhador pode ser categorizada em quatro grandes grupos, a saber: voluntário (movido por questões individuais); legal (amparado por alguma legislação, como no caso de férias ou licenças paternidade ou maternidade); compulsório (quando é imposta baseada em questões de ordem disciplinar); por doença.

Além disso, os autores nos trazem outra classificação, acerca dos motivos que levam o trabalhador a se ausentar do local de trabalho, sendo:

[...] (a) causas intrínsecas relacionadas às condições de trabalho e refletem a satisfação do trabalhador; (b) causas extrínsecas, que se relacionam às políticas de pessoal da instituição e; (c) os motivos de personalidade, que se referem ao comportamento do trabalhador (Bravo; Barbosa; Calamita, 2017).

No presente estudo, optou-se por restringir absenteísmo como a ausência do trabalhador (policial militar do DF) de seu local ou posto de serviço, seja este administrativo (expediente) ou operacional (escala), em virtude de doença devidamente justificada (Chiavenato, 2008).

Assim, coaduna-se com os artigos produzidos pelos diversos autores citados, no sentido de considerar, para fins desse estudo, absenteísmo como toda e qualquer ausência do trabalhador (no caso, o policial militar), decorrente de doença ou acidente de trabalho, devidamente justificada, por meio de serviço de inspeção e perícia, ou, no caso de até 03(três) dias de afastamento, fiscalizado e atestado pela Subseção Administrativa- SSAD das Unidades Policiais Militares do DF.

Importante ressaltar que saúde e trabalho são temas que se complementam e se entrelaçam, até porque a maior parte de suas vidas, os policiais militares passam dentro da “caserna” ou quartel (local onde os militares desenvolvem suas atividades diárias).

3.2 ABSENTEÍSMO NAS POLÍCIAS MILITARES

Num primeiro momento, esta pesquisa iniciou-se com uma busca sistematizada nos bancos de dados/repositórios digitais e ferramenta de busca mais comumente usados em trabalhos dessa natureza, quais sejam: Scielo; Google Acadêmico; Portal de Periódicos Capes.

Assim, entre os dias 2 e 4 de março de 2024, este pesquisador, com a devida orientação do docente indicado, utilizou o extrato “absenteísmo na Polícia Militar do Distrito Federal”

Verificou-se que se trata de uma temática de relevância acadêmica e prática, mas que nenhum pesquisador procurou tratar sobre ela em sede de trabalhos científicos. Ou então a pesquisa fora realizada, mas se encontra em outros repositórios que ficaram de fora neste momento.

Ato contínuo, ampliou-se a pesquisa, com utilização do seguinte extrato: “absenteísmo na polícia militar”, sendo, então, encontrados alguns trabalhos acadêmicos.

Nesse segundo momento de pesquisa, foram encontrados 19 (dezenove) artigos no Google Acadêmico, nenhum no Scielo, e somente 1 (um) no Capes.

Além disso, buscou-se, com a digitação do termo “revisão de bibliografia sobre absenteísmo na polícia militar”, no site Google, sendo encontrados somente 5 (cinco) trabalhos acadêmicos.

Em vista dos resultados alcançados, a pesquisa teve que sofrer mais uma alteração nos termos pesquisados, ampliando o campo de pesquisa, passando a ser utilizado o extrato: “absenteísmo em organizações militares” e “absenteísmo militar”, sendo encontrados, além daquelas outrora localizados, somente mais 02(dois) artigos.

Assim sendo, este pesquisador passou a dissecar os trabalhos encontrados, analisando-se os métodos e as dinâmicas de pesquisa realizadas, sendo encontrados bons argumentos e análises do problema sobre o qual se debruça aqui.

Dos trabalhos analisados, destacam-se os seguintes, pela riqueza de detalhes e por estarem afinados com a linha de pesquisa buscada por este discente (Quadro 1):

Quadro 1 – Obras analisadas

1.	Absenteísmo de policiais militares e bombeiros militares de Santa Catarina. Revista organizações em contexto, volume 18, nº 35, jan-jun, São Bernardo do Campo, 2022.
2.	O absenteísmo na 108ª Companhia de Polícia Militar Especial de Itaúna em 2010. Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP-2011), da Academia de Polícia Militar (APM), e da Fundação João Pinheiro (FJP), como requisito parcial para obtenção de título de Especialista em Segurança Pública. Belo Horizonte, 2011.
3.	O absenteísmo por dispensa médica e os prejuízos para gestão policial militar: um estudo de caso do 4º BPM. Revista Preleção- Publicação Institucional da Polícia Militar do Espírito Santo- Assuntos de Segurança Pública- Ano VI, n. 11, abr 2012.
4.	Absenteísmo no Corpo de Bombeiros Militar no município de Campo Grande, MS. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde e Desenvolvimento na Região Centro-Oeste da Universidade de Mato Grosso do Sul, para obtenção do título de Mestre, sob orientação da Profª Drª Alexandra Maria Almeida Carvalho. Campo Grande, 2013.
5.	Espaço para redução do estresse e promoção da saúde mental nas Unidades da Polícia Militar do Distrito Federal. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao

	curso de graduação em Ciências Policiais do Instituto Superior de Ciências Policiais, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Policiais, sob orientação do MAJ QOPM Alexandre Pereira Alves de Oliveira. Brasília, 2021.
--	---

Fonte: Dados da pesquisa

Interessante notar que os trabalhos pesquisados seguiram em uma linha histórica contínua. Ou seja, os trabalhos em tela analisaram o fenômeno do absenteísmo em organizações militares brasileiras em um ano específico, ou quando muito, durante um decurso de anos sequenciais.

Neste trabalho, tendo em vista as informações disponibilizadas pela DITEL/PMDF, baseadas nas perícias realizadas pelo CPSO da Corporação, buscou-se ampliar o contexto e a série histórica, realizando-se uma análise dos últimos 04 (quatro) anos, de 2020 a 2024.

Interessante ressaltar que os dados e números obtidos são fortemente alavancados pela pandemia de COVID -19, e pelas epidemias de dengue, doença tropical que sempre assola aos lares brasileiros e brasilienses, por conseguinte, nos períodos de chuva e calor, tão frequentes em nosso País.

Assim, e buscando traçar um paralelo entre as principais causas de absenteísmo, baseado em requisitos como faixa etária, graduação e sexo, intenta-se chegar a uma visão clara sobre os impactos diretos e evolução das doenças e enfermidades que mais causam afastamentos nas linhas de frente da PMDF, ao longo dos anos em comento.

Esse trabalho buscou, no campo do conhecimento, as principais referências na definição do conceito, dimensões e elementos, bem como a aplicação de análise de bancos de dados disponíveis e as possíveis maneiras de diminuir os índices de absenteísmo na corporação, trazendo a lume diversos estudos realizados recentemente, que trazem achados importantes sobre a forma que a Corporação pode melhorar em sua gestão do escasso recurso humano que dispõe.

Achados esses que indicam, como poderá ser visto adiante, que possuímos uma Corporação que sofre, sobretudo, de doenças psicológicas/psiquiátricas, seguido de lombalgias e dores articulares, não olvidando as duas situações (Covid e dengue) retro mencionados.

Nesse diapasão, o trabalho seguiu no sentido de demonstrar, através de dados e estudos científicos, as possibilidades de se amenizar os números atuais de absenteísmo, com foco na prevenção. A partir dessa ideia, passou-se a analisar

questões fundamentais, como o estresse, a ergonomia de viaturas e postos policiais, treinamento físico, qualidade de vida e bem-estar, não esquecendo da saúde mental e espiritual destes profissionais.

A título ilustrativo e comparativo, procurou-se levantar as maiores causas de absenteísmo e afastamentos legais do serviço em instituições brasileiras, sejam estas públicas ou privadas. Tais dados recolhidos não são objeto de um estudo acadêmico, sendo colhido de fontes de informação imediata na internet, como sites de notícias e jornais, mas que não deixam de ter relevância para este estudo.

Dessa forma, no ano de 2021, segundo o portal de notícias CNN, a principal causa de afastamentos de trabalhadores no Brasil foi a pandemia de COVID-19, que, também fora causa destacada dos afastamentos entre policiais militares naquele ano, totalizando, na corporação, 1.477 (um mil, quatrocentos e setenta e sete) atestados médicos averbados (Camargo, 2021). Essa situação atingiu níveis estratosféricos em 2022, tanto no Brasil, como na PMDF.

Já no ano de 2023, de acordo com o periódico Exame, as principais causas de afastamento dos trabalhadores no Brasil, superada a pandemia de COVID-19, sobretudo pela ampla cobertura vacinal, são as seguintes: lesões diversas, doenças do sistema osteomuscular e transtornos mentais e comportamentais, respectivamente com os 03 (três) primeiros lugares (Lima, 2023)

Traçando-se um paralelo com os números obtidos junto à PMDF, temos o seguinte quadro: nos anos de 2021 e 2022, os casos de COVID 19 dispararam e foram os maiores vilões dos afastamentos na Corporação, seguidos de afastamentos de ordem psiquiátrica e algias.(vide quadros 3 e 4) No ano de 2023, os números observados na sociedade em geral tiveram o mesmo reflexo na PMDF, com os casos de COVID 19 praticamente desaparecendo, e uma explosão de casos de CID “F” (psicológico/psiquiátrico) dominando as estatísticas e as algias também mantendo números expressivos.

Em 2023, tendo como base o portal de notícia G1, hérnia de disco e dor lombar foram os campeões de afastamento entre a classe trabalhadora brasileira, sendo que a primeira enfermidade fora listada como causa de afastamento de 51.400.000 beneficiários, segundo o Ministério da Previdência Social. Não obstante, no mesmo período, a PMDF, por meio das perícias realizadas em seus integrantes, teve, como principais causas de afastamento, ansiedade e depressão como os “carros-chefes”,

seguidos de situações osteomusculares, como hérnia de disco e dor lombar. (Moura, 2024) (*vide* quadro 4).

Por derradeiro, no ano de 2024, tirando uma epidemia de dengue nunca antes verificada em terras tupiniquins, confirmada por meio de notícias no portal G1, e que também teve reflexos na PMDF, os afastamentos por causas psicológicas/psiquiátricas e os osteomusculares mantiveram-se com números altos e que merecem uma atenção do serviço de saúde preventivo da Corporação. (Peixoto, 2024) (*vide* quadro 4).

Fazendo-se um adendo nessa linha histórica, interessante notar que não foram encontrados artigos científicos analisando-se as maiores causas de afastamento entre os militares das Forças Armadas, mas, sendo estes integrantes da mesma sociedade que protegem, acredita-se que os números sejam bem parecidos.

Já em se tratando de outras Corporações policiais militares, como será visto no decorrer deste trabalho, as causas de afastamento seguem os mesmos números e incidência daqueles observados na sociedade civil, com algumas divergências: as causas ligadas ao estresse e transtornos psíquicos e comportamentais lideraram todos os rankings no meio policial, em uma realidade pós-pandemia.

Para concluir esse tópico, salutar se faz trazer um estudo realizado pela Secretaria de Economia do Distrito Federal- SEF/DF, em 2020, onde foram analisados os afastamentos legais (absenteísmo-doença) dos servidores estatutários da Administração Direta, Autárquica, Fundacional e de Empresas Públicas do Governo do Distrito Federal- GDF, no ano de 2019. Este estudo demonstra que os afastamentos legais de servidores locais estão alinhados com a realidade do restante do País, uma vez que as maiores causas observadas foram: transtornos mentais e comportamentais e doenças osteomusculares. (Distrito Federal, 2020).

Por conta desses números apresentados e coletados junto à Corporação, este trabalho busca analisar e expor as principais fontes causadoras, do estresse, da ansiedade, da depressão, da síndrome do pânico, bem como das lombalgias, hérnias de disco e lesões diversas, utilizando-se de uma revisão da bibliografia e outros trabalhos apresentados que também se debruçaram sobre tais fatores de risco.

3.3 CUSTO DO ABSENTEÍSMO

Seguindo esse entendimento e norteando-se pelas causas, mas também pelos efeitos práticos do absenteísmo, interessante avaliar o custo de todo esse absenteísmo para a Corporação. Um estudo feito pelo *Institute for Health and Productivity Studies*, dos Estados Unidos, mostrou que as empresas americanas deixam de lucrar cerca de 150 bilhões de dólares por ano, devido às faltas dos funcionários doentes (Fava, 2007).

No Brasil, esses estudos ainda são incipientes e restritos a empresas privadas, uma vez que o Estado brasileiro ainda vislumbra seu principal patrimônio como uma peça descartável.

Um dos poucos trabalhos encontrados, mas que demonstra o enorme impacto do absenteísmo-doença para a sociedade foi o realizado pela SEF/GDF, já anteriormente citado, e que traz a incrível cifra de R\$ 205.162.850,44, como o custo anual dos afastamentos no âmbito somente da capital federal, entre os servidores públicos de uma área específica, quais sejam, os da Secretaria de Estado de Educação- SEE/GDF, no ano de 2019.

Em outro ponto do trabalho, chegou-se ao cálculo de R\$218.537.520,20 como custo total anual ocasionado pelo absenteísmo-doença, somente entre os servidores da Secretaria de Estado de Saúde- SES/GDF, também no ano de 2019.

Já somando-se todas as demais Secretarias do GDF, o custo anual dos afastamentos para os cofres públicos foi de R\$79.793.297,84.

Em uma análise rasa, observa-se que as maiores folhas de pagamento do GDF estão nas áreas de saúde e educação. Mas são justamente esses servidores, que atuam diretamente no atendimento ao público, os que mais adoecem.

Tendo como parâmetro essas informações, e de posse do salário-médio (bruto, sem os descontos) dos policiais militares do DF, que é de R\$15.600,00 mensais, aproximadamente, chegamos à conta de R\$ 520,00 por dia trabalhado (ou não- trabalhado, dependendo da análise). Nesse sentido, e tendo em vista que foram contabilizados 3.510.101 dias de afastamentos na PMDF em virtude absenteísmo- doença, chegamos a uma conta aproximada de R\$ 1.825.252.520,00. Este número significa o gasto para o Estado, em virtude dos dias não-trabalhados pelos policiais militares do DF, apurando-se de 1º de janeiro de 2021 a 30 de setembro de 2024.

Números estes bem superiores aos das SEE e SES do GDF, que possuem número maior de servidores.

Esta ausência gera inúmeros prejuízos e têm se tornado um problema relevante para as economias mundiais, uma vez que gera atrasos na produtividade e sobrecarga nos servidores que continuam a trabalhar no lugar do que se ausenta. Destes, passa-se a exigir um ritmo mais acelerado, para que se dê conta das demandas existentes, o que acaba por ocasionar um aumento no desgaste físico, psicológico, social e espiritual do trabalhador, levando a um adoecimento deste (Chiavenato, 2008).

Dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho- OIT dão conta dos volumosos recursos que são perdidos em virtude dos afastamentos dos trabalhadores mundo afora. Segundo a entidade, foram gastos cerca de 13,2 bilhões de euros só no Reino Unido em 1994, 30,5 bilhões de euros na Alemanha em 1993 e 2,4 bilhões na Bélgica em 1995 (OIT, 2006).

Federici (2011), enfatiza que as empresas, sejam elas públicas ou privadas, devem controlar o absenteísmo em seus quadros, pois altos índices de absenteísmo ocasionam perdas consideráveis para as empresas, uma vez que as escalas existentes passam a apresentar maior desorganização e atraso. Além disso, quando aquele afastamento, oriundo de uma doença, é autorizado, os custos decorrentes disso afetam sobremaneira a produtividade da empresa, o que agrava a situação para os administradores e para os empregados que permanecem.

Trazendo esse entendimento para a realidade das Corporações militares, notamos que um absenteísmo excessivo deve ser rapidamente investigado pelo corpo técnico da instituição, com os peritos e os gestores da parte de pessoal, pois aquela situação pode trazer um custo para uma determinada Unidade ou Batalhão, como a falta de efetivo suficiente para equipar as viaturas daquela área.

Fava (2007) ainda nos traz algumas iniciativas observadas somente em instituições privadas:

[...] os custos com absenteísmo têm gerado nas empresas uma nova visão, sendo que algumas delas já apresentam projetos direcionados para a manutenção da saúde de seus funcionários. Isto inclui: reeducação postural global (RPG), massagens, drenagem linfática, ioga, meditação, ginástica laboral, alimentação balanceada, check ups periódicos, palestras motivacionais, etc. Porém, menos de 5% das empresas oferecem estes tipos de programas

[...] Grandes empresas, como Pão de Açúcar, Natura, Motorola, já apresentam programas neste sentido. Por exemplo, a Motorola recebe R\$ 3,00 em valor agregado para cada R\$ 1,00 aplicado em programas de

qualidade de vida. E esta parece ser a tendência mundial nas empresas e conglomerados.

Cruz, Pereira e Rocha (2022), ainda acrescentam que as doenças que acometem os profissionais de segurança pública se traduzem em um custo financeiro direto para os Estados e às famílias, em virtude de variáveis como absenteísmo, presenteísmo, redução da produtividade e compensação.

Dessa forma, salientam a extrema necessidade de se identificar e realizar intervenções pontuais e precisas em grupos específicos, sendo úteis também para direcionar programas de prevenção visando o combate àquelas enfermidades com mais prevalência.

Segundo dados oriundos do Ministério da Fazenda, 66,9 bilhões de reais foram aplicados pelo Governo Federal resultantes de auxílios-doença previdenciário (Brasil, 2020).

Pinto (2010) relembra que, tanto as ausências previstas, quanto as não-previstas trazem custos diretos e indiretos à instituição, seja ela privada ou não. Destaca que os custos indiretos decorrentes do absenteísmo residem na evidente diminuição da produtividade, por conta da ausência do servidor na “linha de frente” e a redução da qualidade do serviço prestado, pois o servidor que permanecer terá que trabalhar e suprir a ausência do colega afastado.

Interessante esse apontamento acima, pois a comunidade que é atendida por aquela Corporação que enfrenta casos reiterados de ausências por doença de seus integrantes continuará demandando por segurança, independentemente da quantidade de agentes disponíveis, o que exigirá dos gestores daquela corporação atuações precisas na gênese do problema.

3.4 ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo a literatura pesquisada e referenciada, foi com o Dr. Hans Selye que se iniciou o estudo do estresse nos seres humanos, sendo este cunhado como um estado de tensão patogênico, ainda no início do século passado.

Lipp (2005), aponta que o quadro de estresse pode ser caracterizado como uma desordem estabelecida em um organismo, que pode ocasionar diversos malefícios à saúde deste, gerando, via de regra, sintomas e patologias como ansiedade e depressão, tão comum nos grandes centros urbanos da atualidade.

Dentro do estudo de Oliveira e Bardagi (2010), citando os estudos iniciais do Dr. Selye, o estresse tem sua origem na física, definindo o grau de deformidade que uma estrutura sofre, quando submetida a um esforço. Então, adaptou a ideia conceituando-a como a reação do organismo, envolvendo fenômenos psicológicos, físicos, mentais e hormonais que um corpo é submetido em situações de adaptação a um evento.

Segundo o estudioso, em sua perspectiva clássica, o estresse seria dividido em três fases: alerta, resistência e exaustão (Oliveira; Bardagi, 2010).

A primeira, ocorre quando o organismo entra em contato com a fonte causadora do estresse, perdendo o equilíbrio interno momentaneamente, mas imprescindível para que o organismo possa reagir, sendo considerado um estresse benéfico, pois coloca o organismo em condições de ação.

A fase de resistência acontece quando o organismo consegue oferecer resistência ao agente estressor, retomando a homeostase, ocorrendo, então, uma desaceleração nos níveis corporais de estresse.

Já a fase da exaustão se dá quando o organismo não consegue se reequilibrar na fase anterior, ocorrendo um desequilíbrio e o aparecimento de doenças, inclusive incapacitando o organismo de tomar decisões e manter a concentração. É a chamada fase negativa do estresse.

Em estudos mais recentes, fora identificada uma nova fase dos efeitos do estresse nos organismos, chamada de quase-exaustão. Oliveira e Bardagi (2010, p. 155) identificaram que: “Na fase de quase-exaustão aumenta a vulnerabilidade às doenças, se há maior intensidade, concomitância e frequência dos agentes estressores e o corpo sofre desgaste excessivo na tentativa de recuperar a homeostase.”

Como agentes estressores, podemos identificar e enumerar diversas fontes em nosso dia a dia, seja na vida pessoal ou no trabalho, como as pessoas com as quais nos relacionamos (agentes externos), e a forma como nosso corpo e mente processa determinadas ações estressoras (agentes internos). Os efeitos físicos do estresse no corpo humano podem variar de insônia e gastrite, a problemas sexuais, como impotência. Já os efeitos psicológicos variam de irritabilidade e angústia a depressão (Lipp, 2005).

Retornando à questão do estresse ocupacional, ou seja, aquele relacionado com o trabalho que a pessoa exerce, as fontes (ou agentes estressores) são diversos,

mas recorrentes, como chefia intransigente, colegas de trabalho pouco confiáveis e jornadas de trabalho excessivas e fatigantes.

Oliveira e Bardagi (2010), ainda apontam que uma pessoa estressada no seu local de trabalho pode “contaminar” todas as demais que trabalham diretamente com ela. Além disso, identificaram que algumas profissões são muito mais suscetíveis ao estresse ocupacional que outras, destacando-se como as “campeãs” os policiais militares, professores, bancários e executivos.

Dentro do estudo das relações de trabalho e o estresse ocupacional, um dos construtos mais importantes e relevantes é o da síndrome de burnout, onde se verifica o esgotamento total do servidor, com a existência de três características: a exaustão emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal e profissional (Oliveira; Bardagi, 2010).

Recorrentemente, estudos têm destacado que a síndrome de burnout tem sido apresentada como fruto de situações de trabalho, sobretudo daqueles que trabalham diretamente com pessoas.

O burnout seria, então, o resultado de um longo processo, não se confundindo como estresse ocupacional. O burnout seria a resposta emocional a um quadro de estresse crônico, segundo Limongi-França (2002).

Conforme Oliveira e Bardagi (2010), mesmo sendo notório que policiais militares sejam mais suscetíveis aos efeitos nocivos do estresse ocupacional, poucos estudos com essa categoria têm sido publicados. Citam, em seu artigo, uma pesquisa publicada por Silva (2003), com policiais militares de um quartel de Cuiabá/MT, onde mais de 50% dos pesquisados se encontravam na fase de resistência. Outro estudo, já em Natal/RN, constatou que mais de 47% dos pesquisados apresentavam sintomas de estresse ocupacional, com sintomas psicológicos afetando mais de 70% dos policiais militares, e mais de 20% sendo afetados por sintomas físicos, com prevalência destes em policiais femininas (Costa *et al.*, 2007).

A profissão policial militar, assim como a de professor universitário, enfermeiro ou bombeiro militar, é cansativa e estressante, com situações cotidianas em que o servidor é levado ao limite de suas condições físicas e psicológicas. Tudo isso aliado a um serviço extenuante, com níveis de estresse superior ao de outros profissionais, não apenas pela natureza das tarefas realizadas, mas também pela sobrecarga de trabalho existente, e com exigências de uma sociedade também adoentada, que só aumentam. Tudo isso combinado a uma estrutura altamente rígida e hierarquizada, o

que dificulta, muitas vezes, que o policial “de rua” possa ser ouvido nas suas demandas e dificuldades diárias (Souza, 2012).

Selokar *et al.* (2011) destaca que a peculiaridade das atribuições dos policiais militares gera níveis de estresse ocupacional altos entre essa categoria de servidores, culminando em queda de produtividade, absenteísmo, problemas de relacionamento com colegas do trabalho, bem como descontentamento geral com a vida.

Este autor ainda destaca, em seus estudos, que a cultura organizacional das Polícias Militares auxilia sobremaneira os efeitos do estresse nos policiais:

Alguns estudos também relataram que os policiais estão sob estresse contínuo e constante devido a estressores semelhantes que levam à morbidade psiquiátrica. No entanto, alguns estudos confirmaram que cultura e carga de trabalho são questões-chave no estresse policial. (Selokar *et al.*, 2011, p. 116).

Sobre a cultura organizacional, interessante notar que é a partir dela que seus integrantes interpretam e lidam com os fatores de estresse durante suas jornadas diárias (Gutschmidt; Vera, 2021).

Ou seja, a forma como a Corporação atua pode ditar os parâmetros com os quais os policiais militares irão lidar e se adaptar ao estresse oriundo dessa formatação. O que também pode ocultar reações negativas e adoecimento da tropa, gerando problemas de saúde e comportamentais conhecidos, como alcoolismo, tabagismo, descontrole alimentar, disfunções hormonais e do sono.

O excesso de trabalho, situação muitas vezes observada na profissão policial militar, quando associada a poucas horas de sono e repouso, são responsáveis pela fadiga e cansaço excessivo dos policiais, o que levam muitos de seus integrantes a considerar seu serviço como estressante e gerador de enfermidades constantes (Minayo; Souza; Constantino, 2007).

Sobre o estresse percebido e vivido pelos integrantes das Corporações militares, temos uma gama extensa de trabalhos acadêmicos, que buscam ratificar que a profissão gera, em seus integrantes, uma carga de adrenalina e tensão bem superior às demais profissões, levando a um estado físico e psicológico de desequilíbrio. Esse estado, quando mantido ou vivenciado por períodos longos, têm acarretado diversos problemas a esses servidores. (Carvalho, 2022)

Santos *et al.* (2021), em estudo com policiais militares no Paraná, destaca que as extensas escalas de serviço, atrelada aos riscos inerentes à atividade,

proporcionam um ambiente propício ao desenvolvimento, nestes profissionais, de lombalgias, bem como estresse físico e emocional.

Dantas *et al.* (2010) ainda apontam que os policiais militares, quando “escolhem” a profissão, buscam o “*status*” da profissão, aliada à possibilidade de ascensão e a estabilidade do serviço público, mas, com o tempo, deparam-se com a falta de reconhecimento, tanto interna, quanto externamente, a percepção de risco e o risco real, com a perda de vários colegas vitimados pela violência e o sofrimento mental represado pela Corporação.

Seguindo esse entendimento, Barcellos (1999 *apud* Oliveira e Bardagi, 2010) entende que, pelo fato de os policiais lidarem diretamente com a criminalidade, arriscando suas próprias vidas, o desgaste físico e psicológico se exacerba, gerando sintomas de estresse entre seus integrantes.

Amador (2000) ainda vai mais longe: a falta de reconhecimento da sociedade gera sentimento de frustração, inutilidade e improdutividade nestes profissionais. Noutro giro, as greves e os movimentos paredistas evidenciam a insatisfação dos policiais, vindo a resultar na desmotivação e falta de comprometimento, deixando o servidor mais suscetível aos efeitos(nocivos) do estresse e outros transtornos. (Moraes *et al.*, 2001)

Em estudo de Oliveira e Bardagi (2010), com policiais militares da Brigada Militar em Santa Maria (RS), identificou-se que a maioria dos participantes da pesquisa, independente do gênero ou área de atuação, encontram-se na fase de resistência ao estresse, quadro este que pode ser reversível por parte dos policiais militares e de seus gestores, evitando o agravamento de suas condições físicas e psicológicas.

Já Carvalho *et al.* (2008) fizeram um estudo com policiais militares, relacionando o estresse com sinais de bruxismo, no qual, dentre os 81 pesquisados, daqueles que apresentaram sinais de estresse, cerca de 82% tinham bruxismo ou ranger de dentes.

Minayo, Souza e Constantino (2007), por sua vez, ampliaram sua base de pesquisa, analisando policiais civis e militares no Estado do Rio de Janeiro, cruzando características socioeconômicas, qualidade de vida, condições de trabalho e saúde destes profissionais estaduais, chegando-se à conclusão de que os problemas e conflitos sociais enfrentados diuturnamente por eles acabam lhes causando grandes sofrimentos mentais.

Nesse estudo, restou comprovado, ainda, a vivência diária de um enfrentamento com a criminalidade desejado pela Corporação, evidenciando e aflorando a masculinidade e a truculência destes, bem como sentimentos de medo e morte, tendo em vista as situações reais e imaginárias a que são submetidos.

Nesse mesmo viés, Silveira *et al.* (2005), ao comparar grupos de policiais civis da área operacional com os da área administrativa, analisou os índices de síndrome de burnout e chegou à conclusão de que, independentemente da função que exercem, os níveis desse tipo de exaustão estão mais ligados à questão organizacional do trabalho e da instituição a que pertencem.

Em outro artigo, Rossetti *et al.* (2008) pesquisaram os níveis de estresse em policiais federais da Superintendência de São Paulo, onde 250 integrantes desta Força policial foram submetidos a testes e verificado que a maioria se encontrava na fase de resistência ao estresse negativo, lutando para voltar ao estado de homeostase.

Nesse sentido, o trabalho de Portela e Bughay (2007), identificou e comparou níveis de estresse entre policiais militares ativos e sedentários, do Estado do Paraná, com idades e tempos de serviço variados e aleatórios. A conclusão foi de que os níveis de estresse dos dois grupos foram considerados elevados, com uma média entre os sedentários superior à dos ativos, o que indica que a atividade física auxilia no controle do estresse.

Num outro giro, Muniz, Primi e Miguel (2007) investigaram o estresse sob outro prisma: o correlacionando com a inteligência emocional, aqui definida como a capacidade de perceber, compreender e controlar as emoções. Esse estudo fora realizado com guardas municipais e não houve correlação significativa entre estas duas variáveis analisadas, apesar de que se chegou à conclusão de que os estressados são mais suscetíveis a experimentar emoções com menos interferência do raciocínio.

Dantas *et al.* (2010) analisaram policiais militares de uma companhia de Polícia Militar de uma cidade localizada no sul de Minas Gerais, chegando aos resultados de que quase metade dos pesquisados (38 profissionais) apresentavam alguma sintomatologia de estresse.

Esse trabalho corrobora outro apresentado nesse mesmo ano por Calazans, que aponta que o risco de morte entre os policiais militares é maior, se comparado a outros integrantes de forças de segurança estaduais e federais.

Nesse mesmo estudo, verificou-se que os pesquisados apresentaram mais sintomas físicos de estresse do que os sintomas psicológicos, bem como descobriram que as policiais militares femininas têm maior incidência de estresse que os homens. Além disso, os policiais de áreas operacionais apresentaram índices de estresse superiores aos de áreas administrativas.

No trabalho de Rossetti *et al.* (2008), com policiais federais de São Paulo, cabe ressaltar que os maiores índices de estresse foram identificados entre os servidores de 20 a 30 anos de idade.

Além desses trabalhos, outros, como o de Silva e Vieira (2008) tentaram identificar as repercussões da organização do trabalho e as demandas que os policiais militares enfrentam, com o impacto direto na saúde dos profissionais, identificando, também que, as bases do militarismo, como hierarquia e disciplina, refletem na saúde mental destes. Segundo os autores, a forma como todos esses aspectos se entrelaçam resulta no alto número de licenças médicas advindas desta categoria de servidores públicos.

Já em outro estudo, desta feita realizada por Santos *et al.* (2021), policiais militares lotados na cidade de Pato Branco/PR foram submetidos a testes para medição dos índices de estresse ocupacional no ano de 2018. Dentre os 218 policiais militares pesquisados, quase metade (46,7%) apresentaram níveis importantes de estresse ocupacional. Entre as fontes estressoras, destacaram-se: falta de perspectivas na carreira, deficiência nos treinamentos profissionais, presença de favoritismo no ambiente de trabalho, longas jornadas de trabalho e baixa valorização por superiores, entre outras.

Estes autores ainda citam estudo realizado em São Paulo, no qual 506 policiais militares foram avaliados e, apesar de declararem estar satisfeitos com sua saúde, ficou evidente o comprometimento da qualidade de vida deles, quando analisados frente aos aspectos relacionados com o ambiente no qual exercem suas atividades.

Noutro giro, o trabalho apresentado por Guedes e Gondim (2020) analisa os traços do trabalho emocional e o engajamento no trabalho de policiais militares, sendo o primeiro entendido como a ação de modificar as emoções sentidas em grau e qualidade, tendo em vista as demandas que são impostas ao indivíduo.

No caso dos policiais militares, estão sujeitos a uma gama variada de emoções e sentimentos durante suas jornadas de trabalho, lidando com bandidos e vítimas,

idosos e crianças, pessoas ricas e outras paupérrimas, e ainda assim, manter-se incólume e equilibrado para lidar com todos esses dilemas sociais.

A grande maioria dos estudiosos entendem que os policiais militares devem moldar suas emoções de acordo com o ambiente a situação na qual estão inseridos, como no caso de uma vítima de abuso sexual, onde o agente de segurança pública deve demonstrar compaixão e atenção, por exemplo.

Guedes e Gondim (2020) ainda destacam que estudos com policiais chegaram à conclusão de que essa alternância de emoções positivas e negativas gera um estresse nestes profissionais, bem como aparecimento de síndromes de burnout.

Atrelado aos estudos de trabalho emocional, o entendimento sobre engajamento no trabalho diz respeito aos aspectos positivos existentes dentro da organização ou corporação, compreendendo três aspectos: vigor, dedicação e absorção.

Nesse esteio, interessante notar que altas demandas de trabalho geram altos índices de burnout, bem como existência de poucos recursos. Contudo, se levarmos em conta a questão do engajamento, existem indícios suficientes que indicam que o desenvolvimento de recursos e de trabalho o faça aumentar, o que não fora visto no caso de pouca demanda. (Guedes; Gondim, 2020)

Os autores Guedes e Gondim (2020) estudaram e aplicaram testes em 302 policiais militares de um Estado do Nordeste brasileiro, chegando à conclusão de que os policiais militares, para alcançar as metas de trabalho, precisam utilizar a ação profunda como estratégia para se posicionar e manter a calma e a concentração, mesmo em situações de elevada adrenalina, como uma perseguição policial, ou no caso em que precisa manter a calma e entrevistar uma testemunha em meio a pessoas nervosas e afoitas. A ação profunda aqui citada pode ser traduzida como o alinhamento entre as emoções exibidas e os sentimentos internos, modificada consciente e intencional pelos policiais.

Agora pode-se imaginar a realidade em tropas especializadas dentro das Corporações militares, que lidam com ocorrências de alto risco, que passam por treinamentos exaustivos e que assumem riscos e escalas diferenciadas dos policiais que executam policiamento ordinário, bem como aqueles que cumprem suas jornadas em atividades -meio.

Foi justamente essa a intenção de Carvalho (2022), quando ressalta que as carreiras policiais estão entre as mais afetadas pelos sintomas tanto físicos quanto

psicológicos decorrentes dos níveis de estresse ocupacional. Em seu estudo, demonstra os resultados de testes aplicados em grupamentos especializados, como o Grupamento Tático em Ações Motociclísticas-GTAM, que foi o objeto do estudo.

Na visão do autor, fica evidente, pelos números de ocorrências atendidas conforme sistema GENESIS da PMDF, ante ao efetivo claramente insuficiente (cerca de 30% do previsto em 2012) para lidar com toda essa demanda, que alguns grupamentos, sobretudo aqueles cuja missão institucional e treinamento os capacita e singulariza suas atuações, saem prejudicados pela carga excessiva de trabalho.

Ocorrências com reféns, operações em locais de difícil acesso, como favelas e locais de mata, operações de choque e patrulhamento tático móvel e policiamento montado são alguns dos exemplos de policiamento que somente tropas especializadas da PMDF conseguem realizar.

No estudo de Carvalho (2022) o enfoque é o moto patrulhamento tático, que, em linhas gerais, pode ser definido como policiamento ostensivo utilizando-se de motocicletas, de forma tática, com uso de equipamentos, armamentos e técnicas diferenciadas, aumentando os riscos e as complexidades do serviço.

Nesse ambiente, os níveis de estresse percebidos nestes policiais integrantes do GTAM são altos? Carvalho destaca que os efeitos e impactos negativos para a saúde física dos integrantes do GTAM decorrem das sucessivas jornadas em cima das motos, aliadas aos problemas ergonômicos decorrentes, resultando em mais afastamentos por disfunções e doenças articulares.

Por fim, destaca que os comandantes das equipes, por todas as atribuições decorrentes pelo fato de ser o de maior graduação, como relatórios, responsabilidade em ocorrências, atividades administrativas e menos tempo de folga gera mais índices de estresse que os demais componentes das equipes.

Encontrou também, após a realização dos testes, informações relevantes, como: policiais militares casados apresentaram níveis de estresse maior que os solteiros; trabalhar em períodos noturnos gera maior nível de estresse nos policiais deste grupamento; e o policial escalado para a função de “atirador” na equipe apresentou índices de estresse maiores que os condutores das motocicletas.

3.5 ERGONOMIA

Não basta somente que os integrantes dessa força de segurança estejam munidos dos melhores armamentos, equipamentos e viaturas de última geração. Eles também precisam de um acompanhamento e uma assessoria que os permita desenvolver suas atividades, sejam elas operacionais ou administrativas, de forma plena. Um ambiente ruidoso demais, ou apertado demais, insalubre, bem como estresse e alcoolismo, afetam diretamente a produtividade do policial militar.

Os altos índices de absenteísmo observados dentre os integrantes da PMDF são preocupantes, o que, assim, como nas empresas privadas e em economias pujantes, como na União Europeia - UE, acenderam um alerta para o assunto e têm levado os especialistas em gestão de pessoas a se debruçar sobre o tema.

Quando se estuda os motivos que levam ao afastamento de policiais militares do serviço, seja da atividade operacional ou administrativa, um dos que sempre são lembrados e citados nas fontes de pesquisa mundo afora, são as questões musculoesqueléticas/ortopédicas.

Corroborando com os estudos, a análise dos dados obtidos junto à PMDF demonstra que, das causas do absenteísmo, essas questões estão em destaque negativo, devido à sua alta incidência como observar-se-á no tópico destinado à esta análise.

A utilização de métodos e técnicas ergonômicas têm a finalidade de prover melhorias na relação entre ambiente de trabalho e o trabalhador, sendo possível detectar possibilidades de mudanças que determinem ou possam melhorar a condição psicológica e física do indivíduo.

Nesse esteio, Ferreira (2015) nos mostra que as constantes mudanças e evolução na relação entre trabalhadores e empregadores, seja na rede pública ou privada, têm produzido indicadores negativos para a saúde dos trabalhadores, que relatam estar sempre no limite das capacidades.

Nesse sentido, vários estudos acadêmicos foram publicados tratando sobre a questão da ergonomia no ambiente de trabalho desses profissionais, seja para aqueles que trabalham em motocicletas, em viaturas, a pé, em posto policial ou em áreas administrativas.

Em recente estudo realizado por pesquisadores da Universidade Federal do Ceará - UFC, Bezerra *et al.* (2023), selecionaram 12 (doze) policiais militares da

Polícia Militar do Estado do Ceará, que executam suas missões diárias em motocicletas, visando analisar a ergonomia e a biomecânica de seus movimentos repetitivos, através de fotografias e filmagens, sendo observados: “ diversos vícios posturais nas atividades e contribuição dos equipamentos nas fragilidades ergonômicas, resultando em sobrecarga musculoesquelética e queixas algicas.”

Segundo esse estudo, realizado com policiais militares de um grupamento de elite da Polícia Militar daquele Estado, a Ronda de Ações Intensivas e Ostensivas - RAIO, é uma equipe composta de cinco motociclistas, dispostos em quatro motocicletas. Sua atuação é semelhante a outros grupamentos especializados de outras Corporações, como GTAM (PMDF), GIRO (PMGO) e ROCAM (PMESP).

Nesse policiamento em específico (RAIO), o policial militar acaba tendo que executar longas jornadas de trabalho (entre 40 e 60 horas semanais), com alta demanda, e utilizando equipamentos que geram sobrecarga física. Além disso, os autores ressaltam que as viaturas e as motocicletas não são devidamente adaptadas aos profissionais, o que pode tornar seu local de trabalho insalubre, podendo, a médio e longo prazo, acarretar problemas à sua saúde física.

Segundo o estudo cearense, 12 (doze) policiais militares foram selecionados aleatoriamente para repetir os movimentos cotidianos realizados durante suas jornadas de serviço. Durante o exercício laboral, os policiais utilizaram seu fardamento, equipamento e armamento orgânicos (aqueles utilizados normalmente no dia a dia), com colete balístico, cinto de guarnição, arma curta, capacete, caneleira, protetor de joelho e de cotovelos.

Os avaliados relataram aos pesquisadores que sentem muitas algias na região lombar, quadril, joelho e ombro. Além disso, ressaltaram que o tamanho do banco da motocicleta é um dos fatores de maior incômodo, por conta do equipamento que carregam e o biotipo do garupeiro.

Nesse estudo, os itens que mais chamaram a atenção dos pesquisadores em relação ao peso, foram o colete balístico (em torno de 6kg) e a arma curta (cerca de 780g), tudo isso sob um sol escaldante do Nordeste brasileiro.

Bezerra *et al.* (2023) chegam à conclusão de que foram detectados elevados índices de vícios posturais, rigidez muscular e algias que pode, a longo prazo, favorecer o surgimento de distúrbios osteomusculares e mentais. Isso porque a tropa em comento é formada por policiais que possuem uma rotina de treinamento físico sistemático, com o desenvolvimento de hipertrofia muscular generalizada, que

dificultam a subida e descida das motocicletas, mas que servem para proteger a coluna de lesões lombares.

Nesse mesmo sentido, outro estudo, desta vez conduzido por Castro *et al.* (2022), também no estado do Ceará, buscou identificar a ergonomia (ou a falta desta) nas viaturas utilizadas para o policiamento neste Estado Brasileiro.

Os autores ressaltam que, além dos cuidados normais de se dirigir um veículo de 04 rodas, os policiais militares ainda devem ter atenção constante a fator externos que podem se tornar um risco para a equipe. Além disso, necessária se faz uma adaptação do corpo e do equipamento que o policial carrega, ao espaço interno da viatura. Assim sendo, é comum a manutenção da postura por tempo prolongado, movimentos repetitivos, como torção e inclinação de tronco.

Nesse sentido, os autores chegam à conclusão de que o policial está exposto a posturas inadequadas, o que pode ocasionar Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho - DORT e adoecimento psicoemocional.

Nesse estudo, foram selecionados 06(seis) policiais militares de diferentes biótipos, que utilizam uma viatura do tipo Renault Duster da série Dinamique, ano 2018 (modelo este largamente utilizado pelas forças de segurança no Estado do Ceará).

Sobre a escolha dos modelos atualmente utilizados pelos integrantes desta Força, os autores entendem que esta não fora realizada considerando fatores ergonômicos e individuais dos policiais e dos equipamentos que utilizam, com claros problemas relacionados ao ajuste dos equipamentos, como altura do assento do banco e inclinação excessiva.

Uma das sugestões dos pesquisadores diz respeito à possível compra de coletes balísticos de forma personalizada, evitando, assim, que um policial de biótipo pequeno utilize um colete grande e vice-versa.

Segundo Cardoso *et al.* (2018), estudos epidemiológicos estimaram uma prevalência anual de dor lombar de cerca de 50% da população brasileira. Já entre os policiais, esta lesão destaca-se como a mais incapacitante. Segundo este mesmo autor, em estudo realizado no Estado do Rio Grande do Norte, verificou-se que a lombalgia atinge cerca de 90% dos policiais, “podendo estar associada ao esforço físico exigido durante o trabalho e às atividades repetitivas seguidas de várias horas em posição ortostática ou sentado no interior do veículo conduzido”

Castro *et al.* (2018) ainda ressaltam que, somado à resposta orgânica, as atividades inerentes ao policiamento ainda trazem estressores mentais e uma sobrecarga física que contribuem sobremaneira o aumento da percepção da dor lombar, que gera, entre a classe policial militar, segundo o estudo, mais de 85% de dias de trabalho perdidos.

Passando dos serviços motorizados para o serviço em posto policial, que também é uma das modalidades de policiamento muito usuais nas Corporações nacionais, Freitas e Barbosa (2021) fizeram uma análise ergonômica em um posto policial no interior do Estado de Minas Gerais, com a finalidade de propor soluções e melhorias em relação à saúde e conforto dos profissionais que ali trabalhavam.

Nesse sentido, os autores partem do pressuposto que o policial militar já carrega um risco em sua profissão, inerente às questões físicas e psicológicas existentes em sua função. Estes riscos, aliados à hierarquia e disciplina, expõem os profissionais dessas Forças a maior exposição a danos.

Ademais, uma vez que estes profissionais são expostos a longas jornadas de trabalho, a pé ou motorizados, bem como o uso de equipamentos e armamentos pesados, é importante que mantenham uma forma física e psicológica boas. Contudo, os equipamentos precários e os salários distantes dos da elite do funcionalismo público, acaba por gerar entre os policiais militares, maior risco de desenvolver doenças ocupacionais. (Freitas; Barbosa, 2021)

O estudo em tela teve foco voltado para as situações vivenciadas pelos policiais no exercício de suas funções cotidianas, chegando à conclusão de que as jornadas de trabalho podem ser elevadas e estafantes, com turnos superiores a 08h diárias. Interessante notar que, de todos os entrevistados no estudo, somente um relatou não sentir dores na coluna cervical, na lombar e nos punhos.

Em contraponto com os dois estudos anteriores, o estudo demonstrou, pelas entrevistas, que as funções administrativas são as que geram maior desconforto, com destaque para o preenchimento do boletim de ocorrência e análise de documentação, bem como a iluminação deficiente, as longas horas em frente ao computador e o ruído interno.

De acordo com os autores, as regiões do corpo dos policiais relatadas como as mais afetadas por conta do serviço, foram o pescoço, os punhos, as mãos e a coluna lombar, tendo os membros inferiores sido menos citados. Para os autores do estudo,

“tais prevalências podem estar ligadas à rotina dos policiais e ao layout e disposição do ambiente de trabalho”, como mobiliário inadequado.

Por derradeiro, sustentam que apenas a troca do mobiliário e equipamentos, como telefones convencionais por modelos *head sets* pode não ser suficiente, indicando também um programa com recomendações ergonômicas para estes profissionais, com indicação e orientação sobre a postura correta, realização de pausas, estresse, e ginástica laboral, entre outros.

Nesse sentido Silva (2005) reforça que, para os profissionais que trabalham muito com teclado, importante o posicionamento dos antebraços, cotovelos e ombros, bem como o nível (altura) dos equipamentos de informática utilizados.

Esta autora ressalta a importância de se analisar o posto de trabalho do trabalhador, de forma que os instrumentos de trabalho estejam em perfeita harmonia e adequados à realização de tarefas, para que o funcionário obtenha o máximo conforto em seu turno de serviço.

Em trabalho realizado por Freitas (2012), junto à Universidade Estadual da Paraíba- UEPB, ele discorre que uma aplicação correta dos princípios de ergonomia junto a empresas, sejam estas públicas ou privadas, oferece segurança, satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, coadunando com os princípios do QVT.

Tal estudo e adequação nas empresas torna-se primordial para se evitar e prevenir problemas tangíveis, como o absenteísmo, o presenteísmo processos trabalhistas e problemas intangíveis, como isolamento social, amputação, lesões crônicas e a morte.

Este autor cita, ainda, um termo utilizado amplamente no meio acadêmico, que é a Análise Ergonômica do Trabalho- AET, que pode ser traduzida por um processo construtivo e participativo, que exige o conhecimento de tarefas da atividade desenvolvida, bem como as dificuldades enfrentadas, visando atingir o desempenho e a produtividade esperada.

Interessante citar que o autor não coloca, dentre os princípios buscados pela ergonomia, a eficiência, uma vez que, esta, isoladamente, poderia ser traduzida como sacrifício e sofrimento do trabalhador.

A preocupação com a ergonomia no local de trabalho acabou assumindo grande relevância, desde que fora indicada como uma das maiores responsáveis pelo absenteísmo nas empresas (Freitas, 2012).

Nesse viés, o autor do estudo ainda destaca que é necessário que profissionais da saúde, como educadores físicos, fisioterapeutas e médicos ocupacionais, busquem, para cada tipo de trabalhador e a realidade na qual ele se encontra inserido, auxiliar e compatibilizar seu ambiente de trabalho às suas necessidades e limitações.

É justamente essa análise e esse trabalho multidisciplinar que falta em várias das instituições policiais militares, visando reduzir os índices de absenteísmo, inclusive na PMDF:

Quando um indivíduo apresenta lesão ocasionada por sobrecarga biomecânica ocupacional, **os fatores etiológicos estão associados à organização do trabalho envolvendo principalmente equipamentos, ferramentas, acessórios e mobiliários inadequados; descaso com o posicionamento, técnicas incorretas para realização de tarefas, posturas indevidas**, excesso de força empregada para execução de tarefas, sobrecarga biomecânica dinâmica; uso de instrumentos com excessos de vibração, temperatura, ventilação e umidade inapropriadas no ambiente de trabalho".(Moreira; Carvalho, 2001 *apud* Freitas, 2012, grifo nosso).

Ainda nesse sentido, Freitas (2012), aponta que as empresas modernas tendem a seguir os princípios e a doutrina de implementação da QVT, praticando um novo modelo de gestão, no sentido de tentar equilibrar a saúde física, emocional, social, intelectual, ocupacional e até espiritual de seus colaboradores, de forma a estimular a capacidade criativa, potencial e motivacional de cada trabalhador, procurando estreitar a ligação entre os valores a acultura da empresa com a saúde e a produtividade de seus colaboradores.

O entendimento atual é de que a garantia de condições adequadas de trabalho, com base nos princípios da QVT, irá redundar em um aumento da saúde mental e física dos trabalhadores, resultando essa equação em lucro e produtividade.

Esse é o ponto nevrálgico do estudo da ergonomia, mais precisamente da AET, aplicado ao serviço policial militar. Possibilitar um equilíbrio entre bem-estar do servidor, satisfação dos usuários, tudo isso aliado à eficiência e eficácia nos processos. (Ferreira, 2015).

3.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO- QVT E BEM-ESTAR

Com as transformações resultantes dos processos de globalização e as formas de se conceber a estrutura da prestação do trabalho e a produção de mercadorias, os trabalhadores e os clientes foram e têm sido afetados diretamente. Mantendo o foco especificamente em relação aos trabalhadores, observa-se um

aumento exponencial

nos índices de absenteísmo, acidentes, doenças do trabalho, licenças-saúde, aposentadorias precoces e rotatividade alta (Coelho *et al.*, 2016).

Essas consequências negativas para os trabalhadores culminam com movimentos sociais e pela conscientização dos pesquisadores da necessidade sobre melhorias nas condições físicas do trabalho, saúde e segurança do trabalhador. Nesse viés, surgem os primeiros trabalhos e estudos sobre a aplicabilidade de QVT, que passou por várias significações ao longo dos últimos 40 anos.

Qualidade de Vida no Trabalho deriva, grosso modo, do conceito inicial de qualidade de vida, visando, assim, criar um ambiente de bem-estar para os trabalhadores, com possibilidade de reconhecimento profissional e crescimento, bem como respeito às características individuais (Camargo *et al.*, 2021).

Em outro estudo, dessa vez realizado por Oliveira e Sousa (2018), o índice de qualidade de vida no trabalho é diretamente influenciado por situações e atitudes como a presença de um feedback, a certeza de uma longevidade na empresa por parte do trabalhador (estabilidade assegurada), o clima organizacional motivador e calcado em recompensas (pecuniárias ou não), sendo a busca pela QVT o maior desafio das organizações atuais, oferecendo e buscando maior participação dos servidores/colaboradores, oportunidades justas para todos e crescimento profissional.

Atualmente, de acordo com Coelho *et al.* (2016), existem duas abordagens sobre QVT, sendo que uma delas discorre que o próprio trabalhador é responsável pela sua QVT, devendo se preparar e lidar com os desafios e adversidades advindas de sua profissão e de seu trabalho. A outra, de viés preventivo, é também chamada de Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de vida no Trabalho- EAAQVT, cuja aplicabilidade diz respeito ao caráter assistencialista, com base em estudos sobre o que os trabalhadores entendem como sendo QVT.

Essa EAAQVT tem sua gênese na ergonomia do local de trabalho, seja ele um escritório ou uma viatura, tentando identificar as fontes de bem-estar e mal-estar, de forma a reforçá-las ou afastá-las, respectivamente. Esse tipo de abordagem tem a intenção de capacitar o profissional a suportar melhor as pressões de sua vida diária, baseando-se no conceito de autoeficácia. “O conceito de autoeficácia pode ser definido como a crença do indivíduo em sua capacidade de se motivar, regular recursos cognitivos e traçar os cursos de ação, de forma a obter sucesso em algo que pretenda empreender” (Bandura, 1977 *apud* Coelho *et al.*, 201).

Conforme estudo conduzido por Pinto (2009) em Portugal, com assistentes sociais, plotou-se a relação positiva significativa entre autoeficácia e bem-estar no trabalho.

Nesse sentido, estudos sobre QVT entre policiais militares ainda são incipientes e reduzidos, mas o estudo de Coelho et al em 2016 teve resultados expressivos. A começar pela quantidade de participantes (1.027 policiais militares do DF), bem como os instrumentos de pesquisa e as conclusões que chegaram os pesquisadores.

Em contraponto a este estudo, QVT, para outros autores, traduz-se por um índice de satisfação do colaborador no trabalho, medido a partir dos níveis de saúde e bem-estar, ambiente físico, interação social, crescimento pessoal entre outros, sendo essencial para a diminuição do turnover e o sucesso do negócio.

Qualidade de Vida no Trabalho tem se tornado um assunto bem popular, seja entre instituições públicas ou particulares, onde se busca alta produtividade, bons resultados, mas tudo isso aliado a um índice de satisfação mínimo entre seus colaboradores.

O Decreto Distrital nº 42.375 foi um dos primeiros instrumentos que visaram introduzir o assunto dentro dos órgãos da administração pública distrital, onde, com esse instrumento jurídico, lançou-se o Plano Distrital de Qualidade de Vida do Governo do Distrito Federal, por meio da Secretaria de Economia, por meio da sua Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida - SEQUALI (Distrito Federal, 2021).

Mais recentemente, com o advento do Decreto Federal nº 11.107 tivemos a clara percepção da preocupação das autoridades governamentais, federais e estaduais, com a qualidade de vida para os profissionais de segurança pública (Brasil, 2022)

Sobre as metas de bem-estar, compaixão e autoimagem, Alves e Guimarães (2022) abordaram a temática com alunos dos cursos de formação, aperfeiçoamento e extensão da PMDF, onde inferem que na temática do bem-estar, a despeito das conceituações clássicas, que envolvem movimentos como o hedonismo, aqui se discute o bem-estar organizacional, ou seja, aquele relacionado a capacitações institucionais.

Alves e Guimarães (2022) ainda vão mais além: destacam que dificilmente um policial militar pode experimentar uma sensação plena de bem-estar em sua vida, seja no campo profissional ou pessoal, uma vez que, mesmo na sua folga, ele pode ser

obrigado a agir, diante de situações de cometimento de crimes ou flagrantes delito. Ou seja, esses profissionais, ao declararem ao final dos cursos de formação, que defenderão a sociedade mesmo com o sacrifício da própria vida, ficam envoltos em um turbilhão diário que os faz permanecer sempre “alertas”, não descansando seus corpos e mentes.

Interessante e relevante a mensuração dos índices de satisfação com a vida dos policiais militares, em vários momentos de suas carreiras, visando dirimir e atacar os elementos que possam impedir que se alcance os patamares desejados.

O trabalho de Alves e Guimarães (2022) demonstrou, através dos testes realizados com integrantes da PMDF, que as metas de autoimagem e compaixão, destacando que, pessoas com elevadas metas de compaixão são mais motivadas a promover o bem-estar dos outros. Nessa linha, ainda sugerem que as metas de compaixão colaboram para menores índices de estresse.

Por fim, entendem os autores que a Corporação deve continuar a incentivar o “espírito de corpo” de seus integrantes, a prática da camaradagem, a cooperação e o orgulho em envergar as cores e a nome da PMDF, reforçando que as metas de autoimagem contribuem significativamente para o bem-estar desse tipo de profissional da segurança pública.

3.7 ATIVIDADE FÍSICA

Atualmente, a PMDF possui, em sua estrutura organizacional, um Centro de Capacitação Física- CCF, que conta com um efetivo de apenas 12 (doze) policiais militares, entre praças e oficiais, ainda que o Quadro de Organização e Distribuição do Efetivo- QODE do DSAP faça previsão de 19 (dezenove) profissionais, na tentativa de fomentar e monitorar a atividade física praticada pelos membros ativos da Corporação.

Atualmente, com o advento da Portaria PMDF nº 1219, de 03 de setembro de 2021, tornou-se obrigatória a atividade física nas Unidades Policiais Militares, seguindo o entendimento atual apontado em estudos recentes, de que a motivação para o trabalho e índices aceitáveis de absenteísmo percorrem um caminho que leva em conta os hábitos nutricionais, atividade física, composição corporal e estresse ocupacional e que se relacionam diretamente com o desempenho profissional. (Aguiar; Jorge, 2022)

Tendo em vista que as demandas relacionadas às forças de segurança mundo afora só têm aumentado, sobretudo pelo aumento populacional nos grandes centros urbanos, os agentes do Estado precisam manter-se em condições físicas, técnicas e mentais de atendimento do ocorrências das mais diversas, visando, dessa forma, manter a sensação de segurança em níveis controlados, combatendo e evitando o cometimento de crimes e o aumento da violência.

Aguiar e Jorge (2022) apontam que muitos trabalhos nacionais e internacionais têm sido realizados visando analisar e avaliar a aptidão física entre os policiais militares, visando nortear estudos futuros, destacando pontos fortes e fracos dos atuais treinamentos físicos, bem como permitindo aos gestores adotarem práticas voltadas para a reorientação de práticas corporais desse grupo específico de profissionais.

Além disso, Aparecida e Rezende (2022) apontam sobre a má qualidade dos hábitos nutricionais dos policiais militares, que não possuem a rotina de seguir os princípios básicos de uma alimentação equilibrada, com a devida ingestão de nutrientes essenciais para o pleno funcionamento de sua massa corpórea.

“A qualidade da dieta, os estilos de alimentação e a composição de macronutrientes influenciam a composição corporal” (Aguiar; Jorge, 2022). Os autores, inclusive, apontam que uma ingestão energética realizada de forma inadequada poderá ocasionar afastamentos do serviço por questões de saúde.

Nesse sentido, uma das sugestões aos gestores da Corporação seria o de implantação de uma equipe de nutricionistas e nutrólogos preparados e que possam adaptar dietas equilibradas e voltadas para cada tipo de policial, bem como para cada tipo de atividade que ele desempenha diuturnamente.

Outro estudo encontrado que discorre sobre os benefícios da atividade física para os policiais militares é o trabalho produzido por Cavalcante et al no qual os autores defendem que um policial militar bem condicionado é imprescindível para sustentar sua postura e sua forma. E quando os autores falam em postura, importante ressaltar que a profissão policial militar exige de seus integrantes que permaneçam em longos períodos ortostáticos (em pé durante horas em uma manifestação, por exemplo). Tudo isso com equipamento e armamento pesados, mas necessários para sua atividade profissional.

Além disso os autores, que são oficiais da Polícia Militar do Estado do Amazonas- PMAM, destacam que o treinamento físico militar é imprescindível para

que o policial militar que trabalha em atividades de “rua”, como policiamento ostensivo, possa dar uma resposta técnica, eficiente e eficaz em atendimento de ocorrências que vão exigir deste um preparo físico adequado e necessário, para ter sucesso em sua missão constitucional.

O condicionamento físico, lembram os autores, se inicia na vida do policial militar desde o momento em que este, ainda aspirante ao cargo público, se prepara para todas as fases do concurso público para admissão na força policial. Sendo bem-sucedido no certame, irá ser exigido deste profissional, desde a escola de formação à passagem para reserva remunerada, um condicionamento e preparo físicos mínimos para que possa desempenhar bem suas atribuições rotineiras, pois a sociedade e a Corporação irão exigir dele isso.

Outro ponto importante destacado nesse estudo do Amazonas diz respeito ao fato que os policiais militares, por viverem e trabalharem em um ambiente de stress e tensão, tendem a tornar-se mais sedentários que a população em geral. Tal afirmação reside no fundamento de que esse profissional se desgasta física e emocionalmente no desempenho diário de suas missões que, quando se encontra fora de seu turno de serviço, não possui o estímulo necessário para a prática de uma atividade física voltada para sua realidade.

Nesse contexto, importante a citação de Glaner (2002), onde destaca: “[...] a atividade física traz benefícios para a saúde mental, aumentando a autoestima e o bem-estar geral, e diminuindo a ansiedade e depressão [...]”.

O condicionamento físico, alhures, ainda contribui de maneira direta sobre a prontidão dos policiais militares, sendo que, naqueles que estão bem-preparados fisicamente, apresentam maiores níveis de liderança, motivação para o trabalho, e confiança, bem como são beneficiados fisiológica, psicológica e socialmente, inerentes àqueles que praticam atividade física rotineiramente.

Fisiologicamente falando, os que praticam atividade física regular possuem melhor condição de saúde, sobretudo pressão arterial, colesterol, menos risco de doenças crônicas e conseqüentemente, menor índice de absenteísmo.

Social e psicologicamente falando, aumenta-se a confiança e a autoestima, diminuindo os níveis de estresse, depressão, ansiedade e isolamento social, tornando o militar uma pessoa com mais qualidade de vida, tanto no ambiente de trabalho, quanto no convívio familiar.

Aguiar e Jorge (2022) ressaltam que, dentre as inúmeras publicações sobre hábitos nutricionais e atividade física entre policiais militares, alguns fatores, como: alimentação, saúde física e mental, meio ambiente e fatores genéticos influenciam sobremaneira a saúde desses profissionais da segurança pública. Segundo estes autores, a recorrente falta de investimentos dos órgãos governamentais traduz-se em uma diminuição latente do efetivo de policiais militares, o que acaba por recair naqueles que permanecem nas fileiras da Corporação, um expressivo aumento de sua carga horária de trabalho, com sucessivas mudanças de seu turno de serviço, o que leva este a dedicar menos tempo aos cuidados com sua saúde física.

Segundo o estudo realizado por Aparecida e Rezende (2022), restou demonstrado que todos os policiais militares que participaram de sua pesquisa apresentaram risco (alguns em grau maior que outros), de desenvolver doenças cardíaco vasculares. O estudo fora realizado com policiais militares de todas as categorias e sexos, com idade entre 18 e 60 anos.

Além disso, insta salientar que a maior parte da tropa da Polícia Militar, seja em que Estado da Federação se analisar, encontra-se em situação de sobrepeso e obesidade. Em estude recente junto à Corporação em Goiás, em uma amostragem com 30 integrantes, sendo metade da área operacional e metade da área administrativa, verificou-se que os primeiros apresentaram índices 80% superior ao recomendando pelo padrão internacional de índice de massa corporal- IMC, sendo que, na outra metade analisada, os índices foram de 53% acima do recomendado (Itacarambi; Dutra; Brandão, 2019).

Em outro estudo recente com policiais militares de Belém do Pará, que trabalham na área operacional da Região Metropolitana, foram observados pelos pesquisadores que vários fatores acabam comprometendo a saúde dos policiais militares, como carga de horário de trabalho excessiva, baixa remuneração, alto índice de consumo de álcool (53,67%), dificuldade para dormir (28,9%), alimentação não saudável (47,06%), doenças referidas sem o devido tratamento (72,26%), sobrepeso (50,17%), obesidade (27,09%), percentual de gordura acima do normal (82,27%) e elevado risco cardiovascular (55,85%) (Oliveira; Nascimento, 2020).

Tais estudos e análises realizadas pelos autores acima referenciados só vêm a corroborar a tese de que a atividade física regular e orientada para os policiais militares é de fundamental importância para que eles possam desenvolver suas atividades diárias e gozar de bem-estar físico, mental e psicológico para suportar a

carga de emoções e situações enfrentadas no ambiente de trabalho e na sua vida pessoal.

Em questionamento ao Chefe do DSAP, sobre estudos e programas referentes à prática regular de atividade física na Corporação, fora respondido que: “O Centro de Capacitação Física (CCF) em parceria com o Centro de Perícia e Saúde Ocupacional desenvolvem o Programa "Saúde para Bem Servir", no qual policiais militares portadores de Hipertensão, Diabetes, Obesidade, Dislipidemia etc, são identificados no exame periódico (Bienal) e encaminhados para o CCF para avaliação e prescrição personalizada de atividade física.”

4 SAÚDE COMO UM TODO: FÍSICO, MENTAL E ESPIRITUAL

Após analisar os benefícios e a necessidade de treinamento físico dos integrantes das Forças Policiais, importante se faz uma análise das necessidades dos policiais militares no campo mental e espiritual.

4.1 SAÚDE MENTAL

Em relação ao cuidado e tratamento mental dos policiais militares, Carvalho *et al.* (2020) já identificava, durante revisão de bibliografia e capitulando estudos anteriores com essa classe de profissionais, que eles estão mais sujeitos, se comparados às outras classes de trabalhadores, a doenças profissionais, acidentes, ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de burnout.

Ainda identificou que os policiais convivem com uma realidade de sonos curtos, ambientes insalubres, horários irregulares entre outras reclamações., que, aliados ao sentimento de frustração e falta de valorização da sociedade e dos superiores hierárquicos, criam um ambiente propício ao desenvolvimento de doenças psíquicas. Um trabalho interessante fora o realizado por Schilling *et al.* (2019), que, em pesquisa realizada na Suíça, demonstrou que o estresse contínuo entre os policiais os faz enxergar suas vidas como imprevisíveis, incontroláveis e opressoras.

São inúmeros os estudos, nacionais e estrangeiros, que, grosso modo, permitem afirmar que o trabalho policial pode ocasionar predisposição ao adoecimento psíquico e ideação suicida (Rossi; Silva, 2022).

Sobre o tema suicídio, interessante notar, conforme estudos de Sampaio (2002) que o suicida quer, ao mesmo tempo, viver e morrer. Utiliza-se da morte com um refúgio, um desejo de vingança, ou a superação sobre as limitações humanas. O suicida, ao tirar sua própria vida, pode estar querendo agredir alguém ou pedir ajuda. Conforme Rossi e Silva (2022) o suicídio possui lacunas documentais e ultrapassa o entendimento meramente religioso, englobando também aspectos teológicos, filosóficos, psicológicos, patológicos e sociológicos. As autoras supra ainda citam que, somente no final do século XX, após estudos de Emile Durkheim, o suicídio passou a ser considerado um tema de saúde pública, passivo de prevenção.

Descrito como uma pandemia nos anos 1990, a ideação suicida (ou vontade de cometer suicídio) entre policiais militares tornou-se extremamente preocupante, dada a facilidade de consumação.

Tendo como um dos catalisadores para a consumação do suicídio entre policiais militares o estresse ocupacional, Cumming (1996) indicou, em seu estudo, a correlação entre suicídio policial e altos níveis de estresse.

Rossi e Silva (2022), dão conta de que estimativas não corroboradas informam que nove a cada dez suicídios de policiais se devem à desordem de estresse pós- traumáticos (DEPT).

Ainda sobre esse assunto, Rossi e Silva (2022) destacam que os altos índices de suicídios entre policiais se iniciam, grande parte, pelo fato da posição hesitante desta classe de profissionais em buscar ajuda quando se trata de saúde mental. Esta posição está intrinsecamente ligada ao estereótipo do policial forte e superior aos problemas.

Rossi e Silva (2022) ainda nos trazem informações relevantes sobre as taxas de suicídio, indicando que, no Brasil, a taxa entre policiais militares da cidade do Rio de Janeiro era de 7,6 vezes maior que a população geral.

O trabalho das autoras demonstrou dados preocupantes, na medida em que 15,9% das praças e 5,7% dos oficiais da PMDF têm ou já tiveram ideações suicidas. O universo de analisados foi de 244 participantes.

Por fim, cabe aqui ressaltar a estrutura interna da PMDF responsável pela assistência em saúde mental aos policiais militares e dependentes. O Centro de Assistência Psicológica e Social da PMDF- CAPS, têm atribuições diversas, com atividades imediatas, terapêuticas, preventivas, periciais e inclusivas. (Distrito Federal, 2024).

O CAPS foi criado pela lei 6.450 de 14.10.1977 como órgão de apoio dentro da estrutura organizacional da PMDF. Tem como finalidade fortalecer e intensificar as ações e atividades voltadas para promoção de saúde na PMDF, com foco nos resultados para a área de saúde mental, que incluem prevenção, tratamento e recuperação da saúde mental do policial militar, dependentes e pensionistas.

Para tanto, o ideal é que tivesse um efetivo em número compatível com as 70.000 vidas (entre policiais da ativa, da reserva e dependentes legais) e com qualificação condizente para as missões definidas em legislação interna.

Contudo, o que se nota, seguindo o grande problema de efetivo e absenteísmo das demais Unidades da Corporação, o CAPS possui em seus quadros somente 31(trinta e um) policiais, sendo que o previsto para esta Unidade de Saúde seria de

101(cento e um) profissionais. Ou seja, somente 30% do previsto encontra-se em atividade, tendendo estes números a cair ainda mais.

Segundo informações cedidas pelo DSAP: “está em andamento a contratação de profissionais civis de nível superior como psicólogos, assistentes sociais e terapeutas ocupacionais para reforçar a assistência mental dentro da corporação, bem como a previsão de atendimento com mais 03 psiquiatras, que estão em formação no estágio militar obrigatório atualmente”.

3.2 SAÚDE ESPIRITUAL

Atualmente o ser humano, no período pós-modernidade, passa por uma crise de identidade, e, dentro desse ambiente incerto e volátil, os indivíduos passaram a experimentar um misto de desamparo e ansiedade existencial. Em um Mundo com essas características, a busca pela religião ganha grande destaque (Oliveira; Junges, 2012).

Insta destacar também que a Organização Mundial da Saúde- OMS, em 1988, incluiu, no rol dos tratamentos/cuidados com a saúde multidisciplinar, a dimensão espiritual, diferenciando a espiritualidade de religião. Ambas estão diretamente ligadas, mas cada religião tem seus dogmas, doutrinas e ritos. Espiritualidade, nos dizeres de Boff (2006), diz respeito em experimentar uma força interior que supera suas próprias capacidades, ao se ter contato com uma força transcendental.

No trabalho de Oliveira e Junges (2012) os psicólogos entrevistados (em um total de 10) foram unânimes em entender a importância da espiritualidade para a saúde mental, estando presente nas atividades desenvolvidas e processos terapêuticos com os pacientes.

Forti *et al.* (2020), embasados em estudos recentes, relatam alguns dos benefícios de indivíduos com maior espiritualidade/religiosidade: melhor bem-estar geral, menores índices de depressão e ansiedade, controle maior sobre o uso de substâncias psicoativas e menores índices de ideação suicida. Além disso, foram observados: menor prevalência de doenças coronarianas, hipertensão e menores índices de doenças infecciosas e melhor pós-operatório.

Os autores ainda lembram que o Brasil, país heterogêneo e religioso que é, deve ser objeto de mais estudos da correlação espiritualidade e tratamentos médicos

e terapêuticos, utilizando-se de métodos e instrumentos multidimensionais, para ter a correta validação e aceitação.

Lemos (2019) ao realizar uma revisão em diversos periódicos, constatou que a espiritualidade e a religiosidade exercem influência positiva na saúde, apontando, ainda, a premente necessidade de se capacitar os profissionais da área da saúde que lidam diariamente com doentes, familiares e trabalhadores.

A autora ainda cita que indivíduos que sofrem de doenças que geram dor crônica e incapacitantes, como esclerose múltipla, lúpus sistêmicos e câncer, têm utilizado, com o auxílio de psicoterapeutas, de instrumentos ligados à religiosidade/espiritualidade para lidar com a dor.

Peres *et al.* (2007) ainda vão mais além: defendem que a religiosidade diminui os níveis de estresse das pessoas, aliada a uma formação de orientação moral e ética, destacando ainda que pessoas religiosas têm mais qualidade de vida e se utilizam com menos frequência dos serviços de saúde.

Segundo os autores, os pacientes necessitam falar sobre sua espiritualidade, crenças e sentimentos, mas ainda não se sentem à vontade de se “abrir” com os profissionais de saúde, porque estes não sabem abordar tais assuntos com aqueles.

Lemos (2019) ainda ressalta que as pessoas normalmente procuram a religião quando são acometidas de problemas de saúde e não encontram na ciência uma resposta eficaz para seu tratamento.

Segundo Monteiro *et al.* (2020), o brasileiro alça a dimensão religiosa como tendo uma grande representatividade social, uma vez que, em dados do IBGE (2010), cerca de 89% da população brasileira alega ter uma religião.

Conforme estudos desse autor, a comunidade médica, ao longo da história recente, sempre considerou a religiosidade como um fator negativo, como um pensamento irracional e perturbação emocional, chegando a afirmar que à medida que a humanidade evoluísse, a religiosidade desapareceria. Ele ainda nos recorda que a saúde espiritual é importante, pois lidamos com eventos em nossas vidas que nos abalam ou destroem nossos modelos de vida, onde passamos a lutar para obter novamente o equilíbrio emocional e psicológico, tendo a religião papel importantíssimo nessa seara.

Em situações estressantes, como a rotina dos policiais militares, “a religião pode fornecer às pessoas um sentimento de pertencimento, conexão e identidade” (Pargamenti, 2010 *apud* Monteiro *et al.*, 2020).

Segundo Moreira-Almeida, Lotufo Neto, Koenig (2006), vários estudos nas últimas décadas têm demonstrado que as pessoas que se envolvem com a religião apresentam, grosso modo, bons indicadores de saúde e bem-estar.

Ainda discorrem sobre os efeitos benéficos da religiosidade das pessoas ao enfrentar doenças e situações extremas, não devendo ser subestimado o poder da fé. Num ambiente como o policial militar, onde o estresse, as doenças mentais, a falta de motivação e valorização e a perda de colegas em confrontos armados são corriqueiras, um acompanhamento espiritual é de suma importância.

Interessante notar que muitos pacientes, principalmente aqueles que passam por problemas psiquiátricos, encontram na fé, otimismo e esperança para lidar com o tratamento, acelerando a recuperação.

No campo espiritual, a Corporação, conta com uma Capelania Militar Evangélica- CME e uma Capelania Militar Católica- CMC, que têm, como suas atribuições precípua, baseadas em portarias PMDF nº 790/2012 e nº 1.074/2018:

A Capelania Militar é um órgão de assistência aos policiais militares, seus familiares e servidores civis que atuam na PMDF. Sua missão é colaborar para que o policial militar esteja no máximo do seu potencial para bem servir à sociedade. Sua atividade consiste na prestação de assistência religiosa, assistência espiritual e promoção de educação moral do efetivo. A assistência religiosa compreende o exercício de cultos, a celebração de ofícios, ordenanças, sacramentos e outros atos religiosos, de caráter confessional, em benefício dos integrantes da Instituição, conforme o credo professado pelo assistido. A assistência espiritual compreende o exercício de atividades de caráter religioso que transcendem os limites confessionais, direcionadas ao público geral com o objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e institucional, elevar o moral individual e coletivo, bem como possibilitar um convívio fraternal e harmonioso nos ambientes profissional, familiar e comunitário. A educação moral objetiva o bem-estar do policial militar e de seus familiares e compreende as ações e atividades destinadas à formação, cultivo e fortalecimento de valores morais e éticos adotados pela Instituição. A Capelania promove a prática da fé e do relacionamento com Deus, como forma de desenvolvimento pessoal e Institucional. Trabalha a motivação e a satisfação no trabalho, a aproximação entre a Corporação e a comunidade, a prevenção ao suicídio e a violência doméstica, ao não endividamento, a prevenção da dependência química, promovendo a qualidade de vida do policial. Todos os serviços oferecidos pela Capelania são gratuitos. (Distrito Federal, 2024).

Além das acima descritas, as portarias definiram as atribuições dos integrantes das capelanias dentro da estrutura interna da Corporação. Na primeira, destaca-se o seguinte trecho:

A assistência espiritual busca elevar o moral individual do policial militar e possibilitar seu convívio fraternal e harmonioso, tanto em sua organização policial-militar, quanto em seu ambiente familiar e comunitário. (Distrito Federal, 2012).

Já na segunda, destaca-se a atuação da mesma ante a prevenção ao suicídio entre os policiais militares, por meio do Programa de Valorização da Vida-PVV:

As ações preventivas primárias têm como objetivo promover junto ao público- alvo a valorização da vida, o desenvolvimento/solidificação dos fatores de proteção, a minimização dos fatores de risco, e capacitá-lo para a identificação de pessoas com possível ideação ou comportamento suicida bem como tentativas de suicídio. (Distrito Federal, 2018).

As atribuições são muitas e importantes para manter psicologicamente bem o efetivo. Contudo, a quantidade de profissionais da área necessita de incremento, sob pena deles mesmos adoecerem. O efetivo atual da Capelania é da ordem de 17(dezessete) policiais militares, sendo que o previsto em legislação interna, é de 29 (vinte e nove) profissionais.

Em resposta aos questionamentos feitos, o DSAP se posicionou da seguinte maneira a respeito do tema: “a Seção de Assistência Religiosa é procurada de forma numerosa por policiais militares da ativa e por seus dependentes nas mais variadas situações, obtendo uma grande adesão ao seu serviço prestado;”

Existem vários estudos e números expressivos que norteiam e contribuem com as atividades de assistência religiosa. E estes dados informam em seu escopo os atendimentos de prevenção, intervenção, pósvenção em várias situações de vulnerabilidade espiritual, social, financeira, emocional, dentre outras que acometem os policiais militares e seus familiares.

5 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CASO

5.1 MISSÃO CONSTITUCIONAL DA POLÍCIA MILITAR DO DF

5.1.1 Base Legal

Ao iniciarmos o assunto segurança pública, cabe ressaltar que é um dever do Estado e uma responsabilidade de todos os cidadãos.

Conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988, diversas instituições têm a missão de garantir a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Entre elas, estão as Polícias Militares, responsáveis pela polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, *litteris*:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

VI - polícias penais federal, estaduais e distrital. [...]

§ 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil. (Brasil, 1988).

Em nível local/distrital, as atribuições da PMDF encontram-se no Decreto Federal nº 10.443, de 28 de julho de 2020, onde se destaca o seguinte trecho:

Art. 2º Compete à PMDF, instituição permanente organizada constitucionalmente com base na hierarquia e na disciplina, essencial à segurança pública e subordinada ao Governador do Distrito Federal, a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública (Distrito Federal, 2020).

Baseando-se na missão legal estabelecida nos termos retromencionados, a Corporação possui papel ímpar no processo de Segurança Pública, atuando de forma continuada com foco na preservação da ordem pública e visando manter a incolumidade de pessoas e patrimônio público e privado (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a própria organização alçou como missão precípua, de acordo com o estabelecido em Plano Estratégico: “promover a segurança e o bem-estar social

por meio da prevenção e repressão imediata da criminalidade e da violência, baseando-se nos direitos humanos e na participação comunitária” (Distrito Federal, 2015, p. 11).

Mas como um policial militar vai conseguir proporcionar segurança pública à comunidade onde trabalha, se ele está doente? Se, em função dos altos níveis de absenteísmo, as escalas ficam cada vez mais “apertadas”, pois aqueles que restam têm que cobrir os companheiros que estão fora da escala? (Carvalho, 2022).

A atividade de polícia envolve várias atribuições, sendo que o fornecimento de segurança para a população do Estado à qual pertença é um aspecto crucial. Com o recrudescente avanço da criminalidade e da violência, sobretudo nas grandes capitais, se torna imperioso que as corporações policiais revejam as atividades laborais dos policiais militares, pois estas têm trazido significativas implicações para a saúde, bem-estar e produtividade desses profissionais, na visão de Carvalho (2022).

Ou seja, procura-se aqui demonstrar que o enfrentamento a este problema, que tende a crescer, envolve uma série de ações e processos internos pelo Comando da Corporação, visando tornar esse profissional que se encontra afastado de suas atividades diárias, apto ao retorno ao trabalho.

Importante ressaltar que na realidade brasileira, as atividades exercidas pelo policial militar vão além das atribuições legais e normativas previstas para o exercício do cargo. Em termos gerais, não basta somente garantir a manutenção da ordem e segurança pública. Policiais militares, não raros os momentos, acabam por ter que agir como agentes sociais, educadores e mediadores de relações e conflitos nas comunidades onde atuam. Esse leque de atribuições, que foram listados aqui de forma meramente exemplificativa, geram nestes profissionais, uma avalanche de emoções e pressões diárias para as quais não estão preparados, física e, sobretudo, psicologicamente (Minayo; Souza; Constatino, 2007).

Aliado ao serviço externo, sua atividade-fim, ainda se encontram inseridos em uma instituição secular, fortemente hierarquizada, disciplinada e com uma dificuldade extrema em se expor dificuldades e fraquezas para os seus pares e superiores, sob pena de punições, piadas e afastamentos do serviço, quando o esperado seria um atendimento sério e apresentação em um serviço de acolhimento especializado.

Ainda conforme Ferreira (2016), definir as atribuições e missões da polícia não é uma tarefa das mais fáceis, tendo em vista a inexatidão das finalidades e objetivos que, costumeiramente, atribuem-se a estas Corporações.

5.2 SAÚDE DO POLICIAL MILITAR COMO ELEMENTO INDISPENSÁVEL DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

A PMDF baseia suas ações a médio e longo prazo de acordo com o Planejamento Estratégico, fruto de um trabalho de Comissão do Estado-Maior- EM da Corporação, instaurada em 2021, visando dar continuidade aos princípios e metas estabelecidos no primeiro planejamento dessa magnitude, nos idos de 2011 (Distrito Federal, 2022).

Neste plano, ganham destaque algumas ações, consideradas de extrema importância pelo Comando da Corporação, dentre as quais lista-se: prevenção de crimes contra as mulheres, a abordagem comunitária do policiamento, o fortalecimento de conceitos de Comando, Controle e Inteligência, dentre outros.

Ainda pode-se inferir que merece retida atenção, analisando-se este Planejamento, o bem-estar da família policial militar, com escopo na melhoria da saúde, condições de trabalho, educação financeira e qualidade de vida dos profissionais que dedicam sua vida pela sociedade brasileira.

Assim sendo, a Corporação, por meio deste documento, publicado em 2022, e com vigência de 2023 a 2034, busca melhorar os serviços prestados, a elevação da sensação de segurança e o aumento da confiança da população na PMDF.

O plano está estruturado da seguinte forma (do mais amplo para o mais específico): Objetivos, Estratégias e Iniciativas Estratégicas.

Nesse diapasão, foram destacados alguns pontos, que versam sobre a necessidade de se cuidar do bem mais precioso da Corporação: o material humano. Baseado em um arcabouço que visa oferecer uma saúde ampla e de qualidade, a recomposição de seu efetivo e o desenvolvimento de programas motivacionais, conforme se segue abaixo:

- 3. Objetivo: Desenvolver ações de saúde e qualidade de vida. Estratégias:
- 3.1. APRIMORAR O SISTEMA DE SAÚDE DA PMDF
- Iniciativas Estratégicas:
- 3.1.1. Realizar estudos para definição do modelo de gestão de saúde da PMDF;
- 3.1.2. Criar a Fundação de Assistência e Gestão em Saúde da Polícia Militar do Distrito Federal – FAGES/PMDF, com a finalidade de promover, de forma complementar, a assistência à saúde na PMDF;
- 3.1.3. Promover parcerias com OSS, OSCIP e STARTUPS;
- 3.1.4. Implantar o Plano de Ocupação do Centro Médico (CMED);
- 3.1.5. Implantar a unidade de pronto atendimento no CMED;
- 3.1.6. Implementar o serviço de telemedicina;

3.1.7. Desenvolver projetos e ações voltadas à prevenção de doenças laborais e à melhoria da qualidade física e mental da família policial-militar.

4. Objetivo: Aperfeiçoar a Gestão dos Recursos Humanos. Estratégias:

4.2. GARANTIR A RECOMPOSIÇÃO DOS EFETIVOS DA CORPORAÇÃO

Iniciativa Estratégica:

4.2.1. Realizar a reposição anual dos efetivos da Corporação, conforme previsão no Quadro Organizacional de Distribuição de Efetivo (QODE).

7. Objetivo: Promover a motivação e a valorização dos recursos humanos. Estratégia:

7.1. DESENVOLVER PROGRAMAS MOTIVACIONAIS PARA POLICIAIS MILITARES E DEPENDENTES

Iniciativas estratégicas:

7.1.1. Implantar projeto de apoio integrado aos pensionistas e dependentes;

7.1.2. Implantar o Projeto Veterano Ativo;

7.1.3. Implantar programa de saúde, qualidade de vida e educação financeira na PMDF;

7.1.4. Implantar projeto de reestruturação do plano de carreira (cargos e salários).

P E R S P E C T I V A D A S O C I E D A D E

16. Objetivo: Fomentar o respeito aos direitos humanos e às garantias constitucionais.

17. Objetivo: Melhorar a imagem institucional.

18. Objetivo: Aumentar a confiança da população em relação à PMDF.

19. Objetivo: Elevar a sensação de segurança da população. (Distrito Federal, 2022).

Nesse sentido, o estudo em tela visa gerar conhecimento acadêmico, e, subsidiariamente, fornecer aos gestores da Corporação, através dos achados e números apresentados, analisar e definir as melhores estratégias, visando concretizar o Planejamento Estratégico estabelecido, bem como dar o suporte necessário para que seus integrantes se mantenham disponíveis para o serviço, motivados e saudáveis.

6 CAUSAS E ELEMENTOS CAUSADORES DO ABSENTEÍSMO (CONTEXTUALIZAÇÃO DO CASO)

6.1 ESCALAS DE SERVIÇO (RELAÇÃO EFETIVO X HABITANTE)

Um dos pontos mais discutidos e lembrados quando o assunto é absenteísmo entre os profissionais militares da segurança pública, diz respeito ao efetivo disponível para o cumprimento das diversas missões desempenhadas. Carvalho (2022) corrobora tal ponto, quando traz os números impressionantes relativos aos atendimentos de ocorrências no DF. Assim, um efetivo insuficiente para as diversas missões institucionais às quais as Corporações Militares estaduais precisam cumprir, irá resultar em:

- Pressões psicológicas por conta do excesso de serviço e dos comandantes;
- Falta de um descanso adequado após um plantão, sobretudo noturno;
- Escalas de serviço extra para poder “cobrir” todos os eventos previstos, sobretudo em datas comemorativas ou manifestações populares. (sobre esse ponto, será comentado logo a seguir);
- Aumento dos casos de absenteísmo.

Atualmente, as escalas de serviço atualmente praticadas na PMDF, mesmo prevendo regimes de plantões de 12h (doze horas) corridas, permitem que os seus integrantes concorram, de forma exaustiva, a serviços voluntários gratificados- SVG, nos seus horários de folga, muitas vezes durante a madrugada e aos finais de semana, momentos estes em que deveriam ser mais bem aproveitados, descansando suas mentes e corpos, e aproveitando o convívio social de família, amigos e parentes. Voltando um pouco no tempo, o Distrito Federal, apesar de sua pequena extensão territorial (apenas 5.760,784km²), possui um efetivo policial militar cujos números foram concebidos inicialmente no ano de 1.977, quando a população do DF sequer figurava nas estatísticas oficiais do Governo Federal. Naquele ano, fora editada uma Lei Federal, de nº 6. 450, de 14 de outubro de 1977, que passou a dispor sobre a organização básica da PMDF.

Uma reformulação sobre a necessidade de policiais para uma manutenção adequada dos índices de criminalidade só fora realizada muito tempo depois, por meio da Lei Federal nº 12.086, de 06 de novembro de 2009. Esta, trazia em seu artigo 2º os seguintes dizeres:

Art. 2º O efetivo da Polícia Militar do Distrito Federal é de **18.673 (dezoito mil e seiscentos e setenta e três) policiais militares** distribuídos em Quadros, conforme disposto no Anexo I.(grifei)

Parágrafo único. Não serão considerados no limite do efetivo fixado no caput:

- I - os policiais militares da reserva remunerada designados para o serviço ativo;
- II - os policiais militares da reserva remunerada e os reformados, sujeitos à prestação de serviço por tempo certo, em caráter transitório e mediante aceitação voluntária;
- III - os Aspirantes-a-Oficial PM;
- IV - os alunos dos cursos de ingresso na Carreira policial militar; e
- V - os policiais militares agregados e excedentes. (Brasil, 2009, grifo nosso).

Insta salientar que, neste mesmo ano, de acordo com dados obtidos junto à Diretoria de Pessoal Militar da PMDF- DPM, o efetivo policial era de 14.544(quatorze mil, quinhentos e quarenta e quatro) policiais militares, o que já era, na época, insuficiente para fornecer segurança em níveis aceitáveis a uma população da ordem de 2.400.000 (dois milhões e quatrocentas mil) pessoas residentes na capital federal, o que pode significar que tínhamos, naquele ano (2009), uma relação de 01 policial militar para cada 165 habitantes. Esse efetivo (14.544 policiais) era insuficiente, pois ficava 22% aquém dos números fixados em Lei pelo Congresso Federal (18.673 policiais), conforme leitura do artigo 2º da referida legislação.

Aqui cabe ressaltar que a PMDF é a instituição responsável (inclusive mantendo um Batalhão a menos de 01(um) quilômetro da Praça dos Três Poderes), pela manutenção da ordem e da sensação de segurança aos integrantes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário Federal, bem como as suas sedes, e às centenas de órgãos federais que ali orbitam naquela região.

Assim sendo, seu efetivo deveria, em tese, ser em quantidade compatível com a árdua missão de proteger, juntamente com outros organismos policiais federais, Forças Armadas e corporações legislativas e judiciárias de contenção e guarda patrimonial, as sedes e os integrantes destes órgãos federais, para que possam exercer com plenitude e tranquilidade suas atribuições deveras importantes para a Nação brasileira.

Contudo, o que se vê é justamente o contrário. Passados 15 (quinze) anos após a fixação dos limites pela legislação retromencionada (Lei Federal nº 12.086), o efetivo da Corporação, hoje conta com um efetivo 10.000 (dez mil) policiais militares, entre praças (de soldado a subtenente) e oficiais (de aspirantes a oficial a coronéis) com a incumbência de zelar pela segurança pública e preservação da ordem pública para

uma população atual de 3.100.000(três milhões e cem mil) habitantes, incluindo aí os residentes e a população pendular, sobretudo do Entorno do DF (IBGE, 2024).

Ou seja, a população local (e os problemas advindos disso) aumentou quase 30% em 15 anos, e o efetivo policial militar decresceu cerca de 30% no mesmo período.

Contar com efetivo menor que o previsto em Lei ocasiona, fatalmente, a existência de áreas de patrulhamento maiores, onde o policial acaba acumulando atribuições e competências que deveriam ser divididas, resultando em uma elevada quantidade de ocorrências e gerando níveis de cansaço mental e físico além das capacidades dos policiais.

Tal afirmação pode ser corroborada juntando-se a este estudo dados obtidos junto ao sistema GENESIS da PMDF, onde todas as ocorrências atendidas são inseridas e catalogadas. Entre os anos de 2017 e 2021, o aumento no número de atendimentos cresceu consideráveis 70.366 ocorrências, o que demonstra a carga de trabalho excessiva que os policiais militares estão tendo que lidar.

Estes números só demonstram o que os órgãos de imprensa e o próprio consumidor final da atividade policial (a comunidade local) percebem no dia a dia: um efetivo que vêm sofrendo inúmeros decréscimos ao longo dos anos, frente a uma população e uma criminalidade que cresce em progressões geométricas:

O Distrito Federal é a unidade da Federação (UF) que mais perdeu efetivo na Polícia Militar durante a última década. Segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) havia 15.430 militares na ativa dentro da capital federal em 2013. No ano passado, entretanto, o número era de 10.567 policiais, o que representa uma redução de 31,5% (Martins, 2024).

Em questionamento feito ao Departamento de Gestão de Pessoal da PMDF, acerca da recomposição de efetivo, obteve-se as seguintes informações relevantes e preocupantes (pois evidencia o constante êxodo para a reserva remunerada em números expressivos):

“A PMDF tem pautado suas diretrizes e ações em relação à recomposição de efetivo conforme a previsão do quadro organizacional.

O Concurso Público para o Curso de Formação de Praças atual foi lançado para o preenchimento de 2100 vagas para SD QPPMC. Atualmente, há 1.275 alunos em formação no CFP XI. A depender do orçamento, e em não havendo alteração da legislação em vigor, o próximo CFP (CFP XII) poderá comportar mais 1.200 alunos, restando ainda aproximadamente 900 candidatos para ingresso no CFP XIII. As novas

inclusões estão previstas para os anos de 2025 e 2026. A Divisão de Recrutamento e Seleção, DRS, faz o monitoramento contínuo dos claros existentes, a fim de verificar o quantitativo de vagas existentes, para proposição de novos concursos públicos, os quais somente podem ser autorizados em caso de vagas existentes.

O concurso público para o Curso de Habilitação de Oficiais de Saúde e Capelães foi concluído, havendo 37 candidatos já em formação (médicos, dentistas e veterinários). Ainda restam 7 candidatos em cadastro reserva, que poderão ser convocados em 2025, a depender do orçamento e interesse institucional.

O Edital para o concurso público para o Curso de Formação de Oficiais - CFO - está em vias de conclusão pela banca selecionada, e será lançado para o preenchimento de 147 vagas, a princípio divididas em 3 turmas de 49 alunos por ano, para os anos de 2026, 2027 e 2028.

A DRS também realiza, quando demandada, o processo seletivo interno para policiais Designados para o Serviço Ativo - DSA, aberto a policiais militares da reserva remunerada que queiram retornar ao serviço ativo, nas condições estabelecidas pela Portaria PMDF 1057/2017. O último processo seletivo ofereceu 100 vagas, das quais 68 encontram-se preenchidas, estando os policiais militares exercendo suas funções no Centro de Operações da Polícia Militar - COPOM.”

Além disso, fora questionado acerca do número de incorporações nos últimos 05 anos, em comparação com os pedidos de aposentadoria, obtendo-se a seguinte informação: “[...] nos últimos cinco anos, o total de Policiais Militares que ingressaram na Reserva Remunerada foi de 2.335 Policiais Militares, bem como, no mesmo período, foram incorporados na Polícia Militar do Distrito Federal 3.013 Policiais Militares”.

Uma das opções possíveis seria o aumento de atividades operacionais pelos policiais que trabalham no expediente administrativo (seis horas corridas diárias). Outra ainda, seria um recrudescimento nas escalas dos policiais do serviço operacional, com folgas menores das atuais. Tais opções são baseadas em práticas já adotadas em outras corporações policiais militares pelo Brasil, como a de São Paulo e Brigada Militar do Rio Grande do Sul.

A opção atualmente adotada pelo Comando da Corporação já a alguns anos, é a disponibilização de um número grande de cotas do serviço voluntário gratificado, onde o policial militar, no seu horário de folga, se voluntaria para trabalhar em atividades operacionais, em bairros e regiões administrativas onde os números de

ocorrências estejam acima do normal (as chamadas “zonas quentes”). O que se tem observado e vivenciado no dia a dia dos Batalhões é que essa política tende a gerar resultados negativos a médio e longo prazo, pois, na ânsia de complementar sua renda mensal, o policial deixa de utilizar de seu horário de folga para novamente ser inserido naquele ambiente desconfortável e estressante do combate à criminalidade. Além disso, muitos policiais que possuem ou fazem tratamento ortopédico/muscular e psicológico/psiquiátrico optam por não apresentar atestados ou dar continuidade em seus tratamentos, visando continuar concorrendo às escalas de SVG.

Aliado a isso, têm se buscado, nos últimos anos, a recondução ao serviço administrativo de policiais militares que já estejam na condição de aposentados, como forma de se “enxugar” o efetivo administrativo dos quartéis, o que pouco tem adiantado.

Nesse sentido, e analisando-se friamente as escalas de serviço atualmente em vigor na PMDF, preveem uma folga bem dilatada em comparação direta com outras corporações militares, como a Polícia Militar do Estado de São Paulo - PMESP, a Polícia Militar do Estado da Bahia- PMBA, a Polícia Militar do Estado de Roraima- PMRR, a Polícia Militar do Estado de Goiás – PMGO e a Brigada Militar do Rio Grande do Sul- BMRGS, como veremos a seguir:

Quadro 2 – Escala de Folga

Estado	População	Efetivo	Relação policial x habitante	Escalas
São Paulo	44.411.238 (quarenta e quatro milhões, quatrocentos e onze mil, duzentos e trinta e oito) pessoas residentes (IBGE, 2022f)	82.320 (oitenta e dois mil, trezentos e vinte) integrantes (Anuário Brasileiro De Segurança Pública, 2022)	1x 539	Artigo 6º O horário de expediente administrativo na Polícia Militar, em regra, será desenvolvido da seguinte forma: I - das 08:00 às 18:00 horas - de 2ª à 6ª feiras; ou II - das 09:00 às 18:00 horas - de 2ª à 6ª feiras. Artigo 12 - A escala de serviço operacional ou administrativo será cumprida ininterruptamente, de acordo com critérios relacionados às peculiaridades da OPM e à necessidade especial do serviço, estabelecida nos seguintes turnos: I - 12x36 - 12 (doze) horas trabalhadas seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso; II - 12x24/12x48 - 12 (doze) horas trabalhadas seguidas por 24 (vinte e quatro) horas de descanso e 12 (doze) horas trabalhadas seguidas de 48 (quarenta e oito) horas de descanso;

Estado	População	Efetivo	Relação policial x habitante	Escalas
				<p>III - 24x48 - 24 (vinte e quatro) horas trabalhadas seguidas por 48 (quarenta e oito) horas de descanso.</p> <p>§ 1º - O turno de 24x48 (inciso III do “caput”) é aplicado às escalas de atividades de prontidão e pronta-resposta ou às escalas de atividades de fiscalização e supervisão.</p> <p>§ 2º - A fim de harmonizar o regime de trabalho previsto nesse artigo ao quantitativo estabelecido de horas trabalhadas, disposto na legislação de regência e expressamente previsto no artigo 2º da presente portaria, fica definida uma folga mensal obrigatória ao policial militar sujeito ao regime de trabalho escala de serviço operacional e administrativo, nas seguintes condições:</p> <p>1 - para os policiais fixados nos turnos de 12x36 ou 12x24/12x48 (incisos I e II do “caput”), após a apuração de 14 (quatorze) serviços cumpridos em regime de escala, de forma ininterrupta;</p> <p>2 - para os policiais fixados no turno de 24x48 (inciso III do “caput”), após a apuração de 9 (nove) serviços cumpridos em regime de escala, de forma ininterrupta. (São Paulo, 2023).</p>
Bahia	14.141.626 (quatorze milhões, cento e quarenta e um mil e seiscentos e vinte e seis) pessoas (IBGE, 2022b)	31.180(trinta e um mil, cento e oitenta) policiais militares (Anuário Brasileiro De Segurança Pública, 2022)	01 x 454	<p>Art 2º – A jornada diária de trabalho do militar estadual será contemplada com turnos de serviço com duração prevista para 06 (seis), 08 (oito) ou 12 (doze) horas consecutivas, conforme o caso, não podendo exceder ao limite legal de 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com a necessidade do serviço, considerando-se o mês de trinta dias.</p> <p>§ 1º – Excepcionalmente, será admitido o turno de serviço de:</p> <p>I – 16 (dezesesseis) horas, para o serviço operacional das Companhias Independentes de Policiamento Especializado – CIPes, exclusivamente;</p> <p>II – 24 (vinte e quatro) horas, nas seguintes hipóteses:</p> <p>a) serviço de Oficial-de-Dia aquartelado;</p> <p>b) serviço de Adjunto ao Oficial-de-Dia aquartelado;</p> <p>c) serviço de Guarda do Quartel</p> <p>....</p> <p>Art. 4º – A relação jornada diária de serviço operacional/folga terá por base:</p> <p>I - Para o turno de serviço em regime de 06 (seis) horas diárias, folga de até 18 (dezoito) horas.</p> <p>II – Para o turno de serviço em regime de 08 (oito) horas diárias, folga de até 24 (vinte e quatro) horas;</p>

Estado	População	Efetivo	Relação policial x habitante	Escalas
				<p>III - Para o turno de serviço em regime 12 (doze) horas diárias, com quatro grupos: a) Se diurno, folga de 24 (vinte e quatro) horas; b) Se noturno, folga de 48 (quarenta e oito) horas. IV- Para o turno de serviço em regime de 12 (doze) horas diárias, com cinco grupos: a) Se diurno, folga de 24 (vinte e quatro) horas; b) Se noturno, folga de 72 (setenta e duas) horas. V - Para o turno de serviço em regime excepcional de 16 horas diárias, folga de, no mínimo, 8 horas. VI - Para o turno de serviço em regime excepcional de 24 horas diárias, folga de 72 horas. (Bahia, 2011)</p>
Roraima	636.707 (seiscentos e trinta e seis mil, setecentos e sete) pessoas (IBGE, 2022c)	2.512 (dois mil, quinhentos e doze) policiais militares (Roraima 2022).	01 x 145	<p>Art. 60-A .A jornada de trabalho regular do militar estadual caracteriza-se por atividades contínuas e inteiramente devotadas às finalidades da instituição militar a qual pertence, sendo definidas por serviço operacional e serviço administrativo, compreendendo: I - o serviço operacional de rádio patrulhamento da Polícia Militar – cumprido em escalas com carga horária na proporção mínima de uma hora trabalhada para quatro horas de folga; II - nas demais escalas de serviço operacional a proporção mínima será de uma hora trabalhada para três horas de folga; III - a atividade de motorista que necessita da categoria “D” ou superior, quando empregado em viaturas operacionais que exijam essa categoria, a proporção poderá ser de uma hora trabalhada para quatro horas de folga; IV -a atividade de Policiamento de Guardas, desempenhada em estabelecimentos prisionais do Estado, terá o regime de 4 (quatro) horas de descanso para cada 2 (duas) horas trabalhadas durante o turno ou jornada de serviço, salvo em casos que exijam reforço de efetivo escalado, para o reestabelecimento e preservação da ordem pública no local, quando o regime de descanso poderá ser reduzido, V -a jornada de serviço administrativo será nos dias úteis da semana e terá 6 (seis) horas trabalhadas contínuas por 18 (dezoito) horas de folga; (Roraima, 2012).</p>
Goiás	7.056.495 (sete milhões, cinquenta e	11.927(onze mil, novecentos e vinte e sete)	01 x 592	Art. 2º - A Jornada de Trabalho corresponde a toda e qualquer carga horária de trabalho diário, formalizada para fins de execução

Estado	População	Efetivo	Relação policial x habitante	Escalas
	seis mil e quatrocentos e noventa e cinco) pessoas (IBGE, 2022d).	policiais militares (Anuário Brasileiro De Segurança Pública, 2022)		<p>dos serviços operacionais ou administrativos da PMGO, dos quais decorrem o período de descanso e a correspondente folga regulamentar.</p> <p>§ 1º - Para emprego operacional e administrativo do policial militar, fica definida a jornada máxima de 42 (quarenta e duas) horas semanais.</p> <p>.....</p> <p>§3º - O policial militar que deixar de cumprir sua escala de serviço integralmente não fará jus à folga relativa à mesma.</p> <p>§4º- Em caso de falta ao serviço, o policial militar deverá se apresentar ao seu Comandante imediato posteriormente ao dia em que faltou ao serviço, ou para a próxima escala, dependendo do que ocorrer primeiro.</p> <p>§5º - O faltoso deverá apresentar as razões pelas quais deixou de comparecer ao serviço, ficando a cargo de seu comandante imediato, analisar o caso e, se necessário, determinar a apuração dos fatos.</p> <p>Art. 3º - Fica estabelecida, no âmbito desta Corporação, a jornada máxima de 24 x72 horas, ou suas variantes por 12 horas de trabalho. (Goiás, 2012).</p>
Rio Grande do Sul	10.882.965 (dez milhões, oitocentos e oitenta e dois mil e novecentos e sessenta e cinco) pessoas (IBGE, 2022e).	17.440(dezesse t e mil, quatrocentos e quarenta) policiais militares (Anuário Brasileiro De Segurança Pública, 2022)	01 x 624	<p>1) Os horários referenciais para turnos de serviço adotados na Corporação, sendo admitidas alterações no início e término considerados nesta norma, em até duas horas, para mais e/ou para menos, a fim de atender situações especiais de horários de transporte, aspectos operacionais, características sociais das localidades, etc. são os seguintes:</p> <p>a) <u>Turno 1</u>: das 00:00 às 06:00 horas.</p> <p>b) <u>Turno 2</u>: das 06:00 às 12:00 horas.</p> <p>c) <u>Turno 3</u>: das 12:00 às 18:00 horas.</p> <p>d) <u>Turno 4</u>: das 18:00 às 24:00 horas.</p> <p>Em situação ordinária, a carga horária de trabalho dos militares estaduais, deverá obedecer ao referencial de 40 (quarenta) horas semanais, devendo ser realizada uma carga horária normal no mês, de 160 horas (para o mês de 28 dias), 165 horas (para o mês de 29 dias), de 171 horas (para o mês de 30 dias) e 177 horas (para o mês de 31 dias) que consiste no total de horas trabalhadas, no mês pelo militar estadual, já deduzidos os períodos de descanso remunerado; (Rio Grande do Sul, 2013)</p>
Distrito Federal	3.100.381(três milhões, cem mil e trezentos e oitenta e um)	10.009 (dez mil e nove) policiais militares	01 x 310	Art. 2o As escalas de serviço ordinário operacional da Corporação funcionarão de acordo com as seguintes proporções de horas trabalhadas por horas de folga, respectivamente:

Estado	População	Efetivo	Relação policial x habitante	Escalas
	<p>população (IBGE, 2022 a)</p>			<p>I - o policiamento motorizado (RP em geral) e o Policiamento Comunitário (Postos Policiais) cumprirão o regime de 36 (trinta e seis) horas de folga, para cada turno de 12 (doze) horas de serviço no período diurno, com acréscimo na folga equivalente à dispensa de um serviço, após a consecução de 04 (quatro) ciclos, e regime de 60 (sessenta) horas de folga, para cada turno de 12 (doze) horas de serviço, no período noturno. Considera-se período noturno, para os fins do inciso I do Art. 2º, quando pelo menos 2/3 do turno de serviço estejam compreendidos entre as 18h e às 6h do dia seguinte.</p> <p>II - o policiamento ostensivo a pé cumprirá o regime de 18 (dezoito) horas de folga para cada turno de 06 (seis) horas de serviço, com acréscimo na folga equivalente à dispensa de 02 (dois) serviços após o cumprimento de 05 (cinco) dias de trabalho, alternando com a dispensa equivalente a 01 (um) serviço após 06 (seis) dias trabalhados;</p> <p>III - Serviço de Guarda do Quartel, 3ª CPMInd e BOPE, especificamente, cumprirão regime de 72 (setenta e duas) horas de folga, para cada turno de 24 horas de serviço;</p> <p>IV - o policiamento montado e o policiamento motorizado em motocicletas cumprirão o regime de 40 (quarenta) horas de folga, para cada turno de 8 (oito) horas de serviço. (Distrito Federal, 2010).</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre esta possibilidade de se exacerbar as escalas atualmente aplicadas na PMDF, insta salientar que não foram encontrados estudos nesse sentido, demonstrando se o atual efetivo teria um rendimento melhor ou pior diante de uma escala prevendo um tempo menor de folga.

E lembramos aqui que mudanças radicais como esta não se restringem somente a uma mera mudança legal, mas envolveria adaptações em postos e quartéis, bem como disponibilidade de viaturas e equipamentos em número condizente com a carga de trabalho.

A ausência de policiais militares para guarnecerem as viaturas e os mais variados tipos de policiamento existentes e previstos na legislação PMDF, como a cavalo, a pé, de motocicleta, de bicicleta, entre tantos outros, refletem a escassez de

efetivo, que aliado a escalas mais folgadas que a de outras coirmãs e um alto índice de absenteísmo entre seus integrantes, torna praticamente inviável realizar um policiamento preventivo de qualidade, tornando-o praticamente uma força reativa.

Por oportuno, quando se fala em efetivo policial, muitos estudiosos citam uma possível relação ideal proposta pela Organização das Nações Unidas- ONU, que seria de 01 policial para cada 250 habitantes. Não se trata de uma recomendação para os Estados, mas tão-somente uma constatação da Organização, ao analisar números mundiais. Essa relação de “número ideal” de policiais por habitante também fora buscado no site do Ministério da Justiça e Segurança Pública, sendo corroborada tal inexistência.

Um número ideal de policiamento ostensivo para uma população teria que levar em conta aspectos de relevo, educação, renda, entre outros, dos beneficiados com aquele serviço de segurança. Colocar uma meta para países com situações díspares, como Bolívia e Suíça seria leviano e impossível de se alcançar, levando-se em conta as realidades de cada um.

Além disso, tecnologias e equipamentos de vigilância e monitoramento, aliados a programas de Inteligência Artificial- IA, para reconhecimento de indivíduos foragidos ou potencialmente perigosos, podem vir a diminuir a extrema necessidade que os cidadãos têm de um policiamento visível (ao menos no Brasil).

Analisando-se os números mostrados acima, e onde intencionalmente, foram esmiuçadas Corporações de cinco Estados da Federação, sendo um de cada região do País, além do Distrito Federal, que é o objeto em estudo, verificamos o seguinte:

Quadro 3- relação policial por habitante (em 2022)

Estado	Relação policial x habitante
São Paulo	01 x 539
Bahia	01 x 454
Roraima	01 x 145
Goiás	01 x 592
Rio Grande do Sul	01 x 624

Fonte: Dados da pesquisa

Por fim, o DF aparece com a seguinte relação de policial por habitante: 01 x 310, o que, num primeiro momento, colocaria nosso Estado em situação de vantagem perante demais Unidades da Federação. Contudo, esta relação deve ser analisada

com parcimônia, uma vez que o efetivo total mencionado não faz distinção entre policiais aptos para o serviço operacional e aqueles afastados da atividade-fim. Assim sendo, policiais militares afastados com dispensa médica, licenças especiais e restrições médicas também entram nessa conta, mas não atuam diretamente no policiamento ostensivo. Infelizmente, a PMDF, tendo em vista dificuldades com o servidor de onde se extraem tais informações de afastamentos temporários, não conseguiu fornecer o real quantitativo afastado durante a confecção deste estudo.

6.2 PASSO A PASSO DO AFASTAMENTO DENTRO DA PMDF

Analisando-se a linha da estruturação interna da corporação, vislumbra-se a Portaria n. 1.258, de 31 de janeiro de 2022, que aprovou as normas reguladoras das perícias médicas e saúde ocupacional na Polícia Militar do Distrito Federal, além de outros pontos.

Dessa forma, ao se acidentar ou adoecer, o policial militar precisa se deslocar até o CPSO, munido do atestado ou relatório médico e da sua carteira de saúde, para a devida averbação dos dias necessários para sua recuperação, bem como o lançamento desse afastamento no sistema próprio. Nos casos de internação/emergência, a família do policial ou o quartel onde o policial militar estiver lotado deve entrar em contato com o CPSO, que deverá enviar um médico até o nosocômio para atestar a situação, lançando as informações em sistema. Passado o período de afastamento informado pelo médico perito da Corporação, o policial militar deve se apresentar diretamente à seção administrativa de seu quartel para retornar às suas atividades laborais. Caso seja necessário um período maior para a sua recuperação, poderá se deslocar ao CPSO com novo atestado/relatório médico ou ser periciado novamente em hospital, caso esteja internado.

Da leitura da Portaria nº 1.258/ 2022, destacam-se os seguintes pontos:

Art. 12. As inspeções de saúde serão realizadas na SAMP, ressalvados casos excepcionais, devidamente justificados.

1º A inspeção de saúde poderá ser realizada em ambiente hospitalar ou na residência do periciando que apresente doença ou sequela que o impossibilite ser transportado até o local destinado à sua inspeção, por indicação médica específica e após aprovação do Chefe da SAMP.

2º Em caso de militares residentes ou em trânsito em outro Estado da Federação, que se encontrem na condição do parágrafo anterior, a inspeção de saúde poderá ser realizada pela organização de saúde da Polícia Militar daquele Estado ou por junta médica oficial da União, estado ou município ou perícia médica singular, após autorização do Chefe do DSAP.

3º A SAMP solicitará à junta médica oficial ou a Organização de Saúde em que se encontrar o policial militar que remeta a ata de inspeção de saúde acompanhada de parecer médico e exames complementares.

4º O parecer médico emitido por meio de inspeção de saúde realizada conforme previsto no parágrafo anterior será devidamente homologado na SAMP, por meio de perícia documental.

5º Nos casos em que os documentos enviados conforme o § 3º deste artigo não forem suficientes para subsidiar a homologação de que trata o § 4º deste mesmo artigo, poderá a SAMP solicitar novos documentos que julgar necessários para a conclusão do parecer e homologação.

Art. 17. Com a ressalva do contido no § 2º do artigo 16, a concessão de Licenças para Tratamento de Saúde Própria (LTSP) de até 03 (três) dias dispensa a homologação no CPSO e será registrada diretamente na OPM, desde que não se trate de renovação ou prorrogação, limitando-se, porém, a apenas um registro no período de 30 (trinta) dias, por policial militar.

§ 1º A OPM deverá lançar as informações da licença em sistema da Corporação, contendo:

I - Identificação do policial militar;

II - Identificação do médico assistente ou dentista - nome legível e CRM/CRO;

III - data de início e período de afastamento; e IV - Cópia digital do atestado.

§ 2º Caso não seja possível verificar as informações, o policial militar será encaminhado ao CPSO para homologação.

§ 3º O policial militar comunicará formalmente ao seu chefe imediato os locais onde se encontrará durante o cumprimento da licença médica, sob pena de responsabilização administrativa.

§ 4º As regras contidas neste artigo não se aplicam aos alunos em Curso Inicial de Carreira, os quais deverão se apresentar ao CPSO para homologação presencial de quaisquer atestados, cuja situação será regulada, no que couber, pelo Chefe do Departamento de Educação e Cultura – DEC. (Distrito Federal, 2022).

O trabalho policial, assim como outras profissões que lidam com situações constantes de estresse e esgotamento físico e mental, vivem sob a tensão e os perigos do exercício da profissão, como a extenuação com o serviço noturno e o SVG. Tudo isso alicerçado em um regime de disciplina e vigilância constantes, o que, com o decorrer do tempo, fragilizam a saúde dos policiais militares (Stein; Reis, 2012).

Estes autores ainda ressaltam que, vivendo em um ambiente de medo e estresse constantes, interessante pontuar que surgem, inevitavelmente, a ansiedade e a tensão nervosa, o que têm levado os policiais militares a se utilizar de ansiolíticos, estimulantes e psicotrópicos para aliviar essa realidade. Distúrbios do sono e a conseqüente dependência de bebidas alcoólicas colocam o serviço policial em um círculo vicioso, que precisa ser constantemente monitorado e objeto de programas eficazes por parte da alta gestão, para que sua condição física e mental esteja sempre equilibrada e saudável, permitindo, assim, à corporação e ao profissional, oferecer um serviço de qualidade para aquela comunidade onde trabalha.

6.3 RELEVÂNCIA DO ASSUNTO PARA O PÚBLICO INTERNO

No ano de 2020, como um dos preparativos da Corporação para a adequação e remodelagem do Planejamento Estratégico, já citado anteriormente, e que teve sua primeira versão lançada em 2010, com aplicabilidade entre os anos de 2011 e 2022, foram formatados, em todos os Departamentos da PMDF, os Planos Diretores.

Esses documentos, formatados e debatidos entre os integrantes de cada Departamento, continham (a ainda contém, pois são atualizados anualmente), informações acerca das atribuições de cada setor, bem como as necessidades apontadas para atingir a plenitude das missões afetas a cada estrutura interna.

Assim sendo, e tendo este estudo como viés principal o absenteísmo e suas consequências diretas, como a falta de efetivo (podendo ser entendido também que a falta de efetivo ocasiona altos índices de absenteísmo e vice-versa), interessante notar que, nas pesquisas internas de cada Departamento, as necessidades mais emergenciais apontadas foram: (utilizando-se de uma matriz GUT)

- **Departamento de Controle e Correição- DCC:**

Incrementar e renovar efetivo

- **Departamento de Educação e Cultura- DEC:**

Demandar e monitorar a construção de um Centro de Treinamento adequado às demandas dos cursos ofertados pela corporação

- **Departamento Operacional- DOP:**

Demandar ao DSAP a propositura de ações mitigadoras do absenteísmo na Corporação, sendo reguladas por legislação interna.

- **Centro de Inteligência- CI:**

Capacitar recursos humanos em gestão dos recursos financeiros, orçamentários, programas e projetos

- **Departamento de Gestão de Pessoal- DGP:**

Realizar, anualmente, concursos públicos para a reposição dos efetivos dos diversos quadros da PMDF, conforme previsão no Quadro Organizacional de Distribuição de Efetivo (QODE). (mensurar continuamente o ingresso para dar fluxo de carreira)

- **Estado-Maior – EM:**

Elaborar estudos de efetivos para ingresso anual de Policiais Militares na Corporação.

- **Departamento de Logística e Finanças- DLF:**

Adquirir programas e ferramentas de TI para controle, principalmente da frota e de material bélico.

- **Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal- DSAP:**

Implantação dos serviços de pronto atendimento próprio.

Dessa forma, observa-se que quase a totalidade dos Departamentos citou, como ponto nevrálgico para a continuidade de suas ações, a questão do efetivo e/ou absenteísmo.

Insta salientar que, quando da confecção dos planos diretores, todos (ou pelo menos a maioria) dos policiais militares, independente do posto/graduação ou do tempo de serviço, responderam ao questionário, tornando essa ferramenta um instrumento que traduz, de forma eficaz, os anseios dos gestores e dos executores da Corporação.

6.4 RELEVÂNCIA DO ASSUNTO PARA O PÚBLICO EXTERNO

É indiscutível que a carência do efetivo, seja esta ocasionada pela reposição de novos policiais em ritmo aquém dos pedidos de aposentadoria ou pelos afastamentos legais, como o absenteísmo-doença, gera reflexos junto à comunidade que a Corporação atende.

À medida que a população do DF aumenta, e o número de bairros e logradouros crescem exponencialmente, a necessidade por um policiamento de qualidade e eficiência também recrudesce, conforme já comentado anteriormente.

Dessa forma, foram coletados alguns “recortes” de pautas sobre carência de policiamento no DF, bem como aumento da sensação de insegurança na capital federal, o que demonstra que o assunto objeto deste trabalho também tem relevância externa sob esse aspecto.

Figura 1 – Reportagem Metrôpoles

DF tem 2,4 mil PMs indisponíveis para o serviço operacional nas ruas

O DF tem 2.482 policiais indisponíveis para serviço operacional. Número representa 25% do efetivo da PM, que conta com 9.886 militares

Jonatas Martins, Carlos Carone, Mirelle Pinheiro
02/07/2024 02:12, atualizado 02/07/2024 02:12

Compartilhar notícia

WhatsApp Facebook Twitter Telegram

Fonte: Metrôpoles, 2024

Figura 2 - Reportagem Metrôpoles

Efetivo de militares da ativa na PMDF reduziu 31,5% na última década

DF é o local do Brasil que mais perdeu efetivo na polícia militar durante a última década; dados representam uma redução de 31,5%

Jonatas Martins
27/02/2024 22:08, atualizado 27/02/2024 22:08

Compartilhar notícia

WhatsApp Facebook Twitter Telegram

Hugo Barreto / Metrôpoles

Fonte: Metrôpoles, 2024.

Figura 3- Reportagem Metrôpoles

PMDF: saúde mental provoca choque entre entidades de praças e oficiais

Denúncia aponta falta de investimento em saúde mental e responsabiliza diretamente comandante Ana Paula Habka por omissão à tropa

Jade Abreu, Jonas Martins

12/11/2024 02:14, atualizado 12/11/2024 02:14

Compartilhar notícia



Michael Melo/Metrôpoles



Foi
cri
São
SP
car
É o
No
de
Bra
Ap
fal
Cla
Tul
Loj
Sig
WhatsApp
Facebook
Twitter
TikTok

Fonte: Metrôpoles, 2024

Figura 4 – Reportagem Jornal de Brasília

JBr

BRASÍLIA

Baixo efetivo: mais de 2 mil policiais militares estão fora das ruas

DF foi a Unidade da Federação que mais perdeu PMs na última década



Fonte: Jornal de Brasília, 2024

Figura 5 - Reportagem Metrôpoles

Em plena crise de saúde mental, PMDF descredencia clínica psiquiátrica

PMS sofrem com a interrupção de tratamento. Comissão de Direitos Humanos da Câmara enviou ofício à PMDF cobrando soluções para o problema

Francisco Dutra

03/04/2024 02:04, atualizado 03/04/2024 10:09

Compartilhar notícia



Google News

☆ Seguir

FOTO: BRENO ESAKI/METRÓPOLES @BrenoEsakiFoto



Fonte: Metrôpoles, 2024

Foto: criad

É o bi
Nove
de ur

Brasil
Apag
falha

Claudi
Tuka
Lofy,

Celebr
Juliet
relac

Siga



7 RESULTADOS E DISCUSSÕES.

Tendo em vista os dados recebidos via Processo SEI/GDF nº 00054-00061624/2024-90, pela DITEL/PMDF, oriundos dos atestados homologados no CPSO, foram tabulados os números, chegando-se aos resultados a seguir:

Quadro 4 – Análise de licenças por CID de 2021 a 2024**

CID	Discriminação da Enfermidade	Quantitativo 2021*	Quantitativo 2022*	Quantitativo 2023*	Quantitativo 2024*	Total
B34.2	Infecção por Coronavírus NE	1477	4830	284	245	6836
F41.2	Transtorno misto ansioso e depressivo	285	1747	1867	1315	5214
Z54.0	Convalescença após cirurgia	203	1155	1368	1010	3736
F41.1	Ansiedade Generalizada	141	887	1277	1236	3541
M54.5	Dor lombar baixa	111	878	1230	1054	3273
A90	Dengue	11	449	176	1785	2421
F41	Outros transtornos ansiosos	110	435	658	638	1841
M25.5	Dor articular	75	515	748	474	1812
F32	Episódios depressivos	129	431	708	440	1708
F43.2	Transtorno de adaptação	119	555	503	458	1635
M51.1	Transtorno disco lombar	76	440	518	386	1420
F43	Reações ao estresse grave	71	362	392	522	1347

Fonte: Dados da pesquisa

*Os números são dos 12 CID's mais frequentes durante todo o período pesquisado

** Referentes até o dia 30 de setembro de 2024.

Interessante notar, observando os números extraídos dos arquivos disponibilizados, que, os números de afastamentos por conta de COVID-19, nos anos de 2021 e 2022 foram bem superiores aos dos demais CID's, chegando, nos anos de 2023 e 2024, a índices abaixo de 10% do verificado em 2022(somente 284 casos em 2023 e 245, em 2024).

Tal quadro se deve, via de regra, à vacinação em massa da população mundial e à imunização de "rebanho".

Outra aberração nos dados coletados diz respeito aos números de casos de dengue no ano de 2024, que aumentou cerca de 1000%, se comparado aos casos do

ano anterior, que foi de apenas 176 casos homologados. Essa situação se explica pela epidemia da doença que assolou todo o País e que também teve seus reflexos comprovados junto à Corporação.

No mais, tirando-se essas duas situações específicas e pontuais, os números que mais chamam a atenção dizem respeito aos casos de doenças de natureza psiquiátrica/psicológica (os CID's F), e as questões osteomusculares, como as lombalgias e dores musculares, por conta de sua alta constância.

Com exceção do ano de 2021, os transtornos de natureza depressiva e ansiedade (F41.2) tiveram ocorrência superior a 1500 casos anuais (considerando que os dados de 2024 estão com dados de 09 meses somente), o que demonstra um padrão de crescimento e estabilização. O CID F 41.1(ansiedade) também cresceu de maneira exponencial, saindo de 141 casos em 2021, para quase 10 vezes mais (1.236 casos em 2024, considerando que os números são somente até 30 de setembro).

Da mesma forma, a dor lombar baixa saltou de 111 casos homologados em 2021, para 1.054 casos em 2024, podendo ultrapassar os números de 2023 (1.230 casos). Dor articular, que sequer apareceu entre os dez casos mais recorrentes de dispensas médicas em 2021, mantém-se com alta frequência em 2022, 2023 e 2024, tendendo a permanecer em alta.

Quadro 5 - Análise de licenças por posto/graduação (de 2021 a 2024)

Posto/graduação	Quantitativo (nº de casos)	Percentual
1º sargento	30.245	32,36%
2º sargento	23.644	25,30%
3º sargento	16.785	17,96%
Subtenente	7.117	7,62%
Major	4.549	4,87%

Fonte: Distrito Federal, 2024

Obs: foram listados somente os 05 mais recorrentes

Quadro 6 - Análise de licenças por faixa etária (de 2021 a 2024)

FAIXA ETÁRIA	QUANTITATIVO (Nº DE CASOS)	PERCENTUAL
30-35 anos	3.816	4,1%
36-40 anos	14.441	15,5%
41-45 anos	25.467	27,2%
46-50 anos	31.622	33,9%
51-55 anos	15.129	16,2%

Fonte: Distrito Federal, 2024

Obs: foram listados somente os 05 mais recorrentes

Quadro 7 - Análise de afastamentos por gênero (de 2021 a 2024)

GÊNERO	QUANTITATIVO (Nº DE CASOS)	PERCENTUAL
Masculino	76.939	81,7%
Feminino	16.518	18,3%

Fonte: Distrito Federal, 2024

Analisando-se essas três últimas tabelas, não é de se causar espanto que as maiores incidências de apresentação de atestados médicos na Corporação entre os anos de 2021 e 2024 foram feitas pelos sargentos, do sexo masculino.

Eles são o “elo de ligação” entre os oficiais (gestores/comandantes) e a tropa (nível operacional). Contudo, tendo em vista a falta de efetivo e a idade avançada dos mesmos (na casa dos 46 a 50 anos), estes acabam adoecendo com mais frequência. Além das escalas rotineiras, ainda concorrem, em sua maioria, às escalas do SVG, visando complementar suas rendas, o que agrava ainda mais o quadro. Alie-se a isso o contato direto com população de rua, trabalho em locais insalubres, trabalho noturno, contenção de grandes multidões (como manifestações na Esplanada dos Ministérios), equipamento/armamento pesado e falta de ergonomia do local de trabalho, seja este uma viatura ou um posto policial, e chegamos a este esperado resultado.

Interessante notar que, de todos os atestados homologados no CPSO entre os anos pesquisados, observa-se números irrisórios de averbações por policiais da faixa etária de 30 a 35 anos com cerca de 4,1% do total. Para policiais na faixa etária logo acima (36 a 40 anos), a incidência aumenta quase que 400% em relação à categoria dos mais novos, aumentando à medida que as idades vão avançando, atingindo o ápice na categoria de 46 a 50 anos de idade. Relevante também notar que não foram encontrados atestados averbados por policiais com menos de 30 anos nos arquivos enviados pela DITEL.

Tomando-se por base esses quadros e a análise por parte deles pelos gestores, o Chefe do DSAP repassou que:

“ já está em andamento a contratação de profissionais civis de nível superior como psicólogos, assistentes sociais e terapeutas ocupacionais para reforçar a assistência mental dentro da Corporação.

Atualmente já temos em formação na APMB 03 aspirantes psiquiatras, com previsão de término do curso em abril de 2025 e início imediato na assistência à saúde da corporação.

No entanto, nesse momento ainda não há como se falar se a atuação desses profissionais previstos para atuarem no CAPS poderá ser feita de modo itinerante, pois depende de diversos fatores como por exemplo, número suficiente de recursos humanos, logística, local adequado para atuação do profissional no atendimento ao paciente, acesso ao prontuário, etc.”

A respeito do alto número de casos relacionados a causas musculares e esqueléticas, o Departamento de Saúde se pronunciou afirmando não ter nenhum trabalho ou estudo visando melhorar ou adequar a ergonomia no momento.

8 RECOMENDAÇÕES

Este trabalho visou, num primeiro momento, discorrer sobre o absenteísmo, em suas mais variadas vertentes acadêmicas, diferenciando o absenteísmo- doença dos demais tipos. Assim, como material de estudo, foram contabilizados e estudados somente os afastamentos decorrentes de doença e acidentes de trabalho, devidamente homologados no CPSO, por policiais militares da ativa.

Os resultados apontam, grosso modo, no sentido de necessidade de melhorias no reconhecimento do trabalho policial e no sistema de progressão funcional e que o suporte das relações sociais é um fator que protege emocionalmente os policiais militares. Diante da relevância do serviço policial militar para sociedade, fica evidente a necessidade de se identificar as fontes de estresse ocupacional relacionados com o ambiente no qual estão expostos e suas implicações para a saúde deles, assim como os níveis de bem-estar e a satisfação laboral destes profissionais.

Não se pode olvidar que a profissão policial militar não é um ambiente dos mais tranquilos para se construir uma carreira. Inicialmente visto como uma forma de se obter força e autoridade, a instituição é extremamente gerencialista, hierarquizada e autoritária, ao mesmo tempo em que exige que seus integrantes sejam autônomos e proativos no desenrolar dos problemas diários enfrentados, mesmo se deparando com uma infinidade de cenários nos atendimentos de ocorrências que nenhum manual poderia prever.

Nesse sentido, esta pesquisa, calcada nos números obtidos junto à Corporação, resultado dos afastamentos legais dos policiais militares entre os anos de 2021 e 2024, tentou apresentar um leque de situações que contribuem para tentar ajudar a explicar os altos índices de absenteísmo constatados.

Questões como trabalhar com níveis de estresse acima da média, melhorias ergonômicas para o serviço operacional e administrativo e a necessidade de uma prática de atividade física orientada para cada policial são somente algumas possíveis, dentro do universo que se abre com os dados obtidos. Em relação à ergonomia e atividade física orientada, basta ressaltar que os CID's relacionados a lombalgias e lesões são das mais frequentes nos atestados apresentados no CPSO, conforme tabelas anexadas anteriormente.

Ainda insta salientar que os achados acerca da necessidade de qualidade de vida e bem-estar devem ser monitorados de forma constante, mantendo os seus

integrantes unidos e irmanados em prol de um bem comum: a prestação de um serviço de qualidade para a população e que a Corporação alcance seus objetivos e metas especificados em Planejamento Estratégico.

Os números apresentados referentes aos afastamentos dos policiais militares sugerem, com a exceção do período de pandemia do COVID-19 e da epidemia de dengue ocorrida em 2024, que os policiais militares do DF estão claramente ansiosos e depressivos, bem como acometidos de dores lombares e musculares. Não se pode olvidar a necessidade estratégica, através da atenção primária à saúde mental, em prevenir o agravamento do sofrimento psíquico e os índices de suicídio observados entre os policiais militares.

Uma sugestão possível seria a maior capilaridade e celeridade no atendimento psicológico e psiquiátrico para os policiais militares, com encaminhamento para clínicas e profissionais em número adequado e com capacidade profissional para lidar com esses problemas nesse tipo específico de profissional. O Departamento de Saúde já se posicionou após o questionamento, informando quais medidas estão sendo tomadas a curto e médio prazo. (vide página 53)

Os altos índices de afastamentos dentro da PMDF nos anos pesquisados podem se traduzir por uma falha no atendimento emergencial da Corporação, bem como em uma atenção preventiva por parte do serviço de saúde. Sobre esse assunto, o Departamento de Saúde informou que:

“A principal queixa do policial militar em relação ao atendimento médico, refere-se à dificuldade em conseguir consultas em decorrência do número insuficiente de consultas disponibilizadas, tanto no serviço próprio (CMed), quanto na rede credenciada.

Também não existe previsão de funcionamento do atendimento emergencial no Centro Médico da PMDF”.

Interessante notar que a Corporação, após pedido formal por parte deste pesquisador, informou não ter acesso a dados referentes à quantidade de restrições médicas de seus integrantes. Além disso, a ideia inicial deste trabalho seria uma análise temporal dos afastamentos, colhendo dados de anos variados, analisando um cenário pré-pandemia, um durante a pandemia e outro pós-pandemia. Tal intento não fora concretizado, pelo fato de a PMDF não possuir os registros dos afastamentos digitalizados, anteriores a 2021.

Outra limitação da pesquisa foi a quantidade mínima (praticamente inexistente) de trabalhos e artigos acadêmicos que versem sobre o tema absenteísmo na PMDF. Muitas das informações e números trazidos foram obtidos analisando obras produzidas por pesquisadores de outros Estados da Federação.

Por derradeiro, entende-se como necessária a continuação das pesquisas realizadas com este trabalho, incluindo-se, dentre outros:

- Análises sobre o nível de estresse entre os integrantes da Corporação;
- Análise sobre o impacto do número de policiais por unidade operacional frente aos números da criminalidade por cidade-satélite;
- Evolução dos números de afastamentos durante um corte histórico mais robusto;
- Estudo comparativo dos números de afastamentos por absenteísmo da PMDF, frente a outras Corporações, locais ou não;
- Trabalhos específicos voltados para a faixa etária que mais apresenta atestados médicos na PMDF.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, D. G.; JORGE, G. de O. **Hábitos nutricionais, atividade física, composição corporal e estresse percebido de policiais militares: estudo comparativo e correlacional.** 2022. TCC - Instituto Superior de Ciências Policiais, Brasília, 2022.

ALMEIDA, D. M. *et al.* Policiais militares do Estado do RS: relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional. **Revista da Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 10, n. 1, jan./mar. 2018.

AMADOR, S. F. Trabalho, sofrimento e violência: O caso dos policiais militares. *In*: SARRIERA, J. C. **Psicologia comunitária: Estudos atuais.** Porto Alegre: Sulina, 200-.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA 2022. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, São Paulo, ano 16, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/4f923d12-3cb2-4a24-9b63-e41789581d30>. Acesso em: 25 nov. 2024.

APARECIDA, G.; REZENDE, S. Nível de atividade física, estado nutricional e síndrome metabólica em policiais militares de Pouso Alegre-MG. **Revista Brasileira de Nutrição Esportiva**, v. 16, n. 97, p. 118–134, 2022. Disponível em: <https://www.rbne.com.br/index.php/rbne/article/view/1977>. Acesso em: 7 nov. 2022.

BAHIA. Polícia Militar do Estado da Bahia. **Portaria PMBA nº 067- CG/11, de 05 de agosto de 2011.** Salvador: PMBA, 2011

BARBOSA, S. G.; MARTINS, E. M.; SANTANA, C. A. da S. C. Absenteísmo ocupacional de policiais militares do 6º Batalhão da Polícia Militar do Pará. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 8, n. 08, p. 57068-57079, aug. 2022.

BARGAS, E. B., MONTEIRO, M. I. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença entre trabalhadores de Enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, v.27, n.6, p.533-538, 2014.

BEZERRA, Z. J. A. *et al.* Ergonomia do posto de trabalho dos policiais militares do batalhão RAI0 no Ceará. **Contemporânea**, Fortaleza, v.3, n.6, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/download/1005/646/2399>. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Constituição [1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.443, de 28 de julho de 2020.** Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Distrito Federal. Brasília: Presidência da República,

2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10443.htm. Acesso em: 1 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.107, de 29 de junho de 2022**. Altera o Decreto nº 9.489, de 30 de agosto de 2018, para dispor sobre o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública, Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10443.htm. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009**. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal; altera as Leis [...]. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12086.htm. Acesso em: 3 nov. 2024.

CAMARGO, B. Covid se torna principal causa de afastamento do trabalho. **CNN Brasil**, São Paulo, 18 abr. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/covid-se-torna-principal-caoa-de-afastamento-do-trabalho/>. Acesso em: 25 nov. 2024.

CAMARGO, S.F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência e saúde coletiva**, v. 26, n. 4, abr. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/7dYmpff6ZPP9wtXW7gKT8Qc/>. Acesso em: 29 nov. 2024.

CARDOSO, E. S. *et al.* Low back pain and disability in military police: an epidemiological study. **Fisioterapia em Movimento**, v. 31, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-5918.031.AO01>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fm/a/HBsPj9kYgjVKypqdGTpzLXQ/?lang=en>. Acesso em: 19 set. 2024.

CARNEIRO, E. R. **O Absenteísmo no 14º BPM: análise diagnóstica**. 2005. Monografia (Especialização em Segurança Pública) - Academia de Polícia Militar, Belo Horizonte, 2005.

CARVALHO, A. C. **Análise da percepção dos fatores de estresse ocupacional no trabalho do grupo tático em ações motociclísticas (GTAM) da Polícia Militar do Distrito Federal**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Superior de Ciências Policiais, Brasília, 2022.

CARVALHO, S. da C. A. *et al.* Associação entre bruxismo e stress em policiais militares. **Revista Odonto Ciência**, Porto Alegre, v. 23, n. 2, p. 125-129, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/article/download/2436/3025>. Acesso em: 29 nov. 2024.

CASTRO, N. V. S. *et al.* Biomecânica e ergonomia no trabalho de policiais militares condutores de viaturas: estudo de caso em Fortaleza/CE. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, Fortaleza, v. 16, n. 2, 138-153, fev./mar. 2022. DOI: <https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n2.1343>. Disponível em:

<https://revista.forumseguranca.org.br/rbsp/article/view/1343>. Acesso em: 23 nov. 2024.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas; 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

COSTA, M. *et al.* Estresse: Diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Publica**, n. 21, p. 217-222, 2007. Disponível em: <https://scielosp.org/pdf/rbsp/2007.v21n4/217-222/pt>. Acesso em: 21 nov. 2024.

CRUZ, R. M.; PEREIRA, G. K.; ROCHA, R. E. R. da. Absenteísmo de policiais militares e bombeiros militares de Santa Catarina. **Revista organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 18, n. 35, jan./jun, 2022. DOI: <https://doi.org/10.15603/roc1835129-155>. Disponível em: <https://revistas.metodista.br/index.php/organizacoesemcontexto/article/view/108>. Acesso em: 30 nov. 2024.

CUMMINGS, J. P. Police Stress and the Suicide Link. **Journal Police Chief**, v. 63, n. 10, p. 85-96, 1996.

CUNHA NETO, Carlos Roberto da Cunha. **Espaço para redução do estresse e promoção da saúde mental nas Unidades da Polícia Militar do Distrito Federal**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Policiais) - do Instituto Superior de Ciências Policiais, Brasília, 2021.

DANTAS, M. A. *et al.* Avaliação de estresse em policiais militares. **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 66-77, 2010. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872010000300006. Acesso em: 25 nov. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Comando-Geral da Polícia Militar do Distrito Federal. **Plano Estratégico: 2023 – 2024**. Brasília: PMDF, 2022.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021**. Institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências. Brasília, 2021. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/b44adb7a49594d8ebc34cf067c839b20/Decreto_42375_09_08_2021.html. Acesso em: 23 nov. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar Do Distrito Federal, **Portaria nº 790, de 12 de julho de 2012**. Dispõe sobre o Serviço de Assistência Religiosa e aprova suas Normas Gerais – NGSAR/PMDF. Brasília, 2012.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar Do Distrito Federal. **Portaria nº 1.074, de 23 de outubro de 2018**. Institui a Comissão de Promoção de Saúde Integral no âmbito do Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal, criando o Programa de Valorização da Vida no âmbito da PMDF e dá outras providências. Brasília, 2018.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar Do Distrito Federal. **Portaria nº 1.219, de 03 de setembro de 2021**. Altera a Portaria PMDF nº 696, de 18 de janeiro de 2010, bem como a Portaria PMDF nº 1.215, de 27 de maio de 2021, para dispor sobre a realização do Treinamento Físico Militar (TFM) nas condições que especifica. Brasília, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar Do Distrito Federal. **Portaria nº 1.258, de 31 de janeiro de 2022**. Aprova as Normas Reguladoras para as Perícias Médicas e Saúde Ocupacional na Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências. Brasília, 2022.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar Do Distrito Federal. **Portaria nº. 790, de 10 de julho de 2012**. Dispõe sobre o Serviço de Assistência Religiosa e aprova suas Normas Gerais – NGSAR/PMDF. Brasília-DF, 2012.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar do Distrito Federal. **SAR**: Serviço de Assistência Religiosa. Brasília, [2024]. Disponível em: <https://portalsaudepmdf.pm.df.gov.br/sar/>. Acesso em: 29 nov. 2024.

DISTRITO FEDERAL. **Portaria PMDF nº 696, de 18 de janeiro de 2010**. estabelece o horário de expediente administrativo e o regime de escalas de serviço operacional na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF). Brasília, 2010.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. **Perfil do absenteísmo-doença dos Servidores Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal ano 2019**. Brasília: GDF, 2020. Disponível em: https://agenciabrasilia.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/Perfil_do_Absenteismo_doenca___GDF___Ano_2019-1.pdf. Acesso em: 29 nov. 2024.

FAVA, L. R. Absenteísmo e Presenteísmo. O seu Portal de Gestão.Carreira: qualidade de vida. **O gerente**, set. de 2007. Disponível em: http://www.Ogerente.com.br/novo/colunas_1er.php?Canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=839. Acesso em: 21 nov, 2024.

FEDERICI, R. F. **O absenteísmo na 108ª Companhia de Polícia Militar Especial de Itaúna em 2010**. 2011. Monografia (Especialização em Segurança Pública) - Academia de Polícia Militar (APM); Fundação João Pinheiro (FJP), Belo Horizonte, 2011.

FERREIRA, L. B. **Mesmo com o sacrifício da própria vida**: vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre policiais militares do DF. 2016. Dissertação (Mestrado em em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FERREIRA, M. C Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015.

FORTI, S *et al.* Mensuração da espiritualidade/religiosidade em saúde no Brasil: uma revisão sistemática. **Ciência e saúde coletiva**, v. 25, n. 4, p. 1463-1474, 2020.

FREITAS, A. S. A. **A ergonomia em benefício da qualidade de vida do trabalhador**. 2012. Monografia (Especialização em Gestão em Saúde) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2012.

FREITAS, D. R.; BARBOSA, L. C. M. Análise ergonômica de um posto da polícia militar de Minas Gerais: Um estudo de caso. **Research: Society and Development**, v. 10, n. 10, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i10.18688>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/18688/16631/231152>. Acesso em: 23 nov. 2024.

G1. País tem 1 PM para cada 473 habitantes, diz IBGE. **G1: Política**, São Paulo, 26 ago. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2015/08/pais-tem-1-pm-para-cada-473-habitantes-diz-ibge.html>. Acesso em: 20 nov. 2024.

GLANER, M. F. **Crescimento físico e aptidão física relacionada à saúde em adolescentes rurais e urbanos**. 2002. 142 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul,

GOIÁS. **Portaria nº 2.550, de 09 de julho de 2012**. estabelece limite máximo da jornada de trabalho do Policial Militar. Goiânia: [S. I.], 2012.

GUEDES, H. D.; GONDIM, S. M. G. Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares. **Quaderns de Psicologia**, Natal, v. 22, n. 2, e1584, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20200007>. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2020000100007. Acesso em: 28 nov. 2024.

GUTSCHMIDT, D.; VERA, A. Stress and Health in the Police: A Conceptual Framework. **Policing: A Journal of Policy and Practice**, v. 15, n. 2, jun. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1093/police/paaa070>. Disponível em: <https://academic.oup.com/policing/article-abstract/15/2/1306/6000428>. Acesso em: 24 nov. 2024.

IBGE. **Cidades e Estados**: Bahia Rio de Janeiro, 2022b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ba.html>. Acesso em: 29 nov. 2024.

IBGE. **Cidades e Estados**: Distrito Federal. Rio de Janeiro, 2022a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/df.html>. Acesso em: 29 nov. 2024.

IBGE. **Cidades e Estados**: Goiás Rio de Janeiro, 2022d. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/go.html>. Acesso em: 29 nov. 2024.

IBGE. **Cidades e Estados**: Rio Grande do Sul Rio de Janeiro, 2022e. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs.html>. Acesso em: 29 nov. 2024.

IBGE. **Cidades e Estados**: Roraima Rio de Janeiro, 2022c. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rr.html>. Acesso em: 29 nov. 2024.

IBGE. **Cidades e Estados**: São Paulo. Rio de Janeiro, 2022e. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp.html>. Acesso em: 29 nov. 2024.

ITACARAMBI, A. A.; DANTAS, T. S.; BRANDÃO, M. L. Nível de prática de exercício físico e composição corporal dos policiais militares do Estado de Goiás. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública**, v. 12, n. Especial, p. 93–107, 2019. Disponível em: <https://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/view/446>. Acesso em: 26 nov. 2024.

LEMOS, C. T. Espiritualidade, religiosidade e saúde: uma análise literária. **Revista Caminhos**, Goiânia, v. 17, n. 2, p. 688-708, maio/ago. 2019.

LIMA, L. As 10 principais causas de afastamento no trabalho em 2022. **Exame**, São Paulo, 24 mar. 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/as-10-principais-causas-de-afastamento-no-trabalho-em-2022/>. Acesso em: 25 nov. 2024.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Stress e trabalho: Uma abordagem psicossomática. *In*: Sampaio, J. R.; Galasso, L. (Ed.). **Stress no mundo do trabalho**: Trajetória conceitual. São Paulo: Atlas, 2002. p. 54-71.

LIPP, M. E. N. **Stress e o turbilhão da raiva**. Campinas: Casa do Psicólogo, 2005.

MALLADA, F. J. R. La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas.

Alta dirección, n. 43, p. 29-39, 2008. Disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2664384>. Acesso em: 30 nov. 2024.

MARTINS, J. Efetivo de militares da ativa na PMDF reduziu 31,5% na última década. **Metrópoles**, Brasília, 27 fev. 2024. Disponível em:

<https://www.metropoles.com/distrito-federal/efetivo-de-militares-da-ativa-na-pmdf-reduziu-315-na-ultima-decada>. Acesso em: 29 nov. 2024.

MINAYO, M. C. de S.; SOUZA, E. R. de; 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. 27672779, 2007.

MONTEIRO, D. D. *et al.* Espiritualidade/religiosidade e saúde mental no Brasil: uma revisão. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 40, n. 98, p. 129-139, 2020.

MOREIRA-ALMEIDA, A.; LOTUFO NETO, F.; KOENIG, H. G. Religiousness and mental health: a review. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 28, n. 3, p. 242-250, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbp/a/v6WPG8DFL5ND3gc4bmhsPRF/#>. Acesso em: 23 nov. 2024.

MOURA, R. Hérnia de disco e dor lombar lideram causas de afastamento do trabalho no Brasil. **G1: Trabalho e Carreira**, São Paulo, 12 jan. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/01/12/hernia-de-disco-e-dor-lombar-lideram-causas-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil-veja-o-ranking.ghtml>. Acesso em: 25 nov. 2024.

MUNIZ, M.; PRIMI, R.; MIGUEL, F. K. Investigação da inteligência emocional como fator de controle do stress em guardas municipais. **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 2741, jan./jun. 2007.

NOUGA, N. de **J. Fatores que geram absenteísmo nos colaboradores em laboratórios multi disciplinares de uma IES**. 2017. 33 f. Monografia (Graduação em Administração) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/11388/1/21350292.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2024.

OLIVEIRA, G. S. de; SOUSA, H. de M. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, jul./dez, 2018.

OLIVEIRA, M. L. C.; NASCIMENTO, R. G. Perfil sociodemográfico, clínico e antropométrico de policiais militares do serviço operacional da região metropolitana de Belém, Brasil. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 10, p. 83281–83296, 2020. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n10-675>. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/19090>. Acesso em: 7 nov. 2022.

OLIVEIRA, M. R. de; JUNGES, J. R. Saúde mental e espiritualidade/religiosidade: a visão de psicólogos. **Estudos de psicologia**, Natal, v. 17, n. 3, dez. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2012000300016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/w3hnsrp3wzVcRPL3DkCzXKr/#>. Acesso em: 23 nov. 2024.

OLIVEIRA, P. L. M. de; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Boletim de Psicologia**, Santa Maria v. 59, n. 131, p. 153-166, 2010. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000200003. Acesso em: 20 nov. 2024.

PEIXOTO, R. Brasil bate recorde histórico de mortes por dengue. **G1: saúde**, São Paulo, 8 abr. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/dengue/noticia/2024/04/08/brasil-bate-recorde-historico-de-mortes-por-dengue.ghtml>. Acesso em: 29 nov. 2024.

PERES, M. F. P. *et al.* A importância da integração da espiritualidade e da religiosidade no manejo da dor e dos cuidados paliativos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 34, s. 1, p. 82-87, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34s1/a11v34s1.pdf>. Acesso em: 02 out. 2017.

PINTO, J. do N. **Absenteísmo por doença na Brigada Militar de Porto Alegre, RS**. 2010. TCC (Graduação em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

PORTELA, A.; BUGHAY FILHO, A. Nível de estresse de policiais militares: comparativo entre sedentários e praticantes de atividade física. **Revista Digital**, Buenos Aires, ano 11, n. 106, 2007.

RIO GRANDE DO SUL. **Nota de Instrução Administrativa nº 033.2, de 13 de junho de 2013**. Porto Alegre, 2013.

RORAIMA. **Lei Complementar nº 194, de 13 de fevereiro de 2012**. Institui o Estatuto dos Militares do Estado de Roraima em consonância com as disposições do art. 142, § 3º, inciso X, e art. 42, § 1º, ambos da Constituição Federal de 1988, artigo 13, inciso XVII, e artigos 28 e 29 da Constituição Estadual, e dá outras providências. Boa Vista: SAPL, 2012. Disponível em: <https://sapl.al.rr.leg.br/ta/214/text#:~:text=Vig%C3%AAncia%20a%20partir%20de%2022%20de%20Julho%20de%202022.&text=%22Institui%20o%20Estatuto%20dos%20Militares,com%20as%20disposi%C3%A7%C3%B5es%20do%20art..> Acesso em: 23 nov. 2024.

ROSSETI, M. O. *et al.* O inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL) em servidores da Polícia Federal de São Paulo. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 108-119, 2008.

ROSSI, A. L. de F.; SILVA, F. B. **Relação entre síndrome de burnout e ideação suicida em policiais militares do distrito federal**. 2022. TCC - Instituto Superior de Ciências Policiais, Brasília, 2022.

SALA, A. *et al.* Lack of direct evidence for the carbon-starvation hypothesis to explain drought-induced mortality in trees. **PNAS**, v. 106, n. 26, jun. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.0904580106>. Disponível em: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.0904580106>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SAMPAIO, D. *et al.* Representações sociais do suicídio em estudantes do ensino secundário. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 18, n. 2, p. 139-155, jun. 2000 .

SANTOS, F. B. *et al.* Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. **Ciência e saúde coletiva**, São Paulo, v. 26, n. 12, 5987-5996, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/H96LNxsR5T6TpspRQGnc8gN/>. Acesso em: 30 nov. 2024.

SÃO PAULO. Polícia Militar do Estado de São Paulo. **Boletim Geral PM 101, de 30 de maio de 2023**. São Paulo: PMSP, 2023.

SCHILLING, R. *et al.* Propriedades psicométricas e validade convergente da medida de esgotamento shirom-melamed em duas amostras de trabalhadores adultos e policiais de língua alemã. **Frente. Psychiatry**, n; 10, p. 53, 2019.

SELOKAR, D. *et al.* Occupational stress among police personnel of Wardha city, India. **The Australasian medical journal**, v. 4, n. 3, p. 114, 2011. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3562957/>. Acesso em: 23 nov. 2024.

SILVA, A. de O. **A ergonomia no ambiente de trabalho: um estudo de caso na SUPGA/SERPRO**. 2005. Monografia (Graduação em Administração) – Centro Universitário de Brasília, Uniceub, Brasília, 2005.

SILVA, M. B.; VIEIRA, S. B. O processo de trabalho do Militar Estadual e a Saúde Mental. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 161170, 2008.

SILVA, D.A. **Estresse policial no 3º BPM da cidade de Cuiabá-MT**. 2003. Monografia (Especialização em Gestão de Segurança Pública) - Faculdade de Administração, Economia e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Mato Grosso, Cuiabá, 2003.

SILVEIRA, N. de M. *et al.* Avaliação de burnout em uma amostra de policiais civis. **Revista de Psiquiatria**, Porto Alegre, v. 27, n. 2, p. 159-163, 2005.

STEIN, A. C.; REIS, A. M. de S. O absenteísmo por dispensa médica e os prejuízos para gestão policial militar: um estudo de caso do 4º BPM. **Revista Preleção- Publicação Institucional da Polícia Militar do Espírito Santo**, Vila Velha, ano 6, n. 11, abr. 2012.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO UTILIZADO NA ENTREVISTA COM O CHEFE DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAL DA PMDF

1. Tendo em vista o efetivo atual, tanto de praças quanto de oficiais, o que o Comando da Corporação tem feito, visando a recomposição dos quadros?
2. Quantos policiais militares passaram para a Reserva Remunerada nos últimos cinco anos? E quantos foram incorporados?
3. Além da contratação de civis comissionados, PTTC's e vigilantes, quais outras providências estão sendo tomadas pelo Comando da Corporação no sentido de aumentar o emprego operacional dos policiais militares existentes?
4. Visando evitar o esvaziamento de policiais militares combatentes do serviço operacional para missões administrativas, existe possibilidade de contratação de especialistas temporários, como é feito nas Forças Armadas e no CBMDF?
5. Existe alguma diretriz do Comando da Corporação de como utilizar os policiais militares que estão de restrição médica?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO UTILIZADO NA ENTREVISTA COM O CHEFE DO DEPARTAMENTO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA AO PESSOAL DA PMDF:

1. Tendo em vista que as maiores causas de absenteísmo entre policiais militares nos últimos três anos têm sido questões psicológicas/psiquiátricas e ortopédicas, o que o Comando da Corporação tem feito para diminuir esses números?
2. Em relação ao pronto atendimento de policiais militares da ativa, existe previsão de funcionamento de um serviço de emergência no Centro Médico?
3. Em relação aos problemas ortopédicos desenvolvidos pelos policiais militares da ativa, existe algum trabalho de ergonomia em andamento voltado para melhoria dos mobiliários utilizados e de utilização de viaturas e equipamentos voltados para cada tipo de compleição física?
4. Em relação à prevenção de doenças e afastamentos de policiais militares da ativa, existe alguma diretriz do Comando da Corporação acerca da prática de atividade física e hábitos nutricionais saudáveis?
5. Em relação ao atendimento psiquiátrico/psicológico, existe previsão de contratação de profissionais que possam atuar, inclusive, de forma itinerante, realizando acompanhamentos nas Unidades Policiais Militares?
6. Em relação ao atendimento prestado pelo Serviço de Atendimento Religioso-SAR, tem havido adesão dos policiais militares? Existe algum estudo sobre a procura por esse tipo de serviço e se os que o procuram o fazem de maneira preventiva (antes do aparecimento ou acometimento de problemas/doenças)?
7. Existe alguma diretriz do Comando da Corporação de como utilizar os policiais militares que estão de restrição médica?
8. Quais as maiores queixas dos policiais militares acerca do atendimento médico (nas próprias instalações e nas credenciadas) prestado pela Corporação?