

Direitos Humanos e os Sistemas de Segurança Pública e Socioeducativo

**GUIA
de boas
PRÁTICAS
e lições
APRENDIDAS**

MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS



MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS

Direitos Humanos e os Sistemas de
Segurança Pública e Socioeducativo

Guia de Boas Práticas e Lições Aprendidas

Brasília
2022

Ficha Técnica

CONSULTORIA

Instituto Paulista de Cidades Criativas
e Identidades Culturais (IPCCIC)

Responsável Técnica

Lilian Rodrigues de Oliveira Rosa

Coordenação

Adriana Silva

Lilian Rodrigues de Oliveira Rosa

Pesquisadora Sênior

Sandra Rita Molina

Pesquisadores

Amanda Bonini

Ana Laura Pantoni

Deivid Filippin

Helena de Oliveira Rosa

Marília Migliorini de Oliveira Lima

Assessoria

Mônica Jaqueline de Oliveira

D598

Direitos Humanos e os Sistemas de Segurança Pública e Socioeducativo: Guia de Boas Práticas e Lições Aprendidas / Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. - 1. ed. - Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2022.

134p: il. color.

ISBN 978-65-81067-04-8

1. Sistema Socioeducativo - Brasil. 2. Sistema Penitenciário 3. Combate à Tortura 4. Saúde Mental 5. Segurança no Trabalho. I. Brasil. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

CDD 362.7

Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH)

twitter.com/mdhbrasil

www.facebook.com/mdhbrasil

www.instagram.com/mdhbrasil/

<https://soundcloud.com/mdhbrasil>

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Presidente da República Jair Bolsonaro

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS

Ministra de Estado Cristiane Rodrigues Britto

SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL

Mariana de Sousa Machado Neris

DIRETORIA DE PROTEÇÃO E DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS

Herbert Borges Paes de Barros

COORDENAÇÃO-GERAL DE COMBATE À TORTURA E VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL

João André Alves Lança

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Diógenes Pacheco de Melo



APRESENTAÇÃO

Na busca pelo reconhecimento das práticas exitosas na área de Direitos Humanos, em intersecção com o campo de atuação dos agentes de Segurança Pública (polícia federal; polícia rodoviária federal; polícia ferroviária federal; polícias civis; polícias militares; corpos de bombeiros, guardas municipais e penitenciários) e Socioeducativos, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH) registrou o resultado de um estudo realizado junto aos 26 estados brasileiros, suas capitais, e ao Distrito Federal.

A organização deste Guia de Boas Práticas e Lições Aprendidas tem como proposta celebrar os resultados das iniciativas e difundi-las a fim de que possam, didática e metodologicamente, facilitar sua replicação em diferentes regiões e organizações. Foram mapeados programas, projetos, ações, campanhas, atividades formativas e medidas legislativas, implementadas nos últimos anos, que reconhecem e valorizam os profissionais da segurança pública, do sistema penitenciário e os que atuam nas instituições socioeducativas como sujeitos de direitos e que promovem a proteção à vida, à saúde, à liberdade de expressão e política, à diversidade, à dignidade e segurança do trabalho, à identidade cultural, entre outras, em conformidade com a legislação que regulamenta esta área.

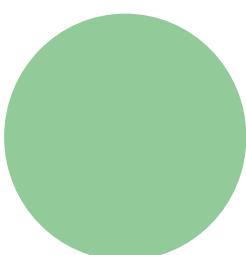
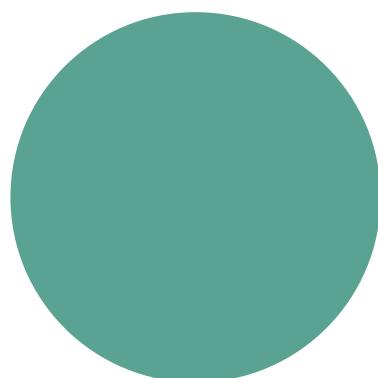
Um olhar sensível para a realidade deste público permitiu redimensionar a percepção sobre a atuação das instituições vinculadas aos Sistemas de Segurança Pública, Socioeducativo e Penitenciário. Logo na primeira fase da pesquisa, o quantitativo identificado foi expressivo e, na fase seguinte, o qualitativo se sobressaiu, mostrando que o tema está presente em todas as instituições. Com maior ou menor relevância e níveis de profundidade diferentes, a promoção dos Direitos Humanos

junto aos agentes tem merecido destaque e o presente Guia deverá contribuir para a multiplicação de práticas aqui avaliadas como exitosas.

Está evidente para o governo a necessidade de promover a superação de antigas dicotomias. As políticas precisam intensificar o investimento em propostas que promovam o rompimento dos falsos antagonismos entre Direitos Humanos e eficiência policial. Uma política pública de direitos humanos e segurança bem equalizada é capaz de garantir suporte para que o agente exerça sua atribuição sem tornar-se a si e a seus familiares vulneráveis física e psiquicamente.

Trabalhar para garantir as disruptões necessárias tem sido a meta deste governo. Atuar comprometido a melhorar a qualidade de vida dos profissionais da Segurança, certo de que existem caminhos sólidos a serem seguidos. Apoiados nas demandas diagnosticadas há longa data, seguimos aguerridos em busca dos melhores resultados. Ao final, o que o Ministério deseja é pautar o debate sobre as relações entre Direitos Humanos e práticas de segurança guiado por dois objetivos centrais: proteger o direito dos profissionais, com olhar especial aos riscos, adoecimentos e violações comuns à atividade; e vencer resistências ao tema “direitos humanos” a partir da auto percepção dos profissionais como sujeitos de direitos e de ações de instrumentalização e educação, reforçando sua atuação como agentes garantidores e destinatários de direitos a toda a sociedade.

É sempre oportuno registrar e celebrar os resultados exitosos do movimento diretivo iniciado pela União, estados, Distrito Federal ou pelos municípios. Há de se valorizar a atividade cooperada a fim de que os homens e as mulheres que se dedicam a promover e a manter a segurança dos brasileiros, atuando em todos os sistemas relacionados, possam também se sentirem seguros. Somente assim, os objetivos do projeto Direitos Humanos e Segurança Pública - DHSP serão alcançados.





SUMÁRIO

1. Introdução

PRIMEIRA PARTE

2. Uma trajetória de desafios e conquistas

3. As categorias de análise das práticas identificadas e selecionadas

4. Práticas internacionais em Direitos Humanos e Segurança Pública

SEGUNDA PARTE

5. O trabalho realizado nos estados, municípios e no Distrito Federal

6. Um conjunto de práticas como base de análise

7. As cinco melhores práticas em Segurança Pública e Direitos Humanos

8. Referências

1

INTRODUÇÃO

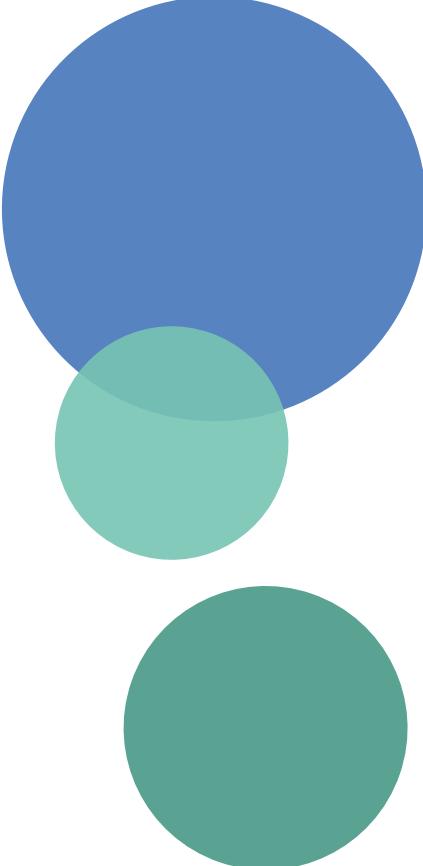
A pesquisa sobre a relação entre Direitos Humanos e os Sistemas de Segurança Pública, Socioeducativo e Penitenciário, com foco em seus agentes como sujeitos e garantidores de direitos, revela-se de suma importância para a construção de uma sociedade democrática.

Considerando que os Direitos Humanos não se restringem a grupos – em sua própria essência, têm caráter universal – a pesquisa partiu do princípio de que essas categorias profissionais, no país, veem ameaçados os seus direitos de cidadãos e trabalhadores.

Contudo, já é possível perceber visível mudança dentro das organizações, nesse campo das políticas públicas. Exemplos de boas práticas de cidadania, saúde, qualidade de vida e relação com a comunidade dão um vislumbre da construção da identidade desses profissionais qualificados como sujeitos de Direitos Humanos. Essa mudança é orientada por uma política estabelecida em nível nacional.

Em 1996, o Programa Nacional de Direitos Humanos indicou a necessária reforma da polícia, no Brasil, recomendando a todos os estados a adoção do policiamento comunitário. Em 1997, o Ministério da Justiça criou uma comissão especial para avaliar o Sistema de Segurança Pública, cujo resultado foi a elaboração de documento contendo 33 recomendações para a reforma da polícia (DHNET, s. d.). Com o advento da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), do Fundo e do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (BRASIL, 2018a), constituiu-se a política pública nacional nessa área (BRASIL, 2018b). Uma das principais estratégias, nesse sentido, foi o envolvimento da comunidade, dentro do Programa Nacional de Polícia Comunitária (2000).

Em 2006, o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (2006, p. 13) estabeleceu as concepções, princípios, objetivos, diretrizes e linhas de ação, contemplando cinco grandes eixos de atuação: Educação Básica; Educação Superior; Educação Não Formal; Educação dos Profissionais dos Sistemas de Justiça e Segurança Pública; e Educação e Mídia.



O plano prevê como estratégica a capacitação dos Profissionais dos Sistemas de Justiça e de Segurança Pública, consideradas as suas qualificações diferenciadas, para a consolidação da democracia. Além da Educação em Direitos Humanos para os agentes, o documento propõe 26 ações programáticas, entre as quais cita-se: sensibilizar autoridades e gestores para a importância do tema; criar conteúdos disciplinares; fortalecer os programas de formação em Direitos Humanos para profissionais dos Sistemas de Segurança e Justiça; proporcionar condições adequadas para que as ouvidorias e corregedorias transformem-se em atores na prevenção das violações de direitos e na função educativa em Direitos Humanos; construir banco de dados; incentivar o desenvolvimento de programas e projetos em Direitos Humanos nas penitenciárias. Cabe destaque especial à ação programática nº 26 que recomenda o apoio e a valorização dos profissionais de segurança e justiça, garantindo condições de trabalho adequadas e formação continuada, de modo a contribuir para a redução de transtornos psíquicos, prevenindo violações aos direitos humanos.

Outro avanço foi a aprovação do Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3) pelo Decreto n. 7037, de 21 de dezembro de 2009. O documento foi responsável pelo estabelecimento de 25 diretrizes norteadoras para consolidar a primazia dos Direitos Humanos nas políticas internas.

No trajeto de construção de políticas públicas que estabeleçam relações entre Segurança Pública e Direitos Humanos, cabe um destaque para o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci), do Ministério da Justiça (BRASIL, 2007). Com foco no enfrentamento à criminalidade no país, o projeto articula políticas de segurança com ações sociais, priorizando a prevenção, sem abrir mão de estratégias de ordenamento social e segurança pública (FORTE, 2008). O Pronasci é composto por 94 ações, que envolvem a União, os estados, os municípios e a própria comunidade.

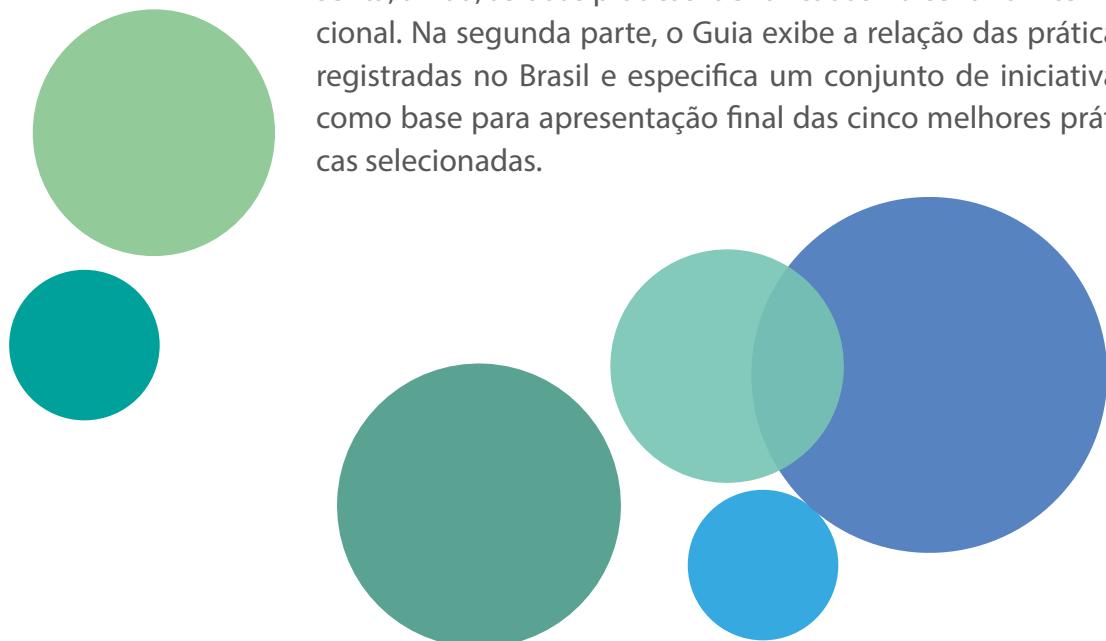
Atualmente, todavia, as ações de valorização dos direitos humanos dos profissionais do Sistema Único de Segurança

Públca estão orientadas nos objetivos da Lei do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) (BRASIL, 2018) e nas metas 6 e 7 do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030 (BRASIL, 2021). A Lei do SUSP instituiu, ainda, o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida), voltado à ações de atenção psicossocial e de saúde no trabalho dos profissionais de segurança pública e defesa social.

Ao diagnosticar e registrar melhores práticas em Direitos Humanos e segurança pública, com ênfase nos agentes de segurança, profissionais socioeducativos e penitenciários como sujeitos e garantidores de direitos, será possível reconhecer os caminhos já trilhados em território nacional e avaliar as perspectivas de futuro identificando práticas internacionais.

Depurando o volume expressivo de práticas registradas na primeira fase da pesquisa, esse Guia organiza 20 iniciativas a fim de ampliar o repertório e destaca as cinco melhores conforme metodologia especialmente criada.

Este Guia está organizado em duas partes. A primeira explica o percurso da pesquisa, com destaque para as categorias de análise. Os complementos metodológicos podem ser acessados por meio de QRCode indicado na publicação. Apresenta, ainda, as boas práticas identificadas no cenário internacional. Na segunda parte, o Guia exibe a relação das práticas registradas no Brasil e especifica um conjunto de iniciativas como base para apresentação final das cinco melhores práticas selecionadas.





PRIMEIRA PARTE



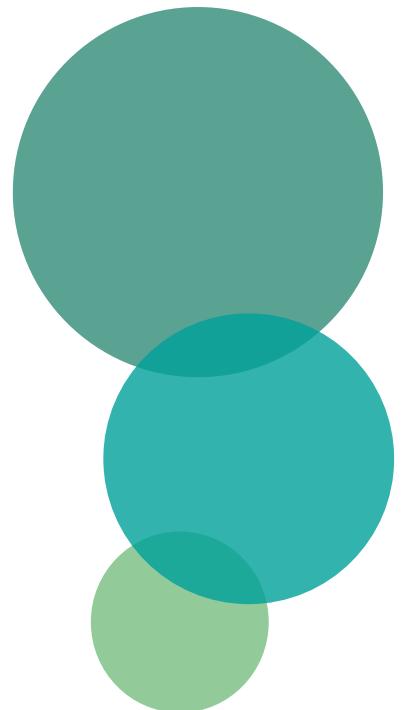
2 Uma trajetória de
desafios e conquistas

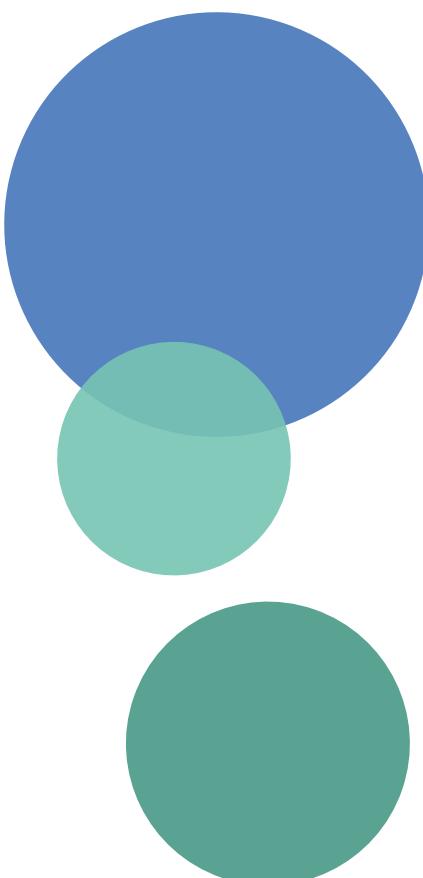
De acordo com a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), a vida, a liberdade de opinião e de expressão, o trabalho, a educação, a cultura, entre outros, devem ser garantidos pelos Estados a todos, independentemente da origem, diversidade cultural, política ou religião. Em mais de 70 anos de vigência da Declaração, os Direitos Humanos ganharam a pauta do debate internacional. Norberto Bobbio (1992) assevera que a importância elevada que galgou o debate sobre esse tema relaciona-se ao fato de estar ligado aos dois problemas mais cruciais de nosso tempo: a democracia e a paz. Para Carvalho Ramos (2016), a questão central é o fato de os Direitos Humanos referirem-se aos direitos essenciais e indispensáveis à vida digna. Por esse motivo, é possível considerá-los como valores que embasam a ordem jurídica dos Estados signatários da Declaração de 1948.

As políticas públicas são os meios pelos quais a ação governamental coordena esforços para atingir objetivos socialmente relevantes. Por emergirem das demandas da sociedade, concretizam, de maneira coletiva, os direitos sociais declarados e garantidos por lei. Esse é o caso da Segurança Pública, inserida no Art. 144 da Constituição Federal como dever do Estado e exercida para a preservação da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Ao pensar os Direitos Humanos no campo da Segurança Pública, a questão fundante é que os valores do primeiro embasam a organização da segunda. Não há divergência na essência de ambos. Contudo, nas últimas décadas, viveu-se um debate em torno do aparente antagonismo entre os Direitos Humanos e a prática daqueles que aplicam a lei. Consolidou-se uma rede de conversação que colocou os defensores dos Direitos Humanos no lado contrário dos agentes de segurança, penitenciários e socioeducativos, evidenciando um indevido antagonismo entre Segurança Pública e Direitos Humanos.

Se Bobbio (1992) está certo ao afirmar que a democracia e a paz estão no centro da questão dos Direitos Humanos, pode-se afirmar que a Segurança Pública é fundamental na garantia desses mesmos direitos. Afinal, os agentes de





segurança são a mais pública manifestação da autoridade governamental (BAYLEY, 2001). Portanto, não há incompatibilidade entre os valores que animam os dois campos.

Com a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 1º, inciso III, a dignidade foi elevada a fundamento da República Federativa do Brasil. Da mesma forma, a Carta Magna também elevou a cidadania à condição de direito fundamental. Democracia, dignidade e cidadania caminham juntas em um Estado que almeje uma cultura de paz.

Na definição de cidadania, pelo Departamento de Direitos Humanos e Cidadania (DEDIHC, s.d.), essa relação fica ainda mais evidente, em especial pela amplitude do conceito: ser cidadão é ter direito à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei. Por uma outra perspectiva, ser cidadão é também participar no destino da sociedade, votar, ser votado e ter direitos políticos.

Entretanto, ainda de acordo com a definição, os direitos civis e políticos não asseguram a democracia sem os direitos sociais, aqueles que garantem a participação do indivíduo na riqueza coletiva: o direito à educação, ao trabalho justo, à saúde, a uma velhice tranquila.

Dessa forma, o conceito de cidadania contemporânea está invariavelmente atrelado à ideia da democracia. O exercício dos mencionados pacotes de direitos, bem como o respeito aos deveres decorrentes, deve ser integrado ao cotidiano da experiência democrática. Nesse ponto, deve-se frisar que os agentes de segurança, penitenciários e socioeducativos são cidadãos, e na cidadania devem nutrir a sua razão de ser. Entender esse trabalhador especializado como cidadão pleno é essencial para que a sociedade como um todo receba um serviço de segurança pública democrático e legalista.

Concernente à atuação dos agentes de segurança, por exemplo, tem-se exigido cada vez mais a transformação da força policial em uma “polícia cidadã”, que participa da comunidade e é próxima da população (BENGOCHEA et al., 2004). Contudo, para que atue como cidadão, esse profissional precisa ter certeza de que é considerado e tratado como tal.



**As categorias de
análise das práticas
identificadas e
selecionadas**

Parte fundamental da metodologia de pesquisa, é a definição das categorias de análise. Para esse estudo, particularmente no território nacional, optou-se por uma grade fechada, caracterizada por uma definição a priori, ou dedutiva, das dimensões a serem pesquisadas. A escolha pautou-se na existência de conhecimentos prévios advindos da fundamentação normativa já existente, constante na Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 2, de 15 de dezembro de 2010, publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 16 de dezembro de 2010. Para cada uma das diretrizes da referida Portaria há metas estabelecidas para garantir os Direitos Humanos aos profissionais de Segurança Pública.



Categorias (Portaria SEDH/MJ nº 2/2010)

- 1** Direitos Constitucionais e Participação Cidadã
- 2** Valorização da Vida
- 3** Direito à Diversidade
- 4** Saúde
- 5** Reabilitação e Reintegração
- 6** Dignidade e Segurança do Trabalho
- 7** Seguros e Auxílios
- 8** Assistência Jurídica
- 9** Habitação
- 10** Cultura e Lazer
- 11** Educação
- 12** Produção de Conhecimentos
- 13** Estruturas e Educação em Direitos Humanos
- 14** Valorização Profissional

Fonte: Adaptado pelo autor da Portaria SEDH/MJ n.2/2010.

A definição da amostragem da pesquisa, caracterizada pela escolha do espaço e grupo de pesquisa, pautou-se pela compreensão da Segurança Pública como uma dimensão sob a responsabilidade do Estado. Dessa forma, o mapa de pesquisa, no âmbito nacional, foi definido a partir de três caminhos: (1) Dos órgãos responsáveis pela deliberação e gestão da Política de Segurança Pública; (2) Dos instrumentos públicos para instrumentação das políticas de segurança; (3) Das instituições de pesquisa responsáveis pela coleta e análise de dados sobre Segurança Pública e Direitos Humanos.

Como parte complementar da coleta de dados, foram pesquisados os conjuntos de documentos publicados pelos observatórios dedicados à pesquisa nos campos da Segurança Pública e dos Direitos Humanos, além de outros bancos de dados mantidos por Organizações não governamentais (ONGs).

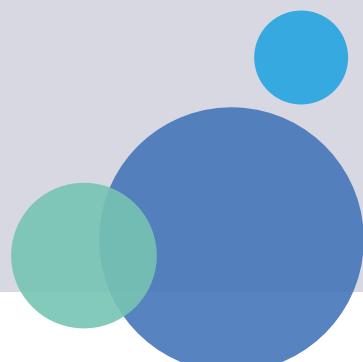
Para selecionar e ordenar as melhores práticas, foram levadas em conta as premissas básicas que definem ações em gestão pública, com ênfase no potencial de replicação e impacto positivo no fortalecimento da imagem do agente público como promotor de Direitos Humanos.

Durante a identificação das melhores práticas, foram consideradas iniciativas bem-sucedidas (OSP, s. d.) que:

- a) Apresentem impacto tangível na melhoria da qualidade de vida;
- b) Resultem de parcerias entre os setores público, privado e as organizações da sociedade;
- c) Tenham sustentabilidades social, econômica, cultural e ambiental.

Além dessas três diretrizes básicas, foram levadas em conta as práticas que atenderam a, pelo menos, uma das 14 diretrizes constantes na Portaria SEDH/MJ nº 2/2010.

Com base nessas premissas, foi elaborado um escopo básico de critérios para classificar as melhores práticas em Segurança Pública e Direitos Humanos.



Quadro 2.
Escopo básico
de critério para
classificação das
melhores práticas
levantadas na
primeira fase da
pesquisa, no
território nacional

Escopo Básico de Critério para Classificação

Peso

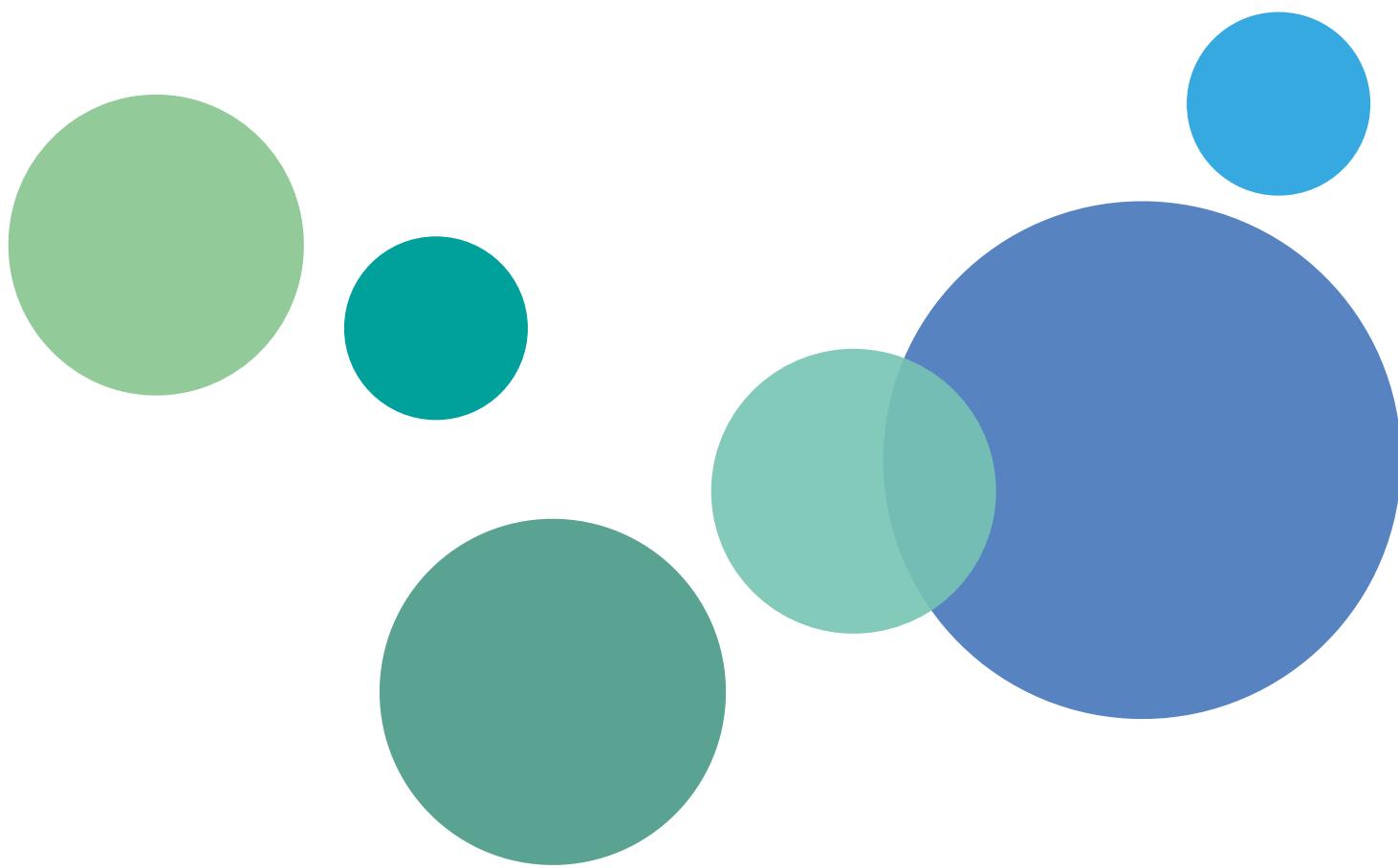
A	Potencial de replicação	3
B	Efetividade das práticas no alcance dos objetivos e metas propostos	1
C	Incremento de eficiência na execução de uma ação já existente	1
D	Prática sistematizada com, no mínimo, 2 anos de ocorrência	1
E	Demonstração de mudança positiva na percepção dos agentes de Segurança Pública em relação aos Direitos Humanos	2
F	Demonstração do fortalecimento da imagem do agente de Segurança Pública tanto como sujeito de Direitos Humanos quanto como promotor e garantidor de direitos	3
G	Envolvimento e estreitamento da relação entre agentes de Segurança Pública e comunidade	1
H	Capacidade de garantir sustentabilidades econômica, social e cultural	1
I	Indicação do pesquisador	2

Fonte: Próprio autor, 2020.

A terceira fase da pesquisa contemplou a seleção final das melhores práticas. As cinco selecionadas passaram por um processo de aprofundamento com a coleta de dados primários e entrevista semiestruturada com os gestores e/ou responsáveis diretos pelas boas práticas classificadas.

Foram levantadas 425 práticas organizadas em um banco de dados para o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, entre elas, 61 na arena internacional, que serão apresentadas a seguir.

Para saber mais sobre a metodologia utilizada nesse estudo, acessar o *QR Code* ao lado.



4

Práticas internacionais em Direitos Humanos e Segurança Pública

A identificação, no cenário internacional, de experiências que possam ser replicadas ou inspirar práticas dedicadas aos servidores brasileiros dos sistemas de Segurança Pública, Socioeducativo e Penitenciário, como sujeitos e garantidores dos Direitos Humanos contribuem com os avanços desejados pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH).

Foram levantadas 61 práticas que se enquadravam no recorte temático da pesquisa: 58 em 20 países distribuídos por cinco continentes e três delas realizadas por órgãos internacionais.

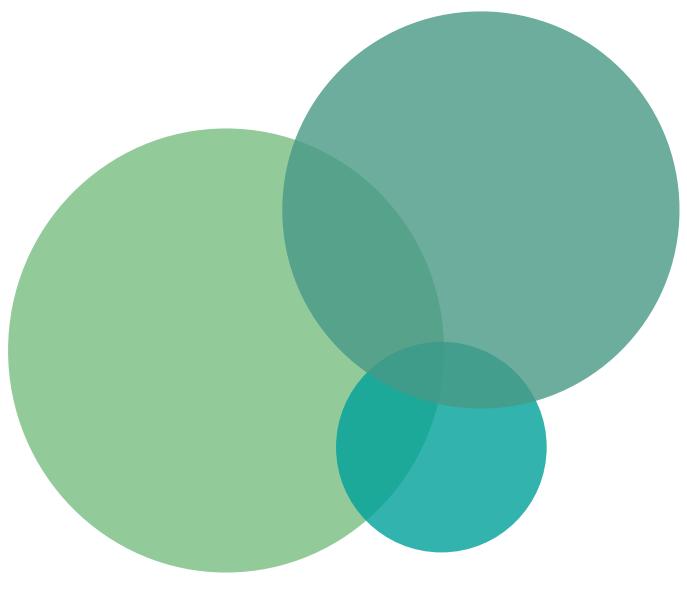
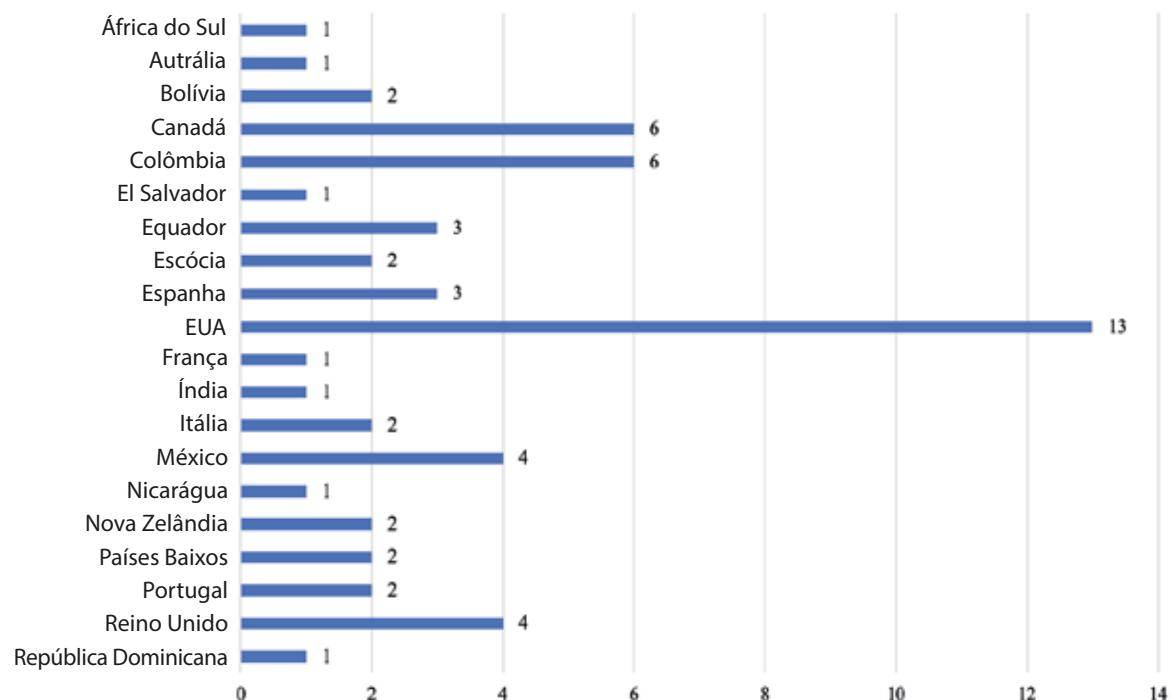


Figura 1 - Mapa de Países com práticas em direitos humanos para agentes de segurança pública, socioeducativos e penitenciários



Fonte: Próprio autor, 2020.

Gráfico 1 - Práticas em direitos humanos e segurança pública, por país, set. 2020



Fonte: Próprio autor, 2020.

Ao analisar práticas no cenário internacional, observou-se que a maior parte delas tem caráter transversal: ou seja, não se referem, apenas, ao tema dos Direitos Humanos, tangenciando outras áreas, como Educação e Saúde. Contudo, com objetivo de aproximar a interpretação dessas ações da realidade das políticas públicas brasileiras, a estratégia adotada para esse levantamento foi a utilização das 14 Diretrizes Nacionais para a Promoção e Defesa dos Direitos Humanos no âmbito da Segurança Pública, contidas na Portaria Interministerial SEDH/MJ 2/2010¹, como um filtro para a

identificação, organização e compreensão da sua relevância como exemplo nessa área. Dessa forma, os resultados apontaram a maioria das experiências com atuação nos campos da saúde do agente (14), do direito à diversidade (14) e valorização profissional (10). As demais ficaram distribuídas entre as seguintes categorias: Estruturas e Educação em Direitos Humanos (5); Educação (5); Direitos Constitucionais e Participação Cidadã (3); Reabilitação e Reintegração (3); Seguros e Auxílios (3); Dignidade e Segurança no Trabalho (2); Assistência Jurídica (1); e Produção de Conhecimentos (1).

¹Direitos Constitucionais e Participação Cidadã; Valorização da Vida; Direito à Diversidade; Saúde; Reabilitação e Reintegração; Dignidade e Segurança do Trabalho; Seguros e Auxílios; Assistência Jurídica; Habitação; Cultura e Lazer; Educação; Produção de Conhecimentos; Estruturas e Educação em Direitos Humanos; e Valorização Profissional.

Quadro 3 - Práticas levantadas no âmbito internacional

PAÍS	PRÁTICAS
Africa do Sul	1. South African Police Service Education Trust (SAPSET).
Austrália	2. Advanced Mental Strength and Conditioning Programme (AM Strength)
Bolívia	3. Dirección Nacional de Derechos Humanos de la Policía Boliviana 4. Red de Instructores y Instructoras em Derechos Humanos de la Policía Boliviana
Canadá	5. Critical Incident Reintegration Program 6. Human Rights Project Charter 7. Joint Suicide Prevention Strategy 8. Mental Health and Addictions Strategy 9. Operational Stress Injury Social Support Program (OSISS) 10. The Road to Mental Readiness (R2MR)
Colômbia	11. Centro de Pensamiento Policial em Derechos Humanos y D.I.H 12. Centros de Conciliación y Mediación de la Policía Nacional de Colombia 13. Educación superior para agentes de la Policía Nacional de Colombia 14. Política de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional 15. Programas de Bienestar de la Policía Nacional de Colombia 16. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
El Salvador	17. Política Institucional de Equidad e Igualdad para las Mujeres y Hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública (2018-2027)
Equador	18. Acuerdos con universidades nacionales e internacionales 19. Plan de Acción Integral "Tú Puedes, Tú Debes" 20. Programa de Capacitación Integral Continuo (PCIC)
Escócia	21. Scottish Prison Service Employee Wellbeing Policy 22. HELP Employee Assistance Programme
Espanha	23. Consejo de Policía 24. Consejo de la Guardia Civil 25. Comite para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres en la Guardia Civil
Estados Unidos	26. Equal Employment Opportunity Policy 27. Law Enforcement Officer Safety Toolkit 28. Traumatic Incident Stress Management Program 29. COP2COP 30. Dog Therapy Program 31. FDNY World Trade Center Health Program 30. Dog Therapy Program 31. FDNY World Trade Center Health Program 32. FOCUS Project 33. Law Enforcement Officer (LEO) Near Miss Safety Initiative 34. MDOC Employee Wellness Unit 35. Office of Professional Development and Wellness 36. Stockton Police Department Wellness Network 37. Strategic Memory Advanced Reasoning Training (SMART) and Mindfulness Program for Law Enforcement 38. Affirmative Action Plan 2019-2020
França	39. La Mission de Reconversion et de Rorientation de la Police (M2RP)
Índia	40. Model Police for Women in the Police in India
Itália	41. Vittime del Dovere 42. Chercioblu
México	43. Programa Rector de Profesionalización 44. Unidad de Atención y Referencia Psicológica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México 45. Estudio sobre la situación de los derechos humanos en la Policía Nacional de México

PAÍS	PRÁTICAS
Nicarágua	46. Incorporación del Enfoque de Género en la Policía Nacional de Nicaragua
Nova Zelândia	47. Everyone Safe Every Day Strategy for 2016-2020 48. Overwatch
Países Baixos	49. Dutch National Expertise Centre on Diversity (LECD) 50. Q Teams
Portugal	51. Compensação Especial por Invalidez Permanente ou Morte Decorrentes das Funções de Guarda Prisional; 52. Medidas de Favorecimento das Relações Familiares entre os Elementos do Corpo da Guarda Prisional
Reino Unido	53. Blue-Light Wellbeing Framework 54. National Police Wellbeing Service 55. The British Association of Women in Policing (BAWP) 56. Trans Guidance for the Policing Sector Toolkit
República Dominicana	57. Plan de Humanización del Sistema Penitenciario

Fonte: Próprio autor, 2020.

Descrição das práticas²

ÁFRICA DO SUL



O Programa *South African Police Service Education Trust* (SAPSET), foi o destaque da África do Sul ao garantir assistências financeira e social aos filhos dos oficiais que perderam a vida no exercício de suas funções. O programa foi implantado após a percepção, por parte do Serviço Policial da África do Sul, de que, na ocasião de morte do agente, seus filhos ficavam desamparados,

² Os países estão dispostos em ordem alfabética.

sobretudo no que concerne aos custos educacionais; uma realidade observada principalmente entre os *non-commissioned officers*³. De maneira prática, a assistência se dá por meio de pagamento de um determinado valor ao próprio beneficiário, quando já possui idade legal, ou ao guardião atual da criança devidamente credenciado. Outros tipos de assistência também são ofertados, para

o material escolar e o uniforme para beneficiários que não pagam escola. O SAPSET⁴, através do escritório Bem-estar do Serviço de Polícia da África do Sul, ainda disponibiliza uma série de especialistas (assistente social, assistente espiritual ou psicólogo) aos dependentes; além de auxiliar estudantes graduados na obtenção de *Internships Programmes*⁵ ou oportunidades de emprego.

AUSTRÁLIA



Na Austrália tem-se o *Advanced Mental Strength and Conditioning Programme* (AM Strength), cujo órgão de deliberação e gestão é o *Her Majesty's Prison and Probation Service* (HMPPS) e é desenvolvido em rede com o *Centre for Forensic Behavioural Science at Swinburne University*. Com foco na saúde dos agentes do serviço penitenciário, caracteriza-se como um pacote de treinamento psicoeducacional que estimula os participes a desenvolverem força mental e

treinamento do corpo e da mente.

Os participantes são os próprios especialistas e se concentram em ações de empoderamento pessoal. Com base nas técnicas de *Mindfulness*, o agente é estimulado à realização de *check ups* regulares para manter seu estado de bem-estar. É composto de sete sessões de treinamento de duas horas e inclui módulos como teoria da psicoeducação, tendências de respostas, desenvolvimento de planos individuais de resiliência e afins. O programa já teve um piloto aplicado com sucesso na Prisão de Segurança Máxima de *Port Phillips*, e planeja expandir a experiência para a Nova Zelândia e para o Canadá.

³ Policiais de baixa batente na hierarquia, como: sargentos, subtenentes, policiais e policiais estudantis.

⁴ O SAPSET atua como entidade legal independente. Trata-se de um Trust com um fundo que possui um conselho de Trustees e um Comitê de Membros Executivos.

⁵ Programas de estágio profissional.

BOLÍVIA



As duas práticas identificadas na Bolívia direcionam seus esforços para a educação em Direitos Humanos.

A primeira delas é o programa desenvolvido pela *Dirección Nacional de Derechos Humanos de la Policía Boliviana* (DNDH), vinculado ao Subcomando Geral da Polícia Boliviana. Organizado em rede com o Comitê Internacional da Cruz Vermelha (CICV), com a Defensoria do Povo e com a Comunidade de Direitos Humanos da Bolívia, o programa realiza ações de capacitação dos profissionais da organização em Direitos Humanos por intermédio de cursos, produção de materiais e formação de instrutores.

Dentre as atividades desenvolvidas destacam-se: cursos departamentais de Direitos Humanos Aplicados à Função Policial; oficinas e cursos de formação em Direitos Humanos ofertados pelo

Convênio de Cooperação Interinstitucional entre o Ministério de Governo, a Polícia Boliviana e o Comitê Internacional da Cruz Vermelha; criação de uma Plataforma de Atenção voltada tanto para o público externo quanto para o interno, que permite o intercâmbio de material didático, metodológico e de apoio para os eventos de capacitação e difusão de Direitos Humanos.

A segunda prática⁶ boliviana identificada é a *Red de Instructores y Instructoras em Derechos Humanos de la Policía Boliviana*. Caracterizada como uma cooperação ampla, envolvendo a Agência de Cooperação Internacional Suíça (COSUDE)⁷, Comitê Internacional da Cruz Vermelha, Defensoria do Povo e Comunidade de Direitos Humanos da Bolívia. A rede organiza encontros nacionais de capacitação e atualização desses profissionais, que atuarão nas direções departamentais de Direitos Humanos da Polícia Boliviana.

Em 2003, a Polícia Boliviana iniciou a formação de instrutores em Direitos Humanos dentro de seu quadro institucional, impulsionada pelo Comitê Internacional da Cruz Vermelha. Em 2005, a Defensoria do Povo e a Comunidade de Direitos Humanos, ligada à Cruz Vermelha, solicitaram à Direção Nacional de Direitos Humanos da Polícia Boliviana que fortalecesse a iniciativa.

⁶ A Rede está vinculada e opera por meio da Dirección Nacional de Derechos Humanos de la Policía Boliviana.

⁷ A CONSUDE é uma agência de cooperação Suíça. Tem por objetivo reduzir a pobreza por meio da promoção do desenvolvimento que preserve os recursos naturais para as próximas gerações.

Atendendo a esse apelo, a DNDH contratou os oficiais que foram formados nos anos anteriores para ministrar cursos de capacitação aos demais e constituiu equipes interinstitucionais, em conjunto com técnicos da Defensoria, da comunidade e da Cruz Vermelha.

A Polícia Boliviana investiu na qualificação continuada desses instrutores. O papel dos instrutores dentro da

instituição foi reconhecido pela Resolução 0888, de 25 de agosto de 2010, que criou a Rede de Instrutores e Instrutoras em Direitos Humanos da Polícia Boliviana. Instalaram-se mecanismos de acompanhamento desses profissionais, e, a partir de 2011, com o apoio da COSUDE, ampliou-se a atuação dos instrutores nas unidades operativas da Polícia.



No Canadá foram identificadas seis experiências: quatro executadas em âmbito da segurança pública municipal e duas executadas pelas Forças Armadas. Em relação a essas últimas, embora não sejam o foco principal desse trabalho, já que são voltadas para militares das Forças Armadas, compreendeu-se que sejam significativas como exemplos de ações abrangentes no âmbito da saúde mental.

Esse é o caso do *Operational Stress Injury Social Support Program* (OSISS). Criado em 2001 pelo Departamento de Defesa Nacional, por meio da *Pair Support Coordinators* e desenvolvido em rede com o Veterans Affairs Canada, abrange um atendimento não clínico

adicional aos serviços prestados, pelos núcleos de saúde mental das Forças Armadas e da Associação de Veteranos. O OSISS oferece apoio aos agentes (aposentados ou na ativa) e a seus familiares. Atende aqueles que sofreram algum tipo de lesão por estresse operacional, incluindo sessões de escuta ativa e aconselhamento – proporcionados por agentes (que geralmente já passaram por essa situação) treinados em apoio aos seus pares e por voluntários.

O outro programa desenvolvido pelas Forças Armadas em parceria com os Veterans Affairs Canada é o *Joint Suicide Prevention Strategy*, surgido em 2017 e alinhado à Regulação Federal para Prevenção ao Suicídio e à Estratégia Canadense para Saúde Mental. Os temas suicídio e bem-estar têm sido trabalhados por essas instituições já há alguns anos. A construção de uma estratégia conjunta representa um esforço de reunir dados, reconhecer lacunas e melhorar a entrega dos serviços.

As ações que englobam prevenção ao suicídio incluem treinamento; apoio aos desafios das mudanças constantes da vida militar; programas de reabilitação, de suporte à família e de preparação para a aposentadoria. São, ao total, 160 iniciativas reunidas em sete linhas de atuação: comunicação, engajamento e educação; construção e suporte de resiliência para membros e veteranos; conexão e fortalecimento por intermédio da família e comunidade; acesso a suporte de saúde; promoção do bem-estar na transição à aposentadoria; protocolos e processos para gestão de risco e estresse; e pesquisa de melhores práticas. O Programa foi implantado depois que estudos apontaram que os veteranos das Forças Armadas Canadenses tinham mais probabilidade de cometer suicídio do que o restante da população masculina de mesma idade.

Quanto às experiências no âmbito da segurança pública municipal, o caso de Toronto merece destaque. Nessa cidade registrou-se o primeiro caso de revisão abrangente de políticas, procedimentos e práticas por parte do serviço de policiamento utilizando a perspectiva dos Direitos Humanos.

Em 2007, após várias queixas relacionadas a questões raciais, a Comissão de Direitos Humanos exigiu estratégias de interesse público como parte de um acordo proposto com o Serviço de Polícia de Toronto. Desse movimento, surgiu o *Human Rights Project Charter*, um projeto cujo objetivo foi garantir que

os princípios do Código de Direitos Humanos de Ontário fossem absorvidos na prática nas áreas de governança, nos procedimentos e nos serviços policiais.

O projeto delineou uma série de questões de direitos e iniciativas correspondentes em quatro campos gerais: educação pública; recrutamento, seleção, promoção e retenção; prestação de contas; e aprendizagem. A iniciativa teve duração de 3 anos, focando na aplicação do conceito de Direitos Humanos a todos os aspectos da polícia.

Outro ponto de destaque na Polícia de Toronto é a garantia do direito à saúde dos agentes de segurança, incluindo a ação *Mental Health and Addictions Strategy* que, desde 2019, desenvolve estratégias para a saúde mental. Interessa destacar que a iniciativa incorpora o conceito de interseccionalidade ao reconhecer a natureza interconectada da saúde mental, dos vícios, os determinantes sociais de saúde e questões de equidade. Com base nesse princípio, elege alguns compromissos norteadores das ações do serviço policial que contam, cada um, com ações próprias correspondentes. São eles: preservação da vida; liderança; competência cultural; equidade e antirracismo; ambiente livre de estigma; aprendizado contínuo; advocacia e parcerias; avaliação e transparéncia; responsabilidade; supervisão e relatórios.

Ainda no Canadá, agora em Edmonton, Alberta, foi identificado o *Critical*

Incident Reintegration Program, criado pelo *Police Service*, em 2018. O programa tem como objetivo principal o planejamento simplificado de retorno ao trabalho para policiais e outros agentes de segurança, após um incidente crítico. Com acompanhamento realizado por pares, envolve processos interativos para lidar com o estresse advindo de eventos potencialmente traumáticos.

A abordagem de curto prazo geralmente destina-se aos policiais envolvidos em situação estressante - como, por exemplo, um tiroteio -, por meio de estratégias que incluem desfrutar tempo com a família, encontros com o instrutor, ressignificação do evento e ganho de confiança.

Já o plano de longo prazo direciona-se a policiais que foram feridos, apresentam ideação suicida ou distúrbio de estresse pós-traumático. Nesse caso, o programa tem acompanhamento do psicólogo e do psiquiatra do agente, contemplando a construção de confiança por meio de treinamentos, terapia de eventos estressores - como o som de sirene, por exemplo - e formação de relacionamentos de apoio com os instrutores.

Desde 2009, a Polícia de *Edmonton* mantém um Time de Reintegração que auxilia agentes envolvidos em situações críticas e ajuda oficiais com distúrbio de estresse pós-traumático. Outras instituições de segurança no Canadá, como o Serviço de Correções, também adotaram essa abordagem.

Abrangendo várias cidades canadenses desde 2014, *The Road to Mental Readiness* (R2MR) é um programa de treinamento para funcionários e líderes da polícia. Foi elaborado, a princípio, para as Forças Armadas Canadenses e, diante dos bons resultados, acabou sendo aplicado às polícias locais.

Realizado em rede, reúne a Comissão de Saúde Mental, o Departamento Nacional de Defesa (DND) e os Departamentos de Polícia dos Municípios de *Vancouver, Edmonton, Peel, York, Toronto, Niagara, Ottawa, Calgary*.

O R2MR foi desenvolvido, inicialmente, pelo DND, que viu a necessidade de investir na resiliência mental e no treinamento em saúde mental em soldados em operações potencialmente estressantes e traumáticas, como no Afeganistão; posteriormente, foi adaptado para as polícias e unidades chamadas *first responders*, de pronto atendimento.

O R2MR tem como diferencial a capacidade de lidar com o estigma relacionado à saúde mental por meio da abordagem baseada na educação, com contato positivo com o agente de segurança. Combina recursos empregados com um forte histórico baseado nas pesquisas do DND, nas quais são trabalhadas as denominadas quatro grandes habilidades – a saber: definição de metas; conversa interna positiva; visualização/ensaio mental; e respiração diafragmática. Quando usadas de forma independente e em conjunto,

tais habilidades auxiliam no enfrentamento de situações adversas, na redu-

ção do estresse e no aumento do desempenho.

COLÔMBIA



Na Colômbia destacaram-se ações no campo da Educação Superior e da valorização profissional. A iniciativa de Educação Superior para os oficiais da Polícia Nacional da Colômbia , da Direção Nacional de Escolas (Dinae) da Polícia Nacional, é uma das seis práticas identificadas (todas de abrangência nacional) no escopo da segurança pública.

Criada em 2009, é reconhecida como instituição universitária pelo Ministério da Educação colombiano e responsável por gerir a formação do corpo policial da organização por meio das seguintes faculdades: Administração Policial; Ciências e Educação Policial; Ciências Jurídicas; Estudos Ambientais; Estudos Policiais Especializados; Estudos em Serviço de Polícia; Investigação Criminal; Segurança Pública; e Segurança no Trânsito.

A Dinae atua em diversas frentes que se complementam. Algumas das mais

importantes são: O Sistema Nacional de Bibliotecas e a gestão de bases de dados voltadas para a comunidade acadêmica policial; a revista Logos, Ciência & Tecnologia, editada pela Polícia Nacional, pelo Dinae e pela Vice-reitoria de Investigação, disponível *on-line*; a assessoria para a mediação pedagógica e tecnológica de eventos acadêmicos; a oferta dos serviços do *Moodle* e do G-Suite aos alunos e docentes.

A Educação Superior para os oficiais colombianos atua com base no *Proyecto Educativo Institucional* (PEI), formulado em 2010. De caráter humanista, o documento preconiza que as bases da educação policial são: (i) docência; (ii) investigação e (iii) projeção social.

Com esse amplo escopo de atuação, a partir de 2012, a Dinae passou a contar com a assessoria do Centro de *pensamiento policial en derechos humanos y D.I.H* no plano de dar ênfase à educação em Direitos Humanos e Direito Humanitário Internacional no desenvolvimento da doutrina policial. Conta com 27 coordenações de Direitos Humanos localizadas nas Escolas de Formação, de Especialidade e Centros de Instrução. Também atua no alinhamento dos programas acadêmicos aos Direitos Humanos e ao Direito Humanitário Internacional.

O centro atua com três áreas: (i) atenção

às circunstâncias que afetam os Direitos Humanos; (ii) assistência, assessoria e investigação em diferentes temas de interesses nacional e internacional, como o enfoque de gênero e suas formas de violência, o uso da força, enfoques étnico e multicultural, cultura de paz, lei de vítimas, justiça transnacional e justiça restaurativa, direito internacional humanitário (enfoque pós-conflito), análise para a qualificação do conflito e direito aplicável a populações em situação de vulnerabilidade; (iii) promoção e difusão dos Direitos Humanos em nível nacional.

Segundo o relatório das políticas institucionais da Polícia Nacional da Colômbia (2020), a confiança pública em relação à integridade policial era constantemente questionada pela população. Visando reverter esse cenário foi criado, em 1993, um Plano de Transformação Cultural e Melhoramento Institucional. Em 2005 implantou-se o Modelo de Gestão do Talento Humano fundamentado em competências, sendo atualizado em 2016, com o nome *Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional*. Em 2017, em concordância com o Processo de Modernização e Transformação Institucional (MTI), a Polícia Nacional da Colômbia definiu um conjunto de estratégias orientadas a gerar confiança social e fortalecer o talento humano da instituição.

É nesse contexto que se consolida a Política de *Gestión del Talento Humano Y Cultura Institucional*, que adotou o humanismo como diretriz-base da

gestão de pessoas da Polícia Nacional da Colômbia, posicionando “o homem e a mulher policiais como elementos centrais da instituição” (POLICÍA NACIONAL DA COLÔMBIA, 2018, p. 64). A política é aplicada pelos grupos responsáveis pelo Talento Humano, nas respectivas unidades, com o apoio de estratégias que trabalham com os seguintes conceitos: bem-estar social, qualidade de vida, capacitação, competências, experiência, formação profissional, manual de funções, modelo de gestão por competências, plano de carreira, seleção de pessoal e serviços de saúde.

Suas principais estratégias são:

- a) **Modelo de Gestão de Talento Humano e Cultura Institucional:** a Polícia Nacional integrar as direções que afetam diretamente o Talento Humano do Policial em um processo organizacional focado em promover desenvolvimento profissional e a qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- b) **Consolidação da Cultura Organizacional:** criação e gestão dos processos institucionais com grupos de trabalho e redes de conversação como primeira fonte de estruturação da cultura organizacional;
- c) **Bem-estar para o policial e a sua família:** estabelecimento de um Modelo de Atenção Integral à Família;
- d) **Satisfação das necessidades de saúde dos policiais.**

No âmbito do bem-estar do policial foi criado o conjunto de Programas de

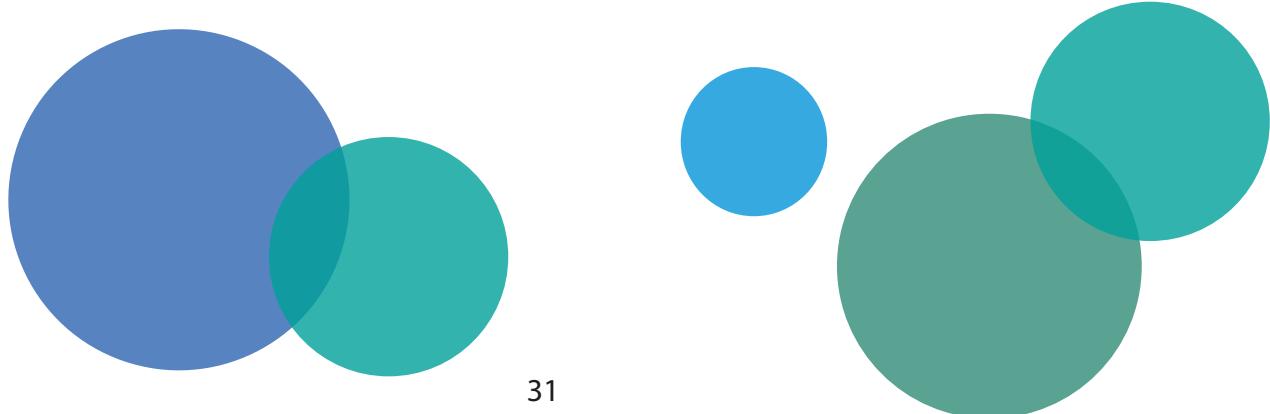
Bienestar de la Policía Nacional de Colombia. Por meio da Direção de Bem-Estar da Polícia Nacional, foram implantados projetos com foco nos policiais, da ativa ou aposentados, que se afiliaram ao órgão.

Os policiais pagam uma taxa de associação e tem acesso aos seguintes programas: (1) *Hogares de Paso ou Step Homes*: oferecem serviços de hospedagem e alimentação a oficiais ativos, da reserva ativa, aposentados e membros da família que necessitam fazer tratamento médico ou hospitalização em cidades como Bogotá, Medellín, Cali e Neiva e não residem nessas cidades; (2) Centros Sociais: localizados em Bogotá, possuem estrutura de recreação, como discotecas, restaurantes, salões de beleza, entre outros; (3) Auxílio Funerário: ajuda financeira para cobrir os gastos funerários do pessoal ativo ou da reserva ativa, com valor que varia conforme a categoria; (4) Auxílio Mútuo: em caso de falecimento do fardado que presta auxílio para o programa de ajuda mútua, a direção presta auxílio econômico a pessoa designada em vida pelo contribuinte; (5) Programa de Moradia Vivendas Fiscais: oferta de moradias transitórias para os oficiais que possuem famílias, por até

dois anos. A tarifa de arrendamento é equivalente a 13% do soldo básico; (6) Colégios da Polícia Nacional para os filhos dos beneficiários; (7) Apoio Biopsicosocial: com foco em diferentes faixas etárias, baseia-se na realização de cursos sobre temas específicos ligados à saúde de modo geral; (8) Centros recreativos e de férias.

Outra iniciativa de destaque é o Sistema de *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (SG-SST). Criado em 2003, é executado pelos grupos de saúde ocupacional das unidades da Polícia Nacional. No contexto desta iniciativa foi estabelecido o Grupo de Gestão de Risco Ocupacional e Ambiental, que engloba o Programa de Saúde Ocupacional. Dentro do sistema há subprogramas de prevenção específicos: de segurança e saúde no trabalho; de higiene e segurança ocupacional; e de gestão ambiental e de saneamento ambiental para as unidades de polícia.

Por fim, registra-se a implantação de 14 unidades espalhadas pelo país dos Centros de *Conciliación y Mediación de la Policía Nacional de Colombia*, que oferecem serviços de conciliação extraconjugal, mediação em convivência e orientações jurídicas e psicossociais.



EL SALVADOR



O direito à diversidade é a base da *Política Institucional de Equidad e Igualdad para las Mujeres y Hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública* (2018-2027). Em 1998, a Polícia Nacional Civil de El Salvador (PNC) participou do 1º Encontro de Mulheres Policiais da América Central e do Caribe, quando a resolução adotada instigou as organizações policiais da região a promover o enfoque de gênero nas funções policiais (OEA, s.d.). Entre os anos de 1998 e 2008 a Polícia Nacional participou de diversas capacitações e treinamentos ofertados pelo Encontro, o que permitiu a introdução, no Plano Estratégico de 2009-2014 da instituição, de uma diretriz específica para a política de gênero (OEA, s.d.). A diretriz de Promoção e Desenvolvimento das Mulheres contou com duas esferas de atuação: medidas operativas concernentes à organização e ao funcionamento interno; melhoria da qualidade dos serviços, atuação e procedimentos dirigidos à comunidade. A Direção-Geral da Organização nomeou uma Comissão de Gênero que foi responsável pelo diagnóstico institucional na área.

Em 2010, a Polícia Civil implantou a Política Institucional de *Equidad e Igualdad*

de Género de la Policía Nacional Civil de El Salvador (2011-2021) (Acordo A-0483-03-2010, de 25 de março de 2010). O órgão executor da política é a Unidade Técnica de Monitoramento e Acompanhamento da Política de Gênero, da Polícia Nacional Civil de El Salvador. O objetivo geral foi institucionalizar o enfoque de igualdade e equidade de gênero nas práticas da Polícia Civil, no que concerne aos seus serviços, atuações e procedimentos, tanto com relação à comunidade quanto à sua organização e funcionamento internos.

A Polícia Civil implementou um Plano de Ação (2015-2017) e, em aferição de 2018, obteve os seguintes resultados:

- 1) Flexibilização da Jornada de Trabalho, com condições especiais de trabalho para mulheres grávidas, lactantes, responsáveis únicas por menores de idade, mães de filhos com deficiência, entre outros (Resolução 172-07-2010);
- 2) Ajuste no processo de compra do vestuário policial;
- 3) Campanha na Academia de Segurança Pública de El Salvador (ANSP) para a entrada de mulheres na corporação, aumentando a parcela de mulheres de 14,32%, em 2010, para 40%, em 2011.

Em 2011 foi instituída a Política Institucional de *Equidad e Igualdad* de Género (PIEIG) pela Academia de Segurança Pública de El Salvador (ANSP), em uma iniciativa em rede com o Instituto

Salvadorenho para o Desenvolvimento da Mulher (Isdemu).

O plano objetiva institucionalizar a abordagem das questões relacionadas à equidade e à igualdade de gênero, na formação profissional do corpo policial e no funcionamento da própria ANSP. Busca garantir que o comportamento do pessoal docente, administrativo e policial em comissão de serviço, assim como o dos alunos da instituição, fomente relações de igualdade e de não discriminação por motivos de gênero. Dentro desse objetivo há diversas linhas de ação:

- 1) Trabalhar a perspectiva de gênero nos processos de formação policial;
- 2) Promover e adotar reformas indispensáveis no marco legal que regula as práticas da ANSP, para a instituição e transversalização do enfoque de gênero e de não discriminação;
- 3) Adotar e promover a comunicação institucional baseada em uma linguagem inclusiva;
- 4) Sensibilizar e capacitar chefes, pessoal administrativo, e acadêmico, na equidade e igualdade de gênero;
- 5) Garantir infraestrutura, mobiliário e equipamento que satisfaçam as necessidades diferenciadas de homens e mulheres;
- 6) Incorporar, no Sistema Institucional de *Planificación por Resultados* (SIPLAN) e nas despesas, critérios de gênero;
- 7) Incorporar a equidade e a igualdade de gênero na gestão de recursos humanos da ANSP.

Esse processo de implementação de uma política de equidade de gênero nos órgãos de segurança pública do país foi permeado por um conjunto de mudanças legais e institucionais. No âmbito normativo, em 2010, El Salvador aprovou a “*Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*”, seguida em 2011 pela “*Ley de Igualdad, Equidad y Erradicação de la Discriminación contra las Mujeres*”.

No âmbito institucional, o Informe da Carga Global da Violência Armada mostrou, em 2015, que El Salvador, encabeçava a lista de 25 países com as taxas mais altas de feminicídio. Como resposta, o governo federal assinou um Convênio de Cooperação com a *Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz* (Ormusa), vigente entre 2016-2019, voltado para a promoção de ações em âmbitos nacional e local relativas aos direitos das mulheres. A associação apoiou o processo técnico de desenho da política de equidade e igualdade de gênero do Ministério da Justiça e Segurança Pública de El Salvador.

Em 2018 foi instituída a Política Institucional de *Equidad y Igualdad para las Mujeres y Hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública* (2018-2027) (Acordo Ministerial de Aprovação 237). Seu objetivo geral é institucionalizar a igualdade real entre homens e mulheres e a não discriminação por motivos de sexo nas políticas de segurança cidadã e convivência, dentro das práticas do Ministério de Justiça e Segurança

Pública e as suas dependências, instâncias e instituições vinculadas. No que se refere às mulheres policiais, um dos eixos estratégicos contempla a transformação da instituição para o respeito à igualdade e para a erradicação da violência contra a mulher, e possui as seguintes linhas de atuação: "promover a transformação da cultura e do clima organizacional para a igualdade e a não discriminação"; e

"incorporar no planejamento e gestão critérios para a igualdade".

Na metodologia de aplicação, o Ministério formou a Comissão Estratégica para a Igualdade, uma Comissão Técnica Especializada de Gênero e Comissões Técnicas Específicas de Gênero nos órgãos vinculados, como a ANSP e a PNC.

EQUADOR



A Polícia Nacional do Equador, por meio da sua Direção Nacional de Ensino, tem usado como estratégia o estabelecimento de Convênios com Universidades Nacionais e Internacionais. A política garante descontos em cursos de graduação nas universidades equatorianas, assim como para programas de mestrado e doutorado em determinadas áreas – como Educação e Direito. No âmbito internacional, o convênio de destaque é com o Centro de Asesoría para Estudios

Superiores en Ucrania y Rusia (Caesur).

Especificamente no campo da educação em direitos humanos, foi desenvolvido o Programa de *Capacitación Integral Continuo* (PCIC). Instituído pelo Decreto Executivo 1.416 de 10 de dezembro de 2008, o programa consiste em uma capacitação anual feita por instrutores em Direitos Humanos certificados pelos Ministério da Justiça, dos Direitos Humanos e pelo Comitê Internacional da Cruz Vermelha.

Organizados pela Direção-Geral de Operação e pela Direção-Geral de Ensino (DNE), por meio do seu Departamento de Direitos Humanos, os conteúdos do programa referem-se à doutrina policial, principalmente os relativos a garantir a segurança cidadã, manter a ordem e proteger o livre exercício dos direitos humanos.

A instituição do programa fez parte

de uma reforma da Polícia Nacional que buscou atender à Nova Constituição, de 2008, e às sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos ao governo equatoriano, no que tange à inclusão de conteúdos de Direitos Humanos na formação policial.

O PCIC é requisito indispensável para a qualificação anual de cada servidor da Polícia Nacional do Equador. O objetivo é treinar os procedimentos e a conduta policial a partir dos dispositivos legais nacionais, tendo por base legal e teórica os Direitos Humanos, conforme é definido na Constituição do Equador, em seu artigo 158: "as servidoras e servidores das Forças Armadas e da Polícia Nacional se formarão abaixo dos fundamentos da democracia e dos direitos humanos [...]".

Quanto ao direito à diversidade, a Polícia Nacional instituiu o *Plan de Acción Integral "tú puedes, tú debes"*. Trata-se de um plano para diminuir a violência intrafamiliar nas casas dos policiais, por

meio de um trabalho em rede realizado pela Direção de Bem-Estar, pelo Hospital da Polícia, pelo Departamento de Violência Intrafamiliar (Devif) e pela Direção Nacional de Polícia Especializada de Meninos, Meninas e Adolescentes (Dinapen).

A ação consiste em três fases: (i) Socialização e Avaliação Psicológica, que promove a socialização do problema entre os policiais que apresentavam quadros de violência intrafamiliar e rodas de conversa; (ii) Diagnóstico, Tratamento e Avaliação da Primeira Estratégia de Intervenção, na qual entregam-se os resultados à Direção Nacional de Saúde da Organização e é efetuada a elaboração do Plano de Tratamento para policiais envolvidos em Violência Intrafamiliar; (iii) Terapia dos Servidores, promovida pelas Brigadas Interativas, compostas por um psicólogo e um assistente social.

ESCÓCIA



O Serviço Prisional Escocês desenvolve duas práticas que são destacadas nessa obra. A primeira é o *HELP Employee Assistance Programme*, que engloba aconselhamento presencial 24 horas, sete dias por semana, para os funcionários do Serviço Prisional Escocês, oferecido, também, aos Ministérios e Agências do Governo Escocês. O funcionário que necessita de atendimento contata, por telefone, um time pronto a oferecer informações, suporte e aconselhamento nas seguintes áreas: informação de saúde; terapia on-line; fitness, peso e

doenças; estresse; finanças; questões legais; questões familiares; abuso de substâncias; trabalho (carreira, maternidade, entre outros).

Outra prática é a *Scottish Prison Service Employee Wellbeing Policy*, Política de Bem-Estar para os funcionários do Sistema Prisional Escocês, abarcando gerentes, o departamento de recursos humanos e os próprios funcionários, todos com as suas respectivas responsabilidades.

As diretrizes dessa política incluem os seguintes tópicos: alcoolismo e uso de drogas ilícitas; uso de medicamentos; acidentes no trabalho; doenças venéreas; imunizações; incidentes críticos; política de não fumantes; "triagem" de estilo de vida para monitorar o surgimento de

doenças entre os agentes; saúde ocupacional e saúde mental.

O Serviço Prisional Escocês (SPS) trabalha em conjunto com o Scottish Centre for Healthy Working Lives Award (HWLA), que oferece suporte às empresas e instituições do país para desenvolver programas de bem-estar e qualidade de vida. O HWLA possui uma escala, com critérios bronze, prata e ouro. As instituições sobem de nível conforme atendem às exigências. As unidades do SPS que estão no programa estão classificadas em diferentes critérios. Uma das unidades do critério ouro, *Shotts Prison*, recebeu um prêmio em 2013 do NHS *Scotland*, um dos sistemas de serviço nacional de saúde do Reino Unido.

ESPAÑHA



Em 2007 foi regulamentado o *Consejo de la Guardia Civil Espanhola*⁸. Trata-se de um órgão colegiado subordinado ao Ministério do Interior, do qual participam membros do Corpo da Guarda Civil e da

administração do ministério. Seu objetivo é melhorar as condições profissionais e de funcionamento da Guarda Civil, definindo os direitos e deveres desse órgão.

O Conselho é composto por "vocais", que são funcionários ativos da Guarda Civil eleitos para representar os membros da escala⁹ à qual pertencem. Os candidatos são inscritos em listas apresentadas por associações profissionais, ou grupos de eleitores, que servem de instrumento de voto para os demais guardas da ativa ou da reserva.

⁸ O *Consejo de la Guardia Civil* é regulamentado pela Lei Orgânica 11/2007.

⁹ Referente à posição no quadro funcional da Guarda Civil Espanhola.

O órgão tem a finalidade de conhecer e ser ouvido em questões relacionadas à gestão de pessoal da Guarda Civil, em seus aspectos de ensino, estatuto profissional, permissões, férias, licenças e regimes de prestação de serviço. Além disso, analisa propostas e sugestões feitas pelo Corpo da Guarda Civil sobre: regime de pessoal; exercício de direitos e deveres dos membros da Guarda; aspectos sociais que os afetam; e assuntos de segurança e saúde no desempenho de suas funções.

Inserido dentro do Conselho da Guarda Civil, tem-se o Gabinete de Atenção à Guarda Civil, criado em 2007. Sua finalidade é informar e orientar, com caráter não vinculante, os membros do Corpo da Guarda Civil sobre questões administrativas, jurídicas, sociais ou profissionais que não dizem respeito ao comando ou à disciplina.

Avançando para o campo do direito à diversidade, a Guarda Civil Espanhola criou, em 2014, o Comite para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres en la Guardia Civil¹⁰. Trata-se de um órgão de assessoramento do Diretor-Geral da Guarda Civil, cuja finalidade é promover a igualdade efetiva e real entre os membros da Guarda Civil; providenciar conhecimentos atualizados da situação de mulheres e homens na instituição; e formular recomendações em matéria de igualdade de gênero.

Em 2015, o Ministério do Interior da

Espanha, por meio da Polícia Nacional, regulamentou o *Consejo de Policía*. Este também é um órgão colegiado com participação democrática e composição paritária, da Administração do Ministério do Interior e dos representantes da Polícia Nacional. Seu objetivo é determinar as condições de trabalho dos policiais e estabelecer um meio de solução de conflitos. A representação da Polícia Nacional conta com 14 vocais¹¹, escolhidos entre sindicatos de policiais, a Confederação Espanhola de Polícia e a União Federal de Polícia.

Dentre as suas funções, destacam-se:

- 1) mediação e conciliação de conflitos;
- 2) estudos de propostas sobre direitos sindicais e de participação;
- 3) participação no estabelecimento de condições de prestação de serviços dos funcionários, como avaliação do desempenho, calendário laboral, jornadas e férias;
- 4) formulação de ações e avaliação de consultas em assuntos relativos ao estatuto profissional, carreira, provisões, sistemas de classificação de postos de trabalho, planos e instrumentos de planejamento de recursos humanos; participação nos critérios de autorização da fixação de moradia dos funcionários;
- 5) estudos sobre os critérios gerais de planos e fundos para a formação,

¹⁰ Criado por Resolução do Diretor-Geral da Guarda Civil da Espanha em 10 de julho de 2014.

¹¹ Os atuais vocais do Conselho de Polícia foram nomeados pela Resolução da Junta Eleitoral de 28 de junho de 2019. As eleições foram celebradas em 19 de junho de 2019.

promoção interna e o aperfeiçoamento; 6) estudos relativos ao pessoal que passa a situações de “segunda atividade” e jubilação por lesões sofridas em serviço e seu reingresso ao serviço ativo; 7) estabelecer critérios de ação social; e emitir informes sobre questões disciplinarias e de caráter geral de sua competência, além daquelas que atribua a legislação.

A Lei 9/2015, que regulamenta o Conselho, garante o direito dos policiais a se filiarem a organizações sindicais para a defesa dos seus interesses profissionais. O policial pode se filiar somente às organizações compostas exclusivamente por membros da Polícia Nacional, e essas organizações não podem se confederar com outras que não sejam totalmente integradas por membros da Polícia Nacional.

ESTADOS UNIDOS



Nos EUA, foram identificadas 13 práticas distribuídas pelos sistemas de justiça juvenil, correcional e de segurança pública. Duas, no âmbito nacional, merecem destaque.

A primeira delas é a *Law Enforcement Officer (LEO) Near Miss Safety Initiative*, implantada em 2013 pelo Departamento de Justiça/Police Foundation, em parceria com o Escritório para Serviços de Policiamento Voltados para a Comunidade. Caracteriza-se como uma plataforma

chamada *Near Miss*¹², que permite aos agentes de segurança que compartilhem seus "quase acidentes" e as lições aprendidas com eles, aumentando a segurança entre os colegas pelo país. A participação é anônima e voluntária, feita pelo site do projeto, proporcionando alcance nacional.

A outra iniciativa do Departamento de Justiça, com abrangência nacional, também é uma plataforma que reúne diversos instrumentos para a promoção do bem-estar dos agentes de segurança – chamada *Law Enforcement Officer Safety Toolkit*. *Toolkit* pode ser traduzido como “caixa de ferramentas”, ou seja, um arsenal dentro do qual se encontram programas, treinamentos e conteúdo de diversas áreas que, em comum, visam à promoção da segurança dos agentes.

O *Bureau of Justice Assistance* apre-

¹² *Near Miss* ou quase acidente é uma situação em que o agente de segurança poderia ter sido morto ou seriamente machucado.

senta, por meio dessa iniciativa, ou “caixa de ferramentas”, os seguintes programas:

1) *Valor Iniciative*: objetiva a segurança e o bem-estar dos agentes de segurança pública através da oferta treinamentos, educação profissional e pesquisas, além de desenvolver, prover recursos e estabelecer parcerias que beneficiam as corporações e seus oficiais. Dentro da *Valor Iniciative* também há uma série de programas, com destaque para o *Valor Office Safety and Wellness Program*, dedicado à prevenção de lesões e mortes dos agentes de segurança e comunidade, melhorando sua saúde e resiliência através de pacotes de treinamentos e aulas *on-line* sem custos, parcerias estratégicas, pesquisas e recursos focados para que as agências locais possam usar em seus próprios programas de segurança e bem-estar. Também é importante indicar o *Resilience Training Program*, que oferece treinamento em resiliência; e o *Destination Zero Program*, que identifica e compartilha as melhores práticas de promoção da segurança e do bem-estar dos agentes de segurança pública e penitenciários, permitindo a sua absorção e aprendizado por parte das organizações;

2) *Public Safety Officer's Benefits*

(PSOB): provê auxílio funeral e educacional para os familiares do agente de segurança morto em serviço, assim como auxílio financeiro nos casos de agentes que desenvolveram deficiências em decorrência de acidentes graves;

3) *Bulletproof Vest Partnership*: dispõe recursos para jurisdições estaduais, locais, entre outros, para a compra de equipamento à prova de balas;

4) *Additional Law Enforcement Support Efforts*: reúne ações de provisão de financiamento, condução de pesquisas, compartilhamento de informações e um escritório com atuação em eliminação de conflitos¹³.

Ainda no âmbito nacional importa citar o *FOCUS Project*, desenvolvido pelo Departamento de Defesa, por meio do Escritório de Comunidade Militar e Política Familiar. Projeto amplo e já bastante consolidado, oferece treinamento em resiliência para crianças, famílias e casais militares.

Sua estratégia inclui ensino de habilidades práticas para ajudá-los a superar desafios comuns relacionados à vida militar (como mudanças constantes e a rígida cultura organizacional da instituição), ajuda no desenvolvimento de pontos

¹³ A eliminação de conflitos de eventos é o processo de determinar quando os agentes de aplicação da lei estão conduzindo um evento nas proximidades de outro ao mesmo tempo como mandatos de busca ou operações secretas. Através de combinação prévia é possível prevenir os “conflitos de eventos”.

fortes e estratégias para melhorar a comunicação e a solução de problemas, estabelecimento de metas e criação de uma história familiar compartilhada. Busca, através da promoção da integração familiar, promover também a saúde dos militares da corporação.

Já em âmbito estadual, no tema da garantia do direito à diversidade, emerge o Affirmative Action Plan 2019-2020, promovido pelo *Department of Juvenile Justice*, na Flórida. Trata-se de plano de ação que inclui declarações de comprometimento com os princípios da ação afirmativa e igualitária para oportunidade de emprego para pessoas com deficiência; de fomento de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual e outras formas de discriminação; e, por fim, prevê promoção de oportunidades iguais de emprego para todos os funcionários e candidatos, independentemente da raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, idade, deficiência, informação genética ou estado civil.

Promove, ainda, ampla divulgação interna e externa de seus preceitos e treinamento em Igualdade e Oportunidades de Emprego e Ação Afirmativa para os funcionários recém ingressantes, feito por meio de sessões ministradas por instrutor ou *on-line*. Também aplica uma análise da força de trabalho do departamento mediante a identificação de sub-representação. A partir deste diagnóstico são estabelecidas as ações, metas e cronogramas específicos pelos quais se buscará eliminar a sub-representação detectada.

Ainda no campo da diversidade, o

sistema penitenciário dos Estados Unidos da América conta com um conjunto de estatutos nacionais que tratam da discriminação no ambiente de trabalho. A U.S Equal Employment Opportunity Comission é a agência nacional que reforça a aplicação dessas leis e investiga casos de discriminação. O Estado do Michigan, especificamente, possui leis próprias sobre o tema, como as constantes no *Michigan's Persons with Disabilities Civil Rights Act* e no *Elliot Larsen Civil Rights Act*.

Dispõe, ainda, da *Equal Employment Opportunity Policy*, estabelecida em 1996 e aplicada pelo *Michigan Department of Corrections*, que intenciona prover oportunidades iguais de trabalho para todos, independentemente de raça, religião, cor, sexo, altura, peso, *status marital*, nacionalidade, idade ou deficiência, com foco na revisão dos aspectos de recrutamento, seleção, retenção e promoção. Em seu escopo integra-se um plano com diretrizes e ações com ênfase na comunicação, na divulgação de informações e no diagnóstico de práticas e políticas que o Departamento Correcional se comprometeu a implementar.

Além disso foi criado o *Equal Employment Opportunity Office*, um escritório responsável por reportar e supervisionar alegações de assédio discriminatório e outras atividades, com conselheiros treinados em cada prisão e com locais onde as queixas são preenchidas e as investigações feitas.

Ainda no estado do Michigan foram

identificados programas de bem-estar e valorização profissional que englobam todos os seus servidores. No caso dos agentes penitenciários, o *Department of Corrections* instalou escritórios e coordenações para que os seus funcionários tenham acesso a esses serviços, como o *Traumatic Incident Stress Management Program* – política estadual que conta com um time composto por 162 profissionais, dos quais 1/3 são especialistas em saúde mental e os outros 2/3 são *peer support personnel*¹⁴.

Depois de receber um treinamento pela *International Critical Incident Stress Foundation (ICISF)*, o grupo de resposta aos incidentes de estresse traumático oferece suporte *on-line*; serviços individualizados e em grupo para agentes penitenciários que foram expostos a incidente de estresse traumático. Cada departamento possui um coordenador do programa, que é responsável por fazer o contato e fornecer informações, no caso de um incidente crítico. No caso do departamento prisional, quem assume a função de coordenação é o *Equal Employment Office*.

Além das práticas citadas anteriormente, o *Department of Corrections* do Estado de Michigan aprovou, em 2019, a *MDOC Employee Wellness Unit*, com a implantação planejada após a aplicação

de um questionário com os agentes penitenciários. A unidade oferta serviços de bem-estar aos empregados, aposentados e familiares por meio do aconselhamento, ajudando os interessados a identificar estratégias para resolver problemas que impactam suas vidas pessoas e profissionais.

A maior parte das práticas identificadas nos Estados Unidos, no entanto, está no âmbito da segurança pública. Especificamente quanto aos cuidados com saúde mental, vale a pena reportar o programa COP2COP, criado em 1998 pela Lei de Serviços de Intervenção para Policiais em Crise.

O contexto que ensejou sua criação se deveu a uma série de suicídios policiais ocorrida entre 1996 e 1998, que levou os líderes comunitários em New Jersey a defenderem a necessidade de um meio de comunicação confidencial e seguro para que os profissionais da lei pudessem conversar com colegas capazes de entender e fornecer apoio sem julgamento.

O COP2COP é uma linha direta de suporte efetuado por pares para a prevenção de crises, realizada em rede pela Divisão de Serviços em Saúde Mental do Departamento de Pessoal do Estado de New Jersey e pelo Departamento de Assistência Comportamental da Universidade de Rutgers. Seu foco é a prevenção do suicídio e o apoio à saúde mental para

¹⁴ No âmbito da valorização profissional e bem-estar dos agentes penitenciários, desde 2018, a unidade oferece serviços de bem-estar aos agentes ativos e aposentados, assim como às suas famílias, fornecendo resposta às crises, consultas e orientações, oportunidades de treinamento e de bem-estar. O programa inclui Peer Support Persons: colegas de trabalho voluntários que foram treinados para escutá-los e dar suporte aos problemas do colega atendido.

policiais por meio da oferta e apoio pelos pares, avaliações clínicas, provisão de redes, intervenção em crises e outros serviços de saúde mental para policiais e suas famílias 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Ao longo de 20 anos de atuação, tornou-se um programa essencial para policiais, ajudando a evitar mais de 300 suicídios e expandindo-se, após os ataques terroristas de 11 de setembro de 2001.

Com abrangência mais restrita foram encontradas cinco experiências, a maior parte no campo da saúde dos profissionais de segurança pública. Este é o caso do *Office of Professional Development and Wellness*, promovido pelo Conselho Municipal de Indianápolis, por meio do Departamento da Polícia Metropolitana. O Programa normaliza e incorpora à cultura do departamento a importância da resiliência e da saúde mental, incluindo, ainda, aconselhamento de saúde financeira.

Engloba uma série de iniciativas, dentre as quais se destaca uma mentoria que começa na academia de treinamento durante o primeiro ou os dois primeiros anos de serviço, conduzida por 144 policiais que são treinados como mentores.

Atuando na saúde dos agentes de segurança, o Departamento de Polícia de Dallas também possuí um programa de saúde mental anterior a 2016. Contudo, nesse ano, a ocorrência de uma emboscada cujo resultado foi a morte de civis e policiais levou ao fortalecimento das ações nessa área e ao surgimento do *Strategic Memory Advanced Reasoning Training*

(SMART) and *Mindfulness Program for Law Enforcement*. Essa iniciativa foi uma parceria com Centro da Saúde do Cérebro da Universidade de Dallas, Texas, e com outros órgãos, que delinearam um programa baseado em evidências. O carro-chefe é o Programa Poder do *Mindfulness* para Primeiros Atendentes, que ensina técnicas de atenção plena aos policiais, ao mesmo tempo em que reúne dados para entender melhor a saúde mental dos agentes.

As aulas usam vários métodos de aprendizagem, incluindo grupo ativo de conversas, discussões facilitadas, vídeo, texto, materiais, entre outros. Como parte do Programa, SMART trata-se de metodologia para tomada de ações rápidas, por meio do desenvolvimento da capacidade de filtragem da entrada verbal e dados sensoriais, determina-se o significado e ação para, em seguida, usar as informações coletadas para tomada de decisões ágil.

Ademais, os esforços incluíram o treinamento em liderança e cultura organizacional, em conjunto com o *Caruth Police Institute*, um Programa de Apoio ao Funcionário e serviço psicológico aos agentes. A inovação da iniciativa, para além do escopo abrangente, reside nas variadas parcerias estabelecidas, bem como nas estratégias baseadas em evidências que subsidiam os programas de bem-estar mental.

O Departamento de Polícia de Stockton, Califórnia, por sua vez,

também implantou um programa em rede chamado *Stockton Police Department Wellness Network*. Formada em conjunto com a Associação de Policiais da Polícia de Stockton, o Modelo de Stockton é uma rede plasmada em quatro pilares: apoio de pares; a Capelania da Polícia de Stockton; um psicólogo policial contratado; e um Programa de Assistência ao Empregado patrocinado pela cidade. Um gerente de polícia, que também atua como gerente de compensação dos trabalhadores, coordena esses componentes, e o programa está sempre sendo revisto e ajustado.

A cultura de bem-estar é cultivada desde que o agente entra na corporação; eventos e programas de condicionamento físico também foram inseridos na ação, abrangendo o bem-estar de maneira holística.

O caso seguinte é um exemplo de iniciativa cuja viabilização combinou cooperação e criatividade. A condição estressante dos cerca de 500 funcionários do Departamento de Polícia de *Albany*, Nova York, em decorrência da falta de pessoal, sobrecarga de demandas e dos recursos escassos, foi o elemento motivador para implantação do *Dog Therapy Program*.

Inspirado no trabalho com cães terapêuticos em hospitais, é um programa pioneiro, criado em 2019, que se apoia em uma política departamental específica e um adestrador, fruto da atuação em rede entre Fundação para a Polícia e Bombeiros de *Albany*, a MVP Healthcare,

uma empresa de seguros de saúde e uma instituição animal.

A ação foi desenvolvida para minimizar a tensão e teve baixo custo de implantação: os dois animais do programa foram doados por uma instituição, e os fundos vieram de uma fundação específica de auxílio à polícia e de uma empresa de seguros de saúde.

Os cães foram treinados para o ambiente policial e conseguiram o certificado internacional de cães terapêuticos. Os impactos relatados pelos funcionários e pela comunidade que entram em contato com os animais em momentos de tensão são positivos. Para além da atmosfera de trabalho, houve melhora na imagem da polícia perante a comunidade, contribuindo com: a redução do estresse; a promoção da saúde mental, física e bem-estar; o enriquecimento do ambiente de trabalho; e até com a relação com a comunidade, pois os animais saem para as ruas e interagem com as pessoas.

Em Nova York o destaque é *FDNY World Trade Center Health Program – WTC*, desenvolvido pelo Departamento de Saúde e Serviços Humanos e pelo Escritório de Serviços de Saúde do Departamento do Corpo de Bombeiros nova-iorquino. O Programa de Saúde WTC¹⁵ foi lançado oficialmente em julho de 2011, substituindo dois programas de saúde anteriores relacionados ao ataque de 11 de setembro – o Programa de Monitoramento e Tratamento Médico e o Programa Comunitário do Centro de Saúde Ambiental WTC Nova York.

O longo prazo de aplicação do programa permitiu que avaliações sobre a saúde dos usuários e sobre a eficácia

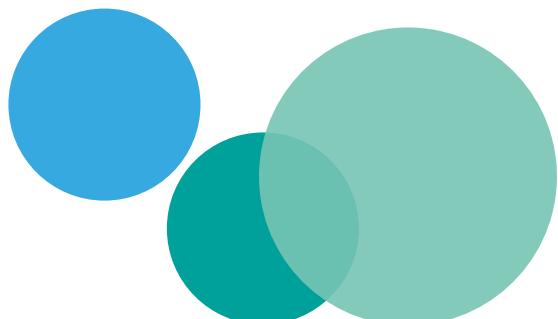
das medidas fossem feitas, possibilitando correções e melhoramentos em seu desenho.

FRANÇA



La Mission de Reconversion et de Rorientation de la Police (M2RP) é uma iniciativa de reconversão e reorientação do policial e de seus familiares, organizada pela Direção de Recursos e Competências da Polícia Nacional (DRCPN). O M2RP é composto pelos chamados Conselheiros de Mobilidade de Carreira (CMC), policiais que passam por um treinamento específico e que trabalham em uma rede de tempo integral dentro da metrópole.

Os Conselheiros possuem duas funções: (i) aconselhamento, definição e orientação aos policiais nacionais que, por meio de uma abordagem voluntária e confidencial, desejam implementar um projeto de transição profissional para mobilidade ou reciclagem, temporária ou permanente, fora do âmbito da polícia nacional, nos serviços públicos estadual, territorial, hospitalar, ou privado; e (ii) desenvolver uma rede de parcerias locais com empregadores nos setores público e privado, a fim de promover as habilidades dos policiais nacionais e contribuir para essa mobilidade ou reciclagem. Essa rede de parcerias está instalada em uma *intranet* da polícia nacional, a DRCPN, que oferece a todos os policiais nacionais opções de trabalho por meio de competências adquiridas com os empregadores dos setores público e privado.



¹⁵ Legislação - Ato de Saúde e Compensação de 2010 (Zadroga Act).

ÍNDIA



O *Model Police for Women in the Police in India*, é desenvolvido pela *Human Rights Initiative*, com foco especificamente nas policiais femininas da Índia.

Essa iniciativa estabelece um plano para alcançar a representação proporcional de mulheres em organizações policiais e a criação de um ambiente propício para uma participação igualitária e efetiva, partindo do princípio de que a ques-

tão deve ser abordada de maneira holística. Seus eixos específicos são: reforma sistêmica, recrutamento, alocação e transferência, alocação de deveres, promoção, treinamento, instalações, maternidade e cuidado com a criança, uniformes, acomodações residenciais, fórum de polícia feminina e prevenção de assédio no local de trabalho.

A elaboração desse modelo de política pela *Human Rights Initiative*¹⁶ é uma resposta ao diagnóstico de que, muito embora se observe um esforço, por parte do governo indiano, de promover a equidade no âmbito da polícia – como definir uma meta de 33% de mulheres nas forças de segurança pública – a maior parte das iniciativas não são implementadas.

ITÁLIA



A *Vittime del Dovere* (vítimas do dever) é uma iniciativa do Ministério do Interior, por meio do Departamento de Segurança Nacional. Trata-se de uma atividade solidária dedicada especificamente aos policiais e demais funcionários públicos¹⁷ falecidos ou que tenham sofrido invalidez permanente no desempenho de funções.

Também são considerados como

¹⁶ Esse modelo de política não foi implementado. Foi uma sugestão feita pela Human Rights Initiative com base nas características culturais, políticas e institucionais da Índia.

¹⁷ Além dos que foram destacados, o Ministério do Interior prevê o reconhecimento da condição de “vítima do dever” para os integrantes da Polícia Estadual, dos Carabinieri, da Guardia di Finanza, do Corpo Florestal do Estado, da Polícia Penitenciária, da Polícia Municipal e de integrantes do Corpo de Bombeiros Nacional.

destinatários dessa política, aqueles que contraíram doença, invalidez permanente ou faleceram, por ocasião ou em consequência de missões de qualquer natureza, realizadas dentro e fora das fronteiras nacionais. Os familiares dos servidores que morreram ou sofreram ferimentos na realização do serviço também são apoiados com subsídio financeiro.

Como exemplo de prática em rede aponta-se o *Cerchioblu*, que atua com acordos de colaboração com algumas das mais importantes Universidades e Centros de Pesquisa Italianos. Trata-se do primeiro projeto de apoio psicológico à polícia italiana e que, desde 2004, tem expandido seus trabalhos. Em 2014 tornou-se uma associação¹⁸, sendo a única Organização Não Governamental na Itália que trata transversalmente e de maneira interdisciplinar: da gestão de situações críticas em emergências; da comunicação durante as crises; da comunicação social; da gestão do estresse e apoio psicológico para agentes policiais e socorristas; da assistência às vítimas de eventos traumáticos; da comunicação da morte às famílias das vítimas; da ética policial; da formação de equipes de apoio aos pares na polícia; e da organização de socorro e emergência.

Como parte da sua estrutura está o *Osservatorio dei suicidi all'interno*¹⁹ da

Forze dell'Ordine que elaborou as primeiras Diretrizes para agentes policiais sobre a Comunicação da Morte Súbita aos familiares de vítimas de acidentes, as quais foram posteriormente tomadas como referência para as diretrizes elaboradas pelas Administrações de Polícia do Estado.

Desde 2018, a Rede Nacional de Psicólogos *Cerchioblu* está em operação e, sob coordenação central, intervém em apoio às administrações e forças policiais na sequência de eventos críticos de serviço (desastres, acidentes fatais, suicídios, atentados, etc.). Oferece apoio tanto à polícia e às equipes de resgate que intervieram quanto às vítimas e suas famílias.

A Associação já realizou diversos trabalhos com administrações públicas regionais e locais como as de Verona, Trento, Florença, entre outras. Dentre os serviços oferecidos estão cursos ofertados pela *Sforge*, escola que oferece treinamento em gestão de emergência, tais como: formação para coordenadores de equipes de apoio aos pares na polícia local; formação para operadores da polícia local sobre a comunicação de morte súbita a familiares de vítimas; capacitação para gestão do impacto do estresse traumático nos policiais locais; formação para gestão das agressões sofridas por assistentes sociais.

¹⁸ A Associação Cerchioblu atende em rede, também, organizações privadas que operam com situações de emergência e gerenciam eventos críticos.

¹⁹ Observatório Nacional do Suicídio de Policiais

MÉXICO



O Secretariado Executivo do Sistema Nacional de Segurança Pública do México mantém o *Programa Rector de Profesionalización* (PRP). Caracteriza-se como um instrumento que rege a política de profissionalização das instituições policiais, de procura de justiça e penitenciária do México. Define estratégias e ações em matéria de formação inicial e contínua, que incluem as etapas de atualização e especialização.

O PRP objetiva estabelecer políticas gerais de profissionalização dos profissionais das instituições policiais, de procura de justiça e do sistema penitenciário. Envolve um conjunto de conteúdos homologados e estruturados em unidades didáticas de ensino e aprendizagem que articulem o desenvolvimento desses trabalhadores.

Atuando com a formação contínua, o Secretariado Executivo do Sistema Nacional de Segurança Pública possui um catálogo de programas disponíveis no PRP. Há programas de especialização para os agentes de segurança, de atualização para os agentes penitenciários e socioeducativos, e um programa de

especialização para os agentes socioeducativos.

No âmbito da produção de conhecimentos, cumpre destacar o *Estudo sobre a Condição dos Direitos Humanos na Polícia Federal do México*, realizado pela Comissão Nacional de Direitos Humanos do México (CNDH), analisa a implantação de iniciativas de proteção dos Direitos Humanos para policiais federais.

A CNDH é um órgão público autônomo do Estado mexicano, com gestão e personalidade jurídicas próprias. Por um tempo era impossibilitada juridicamente de conhecer as queixas dos policiais contra a instituição e os seus comandantes. Essa situação alterou-se com a Modificação da Lei da Comissão Nacional de Direitos Humanos, em 15 de junho de 2012. Além disso, foi formada a Sexta Inspeção Geral, com faculdades para investigar Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (Desca).

Desde então a CNDH adquiriu competência e faculdades para conhecer assuntos relativos à violação de Direitos Humanos em questões laborais dos policiais federais. Em relatório publicado em 2019, o CNDH apontou que o aumento da violação dos direitos humanos por parte das instituições de segurança pública, juntamente com a aprovação de uma Estratégia Nacional de Segurança Pública e com a criação de uma Guarda Nacional de caráter civil, fomentaram a necessidade de se aprofundar o diagnóstico das condições de trabalho dos policiais federais – sobretudo com

relação aos seus direitos humanos, nos temas de emprego, capacitação, profissionalismo, proteção social e condições laborais.

O estudo realizado pela CNDH usou como abordagem metodológica para a pesquisa: investigação documental e de gabinete; compilação de dados de policiais ativos, com entrevistas e aplicação de questionários sobre a condição laboral; realização de entrevistas e aplicação de questionários à população sobre a sua percepção com relação à polícia; informações fornecidas instrutores de Direitos Humanos.

O relatório produzido abarcou os seguintes tópicos: a situação dos Direitos Humanos na Polícia Federal (PF), englobando o contexto laboral, os direitos dos policiais, os riscos laborais e o que foi respondido em questionários e/ou entrevistas por instrutores; formação em Direitos Humanos que recebe a PF; entrevista com a população civil; as mulheres na polícia; resultados, propostas e conclusões.

Com abrangência restrita ao Distrito Federal mexicano, foram identificadas duas práticas. A primeira é a *Unidad de Atención y Referencia Psicológica de la Secretaria de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México*, promovida pela Secretaria de Segurança Cidadã da Cidade

do México, por meio da Direção Executiva de Saúde e Bem-Estar Social. A unidade conta com psicólogos que atendem os policiais com a oferta dos seguintes serviços: terapia focada no paciente; terapia de casais; atendimentos de casos de depressão; estresse pós-traumático; problemas de autoestima e autoaceitação; problemas familiares; problemas de trabalho; violência de gênero, entre outros. Para além da unidade, a Secretaria de Participação Cidadã e Prevenção ao Delito conta com 45 consultórios e 61 psicólogos distribuídos nas principais bases operativas e administrativas.

No campo educacional a Secretaria de Segurança Cidadã mantém como órgão descentralizado a *Universidad de Policía da Ciudad* do México. A Instituição de Ensino Superior destaca-se pela oferta de doutorado em Segurança Cidadã. Conta, ainda, com o curso básico em Formação Policial; um Curso de Bacharelado Tecnológico em Segurança Pública; cinco cursos de licenciatura (Tecnologias Aplicadas à Segurança Cidadã; Administração Policial; Segurança Cidadã; Direito Policial e Criminologia; e Investigação Policial), e dois mestrados (Segurança Cidadã; e Sistema Penal Acusatório e Segurança Cidadã).

NICARÁGUA



Em 1987 foi criado, dentro da estrutura do Ministério da Família Nicaraguense, o Instituto Nicaraguense de *la Mujer* (INIM). Em 1993 foi aprovada sua lei orgânica, que estabeleceu como suas funções: coordenar, formular, promover, executar e avaliar políticas, planos, programas e projetos governamentais, que garantissem a participação das mulheres no processo de desenvolvimento econômico, social, cultural e político do país. Como parte desse processo, foi criada a Política de Incorporação do Enfoque de Gênero à Polícia Nacional da Nicarágua.

Em 1995, um grupo de policiais mulheres propuseram ao Diretor-Geral de Polícia que analisasse a problemática de gênero dentro da própria instituição. Nesse diagnóstico, foram identificadas três questões: falta de oportunidades em suas respectivas especialidades; pouca promoção de mulheres a cargos de direção e operativos; falta de condições para o ingresso de mulheres na polícia. Como parte desse movimento interno e em

resposta à política nacional implementada com o INIM, foi criado o *Consejo Consultivo de Género de la Policía Nacional*, em 1996. Tal estrutura, um ano depois, se ampliou para as delegacias policiais e órgãos de apoio. Cabe destacar que outras unidades ministeriais foram criadas como resultado da ação do INIM: o *Consejo Nacional de Género del Sistema Penitenciário Nacional*, a *Comisión Nacional de Género del Poder Judicial* e as unidades de gênero do Ministério do Trabalho e Saúde, entre outras.

Em 1997, com o auxílio da *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GIZ), antiga GTZ²⁰, uma instituição de Cooperação Técnica Alemã, realizaram-se workshops de gênero com policiais mulheres da instituição, e as reflexões foram apresentadas à chefia da Polícia Nacional. O resultado foi a aprovação da norma que instituiu a política de gênero na corporação no mesmo ano, por meio da Disposição 021/1997, que contemplou as seguintes decisões:

- 1) Incorporar o enfoque de gênero na Doutrina Policial, regulamentos e políticas;
- 2) Tomar decisões e aplicar medidas que propiciem o recrutamento e o ingresso de mulheres na Polícia Nacional;

²⁰ Fundada em 1975, trata-se de uma associação voltada à cooperação técnica com países parceiros da Alemanha. Seu objetivo é o desenvolvimento de capacidades, incluindo conhecimentos técnicos, gerenciais e sobre desempenho. Apoia organizações públicas e privadas.

- 3) Promover que as mulheres ascendam a cargos operativos e de direção, em igualdade de oportunidades com os homens;
- 4) Implementar ações para melhorar as condições de vida e de trabalho das mulheres;
- 5) Criar o Departamento nacional das Comissárias;
- 6) Atribuir responsabilidades aos principais chefes pela implementação dessas medidas.

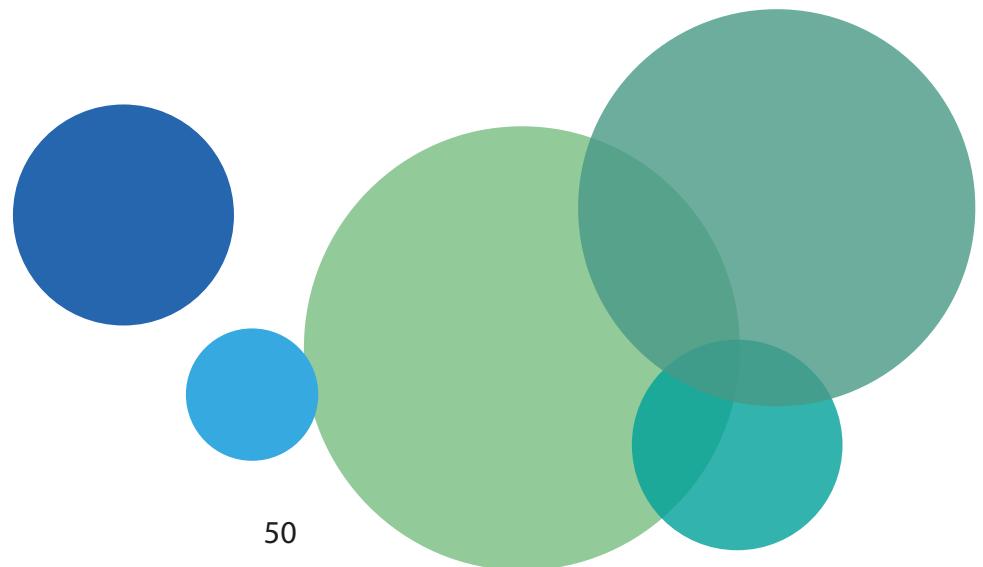
Dentre as ações promovidas no âmbito da Política de Incorporação do Enfoque de Gênero para a Polícia Nacional da Nicarágua, destacam-se: a criação de mecanismos internos, como o Conselho Consultivo de Gênero e o Conselho Técnico Assessor de Gênero; a definição de políticas para a seleção de pessoal, rotação e promoção; a capacitação dos policiais em violência de gênero; o avanço na incorporação de mulheres a trabalhos de patrulha.

Em 2014, pela Lei nº 872, que define a organização, funções, carreira e regime especial de seguridade social da polícia

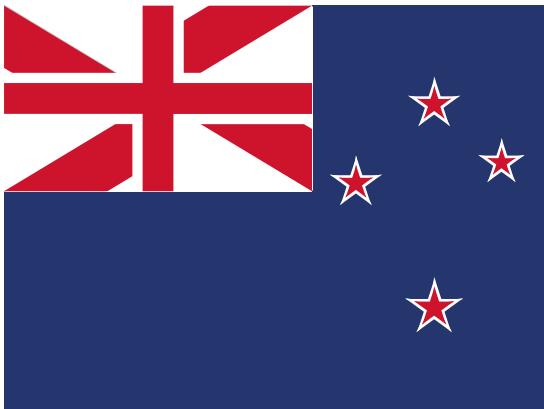
nacional, a equidade de gênero foi incluída como um dos sete princípios doutrinários da instituição:

Equidad de género: Reconhecer e assumir plenamente a igualdade de gênero pela convicção de sua necessidade e justeza, incorporando-a às suas políticas internas de seleção, formação e carreira policial, resgatando o direito da mulher à participação em todos os âmbitos da instituição em igualdade de condições. Além de contribuir para a geração de mudanças institucionais e sociais de valores, atitudes e comportamentos, visando reconhecer e restaurar a equidade entre homens e mulheres e eliminar qualquer tipo de discriminação em razão do gênero.(NICARÁGUA, LEY N° 872, de 26 de junio de 2014).

A experiência da Nicarágua embasou o início de um trabalho conjunto na América Central, abrangendo países como Belize, Panamá e República Dominicana.



NOVA ZELÂNDIA



Na Nova Zelândia foram selecionadas duas iniciativas. A primeira se refere ao sistema penitenciário. O Departamento Nacional de Correções, por meio do *Public Act 2015 N. 70 / WorkSafe New Zealand*, criou a *Everyone Safe Every Day Strategy for 2016-2020*, premiada em 2018 pelo *Safeguard NZ Workplace Health and Safety Awards*.

Realizada em rede com Comitês de Saúde, Segurança e Bem-Estar Regionais e Comitês de Segurança, Saúde e Bem-Estar Locais, objetiva promover, na instituição prisional, uma cultura de segurança que se insira nos processos e procedimentos, dos mais simples aos mais complexos.

O conceito de segurança utilizado inclui desde as estruturas físicas até a integridade mental dos funcionários. A estratégia prioriza um conjunto de ações

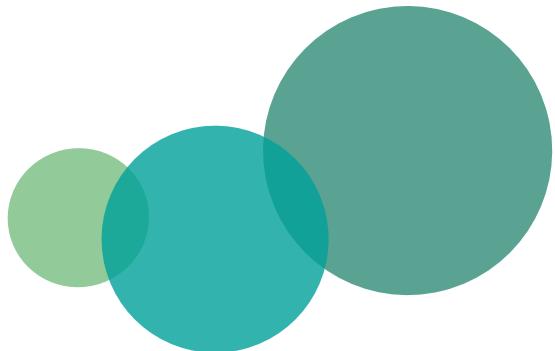
e projetos, tais como: fomentar uma cultura de liderança e segurança; equipar os funcionários; garantir a segurança dos presos; promover a saúde e o bem-estar; e realizar parcerias com entidades públicas e privadas para estimular esse ambiente de segurança.

A segunda ação está na esfera do direito à diversidade. Em 2014, um relatório da *Hague Centre of Inclusive Studies* indicou as Forças Armadas da Nova Zelândia como as mais inclusivas do mundo. Esse cenário justificou a seleção desta prática, realizada com o apoio do Departamento de Defesa neozelandês.

Trata-se da *Overwatch*, fundada por Stuart Pearce, um oficial que deixou a Força Aérea Real britânica e se juntou às Forças Armadas da Nova Zelândia. Characteriza-se como uma organização de membros das Forças Armadas, que se reconhecem como: Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (GLBTQI), equivalente, no Brasil, a LGBTQI²¹.

A *Overwatch* funciona como um importante mecanismo de apoio a essa comunidade, além de disseminar informações aos líderes das Forças Armadas para que entendam melhor diferentes sexualidades e de dar suporte aos pais e filhos dos servidores GLBTQI .

²¹ Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais.



PAÍSES BAIXOS



O *Dutch National Expertise Centre on Diversity*, em Holandês, *Landelijke Expertise Centrum Diversiteit* (LECD)) foi criado em 2001, sob as responsabilidades da Força Nacional de Polícia e do Conselho de Diversidade da Polícia.

Tem por objetivo a oferta de apoio e aconselhamento às forças policiais do país sobre diversidade. A atuação do LECD concentrou-se nos seguintes temas: diversidade; comportamentos indesejáveis (entendidos como comportamentos ofensivos e preconceituosos entre os agentes); habilidades multiculturais; e combate à discriminação.

Dentro do tema diversidade, o LECD promoveu o desenvolvimento de política geral na área; a abordagem para garantir a diversidade dentro das equipes (concentrando-se principalmente na estrutura de idade e diversidade cultural); apoio às redes nacionais dentro do contexto de diversidade e educação; e formação dentro da força policial e da Academia de Polícia (por exemplo, o curso de capacitação intitulado De

Kracht van het Verschil [O Poder da Diversidade]). Também atuou na construção de um guia de orientação para formação e apoio a grupos de especialistas na área de competências multiculturais.

Quanto ao combate à discriminação, o esforço consistiu em facilitar consultas regionais sobre o tema, aplicando métodos inovadores para estimular a disposição das pessoas a relatar incidentes. Tais eventos promovem o uniforme registro de incidentes, ao mesmo tempo em que conscientizam e ampliam o conhecimento em torno do tema, e monitoram como a discriminação é enfrentada pelas unidades.

Outra experiência no âmbito da Força Nacional de Polícia dos Países Baixos são as Q-Teams, equipes responsáveis por iniciar experimentos inovadores no local de trabalho com colegas, cidadãos ou outros parceiros (privados).

O objetivo é contribuir para uma polícia ágil e preparada para o futuro. “Q” é uma *startup* dentro da polícia que se originou de baixo para cima; funciona por unidade com um pequeno núcleo fixo (*Q-Team*), o que cria uma grande rede flexível de pessoas ao seu redor.

Com essa rede, “Q” coleta ideias e as concretiza na forma de experimentos, fazendo uso da experiência, habilidade e criatividade dos agentes de segurança. Para participar o policial deve compartilhar suas ideias ou problemas com “Q” em sua unidade, para que eles

saibam o que está acontecendo e possam converter isso em uma experiência. O agente pode ir às reuniões para aprender e desenvolver contatos com a equipe, que organiza palestras, *Frequently Asked Questions* (FAQs)²², demonstrações de experimentos, dias comerciais e afins. Também pode partici-

par dos experimentos individualmente ou com sua equipe. Pode, por exemplo, aprender a trabalhar com metodologias ágeis²³ para resolver problemas, com o *Design Thinking*²⁴.

Qualquer cidadão, empresa, ou instituição, que tenha boas ideias é convidado a participar.

PORTUGAL



Em Portugal, as duas práticas destacadas são coordenadas pela Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRPS), que é órgão responsável pela prevenção criminal, execução de penas, reinserção social e gestão dos sistemas tutelar educativo e prisional.

A primeira prática identificada caracteriza-se pelas Medidas de favorecimento das relações familiares entre os elementos do Corpo da Guarda Prisional, estabelecidas em 2008, pela DGRPS. Dentre as ações, destacam-se procedimentos de

realocação em caso de nascimento de filhos para os funcionários homens e em caso de gravidez, para as agentes mulheres, como, também, para agentes penitenciários que sejam casados entre si ou que comprovem união estável.

Um despacho do Diretor-Geral da DGRPS, de 2014, aprovou os procedimentos inerentes a serem adotados pelos diversos serviços do Departamento, implementando efetivamente o regime de Compensação especial por invalidez permanente ou morte decorrentes das funções de Guarda Prisional. Esse procedimento atendeu às exigências do Decreto-Lei nº 113/2005, que criou o regime de compensação por invalidez permanente ou morte aplicável aos membros da Guarda Nacional Republicana, Polícia de Segurança Pública, Polícia Marítima, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Corpo da Guarda Prisional e Corpo da Guarda

²² FAQ é a sigla para expressão inglesa *Frequently Asked Questions* ou "Perguntas Frequentes" caracterizado de maneira geral por um conjunto de perguntas frequentes sobre determinado tema.

²³ Referem-se ao gerenciamento de projetos para otimizar as atividades e promover ações eficientes.

²⁴ Propõe a resolução de problemas por meio da cocriação, participação colaborativa no desenvolvimento de projetos.

Florestal. O objetivo do decreto é reforçar o apoio ao incapacitado ou à sua família perante a súbita perda de rendimentos do trabalho decorrente dos riscos próprios da atividade policial ou de segurança. De acordo com o Decre-

to-Lei, os sistemas segurança pública e serviços prisionais devem inserir procedimentos de concessão do benefício aos seus respectivos funcionários, promovendo uma política nacional na área.

REINO UNIDO



O *Blue-Light Wellbeing Framework* (BLWF), elaborado pelo *College of Policing*²⁵ (CoP) é uma ferramenta de autoavaliação com um conjunto de padrões que auxilia as corporações a diagnosticarem o que elas já possuem em termos de bem-estar dos agentes e quais são as deficiências que precisam ser resolvidas. Sua proposta é possibilitar que as estratégias e intervenções no campo do bem-estar policial estejam pautadas em evidências, com vistas à melhoria dos resultados. A ferramenta surgiu a partir do estabelecimento de um grupo de trabalho de bem-estar pelo

National Police Chief's Council (NPCC)²⁶, em 2013. O NPCC publicou o *National Policing Vision*, em 2015, que se trata do plano da Polícia Britânica para os anos seguintes, ressaltando a importância de se investir no bem-estar policial. Dentre as categorias de autoavaliação do bem-estar do policial estão: resiliência pessoal, saúde mental, liderança, absenteísmo, entre outros²⁷.

A segunda prática identificada no Reino Unido é o *National Police Wellbeing Service*, supervisionado pelo CoP e desenvolvido com investimento do *Home Office's Police Transformation Fund*, trabalhando em conjunto com o *National Police Lead for Wellbeing Chief*. O programa, hospedado na plataforma *Oscar Kilo*, é um esquema de suporte e divulgação de informações às forças policiais para que implantem ações de bem-estar em suas corporações, de acordo com suas necessidades locais. O serviço foi desenvolvido após uma pesquisa mostrar que

²⁵ Trata-se de um órgão profissional para os agentes de polícia da Inglaterra e País de Gales. Foi responsável por definir padrões de desenvolvimento profissional, incluindo códigos de práticas e regulamentos, para garantir a consistência entre as forças policiais na Inglaterra e País de Gales. Também atuam na definição de padrões para o serviço policial, treinamentos, habilidades e qualificações.

²⁶ É o órgão nacional de coordenação das forças policiais no Reino Unido.

²⁷ As categorias foram elaboradas pelo COLLEGE OF POLICING.

os oficiais de polícia, principalmente aqueles na linha da frente, não tinham tempo ou acesso consistente a um suporte local para sua saúde física e mental.

São oito áreas de atuação: liderança; resiliência individual; suporte de pares; gerenciamento de risco psicológico; trauma e gerenciamento de pós acidentes; vans do bem-estar; desenvolvimento de serviços; e realização de benefícios. Dependendo da área de atuação, são realizados treinamentos, workshops e, no caso das vans do bem-estar, são ofertados serviços de checagem de saúde física; questionários de saúde psicológica; e checagem de saúde financeira, por intermédio do Police Mutual.

No Reino Unido também é mantida *The British Association of Women in Policing* (BAWP), única organização nacional a incluir todas as mulheres policiais, apoian- do os diversos papéis que desempenham na força policial em todo o país.

A BAWP visa aumentar a consciência e a compreensão das questões que afetam as mulheres no Serviço de Polícia, para construir discussões atinentes na perspec- tiva feminina; desenvolver uma rede profissional de oficiais, tanto nacional quanto internacionalmente, e contribuir para o desenvolvimento profissional de seus membros.

A associação desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento da

"Agenda de Gênero" adotada pelo estado britânico. Formulou um Curso de Desenvolvimento de Liderança e Gestão especialmente projetado para oficiais mulheres, mais tarde reconhecido pelo CoP e absorvido pelos cursos regulares.

Inspirada na Associação Internacio- nal de Mulheres na Polícia, Tina Martin colocou uma carta na Police Review²⁸ convidando policiais de todo o Reino Unido para participar de uma reunião na hora do almoço em *Chesterfield, Derbyshire*, em 1º de março de 1987, e 15 mulheres de oito forças (incluindo duas da Polícia do Ministério da Defesa (MOD)) participaram dessa reunião, que originou a BAWP.

Também no âmbito do direito à diversidade está o *Trans Guidance for the Policing Sector Toolkit*, coordenado pelo NPCC, por meio do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão LGBT+. Criado em 2019, refere-se a um toolkit (caixa de ferramentas/manual) para os agentes de segurança transe- xuais. Consiste em um conjunto de documentos composto por: Visão Geral de Transição; Orientação de Transição para o Indivíduo; Orientação de Transi- ção para o Gerente; e Glossário de Termos".

O manual destina-se a todos aque- les sob o amplo "guarda-chuva trans", independentemente de terem feito ou

²⁸ Revista semanal para policiais publicada no Reino Unido. Atuava como um espaço de compartilha- mento de opiniões, apoiando campanhas para melhorar os padrões de policiamento e a qualidade de vida dos policiais. Encerrou as atividades em 2011.

não a transição. É um documento que deve fomentar um ambiente inclusivo nas forças policiais. Trata, também, de termos e palavras e seus significados

delicados nesse contexto, servindo de orientação às lideranças que desconhecem esse universo e que, porventura, venham a lidar com funcionários trans.

REPÚBLICA DOMINICANA



O *Plan de Humanización del Sistema Penitenciario* é de responsabilidade do Gabinete do Procurador-Geral da República, e executado pela Direção Nacional de Prisões. Regulamentado pela Lei nº 224 de 2004, o Plano foi reconhecido pela Organização dos Estados Americanos (OEA) e tem servido de referência regional, com a implantação de um modelo que encaminha uma mudança de paradigma na gestão penitenciária da República Dominicana. O objetivo do plano é modificar a realidade dos centros penitenciários dominicanos.

Com a sua implementação, serão viabilizados espaços para a reeducação e reintegração social eficazes, reduzindo riscos para a saúde e segurança. Dentre as estratégias empregadas estão: a construção de novos centros, a reformulação do recrutamento de agentes, o desenvolvimento de programas de tratamento.

Nesse escopo, a reforma do sistema penitenciário incluiu a construção de 22 centros de correção e reabilitação, e promoveu a troca dos militares e policiais nas penitenciárias pelo chamado "pessoal de vigilância e tratamento penitenciário", que é formado por civis. Esses agentes recebem formação pela Escola Nacional Penitenciária, com um forte enfoque em Direitos Humanos e princípios democráticos. O recrutamento desses profissionais foi repensado para se encaixar na nova filosofia que não trata mais de penitenciárias, mas de centros de reabilitação.



SEGUNDA PARTE

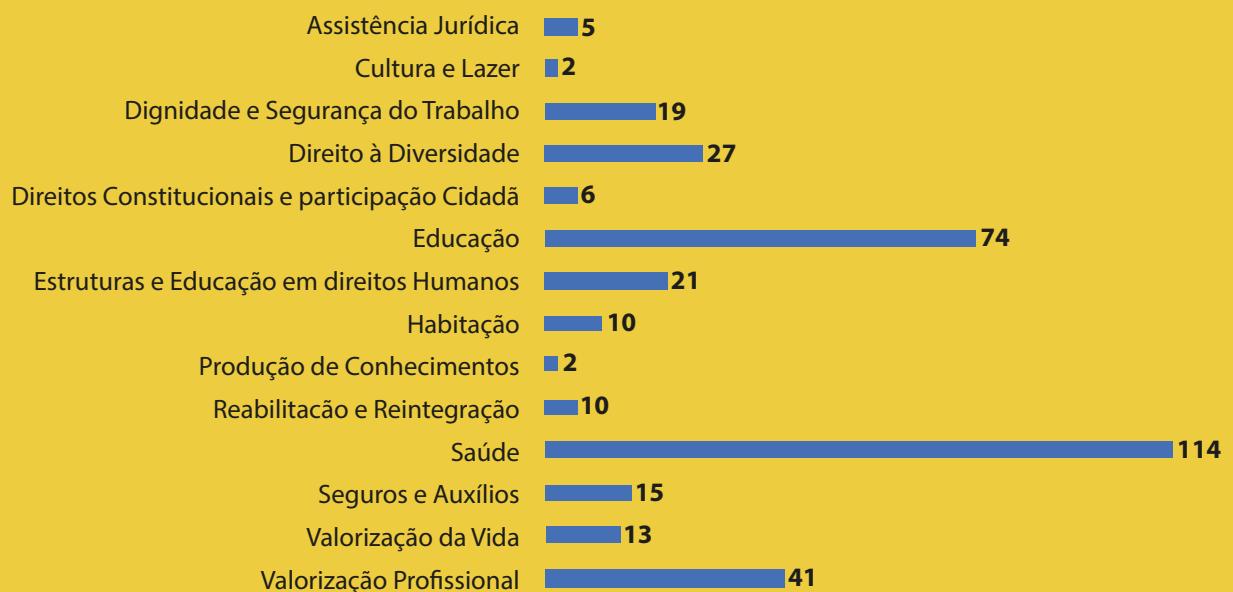
5

O trabalho realizado nos estados, municípios e no Distrito Federal

Ao final do levantamento foram identificadas 355 práticas. A maior parte, equivalente a 32%, está na área da Saúde (114), seguida de Educação (74), Valorização Profissional (41), Direito à Diversidade (27), Estruturas e Educação em Direitos Humanos (21), Dignidade e

Segurança do Trabalho (19), Seguros e Auxílios (15), Valorização da Vida (13), Habitação (10), Reabilitação e Reintegração (6), Direitos Constitucionais e Participação Cidadã (6), Assistência Jurídica (5), Cultura e Lazer (2), e Produção de Conhecimentos (2).

Gráfico 2
Práticas por categorias de pesquisa nos estados, capitais e DF, set.2020



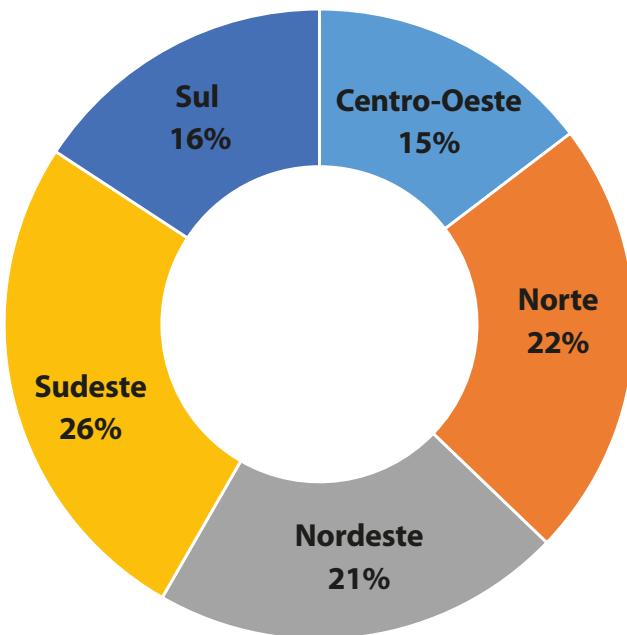
Fonte: Próprio autor (2020)

Desta listagem de 355 práticas (que não inclui as relacionadas à esfera federal), 309 são no âmbito dos estados, 37 em suas capitais e nove no Distrito Federal.

Do total, 251 estão no Sistema de Segurança Pública, 54 no Sistema Socioeducativo e 47 no Sistema Penitenciário. Três outras práticas estão designadas na categoria “outros”, tendo em vista que o

órgão de deliberação é a Administração Pública Geral e tem seu foco em todos os servidores do Estado, incluindo os agentes de segurança pública, socioeducativos e penitenciários. É necessário destacar que algumas práticas do sistema de segurança pública também se estendem ao setor penitenciário, devido à organização do ente federativo responsável.

Gráfico 3
Percentual de práticas (estados, capitais e Distrito Federal)
por regiões do Brasil, 2020



Fonte: Próprio autor (2020)

A distribuição de práticas pelas regiões brasileiras ficou relativamente equilibrada. O Sudeste aparece com 26%, totalizando 92 práticas. São Paulo conta com 38 práticas, com 13 delas desenvolvidas na Polícia Militar de São Paulo (PMSP); três na Polícia Civil; sete no sistema penitenciário; sete no sistema socioeducativo; duas pelas Polícia Judiciária e Polícia Científica; e seis pela Guarda Civil. O Rio de Janeiro conta com 29, sendo três práticas no sistema socioeducativo; uma no sistema penitenciário; e 25 na segurança pública. Minas Gerais registrou 12 práticas, três na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), duas no sistema penitenciário e as demais distribuídas pelas estruturas vinculadas à Segurança Pública. Por fim, o Espírito Santo tem 13 práticas, com três no sistema penitenciário, uma no socioeducativo, e nove no sistema de segurança.

O Nordeste figura com 75 práticas (21%). A Bahia apresenta 16, seguida do Ceará e de Alagoas, com dez cada. O Piauí conta com oito práticas; Paraíba e Pernambuco, com sete cada; Rio Grande do Norte e Maranhão, com seis práticas cada e Sergipe, com cinco.

A Região Norte conta com 80 práticas (22%). O Pará desponta com 25, seguido de Rondônia, com 14, Amapá, com 10, Acre, com nove, Roraima, com oito, Amazonas e Tocantins com sete, cada. No estado parense, o destaque é para a Polícia Militar, com 15 práticas. Em Rondônia, o destaque também é para a Polícia Militar, com sete iniciativas. Diferentemente desses dois estados, no Acre, o sistema socioeducativo

aparece com mais práticas – um total de cinco – e, entre elas, está o Centro Integrado de Apoio Biopsicossocial (Ciab) da Secretaria de Estado da Justiça e Segurança Pública (Sejusp). Criado em 2008 como núcleo, passou a ser um centro em 2014 e a fazer parte do Sistema Integrado de Segurança Pública (Sisp). Os beneficiários são os servidores do Sisp e da Secretaria de Segurança Pública (Sesp); Polícia Civil; Polícia Militar do Estado do Acre (PMAC); Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Acre (CBMAC); Departamento Estadual de Trânsito (Detran); Instituto de Administração Penitenciária (Iapen); e Departamento de Polícia Técnico-Científica, bem como dependentes em primeiro grau. No caso do Iapen, foi firmada uma parceria específica com a Sesp/Ciab, em 2016, para a oferta de serviços psicológicos aos servidores e familiares da autarquia. Em contrapartida o Instituto fornece cinco profissionais para fortalecer os serviços prestados

O Centro presta atendimentos na área de saúde mental, além de oferecer ciclos de palestras com os temas Valorização da Vida e Relacionamentos Interpessoais.

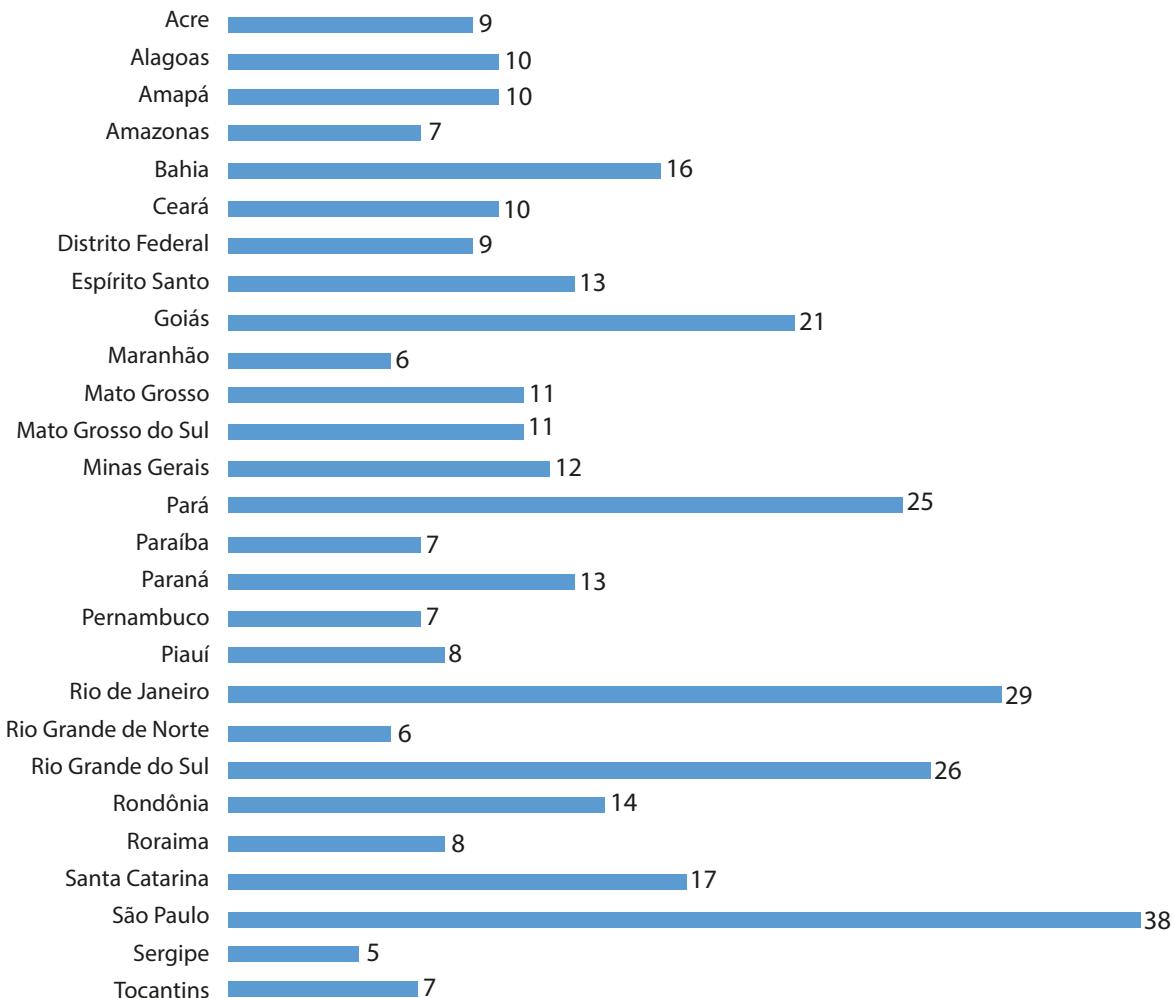
Até 2017, o Ciab realizou cerca de 18 mil atendimentos, sendo os mais comuns relacionados a depressão, dependência química, transtornos bipolar e do sono, estresse pós-traumático, síndrome do pânico, e ideação suicida.

Os servidores do Instituto Socioe-

ducativo (ISE) que precisam de suporte emocional são encaminhados e recebem atendimento do Centro de Apoio

Biopsicossocial. Em 2019, o Centro atendeu 94 (noventa e quatro) servidores dessa autarquia.

Gráfico 4
Práticas em 26 estados brasileiros, 21 capitais e Distrito Federal, 2020



Fonte: Próprio autor (2020)

Na Região Centro-Oeste, com 52 práticas (15%), o destaque é o estado de Goiás, com 21 iniciativas identificadas, seguido de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, com 11 cada, e do Distrito Federal, com nove práticas. No estado goiano, uma prática é de responsabilidade da Guarda Civil, 15 do sistema de segurança pública, duas do sistema penitenciário, e três do sistema socioeducativo.

Por fim, com 56 práticas (16%), a Região Sul concentra, no Rio Grande do Sul, 26 práticas, seguido de Santa Catarina, com 17, e Paraná, com 13 práticas. No caso do estado gaúcho o destaque é da Fundação

de Atendimento Socioeducativo (Fase/RS), com 12 práticas; nove estão na esfera da segurança pública estadual e duas na Guarda Civil de Porto Alegre; três outras no sistema penitenciário. No estado paranaense, são quatro práticas no sistema de segurança pública estadual e duas na Guarda Civil de Curitiba; há três práticas no sistema penitenciário e cinco no sistema socioeducativo. Em Santa Catarina, 12 práticas são vinculadas ao sistema de segurança pública estadual, uma na Guarda Civil de Florianópolis. O sistema penitenciário conta com três práticas, seguido do sistema socioeducativo com uma.



Foram identificadas 37 práticas em 21 capitais. Quatro capitais – Rio Branco - AC, Porto Velho - RR, Cuiabá - MT e Brasília - DF – não possuem Guarda Municipal. O destaque foi para as cidades de São Paulo - SP e do Rio de Janeiro - RJ, com seis práticas cada uma. Ainda na Região Sudeste, Vitória - ES apresentou uma iniciativa. Na Região Centro-Oeste foram duas práticas, uma em Goiânia - GO e outra em Campo Grande - MS. No Nordeste foram nove (duas em

Salvador - BA e uma em cada das seguintes capitais: Maceió - AL, Fortaleza - CE, João Pessoa - PB, Recife - PE, Teresina - PI, Natal - RN e Aracaju - SE). Na Região Norte do país, oito práticas foram identificadas em quatro capitais: Macapá - AP (uma), Palmas - TO (duas), Manaus - AM (duas), Belém - PA (duas) e Boa Vista - RR (uma). No Sul foram identificadas práticas em Porto Alegre - RS (duas), Curitiba - PR (duas) e Florianópolis - SC (uma).

Figura 2
21 Capitais com práticas identificadas em Direitos Humanos
para agentes de segurança, 2020



Fonte: Próprio autor (2020)

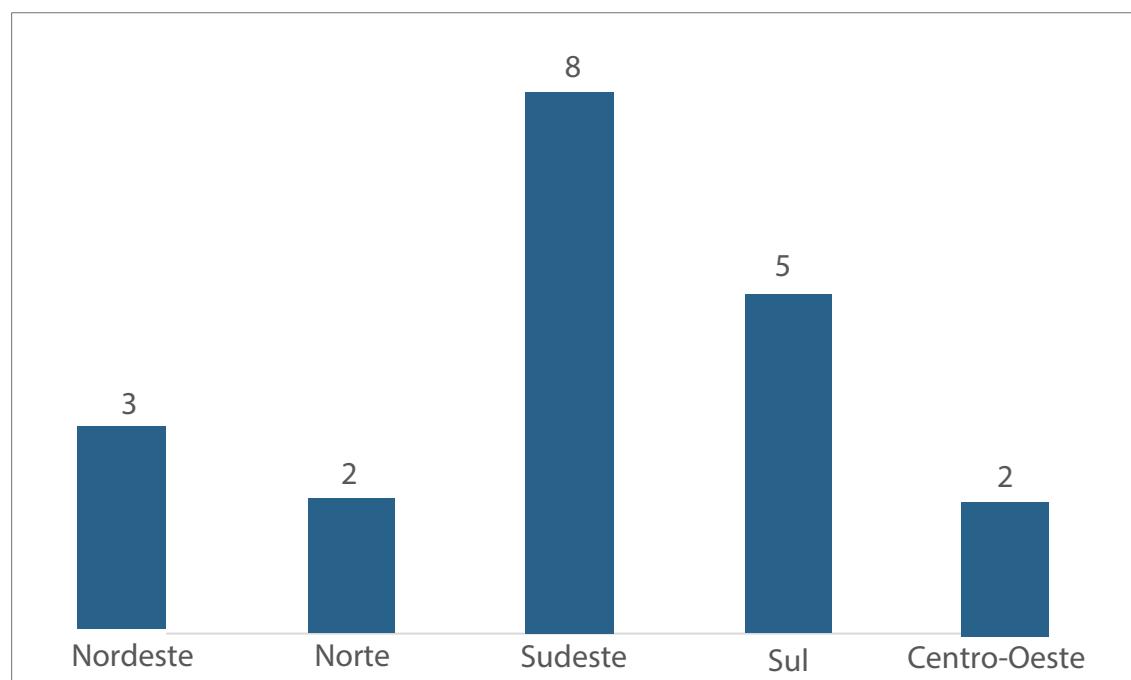


Um conjunto de práticas como base de análise

Após identificação das 355 iniciativas foi atribuída pontuação para cada uma, de acordo com a metodologia apresentada na parte 1 desta publicação e disponível em QRCode. Após o resultado da classificação geral, uma segunda lista com as práticas que totalizaram entre 13 e 15 pontos (sendo 15 a pontuação máxima) serviu de base para a avaliação final.

Na fase seguinte, momento da seleção das cinco práticas finalistas, houve avaliação rigorosa, que levou em conta a pontuação da primeira etapa e notas atribuídas pelos gestores dos sistemas de segurança pública, socioeducativo e penitenciário – a partir do alinhamento das práticas pré-selecionadas com seus objetivos e estratégias.

Gráfico 5
Número de práticas pré-classificadas por região



Fonte: Próprio autor (2020)

Conheça as práticas pré-selecionadas e as cinco finalistas

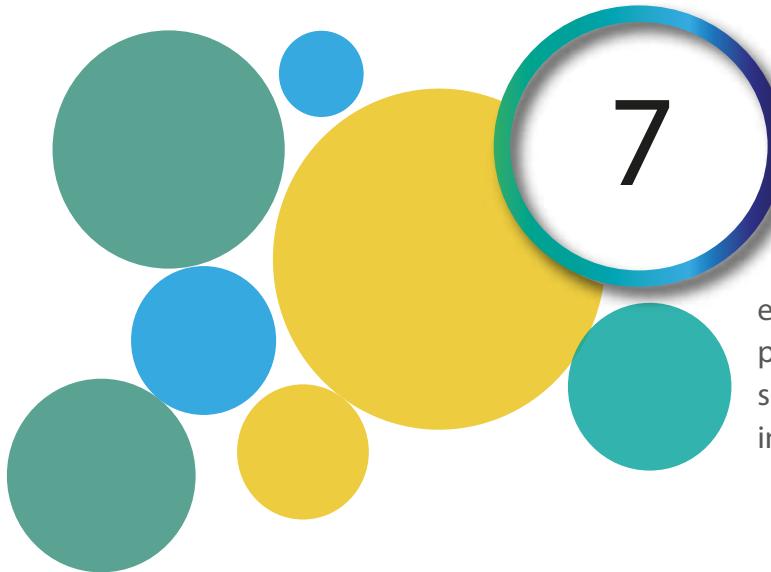
Tabela 1
As práticas com pontuação entre 13 e 15 por ordem alfabética do estado

Prática	Região	Estado	Estadual Municipal	Sistema	Categoria
Centro de Gerenciamento de Crises, Direitos Humanos e Polícia Comunitária da Polícia Militar de Alagoas (CGCDHPC)	Nordeste	Alagoas	Estadual	Segurança Pública(PM)	Estruturas e Educação em Direitos Humanos
Formação em Direitos Humanos da Guarda Civil de Maceió, de acordo com a Matriz Curricular Nacional	Nordeste	Alagoas	Municipal	Segurança Pública (Guarda Civil)	Estruturas e Educação em Direitos Humanos
Centro de Valorização Humana da Guarda Civil Municipal (CVGCM)	Nordeste	Bahia	Municipal	Segurança Pública (Guarda Civil)	Valorização Profissional
Programa de Humanização na Gestão Prisional	Sudeste	Espírito Santo	Estadual	Penitenciário	Estruturas e Educação em Direitos Humanos
Doutorado em Direitos Humanos para profissionais da Segurança Pública	Centro-Oeste	Goiás	Estadual	Segurança Pública	Estruturas e Educação em Direitos Humanos
Gerência de Defesa dos Direitos da Mulher Policial Militar	Centro-Oeste	Mato Grosso	Estadual	Segurança Pública (PM)	Direito à Diversidade
Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais	Sudeste	Minas Gerais	Estadual	Segurança Pública (PM)	Direitos Constitucionais e Participação Cidadã
Projeto Educadores para a Paz	Sudeste	Minas Gerais	Estadual	Segurança Pública (PM)	Estruturas e Educação em Direitos Humanos
Aplicativo de acionamento SOS PM	Norte	Pará	Estadual	Segurança Pública (PM)	Valorização da Vida

GUIA de boas PRÁTICAS e lições APRENDIDAS

Prática	Região	Estado	Estadual Municipal	Sistema	Categoria
Atenção aos Policiais e seus familiares – Comissão de Defesa da Cidadania e Direitos Humanos (CDCDH) da Alerj	Sudeste	Rio de Janeiro	Estadual	Segurança Pública (PM)	Valorização da Vida
Comissão de Análise da Vitimização Policial da PMERJ	Sudeste	Rio de Janeiro	Estadual	Segurança Pública (PM)	Valorização da Vida
Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (Neab) – D	Sudeste	Rio de Janeiro	Estadual	Socioeducativo	Direito à Diversidade
Atendimento a grupo de servidores (Círculos de Construção da Paz)	Sul	Rio Grande do Sul	Estadual	Socioeducativo	Educação
Seção de Atendimento ao Servidor da Susepe (SASS)	Sul	Rio Grande do Sul	Estadual	Penitenciário	Saúde
Departamental PM Vítima	Sudeste	São Paulo	Estadual	Segurança Pública (PM)	Valorização da Vida
Programa do Sistema de Saúde Mental da Polícia Militar (Sismem)	Sudeste	São Paulo	Estadual	Segurança Pública (PM)	Saúde
Capacitação em Justiça Restaurativa e Vivência de Círculos de Construção de Paz com Servidores do Sistema Socioeducativo de Santa Catarina	Sul	Santa Catarina	Estadual	Socioeducativo	Valorização Profissional
Coordenadoria de Gestão de Políticas Públicas para Bombeiros Militares	Sul	Santa Catarina	Estadual	Segurança Pública (Bombeiros)	Direito à Diversidade
Ordem de Operações com Previsão de Garantia do Exercício do Voto aos Bombeiros Militares de Serviço	Sul	Santa Catarina	Estadual	Segurança Pública (Bombeiros)	Direitos Constitucionais e Participação
Cursos da Esgepen	Norte	Tocantins	Estadual	Penitenciário	Educação

Fonte: Próprio autor (2020).



7

Detalhamento das cinco práticas finalistas

Oportuno contextualizar que não existe escala classificatória entre as cinco práticas. A apresentação das escolhidas segue a ordem alfabética dos nomes das iniciativas.

Tabela 2 – Cinco práticas selecionadas

Prática	Estado	Sistema
Aplicativo SOS PM	PA	Segurança Pública
Comissão de Análise da Vitimização Policial da PM	RJ	Segurança Pública
Coordenadoria de Gestão de Políticas para as Bombeiras Militares	SC	Segurança Pública
Programa de Humanização na Gestão Prisional	ES	Penitenciário
Seção de Atendimento ao Servidor da Susepe	RS	Penitenciário

Fonte: Próprio autor (2020).

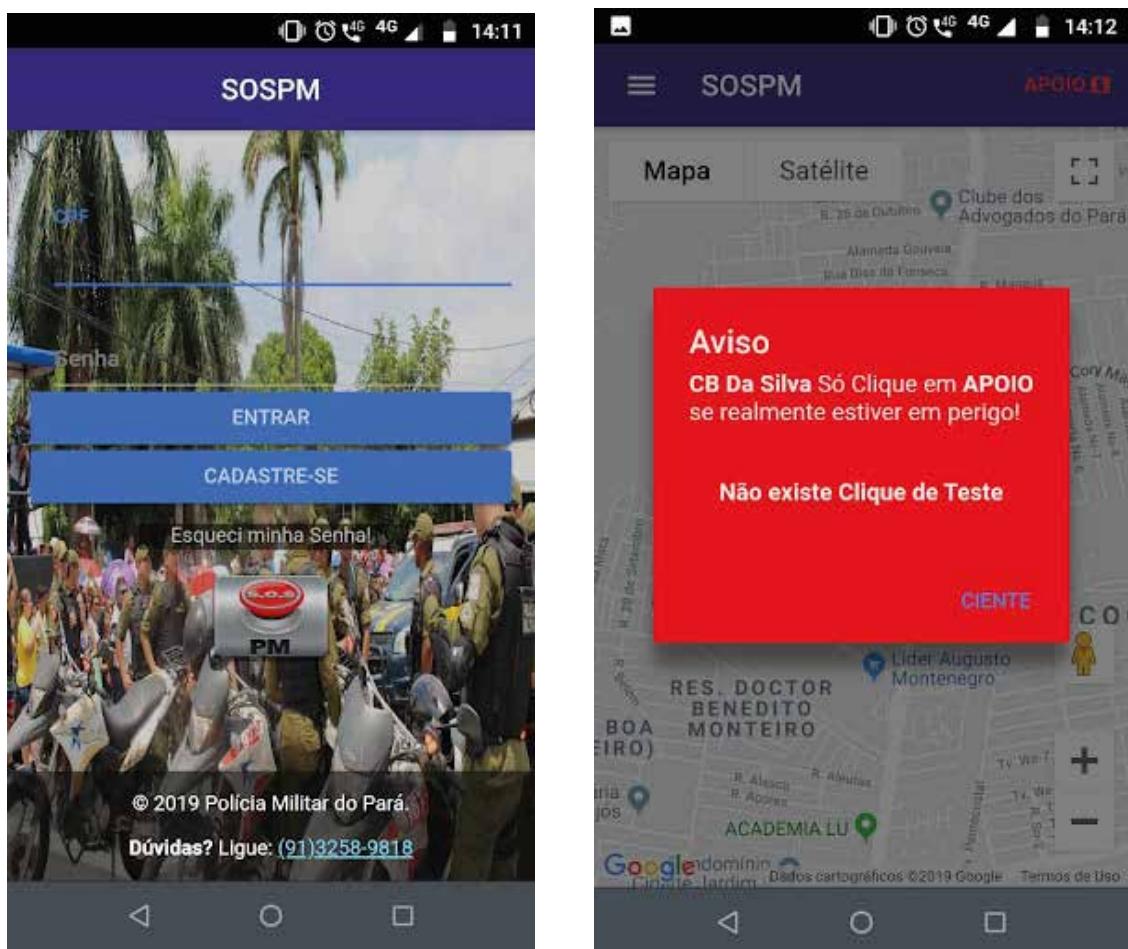
PMPA, PA

Aplicativo SOSPM

O Aplicativo SOSPM caracteriza-se como uma ferramenta de autoproteção a ser utilizada para o pedido de apoio em situações de risco e emergência; troca de mensagens entre policiais e o Centro Integrado de Ope-

rações (CIOP); alertas e atualizações após a abertura do atendimento. Seu principal objetivo é garantir a diminuição do tempo de resposta em ocorrências que envolvam agentes de segurança.

Figura 3 - Telas do Aplicativo SOSPM



Fonte: PMPA, Aplicativo SOSPM, 2022.

O bom resultado do SOSPM, implementado no estado do Pará em fevereiro de 2019, pode ser medido pela expansão de sua usabilidade e por sua característica inovadora. Inicialmente foi projetado para atender aos policiais militares. Em março de 2020, um ano depois de lançado, o aplicativo foi adaptado para atender a outra demanda social: como ação comemorativa ao Dia das Mulheres, o governo do estado do Pará lançou o SOS Maria da Penha.

A ideia do aplicativo SOSPM surgiu da necessidade pessoal de um de seus desenvolvedores. Ele estava em casa e precisou de apoio, durante o período noturno, mas não pôde contar com o Centro Integrado de Operações. O policial foi atendido por outros policiais militares que estavam mais próximos de sua residência. A vivência criou a demanda e o SOS foi desenvolvido no Centro de Informática e Telecomunicações (CITEL) da Polícia Militar do Pará (PMPA), pelos cabos policiais militares Everton da Silva, Rogério Soares Pereira e José Nilson dos Santos.

O aplicativo tem cumprido sua missão, conforme declarou o Comandante Geral da PMPA, Coronel José Dilson Melo de Souza Júnior. Para ele, o diferencial é justamente vencer as barreiras geográficas e encurtar o tempo de resposta em uma situação de risco, contando com

a notificação não somente no Centro de Operações, mas também para todos os policiais que fazem uso da ferramenta. Sempre que oportuno, o Comandante repete que "onde houver dois ou três policiais próximos, o SOSPM poderá salvar vidas".

Da ideia à prática, o projeto passou por etapas. Primeiro o aplicativo foi disponibilizado em um ambiente controlado durante dois meses. A equipe coordenadora do processo reconhecia as métricas e seguia fazendo adequações. Após esse período, o aplicativo foi refatorado²⁹ e liberado para o CIOP.

Vencidas as fases de desenvolvimento e de teste, o desafio da PMPA passou a ser a disseminação do aplicativo nos centros integrados regionais, para ganhar dimensão e atender a todo o território do estado.

Entre as muitas histórias registradas desde quando o SOSPM entrou em operação, uma recente foi lembrada pelo Cel. Dilson Júnior. Conta ele que houve acionamento do "botão do pânico" do aplicativo por parte de uma policial militar que saía para o serviço e foi acuada; a resposta ao chamamento da PM foi imediata, comprovando a eficácia da ferramenta. "Vivíamos um período de ataques aos agentes de Segurança Pública e o aplicativo vem ajudando a amenizar a situação", acrescentou o comandante.

²⁹ A refatoração é o processo de alterar um software de uma maneira que não mude o seu comportamento externo e ainda melhore a sua estrutura interna.

Entre maio de 2018 e maio de 2019, foram 5.691 downloads e quase 5.000 policiais cadastrados. Entre fevereiro de 2019 e junho de 2021, foram registrados aproximadamente 100 chamados. O tempo médio de resposta, quando acionado o SOSPM, tem sido de 7 minutos, com alguns atendimentos ocorridos em 2 minutos.

O aperfeiçoamento da ferramenta possibilitou sua integração com o aplicativo da identidade militar digital (e-Identidade), fazendo parte de uma série de soluções voltadas à vida policial militar. O aplicativo e-Identidade contabiliza, em 2022, mais de 16 mil downloads e alcança todos os policiais militares da ativa, muitos da reserva, e familiares.

Figura 4 - Telas do aplicativo e-Identidade com a ferramenta SOSPM.



Fonte: PMPA, aplicativo SOSPM, 2022.

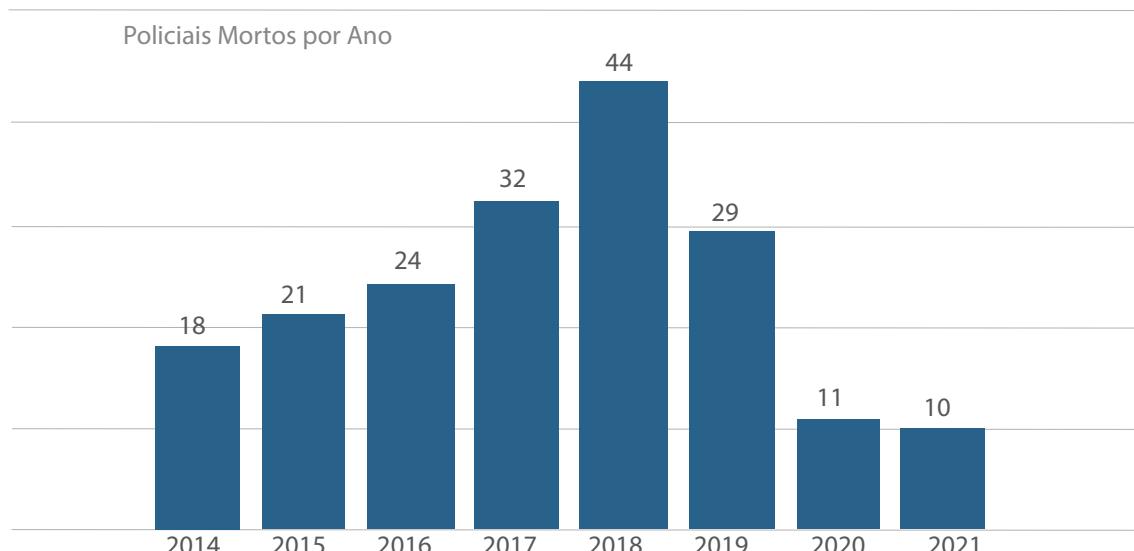


Fonte: PMPA, aplicativo e-Identidade, 2022.

A diminuição no volume de chama-dos mediante o acionamento do botão de pânico do SOSPM, por meio do aplicativo e-Identidade, sugere sua correlação direta com a acentuada redução da violência direcionada aos policiais militares paraenses. A ação foi promovida por medidas organiza-cionais que visaram a proteção da tropa, tanto em serviço quanto no ambiente

doméstico, com destaque para a própria implementação do aplicativo. No ano de 2018, no Pará, foram vitima-dos 44 policiais militares em crimes violentos letais intencionais – situação trágica que concorreu para a criação do aplicativo. Em 2021, já com o SOSPM em funcionamento, houve a diminuição significativa de vítimas, em relação ao ano de 2018.

Gráfico 3
Policiais militares vítimas de CVLI no Pará 2014-2021

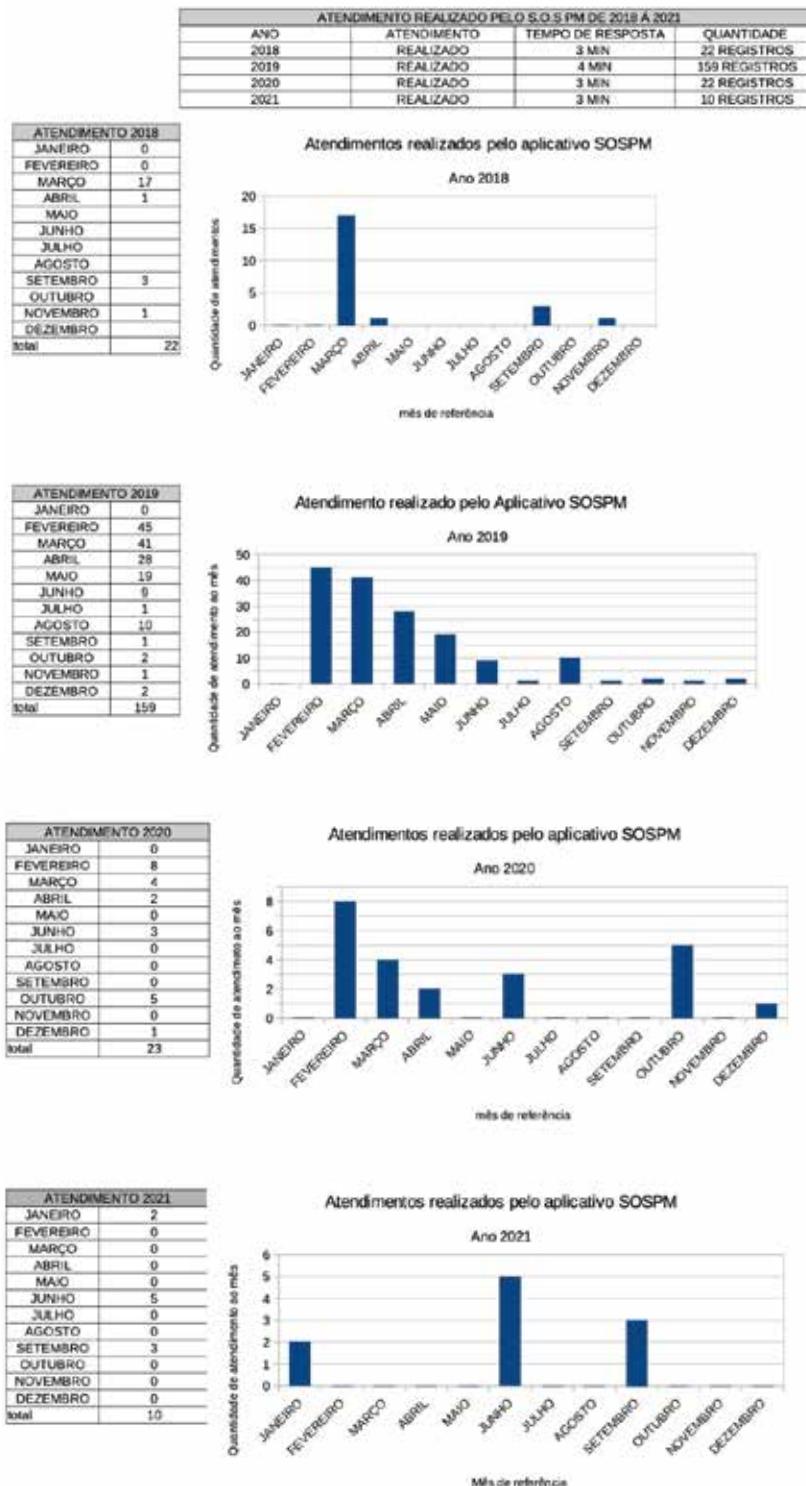


Fonte: PMPA, CINT, 2022.



GUIA de boas PRÁTICAS e lições APRENDIDAS

Gráfico 7
Registros de atendimentos do SOSPM



Fonte: PMPA, CITEL, 2022.

Custos para o desenvolvimento e implementação

Para adquirir um aplicativo similar voltado para o público em geral, a PMPA investiu cerca de R\$ 18,99 por usuário, totalizando aproximadamente R\$ 436.770,00. Com o desenvolvimento e a implementação da ferramenta internamente, o custo ficou em R\$ 7.815,40, investido principalmente em equipamentos. Entre os fatores de sucesso apontados nessa prática foram o engajamento da equipe desenvolvedora e a utilização racional das competências e habilidades existentes nos quadros da própria corporação. Foi o conhecimento técnico da equipe interna e a sua proatividade para a resolução de problemas que

resultou nesse exemplo de sucesso.

O instrumento continua sendo aprimorado, particularmente na gestão de informações para monitoramento e avaliação dos dados coletados. Há perspectiva de desenvolvimento de um módulo “contador” para aferir as chamadas no sistema, criação de protocolos de avaliação da efetividade das respostas às chamadas e possível adoção de formulário de atendimento, cujo objetivo seria o detalhamento na coleta de informações sobre os motivos que levaram o agente de segurança a abrir um chamado, e sobre o desenrolar da ocorrência.

Fluxo de atendimento

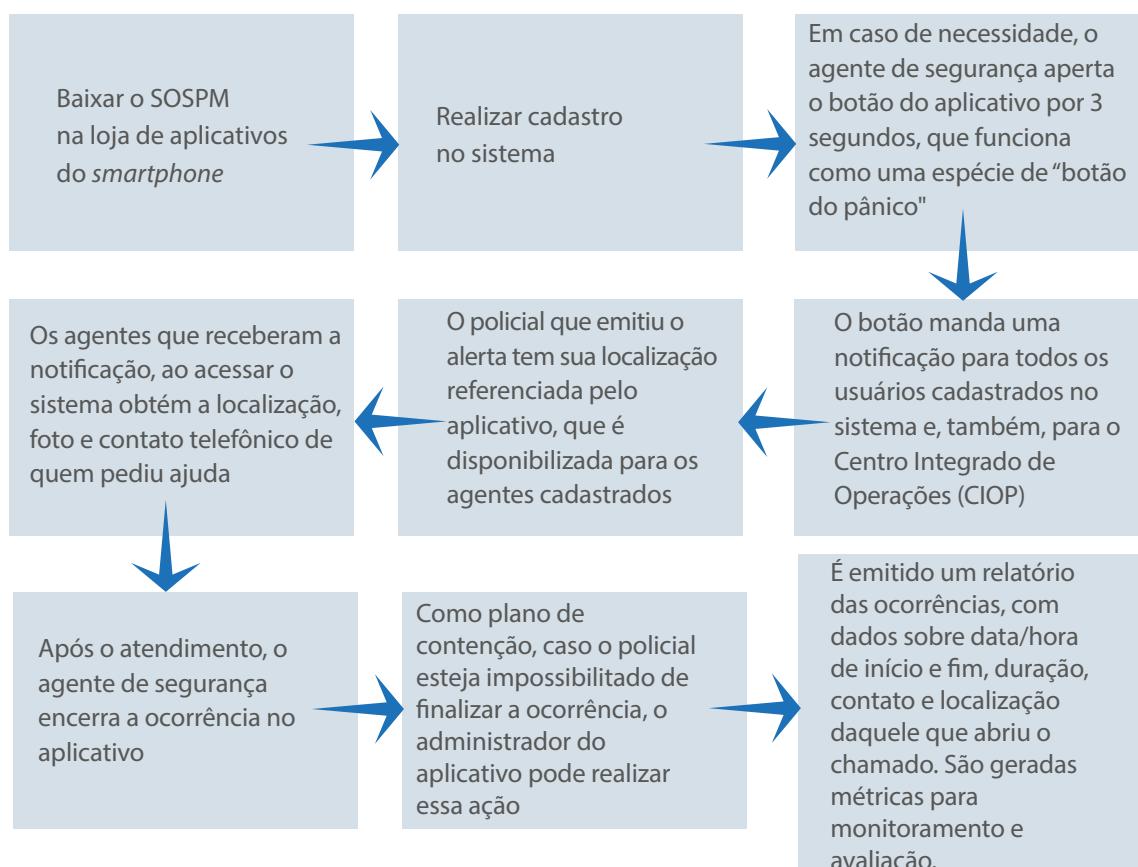


Imagem referente a expansão da ferramenta pelo estado e sua mancha de incidentes envolvendo policiais



Fonte: Relatório SOSPM,
aplicativo SOSADMIN, 2019.

Síntese

Normativas: a institucionalização da ferramenta ocorreu por normativa do Comandante Geral da PMPA;

Gestão da informação: os dados coletados são mantidos na plataforma Android e são compartilhados com o Centro de Inteligência da PMPA, que faz o levantamento para tomada de decisão;

Manual de uso: para auxiliar o agente de segurança no uso do aplicativo são disponibilizados tutoriais em texto e vídeo (<https://youtu.be/E3Evwg5iLhi>);

Critérios para uso do aplicativo: é obrigatório ser agente de segurança e estar no quadro funcional ativo ou inativo. Caso o servidor tenha sido excluído ou licenciado da corporação, o indivíduo não terá mais acesso ao aplicativo;

Link para baixar o aplicativo:

https://play.google.com/store/apps/details?id=io.ionic.sospm&hl=en_US.

Sugestão de etapas para implantação

A partir da experiência com o SOSPM da Polícia Militar do Pará, construímos uma sugestão dos caminhos para replicar a prática.

1. FORMAÇÃO DA EQUIPE

Reúna os coordenadores e/ou responsáveis pelas áreas e /ou departamentos que serão atendidos pelo aplicativo. Realize uma apresentação com os objetivos da proposta. A ideia é compartilhar e engajar todos os possíveis beneficiados pelo Aplicativo. Ao final da reunião, forme uma Equipe Coordenadora do Projeto e uma agenda conjunta para elaboração e implementação.

2. DIAGNÓSTICO

Comece identificando a demanda a ser atendida. Caso não esteja definida, passe para a identificação do público-alvo; a cobertura geográfica do aplicativo; a estrutura de resposta aos chamados; os parceiros desenvolvedores do aplicativo (talentos internos ou externos à corporação); o setor que ficará responsável pela coordenação; a origem dos recursos. Não deixe de entrar em contato com a PM do Pará para entender o processo com os desenvolvedores do SOSPM!

3. PROJETO

Com a equipe coordenadora formada e o diagnóstico pronto, elabore um projeto básico para ser apresentado ao comando da corporação, ou ao órgão responsável. Elementos do projeto: (1) Apresentação e justificativa da importância; (2) Objetivos; (3) Etapas de desenvolvimento, implantação e teste; (4) Cronograma e plano de ação com responsáveis; (5) Equipamentos de informática necessários; (6) Recursos humanos necessários; (7) Orçamento.

4. DESENVOLVIMENTO

Esse é o momento de fazer o esboço do aplicativo (design e características). Devem ser selecionadas a linguagem e as tecnologias. A elaboração do protótipo do aplicativo pode ser feita com parceiros externos ou com o próprio Centro de Informática e Telecomunicações da corporação. A experiência do Pará mostra que deve ser priorizada, no desenvolvimento, alta qualidade em geolocalização, realtime, *push notification*, criptografia e canal de comunicação exclusivo.

5. TESTE

Disponibilize o aplicativo em um ambiente controlado por, no mínimo, dois meses. Escolha um grupo de servidores, ou um departamento, que poderá organizar relatórios com *feedback* dos problemas apresentados pelo aplicativo e sugestões de melhorias. A Equipe coordenadora do projeto deve observar e analisar as métricas e problemas de usabilidade e aceitabilidade identificados, realizando as adequações necessárias.

6. REFATORAÇÃO

Com todos os dados coletados durante o teste, cabe à equipe técnica realizar a refatoração. Trata-se do processo de alteração do aplicativo de maneira que não mude o seu comportamento externo, melhore a sua estrutura interna e fique pronto para disponibilização.

7. PLANO DE COMUNICAÇÃO

Um dos desafios na implementação do SOSPM é a sua disseminação, com o propósito de atender todo o território do seu estado. Por isso, elaborar um plano de comunicação que explique o problema que o aplicativo pretende resolver, como utilizá-lo e quais os seus benefícios é fundamental! Elabore textos de sensibilização e orientações simples (tais como tutoriais em vídeo) e certifique-se que todos os centros integrados da corporação no estado conheçam o aplicativo e o divulguem aos servidores. A experiência indica a relevância de prever treinamentos presenciais ou on-line para tornar mais efetiva a sua utilização.

8. INSTITUCIONALIZAÇÃO

A institucionalização do aplicativo ocorre com uma normativa do Comandante Geral, a partir da qual a ferramenta é liberada para o Centro Integrado de Operações, que ficará responsável pela coordenação de suas ações.

9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

É importante que o Centro Integrado de Operações elabore um Plano de Monitoramento e Avaliação do SOSPM. A coleta sistemática de dados, como também dos feedbacks de usabilidade, gera material de aprendizado e melhoria da tecnologia. Com a análise dessas informações é possível avaliar o impacto da ação na qualidade de vida e de trabalho dos servidores, bem como na segurança e situações perigosas evitadas.

Foto: PMs em operação. Acervo da PMPA, 2020.



Comissão de Análise da Vitimização Policial da PMERJ

A Comissão de Análise da Vitimização Policial da Política Militar do Rio de Janeiro (PMERJ), criada em 2016, com publicação em Boletim Interno da PM, tem o objetivo de elaborar diretrizes para a sua área de atuação, com base em pesquisas e análise de dados. Desde a sua fundação, a Comissão gerou um movimento de engajamento e conscientização em torno da valorização da vida do policial militar. Sua consolidação é fruto de um diagnóstico da realidade da corporação,

sistematizado ao longo dos últimos 27 anos, realizado, por todo este período, sob a coordenação do Cel. PM Fábio R. B. Cajueiro. Posteriormente, em 2017, a Comissão foi formalizada, sendo constituída por oito homens e nove mulheres, entre os quais, seis são coronéis, um tenente-coronel, quatro maiores, um capitão, uma subtenente e quatro cabos. A escolha era, de forma ideal, pela conexão do tema com os ocupantes dos seguintes cargos ou funções:

- Diretor da Diretoria Geral de Pessoal (DGP);
- Diretor da Diretoria de Assistência Social (DAS);
- Diretor da Diretoria de Veteranos e Pensionistas (DVP);
- Chefe da 1ª Seção do Estado-Maior Geral (EMG – PM/1), que trata de Pessoal;
- Coordenador de Coordenadoria Especializada em Tecnologia da Informação e Comunicação (CETIC);
- Coordenador da Coordenadoria de Inteligência (CI);
- Coordenador da Coordenadoria de Comunicação Social (CCOMSOC);
- Diretor da Diretoria Geral de Saúde (DGS);
- Comandante do GESAR (Grupamento Especial de Salvamento e Ações de Resgate);
- Diretor Geral de Apoio Logístico (DGAL);
- Diretor do Hospital Central da Polícia Militar (HCPM);
- Chefe do Núcleo Central de Psicologia (NUCEPSI);
- Chefe do Centro de Instrução Especializada em Armamento e Tiro (CIEAT);
- Coordenador de CAEs (Coordenadoria de Assuntos Estratégicos);
- Comandante do Batalhão de Polícia de Choque (BPChq);
- Comandante do Batalhão de Operações Policiais Especiais (BOPE);
- Comandante do Grupamento de Operações Aeromóvel (GAM).

A presidência da Comissão de Análise da Vitimização da PMERJ coube ao Cel. PM Cajueiro, Coordenador da CETIC, criador do estudo de mortos, feridos e baixas na PMERJ.

Algum tempo após a institucionalização da comissão, foi estabelecido um cronograma de reuniões, com o apoio da Diretoria de Assistência Social da PMERJ. Foram firmadas parcerias com voluntários, sensibilização da tropa, oficiais e cidadãos. Alguns anos depois, ocorreu a criação da Associação Beneficente Heróis do Rio de Janeiro (ABHRJ), sem remuneração para os integrantes. Com a estrutura organizada, aperfeiçoaram-se os trabalhos de coleta dados e depoimentos, e de visitas aos policiais feridos, órfãos e viúvas. Por meio da ABHRJ, também, se realiza um trabalho de valorização e reconhecimento dos policiais militares que foram afetados por ocorrências traumáticas. A Associação atende demandas de feridos graves, órfãos, viúvas, filhos com necessidades especiais que, por vezes, necessitam de cadeiras de roda, fraldas geriátricas, sondas, curativos, óculos especiais, orientações em processos administrativos e judiciais, entre outras demandas. Quando são

identificados casos que exigem acompanhamento médico ou psicológico, encaixa-se para a Diretoria de Assistência Social e/ou para a Diretoria Geral de Saúde.

Como parte fundamental das atividades da Comissão está a pesquisa e análise de dados. Esse trabalho tem revelado que a situação das mortes e ferimentos de policiais militares, no Rio de Janeiro, é mais grave do que parece ao senso comum. De acordo com o Coronel Cajueiro, a forma de contabilizar as ocorrências levava em conta apenas os agentes em serviço, ou seja, que estão fardados e armados no momento dos confrontos. A comissão adotou a metodologia norte-americana de coleta de dados, que considera as mortes por causas não naturais de policiais. Com esse protocolo de pesquisa, os dados obtidos possibilitaram a visualização de um cenário mais realista sobre a situação das baixas na PMERJ nos 27 anos compreendidos entre 1994 e 2020³⁰. Na tabela 2 é possível observar as variáveis adotadas para a coleta de dados. Em vermelho são contabilizados os mortos, em amarelo os feridos, e em laranja as baixas – somatório de mortos e feridos.

³⁰ Os registros continuam sendo realizados (2020-2022). Mas, para efeito deste relatório de práticas exitosas, foi trabalhado com dados até 2020.

Tabela 2
Baixas na PMERJ em 27 anos (1994-2020)

Mortos				Feridos						Baixas				
	Anos	Em serviço	Em folga	Total	Anos	Em serviço	Em folga	Total	Anos	Em serviço	Em folga	Total		
1994		14	213	227	1994		20	491	511	1994		34	704	738
1995		27	162	189	1995		329	280	609	1995		356	442	798
1996		38	137	175	1996		338	339	677	1996		376	476	852
1997		25	91	116	1997		259	318	577	1997		284	409	693
1998		20	102	122	1998		245	272	517	1998		265	374	639
1999		28	103	131	1999		270	343	613	1999		298	446	744
2000		20	118	138	2000		235	364	599	2000		255	482	737
2001		24	105	129	2001		313	454	767	2001		337	559	896
2002		33	119	152	2002		373	412	785	2002		406	531	937
2003		46	131	177	2003		493	362	855	2003		539	493	1.032
2004		50	113	163	2004		394	358	752	2004		444	471	915
2005		25	113	138	2005		356	380	736	2005		381	493	874
2006		29	124	153	2006		337	363	700	2006		366	487	853
2007		25	105	130	2007		330	320	650	2007		355	425	780
2008		22	90	112	2008		259	271	540	2008		291	361	652
2009		26	110	136	2009		279	284	563	2009		305	394	699
2010		21	107	128	2010		237	267	504	2010		258	374	632
2011		9	99	108	2011		199	224	423	2011		208	323	531
2012		15	100	115	2012		212	304	516	2012		227	404	631
2013		17	100	117	2013		298	335	633	2013		315	435	750
2014		17	95	112	2014		270	303	573	2014		287	398	685
2015		25	94	119	2015		305	330	635	2015		330	424	754
2016		41	106	147	2016		423	294	717	2016		464	400	864
2017		35	128	163	2017		464	320	784	2017		499	448	947
2018		26	85	111	2018		338	307	645	2018		364	392	756
2019		20	60	80	2019		357	395	752	2019		377	455	832
2020		14	41	55	2020		238	302	540	2020		252	343	595
Total Geral		692	2.951	3.646	Total Geral		8.181	8.992	17.173	Total Geral		8.873	11.943	20.816

Fonte: Sistema Jurídico Policial: a verdadeira guerra travada por seus operadores. GRECO, Rogério e outros. Curitiba: Juruá, 2021, p. 260.

A análise da vitimização policial na PMERJ começou em janeiro de 1994. A realidade no Rio de Janeiro já gerava números condizentes com cenários de guerra, considerando a perda de vida de policiais, os PMs feridos, aqueles que ficaram com sequelas físicas, problemas psicológicos nas famílias e nos policiais sobreviventes, em graus tão ou mais graves do que o ocorre nos feridos

fisicamente.

A adoção da metodologia americana se deu a partir da percepção de que o risco da atividade policial não se encerra nas situações onde o agente está em efetivo serviço. Policiais de folga são identificados por pessoas em conflito com a lei em função de características como corte de cabelo e barba exigidas pelas corporações, pela visualização de

sua identidade funcional, ou por memória de ocasiões pregressas, nas quais o policial estava fardado.

A contabilização dos mortos e feridos em confrontos fora do efetivo serviço reconhece que este risco é relevante para o agente,

inerente à sua profissão e deve ser quantificado para que possa ser mitigado.

Com essa metodologia, a Comissão de Análise construiu um quadro sintetizando as baixas da PMERJ no período de 1994 a 2020.

Tabela 3
Baixas totais na PMERJ entre 1994 a 2020

Efetivo que serviu no período	113.000
Mortos	3.643
Feridos	17.173
Baixas	20.816
Períodos em dias	9.855
Períodos em anos	27(1994-2020)
TM=Taxa de mortos	3,22%
TF=Taxa de feridos	15,20%
TN=Taxa de baixas	18,42%

Fontes: EMG/CAEs, EMF/EGQ, EMG/PM1, EMG/EI ee ISP. Disponível em: Sistema Jurídico Policial: a verdadeira guerra travada por seus operadores. GRECO, Rogério e outros. Curitiba: Juruá, 2021, p. 261.

A metodologia empregada permitiu a comparação entre as taxas de mortos da PMERJ e de forças militares em guerras. Seus resultados estão consolidados em relatórios e nos livros: Sistema Jurídico Policial: a

verdadeira guerra travada por seus operadores. GRECO, Rogério e outros. Curitiba: Juruá, 2021; e Guerra à Polícia: Reflexões sobre a ADPF 635. Alves-Marreiros, Adriano e outros. Londrina: E.D.A., 2021.

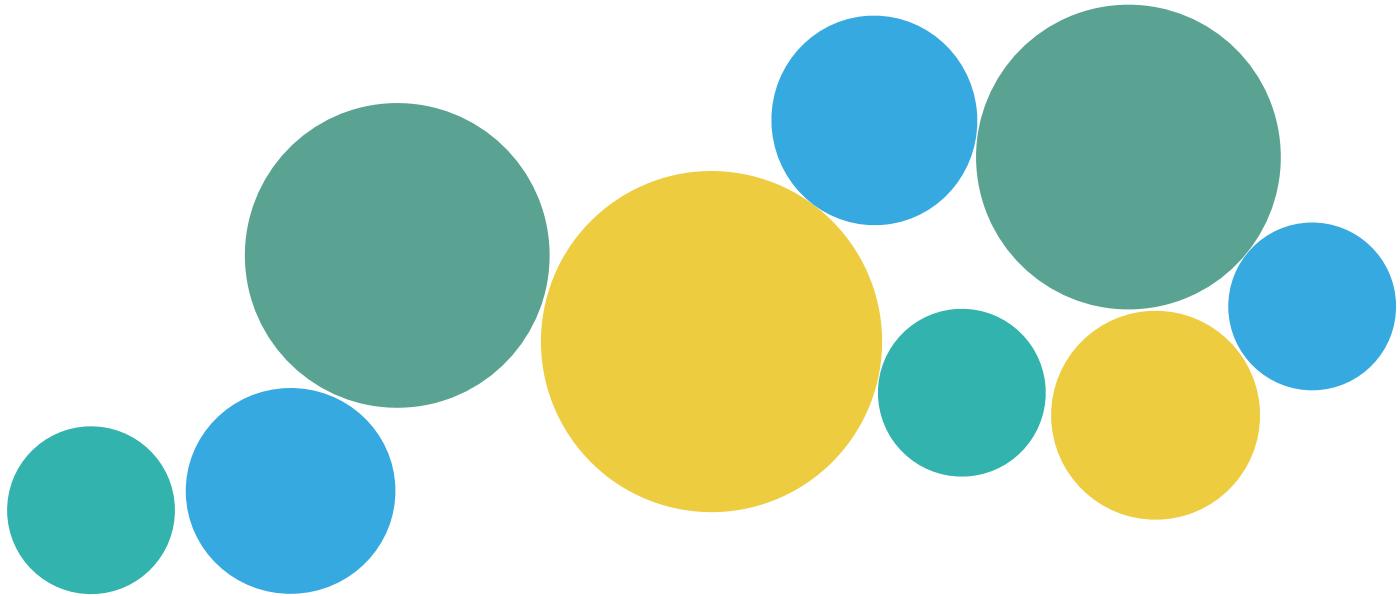
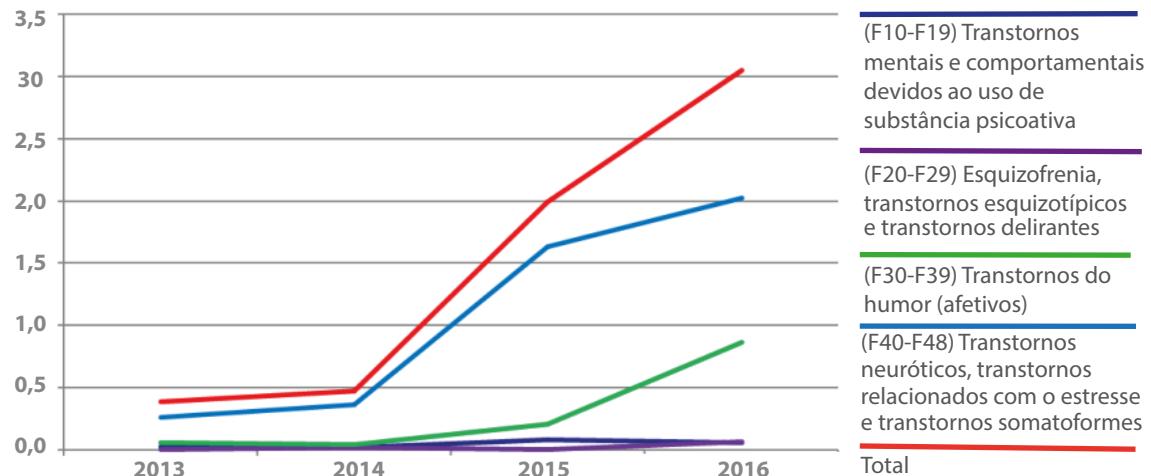
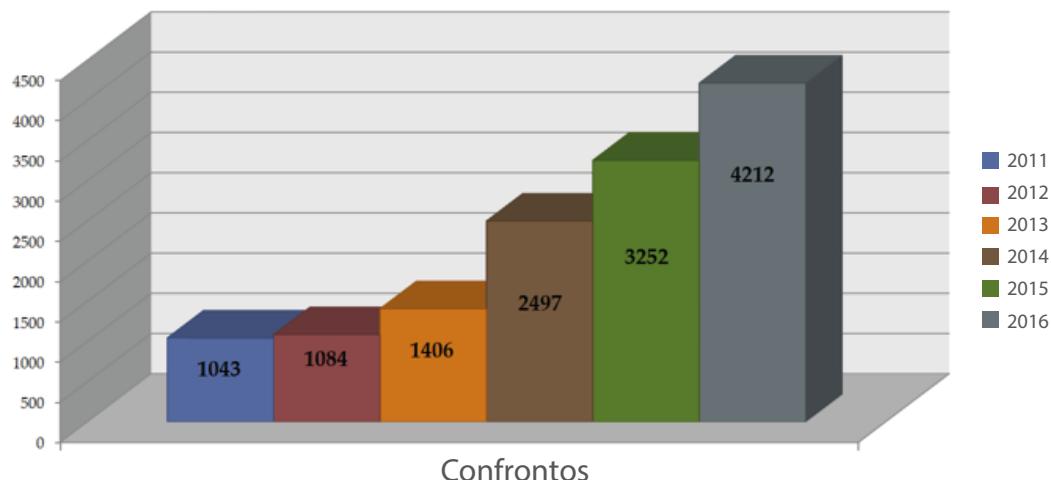


Gráfico 8
Panorama da vitimização psicológica na PMERJ³¹



Fonte: Sistema Jurídico Policial: a verdadeira guerra travada por seus operadores. GRECO, Rogério e outros. Curitiba: Juruá, 2021, p. 276.

Gráfico 9
Confrontos em Serviços (Total PMERJ - 01 Jan. 2011 a 31 Dez. 2016)



ANO	OCORRÊNCIAS EM SERVIÇO – TOTAL PMERJ				
	PM Morto	Marginal Morto	PM Ferido	MarginalFerido	Confrontos
2011	8	421	109	168	1043
2012	11	322	121	164	1084 (+ 4%)
2013	14	347	158	285	1406 (+ 30%)
2014	14	462	241	531	2497 (+ 78%)
2015	16	529	251	501	3252 (+ 30%)
2016	30	701	261	701	4212 (+ 30%)

Fonte: Sistema Jurídico Policial: a verdadeira guerra travada por seus operadores. GRECO, Rogério e outros. Curitiba: Juruá, 2021, p. 269.

³¹ Este gráfico considera adoecimento psiquiátrico, Categorias CID – Afastamento pela Psiquiatria – LTS Inicial Tendência/Ano – Percentual do Efetivo.

Chama atenção também a comparação com guerras do século XX, conforme tabela abaixo.

Tabela 4

Comparativo entre a PMERJ no período de 1944 a 2020 e forças militares em guerras³²

	PMERJ	FEB	EUA-I Guerra Mundial	EUA-II Guerra Mundial	EUA-Coréia	EUA-Vietnã	EUA-Golfo Pérsico
Efetivo que serviu no período	113.000	25.334	4.734.991	16.112.566	5.720.000	9.200.000	2.225.000
Mortos	3.643	466	116.516	405.399	54.526	90.198	383
Feridos	17.173	2.064	204.002	671.846	103.284	153.303	467
Baixas	20.816	2530	320.518	1.077.245	157.810	243.501	850
Períodos em dias	9.855	239	730	1.395	1.125	4.135	210
Períodos em anos	27[1994-2020]	0,65[1944-1945]	2[1917-1918]	3,82[1941-1945]	3,08[1950-1953]	11,33[1964-1975]	0,58[1990-1991]
TM=Taxa de mortos	3,22%	1,84%	2,46%	2,52%	0,95%	0,98%	0,02%
TF=Taxa de feridos	15,20%	8,15%	4,31%	4,17%	1,81%	1,67%	0,02%
TB=Taxa de baixas	18,42%	9,99%	6,77%	6,69%	2,76%	2,65%	0,04%
RM_PMERJ_Force Militar		1,75	1,31	1,28	3,38	3,29	187,29
RF_PMERJ_Force Militar		1,87	3,53	3,64	8,42	9,12	724,07
RB_PMERJ_Force Militar		1,84	2,72	2,76	6,68	6,96	482,20

Fonte: PMERK/EMG/EGO, PMERK/EMG/PM1, PMERJ/EMG/EI, ISP, USA Congressional Research Service CRS Report RL 32492 e US Veteran Statistics.

Na busca por dirimir os problemas que atingem os policiais militares do Rio de Janeiro e de aumentar a proteção dos agentes, com ênfase nas diretrizes de valorização da vida, a Comissão elaborou uma lista de propostas. Entre os apontamentos, alguns evidenciam a necessida-

de de qualificação dos espaços de trabalho e de práticas de fortalecimento dos direitos humanos. Ao final das descrições das propostas são apostos códigos que significam: SC – Sem Custos; CC – Com Custos; PR – Parcialmente Realizado; TR – Totalmente Realizado; e NR – Não Realizado.

³² TM = Taxa de mortos = mortos / efetivo X 100

TF = Taxa de feridos = feridos / efetivo X 100

TB = Taxa de baixas = baixas / efetivo X 100

RMRel_PMERJ_Force Militar = razão de mortos relativa à PM e à força militar = TM¬_PMERJ/TM_Force Militar

RMRel_PMERJ_Force Militar = razão de feridos relativa à PM e à força militar = TF¬_PMERJ/TF_Force Militar

RMRel_PMERJ_Force Militar = razão de baixas relativa à PM e à força militar = TB¬_PMERJ/TB_Force Militar

1. Avaliação das Unidades de Polícia Pacificadora (UPP) cuja efetividade comprovadamente não mais existe, resultado da perda da capacidade operacional de manter a tranquilidade pública e a ordem. Nesses casos, transformar as UPP identificadas em Unidades de Cercamento Restrito (UCR), com o propósito de realizar ações diárias nos entornos e acessos às comunidades, no modelo de operações de asfixia, com efetivo ampliado, reduzindo possibilidade de baixas na tropa e danos colaterais em inocentes; (SC) / (PR)
2. Implementação de operações de repressão ao tráfico de drogas e armas, em rodovias estaduais de acesso à região metropolitana e outros locais que apreendam as armas e munições antes de chegarem à narcoguerrilha; (SC) / (PR)
3. Proposição de convênios aos Ministérios Públicos Estadual e Federal, a partir de Termo de Ajuste de Conduta, para auxílio na aquisição de equipamentos e na contratação de serviços para a PM e para seu efetivo vitimado; (SC) / (PR)
4. Construção de um monumento aos policiais mortos da PMERJ, com concurso para criação da arte; (CC) / (NR)
5. Revisão da Lei 6.764, que trata do auxílio invalidez; (SC)³³ / (NR)
6. Propositoria de lei considerando Crime Hediondo Especial o atentado contra a vida de agente da lei, transferindo o criminoso para outro estado (Regime Disciplinar Diferenciado - RDD), e estabelecendo fim da progressão de regime nestes casos; (SC) / (NR)
7. Criação de medalha de condecoração por mérito em serviço (do tipo purple heart dos Estados Unidos da América - EUA) para policiais vitimados, como condecoração máxima de bravura física e moral das polícias, atribuindo pontos para promoção (sugestão: Cruz de Sangue, Honra e Sacrifício, Sacrifício de Sangue, Coração Rubro); (CC) / (NR)
8. Criação do Comitê Permanente de Análise da Vitimização Policial para avaliação e proposição de estratégias junto ao Comando Geral da Corporação, e designação de 15 (quinze) policiais militares e 02 (duas) viaturas descharacterizadas para Seção de Análise e Coleta de Dados de Vitimização Policial; (SC) / (NR)
9. Elaboração de Plano ou Protocolo de Operações de reação a atentados contra a vida de PM, visando inibir futuras ações, sob a coordenação da PM³⁴; (SC) / (NR)
10. Reduzir a mobilidade dos criminosos com investimento maciço nas "Operações Deslocamento Seguro"³⁵. Realizar mapeamento da vitimização do policial militar na folga e utilizar a já inteligência existente para observar os pontos de coincidência com a mancha criminal de roubo de veículos; (SC) / (TR)

³³A Comissão informou sem custo por compreender que os recursos humano e operacional necessários para esta fase já estavam disponíveis na estrutura da PMRJ. Não sendo o caso em outras corporações, estes custos precisam ser assimilados.

³⁴Uma unidade da Polícia Militar do Rio de Janeiro.

³⁵As ações são planejadas através de um levantamento feito pelo Setor de Inteligência da corporação nos locais e horários de maior incidência de delitos cometidos por motocicletas e outros tipos de veículos e consistem em operações policiais de revista (popularmente conhecida como "Blitz") em todo o Estado do Rio de Janeiro. São vários pontos de interceptação, envolvendo do 1º ao 7º Comando de Policiamento de Área (CPA), Comando de Operações Especiais (COE), Comando de Polícia Pacificadora (CPP) e Comando de Policiamento Especializado (CPE).

11. Criação de uma Unidade Tática, nos moldes do GETAM, para reforçar a repressão qualificada ao crime de alto poder ofensivo – roubos de veículos, de carga, de caixas eletrônicos, entre outros – cujos praticantes são potenciais assassinos de policiais; (CC) / (TR)
12. Operações conjuntas com a Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro (PCERJ) e prefeituras contra ferros velhos e desmanches de automóveis, seguindo o exemplo do ocorrido em São Paulo, que reduziu em muito os roubos de veículos e consequentemente, a morte de policiais naquele estado; (SC) / (PR)
13. Blindar instalações e viaturas de Unidades Policiais mais vulneráveis a ações criminosas, com auxílio de parcerias público-privadas, ou por convênios; (CC) / (PR)
14. Manutenção dos blindados da PM em condições de funcionamento, através de parcerias público-privadas; (CC) / (PR)
15. Ceder coletes balísticos aos Policiais Militares que desejem andar armados nas horas de folga, para reduzir sua vulnerabilidade; (SC) / (NR)
16. Aumentar a qualidade e a quantidade dos treinamentos de tiro, abordagem, conduita de patrulha e combate em área restrita; (SC) / (PR)
17. Criação de estande de tiro real ou virtual em cada Batalhão; (CC) / (NR)
18. Criação de um protocolo de perguntas e respostas que tencione sinalizar a situação de estresse pós-traumático; (SC) / (PR)
19. Treinamentos de saque e porte velado de arma de fogo; (SC) / (TR)
20. Estágio de aplicações táticas oferecido pelo Batalhão de Operações Policiais Especiais (BOPE), da Polícia Militar do Rio de Janeiro (PMERJ). A iniciativa possibilita o aprimoramento da capacidade intelectual e operacional dos militares envolvidos, no que se refere às operações em ambiente urbano, além do estreitamento de laços e troca de experiências entre os vários agrupamentos; (SC) / (TR)
21. Oficina de manutenção do armamento individual; (SC) / (PR)
22. Treinamento de método de defesa policial militar; (SC) / (PR)
23. Estágio de socorrista tático; (SC) / (TR)
24. Dar prioridade e urgência aos processos administrativos envolvendo policiais mortos e feridos; (SC) / (PR)
25. Isenção de impostos para aquisições de equipamentos de proteção:
 - Individual: coletes, armas, capacetes, munição;
 - Coletiva: blindagem de veículos particulares e institucionais; (SC) / (NR)
26. Garantia à saúde, com atenção à saúde mental: gratuidade em clínicas e consultórios próximos à residência do policial; atendimento fisioterapêutico em locais próximos à residência do policial; (SC) / (NR)
27. Garantia à educação aos órfãos de policiais militares: mensalidade escolar, do ensino fundamental até a universidade, e cursos de línguas subsidiados pelo governo; (CC) / (NR)
28. Garantia ao familiar (esposa, mãe, pai, irmão de policial vitimado) que deixa de trabalhar para cuidar do policial ferido gravemente, de um auxílio-cuidador, em caráter indenizatório; (CC) / (NR)
29. Seguro de vida para policiais inativos; (CC) / (NR)

30. Promoção ao último posto que o PM poderia chegar, em caso de morte ou grave ferimento em ato de serviço, em caráter indenizatório; (CC) / (NR)
31. Tradução de livros com leis, normas e regulamentos para veteranos de guerra, para posterior adaptação ao cenário brasileiro; (CC) / (NR)
32. Tratar com o judiciário o caso da concessão de liminares para entrar na PM e posterior cassação das mesmas, o que muitas vezes gera graves problemas para policiais feridos gravemente durante a validade da liminar; (SC) / (NR)
33. Isenção de impostos para aquisição de cadeiras de rodas, acessórios, próteses ou qualquer material destinado a reabilitação do policial com deficiência, inclusive imposto de importação se o produto for adquirido no exterior (há cadeiras e equipamentos de qualidade superior fabricados no exterior), e facilitação do desembarço aduaneiro; (CC) / (NR)
34. Possibilidade de retorno à ativa sem prejuízo de nenhum benefício, em funções de C4ISR³⁶ e de Ensino e Instrução, para voluntários; (SC) / (NR)
35. Auxílio-invalidez, de caráter indenizatório, para policiais vitimados gravemente em ato de serviço; (CC) / (PR)
36. Auxílio ao Projeto Renascer, Servir e Proteger, de reinclusão social e qualidade de vida por meio do esporte para os policiais feridos; (SC) / (PR)
37. Redução de impostos e taxas para aquisição de imóveis para os familiares dos policiais feridos e mortos, em ato de serviço; (CC) / (NR)
38. Lei que permita ao policial viúvo/viúva de policial morto, optar por não mais trabalhar em serviços operacionais, e por trabalhar perto de casa; (SC) / (PR)
39. Construção de um memorial em homenagem aos policiais mortos e feridos em ato de serviço (Parque Memorial do Sol); (CC) / (NR)
40. Entrada gratuita para cinemas, teatros, shows e eventos culturais, para policiais feridos gravemente e para familiares de policiais mortos e feridos; (SC) / (NR)
41. Desconto na aquisição de livros e revistas para policiais feridos e familiares de policiais mortos, em ato de serviço; (SC) / (NR)
42. Criação de graduação, especialização, mestrado e doutorado em Ciências Policiais, para tratar as questões de Segurança Pública sob as óticas das ciências puras e aplicadas; (CC) / (NR)
43. Criação de um Centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciências Policiais; (CC) / (NR)
44. Bolsa integral, em Universidades e cursos particulares, ou entrada por cotas, para policiais veteranos feridos gravemente; (SC) / (NR)
45. Criação de uma Unidade/Seção/Divisão de Proteção aos Direitos dos Policiais, no Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH); (SC) / (NR)
46. Realização de Simpósios Nacionais/Internacionais, a cada 2 anos, sobre o tema Vitimização Policial, em diversos estados da federação; (CC) / (PR)

³⁶ C4ISR é a sigla para “Command, Control, Communications, Computers, Intelligence, Surveillance, and Reconnaissance”.

47. Elaboração e montagem de documentários sobre a realidade da vitimização policial; (CC) / (PR)
48. Palestras, workshops e seminários sobre vitimização e valorização; (CC) / (TR)
49. Projeto “Foi por Nós”, de exposição de fotografias com legendas explicativas dos policiais heróis vitimados em serviço; (SC) / (PR)
50. Livros e histórias em quadrinhos dos Heróis do Rio de Janeiro; (CC) / (NR);
51. Festas de Natal e Dia das Crianças para filhos de policiais feridos gravemente e mortos em confrontamento ao crime; (SC) / (PR)
52. Desfiles cívicos em abril e setembro. (SC) / (PR)
53. Criação de grupo de WhatsApp com Comandantes, Chefes e Diretores, além de praças e oficiais das áreas de Saúde, Assistência Social, Psicologia e da Comissão de Análise da Vitimização, para pronto emprego de meios e compartilhamento de informações sobre policiais mortos, feridos, tentativas de suicídio e problemas de saúde. (SC) / (TR)

Das 53 ações e propostas para controlar e reduzir a vitimização policial e valorizar os policiais e suas famílias, elaboradas após ouvir oficiais e praças da PMERJ, pessoal e virtualmente, nove

foram totalmente realizadas, 19 parcialmente realizadas e 27 não realizadas. Em relação à criação de custo financeiro para o Governo, 34 foram classificadas como “sem custo” e 19 como “com custo”.

Custos para a implementação da prática

A Comissão de Análise foi montada com membros da própria corporação, e conta com o apoio institucional da Associação Beneficente Heróis do Rio de Janeiro (ABHRJ) assessorando nas demandas quando necessário. O trabalho e as atividades propostas são executadas por meio de doações e trabalho voluntário.

Alguns dos projetos têm custos justificáveis cultural, social e economicamen-

te, pelas vidas e integridades físicas/mentais a serem salvas, pela valorização do bem e da ordem, e pela economia de recursos para o estado e para o país.

A tabela na próxima páginas apresenta estimativa de gasto, no Estado do Rio de Janeiro, de R\$ 2.800.000.000,00 (dois bilhões e oitocentos milhões de reais) em pensões de policiais militares mortos em 27 anos.

Tabela 5
Custo de pensões de PMs mortos em 27 anos (1994-2020)

Ano	Termo PA	Em serviço	Em folga	Total
1994	a1	R\$ 2.000.000,00	R\$ 6.000.000,00	R\$ 8.000.000,00
1995	a2	R\$ 4.000.000,00	R\$ 12.000.000,00	R\$ 16.000.000,00
1996	a3	R\$ 6.000.000,00	R\$ 18.000.000,00	R\$ 24.000.000,00
1997	a4	R\$ 8.000.000,00	R\$ 24.000.000,00	R\$ 32.000.000,00
1998	a5	R\$ 10.000.000,00	R\$ 30.000.000,00	R\$ 40.000.000,00
1999	a6	R\$ 12.000.000,00	R\$ 36.000.000,00	R\$ 48.000.000,00
2000	a7	R\$ 14.000.000,00	R\$ 42.000.000,00	R\$ 56.000.000,00
2001	a8	R\$ 16.000.000,00	R\$ 48.000.000,00	R\$ 64.000.000,00
2002	a9	R\$ 18.000.000,00	R\$ 54.000.000,00	R\$ 72.000.000,00
2003	a10	R\$ 20.000.000,00	R\$ 60.000.000,00	R\$ 80.000.000,00
2004	a11	R\$ 22.000.000,00	R\$ 66.000.000,00	R\$ 88.000.000,00
2005	a12	R\$ 24.000.000,00	R\$ 72.000.000,00	R\$ 96.000.000,00
2006	a13	R\$ 26.000.000,00	R\$ 78.000.000,00	R\$ 104.000.000,00
2007	a14	R\$ 28.000.000,00	R\$ 84.000.000,00	R\$ 112.000.000,00
2008	a15	R\$ 30.000.000,00	R\$ 90.000.000,00	R\$ 120.000.000,00
2009	a16	R\$ 32.000.000,00	R\$ 96.000.000,00	R\$ 128.000.000,00
2010	a17	R\$ 34.000.000,00	R\$ 102.000.000,00	R\$ 136.000.000,00
2011	a18	R\$ 36.000.000,00	R\$ 108.000.000,00	R\$ 144.000.000,00
2012	a19	R\$ 38.000.000,00	R\$ 114.000.000,00	R\$ 152.000.000,00
2013	a20	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
2014	a21	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
2015	a22	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
2016	a23	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
2017	a24	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
2018	a25	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
2019	a26	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
2020	a27	R\$ 40.000.000,00	R\$ 120.000.000,00	R\$ 160.000.000,00
Total	—	R\$ 700.000.000,00	R\$ 2.100.000.000,00	R\$ 2.800.000.000,00

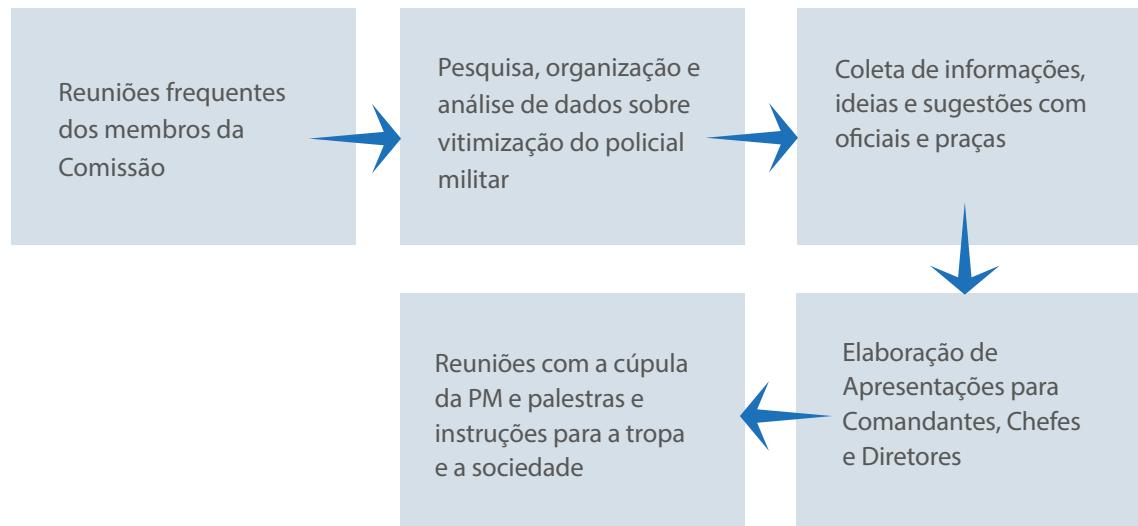
Fontes: Sistema Jurídico Policial: a verdadeira guerra travada por seus operadores.
GRECO, Rogério e outros. Curitiba: Juruá, 2021, p. 275.

Avanços e readequações da prática

Dentre os avanços da Comissão de Análise de Vitimização da PMERJ, é preciso destacar a compilação e a análise de um grande volume de dados, quem vêm sendo utilizado para elaboração e/ou readequação de políticas públicas de valorização da vida dos policiais militares. Os conhecimentos gerados são amplamente divulgados.

Como desdobramentos do trabalho da Comissão estão o Projeto Heróis do Rio de Janeiro e a criação da ABHRJ, que atua na valorização do policial militar. De acordo com o Coronel Cajueiro, para o aprimoramento e o alcance de melhores resultados é necessário reforçar apoio de órgãos do governo e da iniciativa privada, que vêm sendo buscados constantemente.

Fluxo de trabalho da Comissão de Análise de Vitimização da PMERJ



Síntese

Normativas: a Comissão foi criada por Boletim da PMERJ;

Critérios de seleção dos casos a serem analisados pela Comissão: policiais feridos gravemente, órfãos, viúvas, parentes e filhos com necessidades especiais;

Abordagem ao profissional que será beneficiado pela prática: ligação telefônica, mensagem pelo WhatsApp, e-mail, visitas pessoais;

Divulgação: a Comissão publica diversos documentos e relatórios que esclarecem o funcionamento das práticas e que podem ser compartilhados (não são sigilosos). Entre eles estão: o vídeo Heróis do Rio de Janeiro³⁷, disponibilizado no site da Associação Beneficente Heróis do Rio de Janeiro reuniões sistemáticas, palestras, desfiles cívicos e participação em congressos. O grupo também utiliza o recurso do WhatsApp para colocar Comandantes, chefes e diretores da PM a par das ocorrências de maneira rápida. O grupo virtual, inclusive, já contribuiu para o salvamento de policiais em tentativa de suicídio;

Monitoramento e avaliação: são gerados relatórios, balancetes, controle de visualizações e registros gerais de atividades.

³⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=QId7a0juG6g&t=1s>

Sugestão de etapas para implantação

1. FORMAÇÃO DA COMISSÃO

Defina, dentro da Corporação, quem serão os membros da Comissão. É importante que tenham experiência na compilação e análise de dados, bem como habilidades relacionais e de articulação.

2. DIAGNÓSTICO

Identifique os elementos básicos para que a Comissão seja criada: demanda a ser atendida; público-alvo; cobertura do atendimento; estrutura física; normativas; recursos humanos necessários; setor responsável pela coordenação; origem dos recursos.

3. PROJETO

Com a equipe coordenadora formada e o diagnóstico pronto, elabore um projeto básico para ser apresentado ao Comando Geral da Corporação. Elementos do projeto: (1) Apresentação e justificativa da importância; (2) Objetivos; (3) Etapas de desenvolvimento, implantação e teste; (4) Cronograma e Plano de Ação com responsáveis; (5) Equipamentos e infraestrutura; (6) Recursos Humanos; (7) Orçamento. É importante que o projeto apresente o escopo de atividades da Comissão.

4. INSTITUCIONALIZAÇÃO

Com o projeto pronto, chegou o momento de obter o aval do Comando Geral, que definirá o meio de institucionalização da Comissão, se por portaria, publicação em boletim ou outra forma.

5. IMPLEMENTAÇÃO

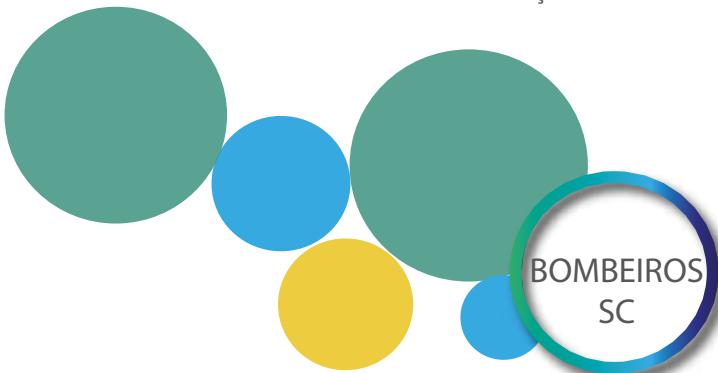
Preparação do planejamento básico para o funcionamento da Comissão;
- Definição do Plano de Trabalho
- Cronograma de Reuniões.

6. PLANO DE COMUNICAÇÃO

Definir qual será a estratégia de comunicação do trabalho, bem como as formas de divulgação dos resultados obtidos pela Comissão.

7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Estabelecer um sistema de monitoramento e avaliação sistemático do projeto, com um fluxo de relatórios e coleta de dados, de maneira que se possa acompanhar o impacto do projeto.



A Coordenadoria de Gestão de Políticas para as Bombeiras Militares de Santa Catarina surgiu em dezembro de 2011, a partir de solicitação da oficial mais antiga à época, diretamente ao Comando Geral. Até aquele momento as comissões tratavam exclusivamente de assuntos operacionais. As bombeiras vislumbraram a oportunidade de formar uma comissão que abordasse assuntos também administrativos ou de ações estratégicas ligadas ao tema na corporação. Hoje, as Coordenadorias do Corpo de Bombeiros Militares de Santa Catarina (CBMSC) são previstas em Lei e Decreto Estadual da Organização Básica da instituição e são definidas como grupos de trabalho consultivos, que auxiliam o Subcomando-Geral fazendo o assessoramento técnico-científico, e são atualizadas conforme a necessidade de novas nomeações ou substituição dos componentes.

O diagnóstico da realidade, em 2011, mostrava a ausência de um grupo de estudo sobre as demandas das mulheres da Corporação, que reconhecesse as necessidades de melhoramento das condições de trabalho das bombeiras militares, considerando as políticas de igualdade e conquistas humanitárias da sociedade.

Coordenadoria de Gestão de Políticas para as Bombeiras Militares de Santa Catarina

A formatação da comissão foi alcançada após realizadas várias reuniões. A primeira aconteceu três anos antes, em 2008, quando o quadro de oficiais era composto por somente uma mulher. Por iniciativa dela, a maioria das bombeiras ativas na instituição se reuniu para debater temas relativos às mulheres na corporação, e demandas profissionais apresentadas individualmente. Naquele encontro, muitas relataram a falta de um espaço de atuação voltado especialmente para deliberações sobre as pautas das bombeiras. Os encontros ganharam proporção e passaram a ser realizados em diversos municípios, atendendo as diversas regiões do estado onde existiam bombeiras em serviço.

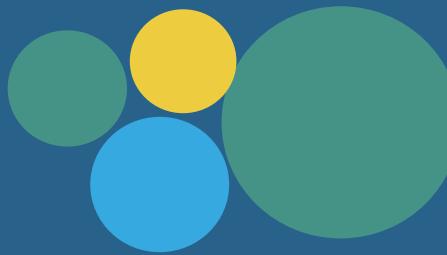
Um tema de relevância, nos debates internos, era o fato da Lei Complementar Nº 587, de 14 de janeiro de 2013, limitar a inclusão de mulheres nas instituições militares em 6%. Mesmo a lei tendo sido alterada – com o advento da Lei Complementar Nº 704, de 19 de setembro de 2017, que exige mínimo de 10% de mulheres na instituição –, a representatividade feminina atual do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina é de 7% do efetivo total ativo. Todas as 187 bombeiras militares em

exercício no órgão se beneficiam das ações diretas da Coordenadoria

Garantir o cuidado institucional foi uma das motivações para a criação da Coordenadoria. Era importante, naquele momento, considerar as diferenças e reafirmar, na gestão de pes-

soal, a minimização das desigualdades e o respeito à categoria de gênero – preocupações que seguem na pauta das bombeiras do CBMSC.

Outros temas fizeram parte da pauta da Coordenadoria desde sua criação, entre eles:



Os eventos oportunizam, também, apresentações de estudos e trabalhos com palestrantes de diversas áreas, e,

Políticas organizacionais que atendam às Bombeiras Militares;
Liderança e empoderamento feminino;
Saúde da mulher;
Sororidade;
Assédio moral e sexual;
Racismo.

especialmente, relatos de experiência e compartilhamento das demandas e conquistas das bombeiras.

Para acesso aos trabalhos científicos produzidos:
<https://drive.google.com/drive/folders/1PZJ1eRY-zGaH6E9yDOkpVaX7tPtBXPE8R?usp=sharing>

Fotos: Acervo do Corpo de Bombeiros de Santa Catarina, 2020.



Porta de atendimento

A Coordenadoria dispõe do e-mail funcional coordbombeiramilitar@cbm.sc.gov.br, como meio disponível de acesso direto a todas as bombeiras militares do Estado. Há uma lista de e-mail cadastrados que permite que seja enviada a todos os endereços pessoais cbmsc.bombeiras das bombeiras militares da corporação.

Ainda há grupos de aplicativo de

conversa específicos e o Instagram associado ao endereço oficial do CBMSC, de divulgação e fortalecimento das ações: [cbmsc.bombeiras.](https://www.instagram.com/cbm_sc_bombeiras/)

Sempre que é necessário para o assessoramento técnico da Coordenadoria ao Comando-Geral do CBMSC, ou por planejamento da própria comissão, há entrega de pareceres, projetos e ações do grupo.

Avanços e readequações

A Coordenadoria reconhece seu avanço ao elencar algumas conquistas, sejam provenientes de ações diretas ou no apoio a demandas pessoais inéditas e de repercussão a todas as bombeiras de SC. São exemplos:

- a institucionalização do apoio ao desenvolvimento de trabalhos científicos com os temas da inclusão, da participação, dos novos paradigmas da mulher militar e de análise das condições de igualdade de gênero nas instituições militares;
- o Ato do Comandante-Geral do CBMSC, de instrução normativa, regulamentando as especificidades de lei estadual de proteção à maternidade e à lactação, com avanços em relação a garantias como, por exemplo:
 - da preferência de jornada de trabalho de 8 horas máxima à lactante;
 - de uma hora de amamentação quando o lactente estiver entre seis

meses e dois anos, para amamentar o próprio filho;

- de que editais de concurso interno para curso de formação ou ascensão na carreira garantam vaga à bombeira militar gestante ou em gozo de licença maternidade;
- de aquisição de equipamentos de proteção individual adequados às especificidades e à numeração do modelo feminino.

Entre março de 2020 e junho de 2021, os encontros previstos pela Coordenadoria de Gestão de Políticas para as Bombeiras Militares (de Assuntos Bombeira Militar) de Santa Catarina foram cancelados, devido às restrições impostas pelo estado de pandemia da Covid-19.

Nesse período, as bombeiras da Coordenadoria participaram, de forma consultiva, do projeto de revisão do Código de Ética das instituições militares estaduais, e apresentaram propostas e

sugestões de condutas de transgressão administrativa disciplinar relacionadas a abuso, assédio, ou que atentem contra a dignidade humana. O estudo das corporações militares sobre a revisão do código ainda está em andamento.

Os grupos de trabalho consultivos permanecem auxiliando tecnicamente o Subcomando-Geral com assessoramen-

to técnico-científico na elaboração de pareceres e estudos; propostas de normas técnicas, elaboração de especificações técnicas, desenvolvimento e avanço de tecnologias aplicadas, coordenação técnica nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, e em interligação entre áreas e atividades do CBMSC.

Custos para o desenvolvimento e implementação

A prática, de forma geral, não apresenta custos, pois é um grupo nomeado pelo Comandante-Geral do CBMSC, com as representantes lotadas em municípios diversos do Estado, que assessorara as políticas e normativas institucionais e de planejamento organizacional. Entretanto, entre as principais ações do grupo estão os encontros de capacitação anuais. Tal

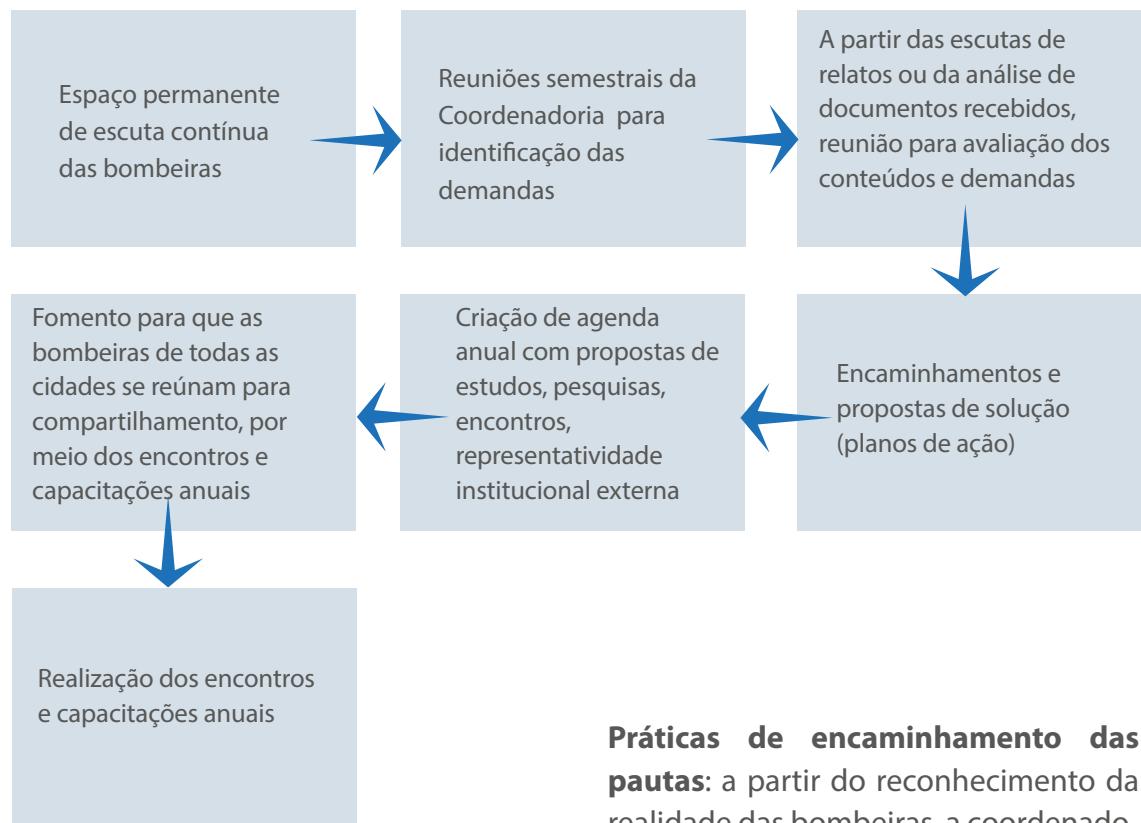
ação é sempre realizada com recursos de parceiros e patrocinadores, mantendo custo zero ao Estado.

Considerando custos com palestrantes, equipes, transporte, diárias, material didático e demais rubricas, o encontro de 2018 – utilizado como exemplo – teve custo total de R\$ 27.165,00.

Fotos: Acervo do Corpo de Bombeiros de Santa Catarina, 2020.



Fluxo de trabalho da Coordenadoria de Gestão de Políticas para as Bombeiras Militares de SC (Coordenadoria de Assuntos Bombeira Militar)



Síntese

Normativas: a Portaria que cria a Coordenadoria data de 20/12/2011, e vem sendo atualizada conforme necessidade de nova nomeação ou substituição de seus componentes.

Critérios de seleção dos temas a serem trabalhados pela Coordenadoria e comissões: demandas das mulheres da Corporação por melhoramento das condições de trabalho das bombeiras militares, considerando as políticas de igualdade e conquistas humanitárias da sociedade.

Práticas de encaminhamento das pautas:

a partir do reconhecimento da realidade das bombeiras, a coordenadoria auxilia o Subcomando-Geral fazendo o assessoramento técnico-científico, ou por demanda do próprio Comando (instituição), em:

1. Elaboração de pareceres e estudos;
2. Propostas de normas técnicas;
3. Elaboração de especificações técnicas;
4. Desenvolvimento e avanço de tecnologias aplicadas;
5. Coordenação técnica na área de ensino, pesquisa e extensão;
6. Interligação entre áreas e atividades do CBMSC.

Divulgação: a divulgação e o fortalecimento das ações são contínuos, conforme oportunidades, e ocorrem por meio do Instagram associado ao endereço oficial do CBMSC, @cbmsc.bombeiras, e por grupo de WhatsApp.

Monitoramento e avaliação: são gerados:

1. Relatórios finais dos encontros de capacitações anuais;
2. Relatórios individuais das representantes institucionais de participação em cursos, palestras e reuniões nacionais de relevância aos temas abordados pela Coordenadoria;
3. Atas de reuniões em grupo de trabalho;
4. Compêndio de apresentações e estudos gerados para assessoramento ao Comando.

Sugestão de etapas para implantação

1. DIAGNÓSTICO DA REALIDADE

Reconheça a legislação sobre a composição das corporações em relação a gênero;
Compreenda a participação de mulheres no Corpo de Bombeiros na sua corporação;
Identifique os modelos de atendimento às mulheres, se existem ou não unidades específicas.

2. FORMAÇÃO DA COORDENADORIA

Defina, dentro da corporação, quem serão os membros que constituirão a Coordenadoria. É importante que tenham habilidades de escuta e de articulação.

3. ARTICULAÇÃO

Fomente, a partir de orientação, o engajamento de representantes dos diferentes municípios e regiões do Estado. Forme comissões de trabalho dentro da Coordenadoria.

4. INFRAESTRUTURA

Identifique as necessidades (temas e objetivos das comissões, disponibilidade de pessoal, dedicação de horas, parcerias, equipamentos disponíveis, locais para reunião) para que a Coordenadoria possa ser criada e implementada.

5. PROJETO

Com a equipe coordenadora formada e o diagnóstico pronto, elabore um projeto básico para ser apresentado ao Comandante Geral da Corporação. Elementos do projeto: (1) Apresentação e justificativa da importância; (2) Objetivos; (3) Etapas de desenvolvimento e implantação; (4) Cronograma e Plano de Ação com responsáveis; (5) Recursos Humanos; (6) Escopo de atividade da Coordenadoria e das comissões.

6. INSTITUCIONALIZAÇÃO

Com o projeto pronto, chegou o momento de obter o aval do Comando Geral, que definirá o meio de institucionalização da Coordenadoria e das comissões, se por portaria, publicação em boletim ou outra forma.

7. IMPLEMENTAÇÃO

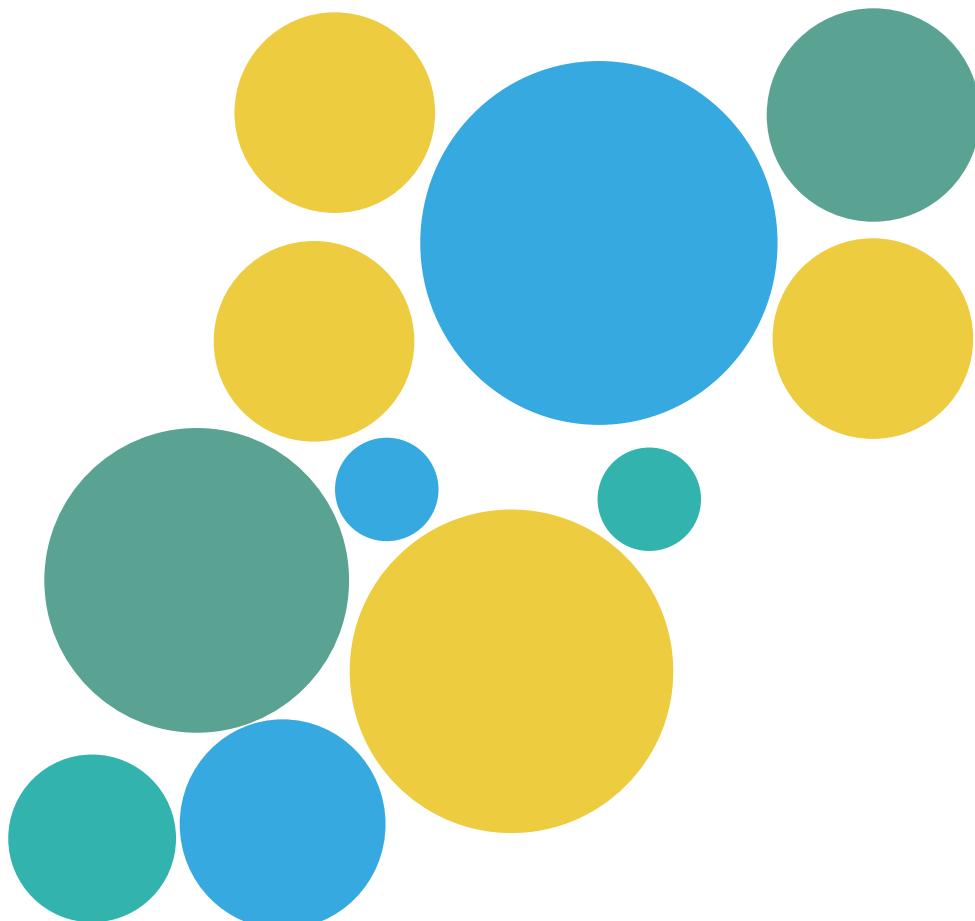
Preparação da infraestrutura básica para o funcionamento da Coordenadoria; definição do Plano de Trabalho; cronograma de reuniões.

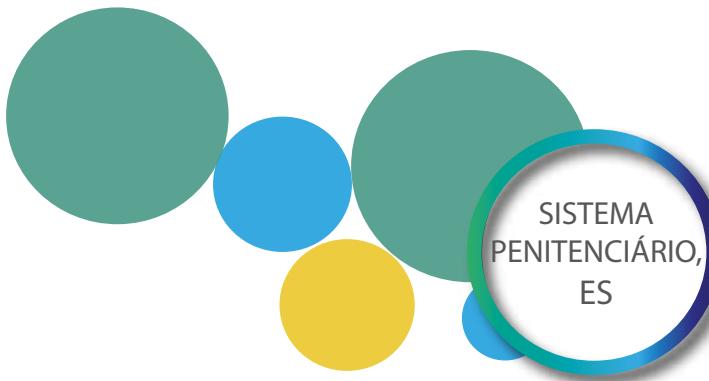
8. PLANO DE COMUNICAÇÃO

Definir qual será a estratégia de comunicação do trabalho, bem como as formas de divulgação dos resultados obtidos pela Comissão. Utilizar ferramentas de comunicação e mídias.

9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Estabeleça um sistema de monitoramento e avaliação constantes do projeto, com fluxo de relatórios e coleta de dados, de maneira que se possa acompanhar o impacto do projeto.





Programa de Humanização na Gestão Prisional

Em atividade desde 2004, o Programa de Humanização na Gestão Penitenciária (PHGP) tem por finalidade planejar, coordenar, promover, supervisionar, articular e avaliar as políticas e ações de Direitos Humanos no âmbito da Secretaria de Estado da Justiça, objetivando o aprimoramento da Gestão Penitenciária em prol dos servidores públicos e do acompanhamento destinado às pessoas privadas de liberdade. Atua articulado às diversas políticas setoriais e instâncias da sociedade civil relacionadas à temática.

Vinculado diretamente ao Gabinete do Secretário de Estado da Justiça, o PHGP vem promovendo várias práticas na tentativa de melhorar as relações do sistema prisional capixaba em seus âmbitos institucionais, de trabalho, com o público interno e com a sociedade. Até 2006 o planejamento visava cobrir lacunas estruturantes, como adequação de espaços físicos, capacitações e reavaliação do quadro funcional. A partir de então foi possível implementar políticas humanizadoras. O Prêmio Humaniza é uma delas.

Criado em 2012, reestruturado pela Portaria nº 1.630-S, de 22 de novembro de 2013, o prêmio reconhece ações propositivas, buscando fortalecer o desenvolvimento da cultura de direitos humanos no sistema prisional capixaba. Ao destacar práticas humanizadoras realizadas pelos servidores que exercem as mais variadas funções, abre espaço para novas perspectivas de análise e discussão da temática.

Com o objetivo de identificar e estimular ações desenvolvidas por servidores, o prêmio reconhece a atuação cotidiana nas unidades penitenciárias. São contemplados comportamentos em diferentes dimensões – tanto as atitudes e práticas no relacionamento com os colegas, parceiros ou visitantes, quanto aquelas junto às pessoas privadas de liberdade, de modo a contribuir para a melhoria e a humanização do sistema prisional do estado.

O Prêmio Humaniza contempla três categorias: Atitude Humanizadora, Projeto Humanizador e Gestão Humanizadora.

A primeira categoria reconhece o servidor que se destaca pela demonstração de Atitudes Humanizadoras no contexto do sistema penitenciário. Essas atitudes devem caracterizar seu comportamento, a postura de demonstrar respeito à dignidade da pessoa humana, às aspirações e às capacidades humanas; foco na ética, na cidadania, na equidade, na promoção da inclusão e no respeito à diversidade; repúdio a violências, abusos e preconceitos; busca de melhorias nas relações interpessoais, notadamente no ambiente de trabalho.

A categoria Projeto Humanizador premia a equipe de trabalho que elabora, desenvolve, e executa projeto que se destaque na promoção da dignidade da pessoa humana; para a humanização dos espaços, mediante ações sustentáveis e de estímulo ao desenvolvimento de valores em prol da coletividade e da sociedade; na apresentação de resultados positivos, concretos, e verificáveis para os servidores, para as pessoas privadas de liberdade ou para os egressos, para a sociedade, e para os frequentadores do sistema penitenciário capixaba. Tal projeto deve ser elaborado, desenvolvido e executado por equipe de trabalho do órgão ou setor.

A categoria Gestão Humanizadora reconhece a equipe de gestão (Unidade Prisional, Diretoria, Gerência e Subgerência), avaliando aquela que se destaca pelo desenvolvimento de ações integradas e participativas baseadas em princípios e valores humanizadores, que vão

além da missão da Secretaria. Devem apresentar resultados positivos, concretos e verificáveis para os servidores, para as pessoas privadas de liberdade ou para os egressos, para a sociedade, e para os frequentadores do sistema penitenciário capixaba. As práticas de gestão devem evidenciar, ainda, o comprometimento com o desenvolvimento humano e social, o aperfeiçoamento das condições do ambiente de trabalho, e o estímulo a uma gestão participativa e eficiente.

A SEJUS busca, a cada ciclo, apoios e parcerias para garantir a premiação dos ganhadores da categoria Atitude Humanizadora.

A presidente da Comissão Executiva do Prêmio Humaniza, Maria Jovelina Debona, ressalta que a iniciativa é um reconhecimento para as boas práticas aplicadas no sistema prisional e, a cada ano, é possível observar maior dedicação dos participantes.

Considerando as várias categorias do Prêmio Humaniza, são convidados a participar todos os servidores vinculados às trinta e cinco unidades penitenciárias do estado do Espírito Santo. O chamamento ao processo é amplo; as adesões são espontâneas, por meio de inscrição.

Entregues os projetos à comissão executiva, sua validação é feita conforme critérios estabelecidos em portaria.

A comissão avaliadora analisa cada prática cada prática em seu cumprimento dos critérios básicos exigidos, e aprofunda

a pesquisa com visitas, consultas e conferência de resultados para aquelas que disputam as primeiras posições.

Em dezembro de 2019 a entrega dos prêmios foi realizada no salão São Tiago, no Palácio do Governo, e contou com a participação do Governador do Estado, do Secretário de Justiça, da Secretaria de Direitos Humanos, de servidores públicos, de parceiros da sociedade civil e de membros da banca julgadora. O evento

fechou a XI Semana Estadual de Direitos Humanos.

Entre os projetos vencedores o destaque ficou por conta da Rádio Vox, em atividade no Centro de Detenção e Ressocialização de Linhares (CDRL) que, além de entretenimento, leva conhecimento e minimiza a tensão no ambiente penal. Os servidores da mesma unidade contam, ainda, com espaço de terapias, barbearia, salão e centro de treinamento.



Foto: Alguns dos vencedores na edição do prêmio de 2013.



Foto: Alguns dos vencedores na edição do prêmio de 2014.



Foto: Alguns dos vencedores na edição do prêmio de 2016.



Foto: Alguns dos vencedores na edição do prêmio de 2018.

Projetos vencedores das 3 últimas edições do prêmio

2017 - Categoria Gestão Humanizadora Penitenciária Agrícola do Espírito Santo (PAES) Primeiro Lugar

O reconhecimento da equipe gestora se deveu ao seu método de ressocialização inovador, ao vislumbrar, mesmo em meio a um ambiente hostil, uma alternativa de mudança e transformação.

A equipe gestora envolve o reeducando diretamente no trabalho com a natureza, com os animais e com a sociedade, nos diversos projetos que realiza. A atuação da gestão abrange espaços extramuros, como a assistência a orfanatos, asilos e à Associação de Pais e Amigos dos Expcionais (APAE), por meio da doação de brinquedos, hortaliças, realização de reformas e construção de lares e espaços institucionais. Essas atividades promovem maior conscientização do reeducando, fazendo-o rever sua postura no cumprimento da pena e melhorando sua condição de ser humano. Atuar junto a quem necessita de ajuda e praticar boas atitudes minimiza a reincidência criminal.

A gestão possui cuidado especial com o ambiente de trabalho, primando por um ambiente limpo, organizado e ornamentado.

Por ser uma unidade de regime semiaberto, a dinâmica de movimentação dos reeducandos, dos servidores e das pessoas

de instituições atendidas é intensa. Projetos como a equoterapia para tratamento da saúde física e mental, realizados por meio de prestação de serviços dos reeducandos, permitem a permanência dos familiares, das crianças e de visitantes dentro dos espaços da prisão.

Outra atividade é a disponibilização de terras propícias ao cultivo de hortaliças e ao trato de animais (equinos, bovinos suínos, caprinos, aves e peixes), que são utilizadas nos projetos de ressocialização e de prestação de serviços públicos dos reeducandos e dos servidores. Ao perceber o valor das iniciativas existentes, a gestão proporcionou melhorias e otimizou recursos de forma a potencializar os benefícios para os reeducandos, para os servidores e para toda a sociedade

Com foco na melhoria do atendimento prisional no retorno do preso para a sociedade, a gestão de 2017 da Penitenciária Agrícola do Espírito Santo foi reconhecida como humanizadora, promotora de desenvolvimento da cultura, da arte, da religiosidade, e do ser humano na pessoa presa.

**2017 - Categoria Projeto Humanizador
Doando Sorrisos - Centro Prisional de Colatina (CPFCOL)
Primeiro Lugar**

O Projeto Doando Sorrisos foi idealizado pela diretora da Unidade Prisional, Maria Aparecida de Freitas de Albuquerque, enquadrado nos princípios humanizadores, com cunho voluntário e finalidade social, visando ultrapassar os muros do prédio prisional por meio da produção e doação de brinquedos a crianças institucionalizadas.

O projeto não consiste apenas em produzir brinquedos e doá-los às crianças. Sua idealização e execução tiveram como foco direcionar o olhar das internas, de maneira diferenciada e mais sensível, para a situação das crianças institucionalizadas e permitir que as reeducandas, de alguma maneira, interviessem na situação delas, apesar das limitações e impotências impostas pela sua condição. Foram criadas ações reais,

capazes de potencializar o bem estar, a visibilidade e a autoestima dos dois públicos, e de causar uma reflexão cotidiana sobre a vida, nas internas.

Quando os objetos lúdicos produzidos são finalizados, as internas os embrulham em embalagens plásticas, adornam com laços de fita e afixam cartões com desejos e aspirações que variam de acordo com a data. Então embalados, os presentes estão prontos para a doação.

As internas integrantes do projeto são convidadas a participar dos eventos sociais, e efetuam a entrega dos presentes às crianças. Trata-se de um momento de muita comoção, tanto para as internas quanto para as crianças, inspetores penitenciários, demais funcionários, para a Direção da Unidade e para todos os que participam.

2018 - Categoria Atitude Humanizadora

**Luiz Carlos dos Santos - Centro de Detenção Provisória da Serra (CDPS)
Primeiro Lugar**

Luiz Carlos dos Santos atua na Secretaria de Justiça desde o dia 05 de julho de 2005, em designação temporária. Após aprovação em concurso público concluiu, no dia 14 de setembro de 2018, o curso de formação para inspetor penitenciário efetivo.

O servidor se destaca em suas ações por seu caráter ético e pela promoção do respeito aos servidores, internos, internas

e familiares – características que enriquecem o trabalho e concorrem para o cumprimento da missão da Secretaria de Estado da Justiça.

Desde a sua entrada na Secretaria de Estado da Justiça (SEJUS), Luiz Santos sempre se colocou à disposição dos demais colegas, da gestão e das pessoas privadas de liberdade para, além de suas atribuições, contribuir em ativida-

des que visem criar oportunidades para reflexão e a reintegração social das pessoas presas.

É tido como solícito e prestativo pelos colegas e muito gentil com internos e internas, servidores, familiares e visitantes.

Considerando o comportamento predominantemente machista dos internos, onde muitas vezes a homossexualidade e a bissexualidade são consideradas “desvios da norma”, o servidor se destaca por sua atitude. Solicitou ao Diretor a responsabilidade de ser o Inspetor Penitenciário responsável pelos presos e presas gays, transgêneros, transexuais e bissexuais.

Iniciou o seu trabalho dialogando diretamente com os presos e as presas, ultrapassando os limites impostos pelas “grades”, tendo um contato pessoal, nominal e participativo.

Após a aproximação realizada pelo Inspetor Santos com os presos gays, transgêneros, transexuais e bissexuais, a ambiente da galeria onde estes ficam custodiados tem se tornado cada dia mais harmonizado e menos hostil. Tal fato se comprova pela queda drástica do número de ocorrências disciplinares envolvendo os (as) referidos (as) presos (as)neste grupo.

2018 - Categoria Projeto Humanizador

Horta Solidária: cultivando uma nova consciência

Centro de Detenção Provisória de Aracruz (CDPA)

Primeiro Lugar

O projeto inicial foi idealizado pela Direção do CDPA por livre iniciativa, inspirados pela experiência que os gestores tinham nos regimes prisionais nos quais trabalharam anteriormente, fechado e semiaberto. Partindo da premissa de que o trabalho é importante para mostrar à sociedade que o sistema prisional pode ajudá-la de alguma forma, a proposta se concentrou em oferecer trabalho aos custodiados, ocupando-os produtivamente.

Um misto de oportunidades e de necessidades foi propulsor do projeto. No início houve conflito envolvendo as diversas relações. De um lado, os integrantes do sistema prisional – servidores e internos – acreditavam no estigma de

que em um centro de Detenção Provisória nada poderia acontecer: os presos não teriam condição de receber um tratamento diferenciado; estariam dispostos a ter atitudes criminosas, quebrar as regras e burlar o sistema. De outro lado, a lei cria barreiras para conceder benefícios a estes indivíduos. Uma terceira variável concorrente foi a inadequação da infraestrutura do Centro – não pensada originalmente para desenvolver ações como a Horta Solidária.

A proposta inicial foi manter a horta tão natural quanto possível, com o cultivo baseado no uso de esterco – doado por produtores da região e coletado em parceria com as Secretarias Municipais de Agricultura e de Obras do município de

Aracruz. Os mesmos produtores fornecem, também, terra para os canteiros.

O projeto aplica boas práticas de rotação de culturas, adubação verde e controle biológico de pragas e doenças. No futuro, há pretensão de se adotar a compostagem – para tanto, esforços veem sendo feitos para a obtenção dos materiais necessários.

O apoio de dois engenheiros, um da Prefeitura Municipal de Aracruz e outro de empresa local, evidenciou as vantagens de utilização destas práticas, mantendo a estrutura e a produtividade do solo, e a harmonia com a natureza.

O projeto não parou no primeiro pedaço de terra. Com a demanda, iniciou-se o cultivo em espaços vagos, ocupados por

vegetação espontânea. Além da horta inicial, hoje já foi plantado um pequeno pomar, aproveitando cada espaço do CDPA. A pedido da direção do Recanto do Ancião, estão sendo adquiridas mudas de ervas medicinais para os idosos.

Na Horta Solidária do CDPA os internos praticam a humanização e a urbanidade, o respeito, superam as dificuldades, trocam histórias de vida, conversam com os inspetores e são ouvidos. Eles relatam que têm contato com os funcionários das parceiras; repensam suas convicções e fortalecem o espírito. Não se trata de apenas uma horta – trata-se de oportunizar uma mudança de consciência, a vivência do poder da empatia.

2019 - Categoria Atitude Humanizadora

Glécia Pereira da Silva - Centro Prisional Feminino de Colatina (CPFCOL)

Primeiro Lugar

Glécia Pereira da Silva é servidora da SEJUS desde o ano de 2008, efetiva como Inspetora penitenciária. Trata-se de uma servidora de confiança, que possui respeito dos superiores, de colegas, das internas e de colaboradores externos. A postura e atitudes tomadas pela servidora no cotidiano do trabalho tornam o ambiente mais produtivo, agradável e harmonioso. A servidora é reconhecida por trabalhar sempre pela construção de uma cultura humanizadora na unidade prisional, gerando reflexos positivos para todos à sua volta.

Ela atua no desenvolvimento do projeto Oficinas de Vidas, que tem por objetivo despertar a criatividade e

promover mudanças significativas nas vidas das mulheres custodiadas por meio da arte. São realizadas oficinas de artesanato, ensinam-se trabalhos manuais como pintura em tecido, crochê, tricô, bordado vagonite, bordado ponto-cruz e bordado casa de abelha.

"A premiação é um reconhecimento aos 17 anos de dedicação ao sistema. Faço meu trabalho de coração. Nós tratamos todas elas como seres humanos e tentamos incentivá-las a buscarem um novo caminho. Na nossa unidade, a direção cria espaço para os servidores e oportunidades para as internas".

Glécia da Silva

**2019 - Categoria Gestão Humanizadora
Centro de Detenção Ressocialização de Linhares (CDRL)
Primeiro Lugar**

A criatividade e a resiliência diante das dificuldades impostas a cada dia pelo sistema penal em todas as suas nuances – superlotação, quadro de servidores diminuído, pluralidade de demandas diárias, entre outros – transformam a missão de gestores prisionais em verdadeiros desafios.

Os servidores diariamente contribuem para que o CDRL tenha um clima descontraído e propício para a transformação de vidas, surpreendendo os visitantes pela leveza do ambiente, pela ausência de problemas disciplinares como motins e rebeliões e pelo tratamento humanizado praticado na unidade.

Os projetos desenvolvidos no CDRL têm sido replicados em outras unidades do estado. A gestão local acredita que o ambiente prisional precisa de organização e disciplina, como premissas para as que as ações de humanização e de (re)socialização alcancem a todos. A dinâmica dessas ações, ainda segundo o corpo gerencial, apoia-se no tripé servidor, reeducando e visitante.

São desenvolvidos projetos voltados para o bem-estar e para a melhoria da qualidade de vida do servidor, diminuindo os afastamentos por problemas de saúde e oferecendo um ambiente mais equilibrado emocionalmente – realidade que contribui para minimizar a insatisfação (sensações de injustiça ou de relativo

esquecimento) quando se oferecem oportunidades para os reeducandos.

Para esse público existe um centro de terapias, uma barbearia, um centro de beleza e uma academia.

Para os reeducandos são desenvolvidos 20 projetos de ressocialização. Um deles é a Rádio Vox: transmissão de programas como os de uma rádio por meio de um sistema de som da unidade, melhorando a comunicação interna, proporcionando assistência religiosa e aproximação familiar – por meio de atrações nas quais mensagens gravadas pela família são reproduzidas e transmitidas, confortando os reeducandos e diminuindo sua saudade.

A iniciativa proporciona, ainda, a oficina de rádio – a forma de desenvolver as capacidades de comunicação e a interação dos reeducandos, dando a eles o protagonismo em atividades como a narração de jogos de futebol ou a participação em entrevistas ao vivo.

Durante a pandemia, em que as unidades foram isoladas, os reeducandos puderam continuar recebendo assistência religiosa por meio de programas gravados e reproduzidos na Rádio Vox.

Para os familiares são realizadas ações de aproximação, abrindo canais para ouvir demandas e tirar dúvidas. O projeto *"Inside"* no qual familiares são convidados a conhecer todos os

ambientes da unidade prisional – inclusive a cela na qual seu familiar está alocado –, dissipa a preocupação de que o CDRL é possa ser um ambiente de

maus tratos, além de mostrar a humanização do espaço, distensionando as relações e atraindo os familiares para serem parceiros do projeto³⁸.

Atividades do Programa de Humanização da Gestão Penitenciária

O PHGP é diretamente vinculado ao gabinete do Secretário de Justiça, tendo o papel de implementar as políticas e ações governamentais compreendidas em seu escopo de atuação.

A Secretaria de Justiça realiza avaliações periódicas do sistema penitenciário, a partir das quais define iniciativas e ajustes de atuação para o PHGP.

Outra frente de atuação do programa é tática, lidando com diagnósticos e

denúncias das unidades prisionais. Busca cessar problemas e promover reparações, quando detectadas violações, e prevenir, quando informações disponíveis permitem evitar transgressões e crises.

O plano de ação do programa é amplo, garantindo tanto a atuação estratégica quanto o tratamento de ocorrências pontuais.

Vale ressaltar outras atividades do Programa.

- Os membros do PHGP representam a SEJUS nos Conselhos de Direito, Comitês e Câmaras Técnicas.
- O Programa ofereceu, aos servidores penitenciários interessados, o curso de Especialização em Direitos Humanos, realizado nos anos de 2017 e 2018 na Escola Penitenciária – EPEN.
- Criação da banda dos servidores penitenciários, projeto que dinamiza a convivência entre os profissionais.

Custos para o desenvolvimento e implementação do Programa de Humanização da Gestão Penitenciária

O custo para o funcionamento do programa é baixo, visto que não vincula servidor específico, as atividades operacionais são realizadas pela equipe já existente. Essa demanda está prevista no

orçamento da SEJUS. A composição é por portaria em Diário Oficial. A eleição do coordenador tem como pré-requisito a prática em ações de direitos humanos. Seu funcionamento é como um Grupo

³⁸ Devido à pandemia, os prêmios não foram realizados em 2020 e 2021.

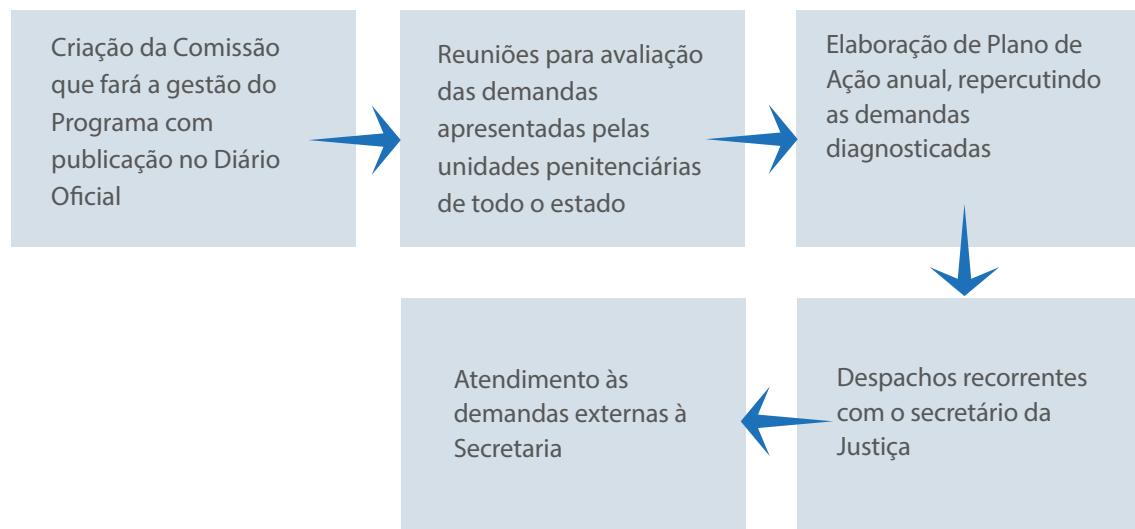
de Trabalho, uma Comissão. Ao aceitar compor essa comissão, o servidor da SEJUS se compromete a atuar no Programa sem remuneração extra.

Assim como o Programa de Humanização, o Prêmio Humaniza vinculado ao programa, também não tem orçamento fixo. Anualmente é apresentada a demanda orçamentária. As diárias, combustível, troféu, menção honrosa (moldura com

vidro) e os prêmios que variam a cada ano, custam em média, conforme orçamento da última edição R\$ 85 mil.

Está em andamento a regulamentação do Prêmio Humaniza por Decreto (minuta já entregue ao Governo do Estado), o que garantirá orçamento específico e sob controle de sua coordenação, favorecendo a gestão e a transparência da iniciativa.

Fluxo das atividades do Programa de Humanização da Gestão Penitenciária



Fluxo das atividades do Prêmio Humaniza



Síntese

Normativa do Programa de Humanização da Gestão Penitenciária:

Reestruturado por meio da Portaria nº 1.630-S, de 22 de novembro de 2013, o Programa de Humanização na Gestão Penitenciária, no âmbito da Secretaria de Estado da Justiça, está vinculado ao Gabinete do Secretário de Estado da Justiça.

Normativa do Prêmio Humaniza

Prêmio Humaniza, por meio da portaria 1405-S, de 27 de setembro de 2013, para reconhecer servidores públicos estaduais que atuem diretamente no sistema penitenciário capixaba e que desenvolvam ações humanizadoras dentro do sistema.

Critérios para definição da pauta do PHGP

A pauta do PGHP é sempre voltada para o servidor e a pessoa privada de liberdade, assim o resultado chega à sociedade também. Temos a pauta fixa como o Prêmio Humaniza e as representatividades da SEJUS nos Conselhos de Direito, Cometas e Câmaras Técnicas bem como a saúde do trabalho e a formação em Direitos humanos.

Critérios para seleção das iniciativas a serem premiadas: Os critérios do Prêmio Humaniza são definidos na portaria que foi instituído em 2013.

Sugestão de etapas para implantação do Programa de Humanização da Gestão Penitenciária

1. DIAGNÓSTICO DA REALIDADE

Reconheça a necessidade da criação de um Programa especialmente para promover a humanização da gestão penitenciária. Os dados do diagnóstico serão importantes para subsidiar o projeto de criação do programa.

2. INFRAESTRUTURA

Identifique as necessidades (estrutura física, disponibilidade de pessoal, recursos financeiros, dedicação de horas, parcerias...) para que o programa possa ser criado e implementado.

3. PROJETO

Com o diagnóstico pronto, elabore um projeto básico para ser apresentado ao representante do governo. Elementos do projeto: (1) Apresentação e justificativa da sua importância; (2) Objetivos; (3) Etapas de desenvolvimento e implantação; (4) Cronograma e Plano de Ação com responsáveis; (5) Equipamentos e infraestrutura; (6) Recursos Humanos; (7) Orçamento. É importante que o projeto apresente o escopo de atividade do Programa.

4. INSTITUCIONALIZAÇÃO

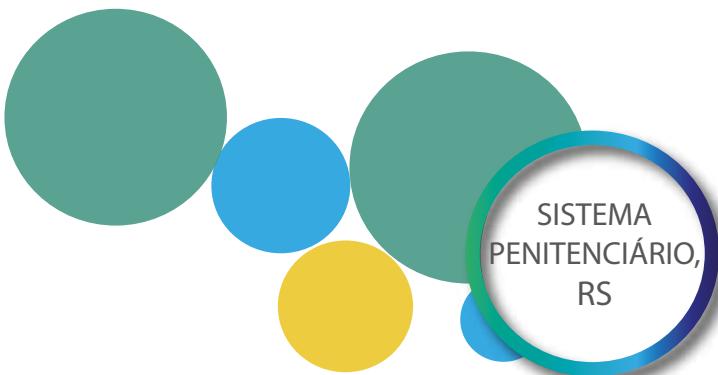
Com o projeto pronto, é o momento de institucionalizar o Programa com a publicação de portaria e designação da equipe de trabalho.

5. IMPLEMENTAÇÃO

Preparar a infraestrutura básica para o funcionamento do Programa; Definir o Plano de Trabalho; Identificar as lacunas e classificar em curto médio e longo prazo e definir o cronograma de atividades.

6. PLANO DE COMUNICAÇÃO

Estabeleça um sistema de monitoramento e avaliação sistemático do projeto, com um fluxo de relatórios e coleta de dados, de maneira que se possa acompanhar o impacto do projeto.



Seção de Atendimento ao Servidor (SASS) da Superintendência dos Serviços Penitenciários (Susepe) do Rio Grande do Sul

A Seção de Atendimento ao Servidor da SUSEPE (SASS) tem como foco a qualidade de vida do trabalhador do sistema penitenciário do Rio Grande do Sul. Em seu escopo, estão o acompanhamento e o cuidado com a saúde mental, com o propósito de amenizar o quadro de sofrimento e adoecimento gradual dos servidores. Busca restabelecer a resiliência e a capacidade de fortalecimento preventivo e profissional.

Em funcionamento desde 2003, atualmente o SASS está com a estrutura vinculada à Divisão de Recursos Humanos do Departamento Administrativo, da SUSEPE, por meio da Portaria nº 105 – GAB/SUP, desde abril de 2015. Em 2018, pela Portaria nº 001/2018 – GAB/SUP, foi instituído o Regimento Interno da SASS.

O Programa de Atendimento ao Servidor da SUSEPE (PASS) começou por iniciativa dos próprios servidores, que se preocupavam em aprimorar a instituição.

Foi pensado a partir das demandas observadas nas atividades da categoria funcional. O diagnóstico inicial levou em conta as queixas sobre o gradual adoecimento e a perda de qualidade de vida dos servidores do sistema penitenciário gaúcho. Nesse sentido, foi proposto um trabalho de reflexão e conscientização. Busca um direcionamento positivo no campo da saúde mental, com o propósito de impulsionar o poder de transformação do atendido, auxiliando-o a explicitar as consequências dos diversos fatores e efeitos desestruturantes, deteriorantes e criminógenos³⁹ que são inerentes ao ambiente prisional.

Com base nessas premissas foi iniciado um projeto piloto, com a formação de uma equipe de oito psicólogas, selecionada por meio de currículo e entrevista. Cada uma delas passou a atender nas respectivas regiões da SUSEPE⁴⁰.

Esse primeiro momento objetivou o

³⁹ De acordo com o dicionário Priberam, tratam-se de comportamentos criminosos ou desviantes em relação ao comportamento normativo e socialmente aceito. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/crimin%C3%B3geno>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁴⁰ No período abordado eram oito (oito) regiões penitenciárias no Rio Grande do Sul. Atualmente a Superintendência está organizada em 10 (dez) regiões.

conhecimento da realidade de cada regional, os recursos disponíveis, as possibilidades e a aceitação do trabalho. Os resultados positivos do projeto piloto foram fundamentais para a institucionalização da prática, que se deu com o aval das chefias e do Superintendente dos Serviços Penitenciários. A partir de então, houve articulação das Delegacias, juntamente com os profissionais de cada região, com o objetivo de planejar a estrutura necessária aos atendimentos. Em seguida, em 2003 foi aprovada, pelo Superintendente, a criação do Programa de Atendimento ao Servidor da SUSEPE. A SUSEPE passou a oferecer, por meio do PASS, atendimento aos servidores penitenciários nas áreas de psicologia e serviço social, em um formato amplo e consistente. Além disso, o programa realizou contatos regionalizados com universidades e secretarias do estado e de municípios, para proposição de parcerias com vistas à ampliação dos trabalhos.

A partir dos resultados colhidos, o trabalho ganhou características definitivas e, em 2007, foi transferido para a Divisão de Recursos Humanos (DRH). Desde então integra oficialmente o organograma da Superintendência, como Seção de Atendimento ao Servidor da SUSEPE – SASS.

Nos últimos 18 anos a SASS realiza um

trabalho sólido no sistema penitenciário gaúcho. Dentre as suas funções destacam-se: prestar atendimento psicosocial individual e em grupos; realizar visitas periódicas e atendimentos nos estabelecimentos prisionais; realizar atendimentos a familiares, quando necessário, a fim de dar direcionamento e amparar situações de conflitos e sofrimentos, entre outras atividades de suporte social; realizar atendimentos e visitas domiciliares e hospitalares; atender ocorrências de servidores envolvidos em situações traumáticas e pós-traumáticas ; realizar contatos e encaminhamentos a instituições de saúde e médicos para consultas e internações; orientar e preparar os servidores em final de carreira para planejar e lidar com a aposentadoria, buscando alternativas frente a esta nova situação; atuar em parceria com o órgão de perícia médica do Estado nos casos de acompanhamento das situações de licença de saúde, delimitação de função, readaptação ou aposentadoria; assessorar as Comissões Internas de Segurança e Saúde no Serviço Penitenciário – (CISSSPEN) nos programas e ações de atenção à saúde e qualidade de vida dos servidores.



Protocolos de atendimento

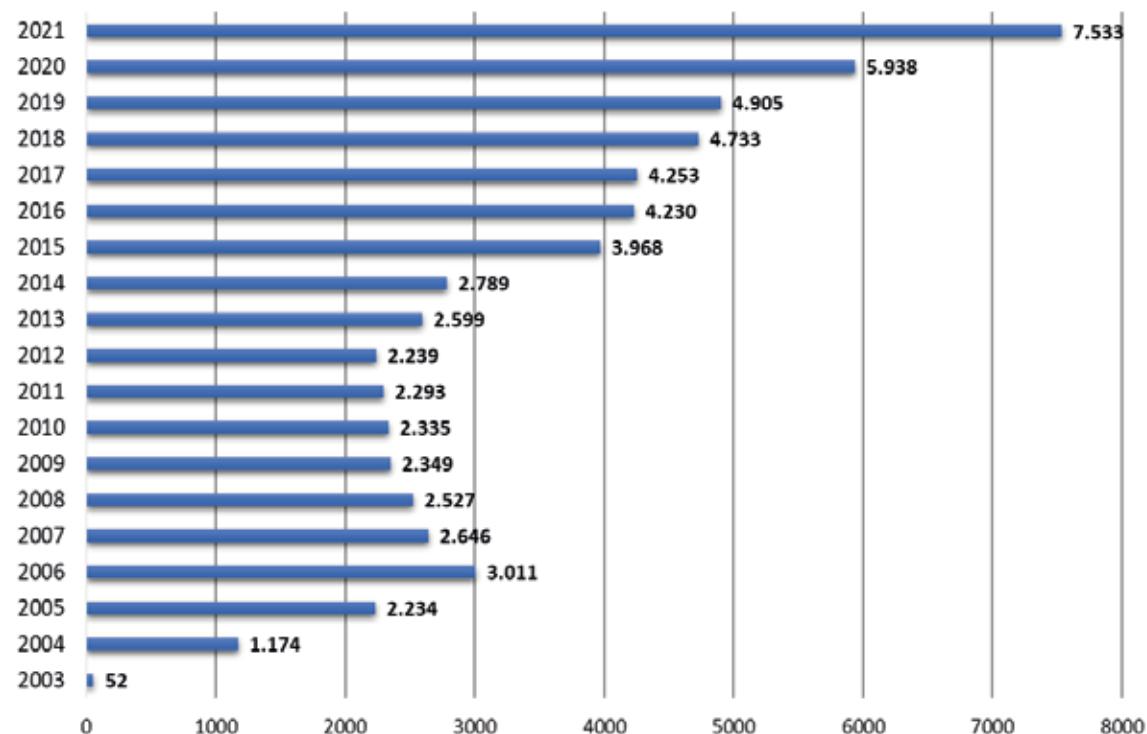
Protocolos de atendimento definem as formas de atendimento ao servidor, podendo este ser encaminhado: pelo delegado; pelo diretor; por indicação dos colegas; ou ter buscado espontaneamente o serviço. A Seção definiu, ainda, um conjunto de planilhas eletrônicas, com tabelas para coleta de dados a serem preenchidas pelos profissionais, bem como a periodicidade das reuniões de supervisão em grupo e individuais.

Atualmente, a sede da SASS está localizada no centro de Porto Alegre – RS, utilizando-se de um conjunto de salas para as suas atividades. No interior do estado o

atendimento ao servidor ocorre nas próprias delegacias penitenciárias regionais, nos estabelecimentos prisionais, e em locais cedidos pela comunidade.

O maior número de atendimentos permanece sendo no próprio local de trabalho, onde está o servidor, durante as visitas regulares da equipe itinerante aos estabelecimentos prisionais. Em 2021, a SASS contava com uma equipe de 12 profissionais de psicologia, dentro da categoria funcional de Técnico Superior Penitenciário. Alguns ingressaram por meio de seleção interna, com a finalidade de desenvolver ações na sua área de formação.

Gráfico 10
Atendimentos realizados pela SASS em 18 anos (2003-2021)



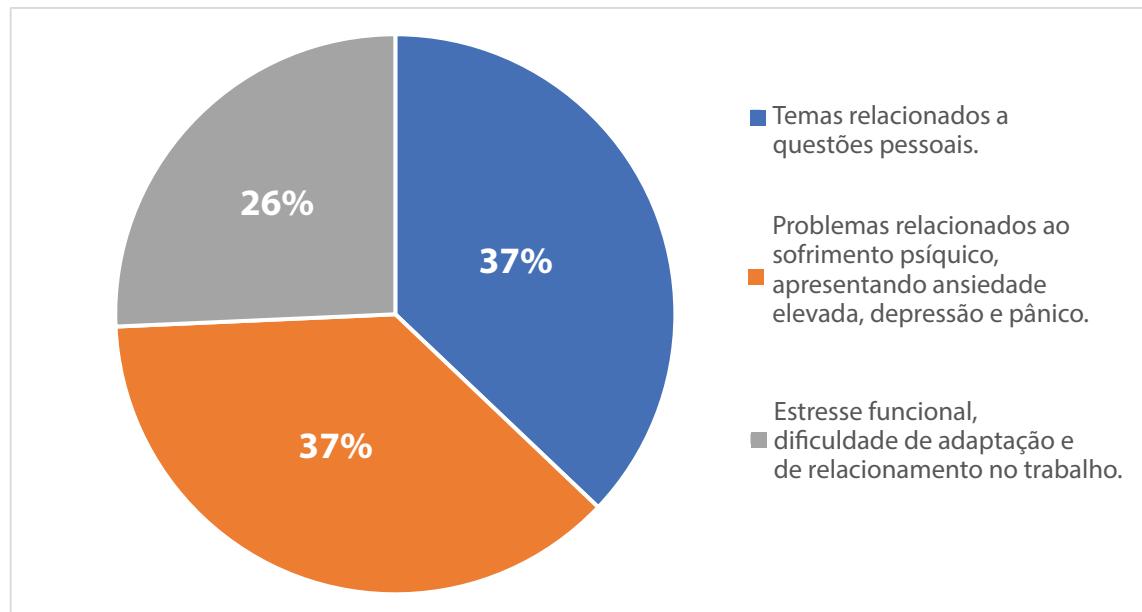
Fonte: Relatório da Seção de Atendimento ao Servidor da SUSEPE – 2021.

O monitoramento realizado pela SASS revela que, dos 7.533 atendimentos realizados em 2021, 37,1% apontaram como queixa principal questões relacionadas a situações pessoais (conflitos familiares, doença familiar, problemas na vida conjugal/separação e luto); 37,2%

relataram, no atendimento, problemas relacionados ao sofrimento psíquico, apresentando ansiedade elevada, depressão e pânico; e 25,7% indicaram o estresse funcional, dificuldade de adaptação e relacionamento no trabalho como motivadores da procura por ajuda.

Gráfico 11

Percentuais de atendimento do SASS, em 2021,
de acordo com a principal queixa que motivou a procura pelo serviço



Fonte: Relatório da Seção de Atendimento ao Servidor da SUSEPE – 2021.

Quando o problema detectado ultrapassa a área de especialidade do grupo de psicólogos, há o encaminhamento

para psiquiatras do sistema de saúde dos servidores. Mesmo nesses casos, a equipe da SASS segue acompanhando o servidor.

Avanços e readequações

O programa passa por constante aprimoramento, na busca por ampliar os benefícios práticos ao servidor e a valorização de sua atuação profissional. Ao longo dos anos de 2020 e 2021 o projeto adotou o atendimento *on-line*, criando

um serviço aberto para a participação coletiva, com abordagens de temas pertinentes aos diagnósticos realizados. É importante destacar que esta modalidade, realizada por meio ferramentas de interação via internet, foi implantada de

acordo com às exigências de princípios éticos e técnicos da demanda.

Com essa inovação o trabalho alcançou mais facilmente os servidores residentes em outras cidades do estado, em trânsito a serviço, viabilizando o monitoramento das condições de saúde desses trabalhadores. Além do atendimento individual, a modalidade *on-line* facilitou rodas de conversa sobre o luto, na tentativa de amparar os servidores que perderam familiares vítimas da pandemia do Covid-19.

Dos 7.533 atendimentos realizados em 2021, 4.116 foram *on-line*. Diante dos resultados positivos, o atendimento via internet deverá ser incorporado às demandas e à estrutura tradicional do trabalho da SASS, com novas possibilidades de acesso e de cumprimento das necessidades futuras de atendimento.

Outra iniciativa inovadora foi a criação da disciplina de Saúde Mental e Trabalho, ministrada pela SASS, na grade curricular da Escola do Serviço Penitenciário, atualmente com 10 horas/aula. Essa ação possibilitou uma maior conscientização dos alunos-servidores quanto aos processos de adoecimento inerentes ao trabalho no sistema penitenciário, favorecendo a busca pelo atendimento sempre que necessário.

A SASS também vem inovando nas propostas de atendimentos aos servidores – por exemplo, com as práticas de Justiça Restaurativa, na metodologia dos Círculos de Construção da Paz. O objetivo é realizar encontros que gerem espaços seguros

para o diálogo. Esses atendimentos em grupo são utilizados tanto para a prevenção quanto para a resolução e/ou transformação dos conflitos. Na prevenção proporcionam-se momentos de diálogo, com Círculos que abordam temas diversificados: celebração em datas importantes, fortalecimento da autoestima, do autocuidado, de relacionamentos saudáveis, de necessidades emocionais, de apoio, preparação para a aposentadoria, entre outros. Os círculos também são utilizados em situações de conflito, quando procura-se seguir as etapas da metodologia com o objetivo de transformar o conflito em acordos entre as partes.

É importante destacar que, nesse projeto, a SASS toma por base o Protocolo de Cooperação Interinstitucional do Estado do Rio Grande do Sul, de 2016, renovado em 2019. A norma estabelece a Justiça Restaurativa como uma Política Pública de Estado, fortalecendo as instituições que já a utilizam e incentivando aquelas que ainda não se aprofundaram seu conhecimento ou entabularam sua adoção. Parcerias entre os poderes são fundamentais para o fortalecimento das práticas de Justiça Restaurativa. O apoio do Poder Judiciário é condição básica para o sucesso da prática – especialmente por meio do Tribunal de Justiça, que viabiliza capacitações e formações para a SUSEPE e para a SASS.

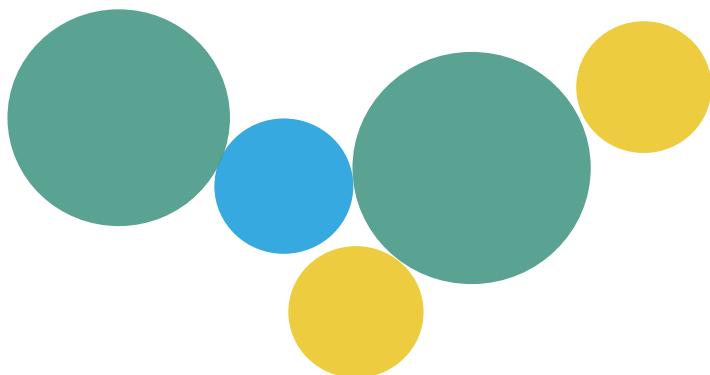
Atualmente há projeto para ampliação do serviço prestado pela SASS.

Estuda-se a possibilidade de integrar ao programa profissionais do Serviço Social e com atuação em pesquisa. A ideia é estabelecer redes de apoio e tratamento

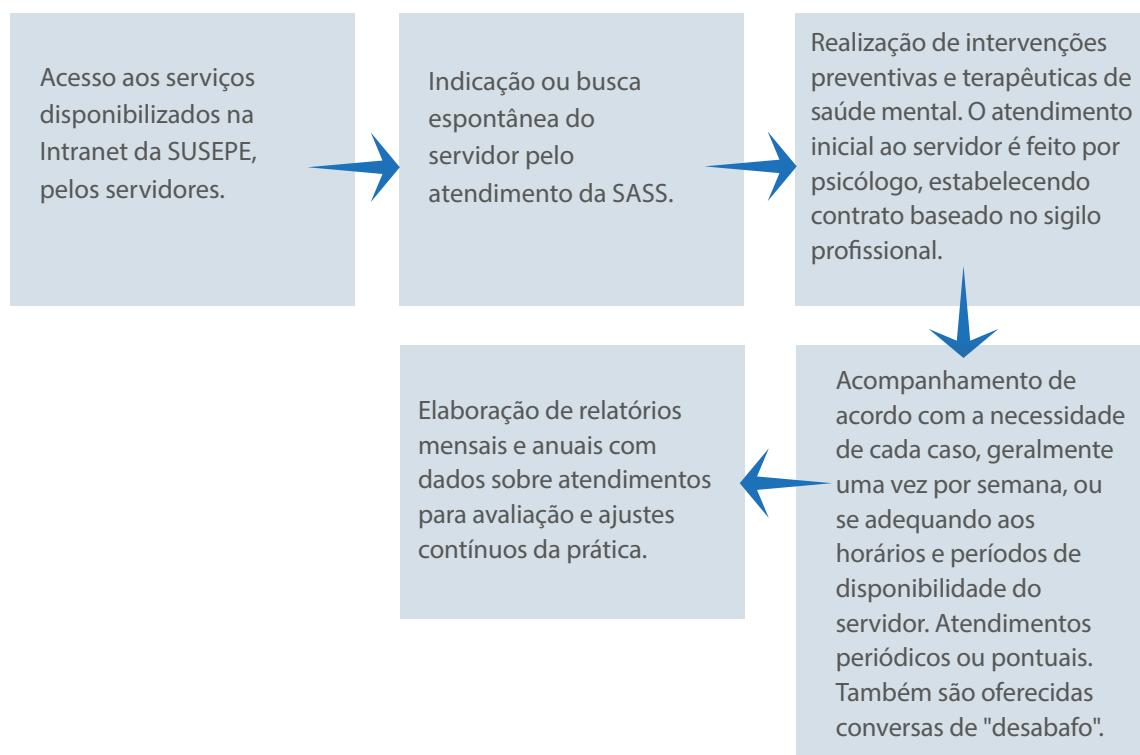
na comunidade para encaminhamentos de casos psiquiátricos, de dependência química ou que exijam fisioterapia, terapias alternativas, entre outros.

Custos para o desenvolvimento e implementação

O levantamento dos custos para a implantação do projeto depende da demanda a ser atendida. No caso do SASS, o orçamento anual para manutenção do projeto, em 2021, foi cerca de R\$40.000,00 (excluídos os salários dos psicólogos). É importante destacar que esse valor pode variar de acordo com o dimensionamento da ação.



Fluxo



Síntese

Normativas: Portaria nº 105 – GAB/SUP, de abril de 2015, que instituiu a seção na estrutura da SUSEPE. Portaria nº 001/2018 – GAB/SUP, que apresenta o Regimento Interno da Seção de Atendimento ao Servidor da SUSEPE (SASS);

Gestão da Informação: a cada mês as equipes regionais elaboram relatório com os seus quantitativos de atendimentos, e o encaminham para a coordenação, na sede da SASS. A cada fim de ano é elaborado relatório consolidado, que é encaminhado aos gestores institucionais;

Critérios para selecionar os profissionais que são atendidos: o projeto iniciou com o objetivo de atender a todos os servidores da SUSEPE do Rio Grande do Sul, por meio da busca espontânea ou de encaminhamento. Por considerar a pessoa em uma perspectiva integral, os atendimentos não são necessariamente motivados por questões relacionadas ao trabalho – podem decorrer de questões pessoais, familiares, ou de aspectos relacionados à saúde mental e emocional como um todo. O cuidado se estende ao apoio familiar e hospitalar, e ao acompanhamento pós-situações de conflitos e lutos. A indicação para os atendimentos pode ser feita por busca espontânea do servidor, abordagem da equipe da SASS nas visitas aos estabelecimentos prisionais, indicação de chefias e departamentos, indicação pelos colegas de trabalho, ou indicação pelos familiares;

Filosofia dos atendimentos: alicerçada na estratégia de valorizar cada passo dado pelo paciente, proporciona a possibilidade de repensar sua qualidade de vida, por meio de ações preventivas e terapêuticas. Ressalta-se que o trabalho observa princípios fundamentais da ética e do sigilo.

Divulgação: são utilizados vários recursos, tais como: carta de divulgação do trabalho aos servidores; divulgação com a participação das profissionais da SASS, acompanhadas dos delegados, em reuniões e visitas aos estabelecimentos prisionais da região; espaço nas redes sociais e Intranet da SUSEPE, nas quais são publicadas informações sobre eventos e ações do projeto.



Sugestão de etapas para implantação

1. FORMAÇÃO DE EQUIPE

Defina a equipe coordenadora do desenvolvimento e implantação inicial do projeto. Esse grupo será responsável pela elaboração do diagnóstico e do projeto. Nesse momento é importante envolver os líderes, delegados penitenciários e diretores de departamento, com o objetivo de engajar e mobilizar a adesão de todas as instâncias do sistema penitenciário do Estado.

2. DIAGNÓSTICO

Identifique a demanda a ser atendida; o público-alvo; a estrutura física necessária; as normativas a serem editadas; os recursos humanos necessários; o setor que ficará responsável pela coordenação; a origem dos recursos.

3. PROJETO

Com a equipe coordenadora constituída e o diagnóstico realizado, elabore um projeto básico para ser apresentado aos departamentos responsáveis. Elementos do projeto: (1) Apresentação e justificativa da importância; (2) Objetivos; (3) Etapas de desenvolvimento, implantação e teste; (4) Cronograma e Plano de Ação com Responsáveis; (5) Equipamentos e infraestrutura; (6) Recursos Humanos; (7) Orçamento.

4. PILOTO

Realize um projeto piloto. Na prática implantada pelo SASS foi montada uma equipe de 08 profissionais de psicologia, devidamente selecionados por meio de currículo e entrevista, para cada região penitenciária. Esses profissionais passaram a atender nas respectivas regiões. O trabalho piloto teve o propósito de conhecer a realidade de cada um dos territórios, os recursos disponíveis, as possibilidades e a aceitação do trabalho. O intervalo de tempo para realização do piloto pode ser definido

5. AVALIAÇÃO DO PILOTO

De posse dos resultados do Projeto Piloto, analise os pontos de ajuste, adequando questões como: infraestrutura, protocolo de atendimento, recursos humanos, procedimentos administrativos, orçamento, entre outros.

6. INSTITUCIONALIZAÇÃO

Após a avaliação dos resultados de execução do Piloto, redija minutas que servirão de base para a elaboração de normativas de institucionalização. É preciso obter o aval das chefias e da liderança dos serviços penitenciários do Estado.

7. IMPLEMENTAÇÃO

- Prepare a infraestrutura básica para os atendimentos, tanto na sede quanto nas regiões;
- Contrate os recursos humanos;
- Estabeleça os protocolos de encaminhamento e atendimento, os formulários padronizados e a periodicidade das reuniões de supervisão.

8. PLANO DE COMUNICAÇÃO

Defina qual será a estratégia de comunicação do trabalho aos servidores e de engajamento dos delegados e diretores na divulgação e sensibilização para participação no projeto.

9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Estabeleça uma rotina de monitoramento e avaliação sistemáticos do projeto. É preciso criar um cronograma de reuniões das equipes coordenadoras para avaliação e redimensionamento, quando necessário. Também é desejável estabelecer um fluxo de relatórios e de coleta de dados dos atendimentos realizados, de maneira que se possa acompanhar o impacto do projeto.

Foto: Equipe da SASS em atividade. Acervo do SASS, 2022.





DESCRIÇÃO DAS 15 PRÁTICAS PRÉ-SELECIONADAS

Para aumentar o repertório dos leitores deste Guia o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH) optou por compartilhar informações sobre as 15 práticas pré-selecionadas.

Organizadas por ordem alfabética dos estados onde foram implementadas, as iniciativas receberam pontuação entre 13 e 15 pontos.

ALAGOAS

Centro de Gerenciamento de Crises, Direitos Humanos e Polícia Comunitária da Polícia Militar de Alagoas (CGCDHPC)

O projeto é voltado para a comunidade e preocupa-se com a capacitação em mediação de conflitos e Direitos Humanos dos policiais que atuam no centro. Com uma abordagem integrada, o agente mantém articulações que o identificam como garantidor e sujeito dos Direitos Humanos.

Criado em abril de 1997 em virtude do massacre em Eldorado dos Carajás, ocorrido um ano antes no Pará – quando 19 trabalhadores sem-terra foram mortos –, sua primeira atividade foi a oferta de um curso de Direitos Humanos para a Corporação de Alagoas.

O Centro conta com 27 militares (12 oficiais e 15 praças), que passaram por formação e capacitação em Direitos Humanos e análise de perfil. A equipe realiza, além do exercício cotidiano da função, reuniões para discutir estudos de caso; balanços internos; e está sempre ofertando formação continuada aos servidores, visando à busca por novas alternativas e metodologias para resolução das ocorrências.

Em 2003 o CGCDHPC de Alagoas foi indicado e vencedor do Prêmio Nacional de Direitos Humanos, ocasião na qual a

unidade foi reconhecida como a Polícia mais Cidadã do Brasil. Após o recebimento do prêmio o Centro passou a ter mais notoriedade e tornou-se referência para outros estados, principalmente no que diz respeito à resolução de conflitos agrários.

O esforço para evitar intervenções abruptas contundentes da força policial poupa os desgastes físico e emocional, sobretudo dos próprios servidores. Por isso, o diálogo e a instrução por meio das capacitações são as principais técnicas e ferramentas utilizadas na unidade, gerando bons resultados internos, com os agentes, e externos, com a população.

O Centro colabora com o Programa de Prevenção ao Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), iniciativa que tomou forma com parceria entre psicólogos do Centro de Assistência Social, do CGCDHPC e do Centro Médico-Hospitalar da Polícia Militar. O programa prevê atendimento aos policiais envolvidos em eventos críticos. São previstos atendimentos individuais, visitas, palestras e grupos.

ALAGOAS (Maceió)

Formação em Direitos Humanos da Guarda Municipal de Maceió

A Guarda Municipal de Maceió foi criada em dezembro de 1989. Entre 2005 e 2006, fruto de parcerias com a Secretaria Nacional de Segurança Pública

(Senasp), a formação dos profissionais vinculados à guarda passou por reformulação e foi adotada uma filosofia de policiamento voltada à comunidade. A

partir de 2007, seguiu a Diretriz do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci), com ênfase na Valorização dos Profissionais de Segurança Pública e nas diretrizes de envolvimento com a comunidade.

A partir de então a preocupação voltou-se ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências desses profissionais. Como parte do processo de formação, a gestão da

Guarda incluiu um módulo de formação em Ética, Direitos Humanos e Cidadania, no qual se discutem a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o papel da guarda na sociedade democrática e as relações entre Direitos Humanos e Segurança Pública.

Além do curso de formação, os guardas municipais que atuam com porte de armas também recebem capacitação e avaliação psicológica obrigatórias.

BAHIA (Salvador)

Centro de Valorização Humana da Guarda Civil Municipal (CVGCM)

Ligado à Gerência de Desenvolvimento Humano, o Centro de Valorização Humana da Guarda Civil Municipal de Salvador (CVGCM) foi criado em 2016 e realiza diversas atividades multidisciplinares, assim como operações relacionadas ao bem-estar do servidor.

O Núcleo de Valorização e Promoção gerido pelo Centro é responsável pela formulação e implementação de ações e programas que incentivem o talento e por atividades que promovam o bem-estar físico e mental do servidor. Entre as ações constam a assistência dada nos Encontros das Guardas Municipais Femininas da Bahia; palestras sobre nutrição; ações de valorização da economia criativa e seminários de atenção psicossocial.

O Centro é responsável, ainda, pela elaboração, supervisão e aplicação de procedimentos e programas multidisciplinares que deem suporte à GCM. Em atividade desde 2018, este projeto objetiva orientar, acolher e promover o atendimento psicoterápico especializado

para os servidores da Guarda Civil Municipal. A equipe do órgão é composta por uma assistente social, uma psicóloga e uma médica psiquiatra, que tratam e garantem a identificação de problemas ou transtornos psicológicos e emocionais, como ansiedade, depressão e dificuldades de relacionamento.

Entre as atividades do setor está a criação de programas de valorização e desenvolvimento da saúde mental, como rodas de conversas e acolhimento familiar, além de atendimentos multidisciplinar, assistencial e psicossocial.

A partir de parceria firmada com uma instituição de ensino superior da Bahia, a GCM de Salvador passou a contar com estudantes formandos em Psicologia e ampliou seus atendimentos; dinâmicas em grupo e suporte psicológico são oferecidos ao servidor, promovendo a diminuição dos danos psicológicos causados pela constante exposição à violência durante o período laboral.

GOIÁS

Doutorado em Direitos Humanos para profissionais da Segurança Pública

Ofertado pela Universidade Federal de Goiás (UFG), em uma parceria com a Secretaria de Segurança Pública do estado (SSPGO), o doutorado em Direitos Humanos é o primeiro do Brasil específico para profissionais de Segurança Pública. A iniciativa foi fomentada pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP).

O processo seletivo teve sete policiais militares aprovados, dentre as vinte vagas ofertadas aos profissionais

de carreira da Segurança Pública do Estado de Goiás. Todos os aprovados, além de passarem pela seleção e demais exigências, cumprem o requisito de terem, no mínimo, oito anos de serviços prestados à instituição.

Os doutorandos vão desenvolver pesquisas que atendam às necessidades da segurança pública e, em especial, aos eixos da Portaria 790/2019 do Ministério da Justiça. A sede do curso é o Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás.

MATO GROSSO

Gerência de Defesa dos Direitos da Mulher Policial Militar

Com o objetivo de reprimir os casos de assédio sexual e moral aos quais a mulher policial fica suscetível em seu ambiente de trabalho, o Comando Geral da Polícia Militar do Mato Grosso (PMMT) criou, por meio da Portaria nº 211/DGP-QCG/2015, a Gerência de Defesa dos Direitos da Mulher Policial Militar.

Trata-se de um espaço institucional estabelecido na sede da Corregedoria-Geral para atender as vítimas de condutas baseadas no gênero, causadoras de sofrimento ou dano moral, físico, sexual ou psicológico, no âmbito da Polícia

Militar do Mato Grosso (PMMT, que tem poderes para responsabilizar os agressores e buscar soluções.

O Seminário Assédio Moral e Sexual contra Mulher Policial, com o tema “Uma Abordagem Institucional em Prol dos Direitos Humanos da Mulher Policial Militar”, realizado em 2015, marcou a criação da Gerência.

Para receber as denúncias, foram criados canais específicos. As interações podem ser feitas pelo telefone (65) 99997-6234 ou pelo endereço eletrônico defesadamlherpolicial@pm.mt.gov.br.

MINAS GERAIS

Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais

O Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais foi instituído pela Lei 14.310, de 19 de junho de 2002. O documento extinguiu, de maneira

inovadora, a prisão disciplinar. Esse pode ser considerado um avanço na busca pela garantia dos direitos constitucionais do agente de segurança.

Com a finalidade de definir, especificar e classificar as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas a sanções disciplinares, conceitos, recursos e recompensas, bem como regulamentar o Processo Administrativo Disciplinar e o funcionamento do Conselho de Ética e Disciplina Militares das Unidades, o código se aplica aos militares da ativa e da reserva remunerada.

MINAS GERAIS

Projeto Educadores para a Paz

Desenvolvido pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais (APM-MG), o Projeto Educadores para a Paz une atividade prática às regras aprendidas em sala de aula sobre Direitos Humanos. Os cadetes do segundo ano do Curso de Formação de Oficiais (CFO-PM) são capacitados e engajados para ministrarem palestras para a comunidade escolar, sobre direitos humanos e cidadania.

Divididos em trios, os futuros oficiais vão às escolas das redes pública e privada, onde atuam como educadores, desenvolvendo lições de Direitos Humanos por meio de oficinas lúdicas. O trabalho é

A inovação de Minas Gerais pode ser reconhecida pelo fato de que, somente 13 anos depois de aprovada a extinção da pena de prisão disciplinar para policiais e bombeiros militares, o Senado aprovou, em 2015, a Lei 148 para reconhecer o mesmo direito aos agentes militares de todos os demais estados e do Distrito Federal.

realizado com alunos do 4º e 5º anos do Ensino Fundamental. Eles incentivam a participação de cada um na formação de uma sociedade mais justa.

O projeto tem apoio de profissionais de pedagogia, que preparam os cadetes em cursos de capacitação com duração de cinco dias.

A prática recebeu o prêmio Nacional de Educação em Direitos Humanos em 2010, entregue pela Organização dos Estados Ibero-Americanos, pelo Ministério da Educação, pela Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República e pela Fundação SM.

RIO DE JANEIRO

Atenção aos Policiais e seus Familiares - Comissão de Defesa da Cidadania e Direitos Humanos da Alerj (CDCDH)

A Comissão de Defesa da Cidadania e Direitos Humanos (CDCDH) do estado do Rio de Janeiro é uma das 20 comissões permanentes da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj), que analisam os projetos de lei propostos pelos deputados antes de serem votados no plenário. O objetivo é acompanhar e se manifestar

sobre programas e ações relacionadas a todos os Direitos Humanos e, se necessário, agir em caso de violações. Há alguns anos, a comissão tem destinado atenção para as condições dos agentes de segurança do estado. Além de receber e atender a denúncias de violações de Direitos Humanos, a

comissão também faz busca dos vitimados e/ou de seus familiares para oferecer/prestar atendimento.

Em novembro de 2015, a comissão realizou uma audiência pública para discutir o assédio sexual sofrido por policiais militares mulheres. Realizada com base em uma denúncia anônima de uma policial, o processo acabou levando a outras cinco denúncias na Polícia Judiciária Militar – duas delas confirmaram agressões.

Outra iniciativa foi a aprovação, em 2019, do Projeto de Lei nº 1.183, que criou um programa de combate ao suicídio e sofrimento psíquico de agentes de segurança. Em atendimento a demanda apresentada por representante do Núcleo Central de Psicologia da Polícia Militar do Rio de Janeiro, a comissão realizou uma audiência pública sobre os problemas de saúde enfrentados pelos profissionais. O projeto foi embasado no Boletim GEPeSP 2019 sobre os dados de suicídio de policiais no estado.

A atuação da Comissão da Alerj resul-

tou na aprovação da Lei nº 8.591/2019, que criou o Programa de Prevenção de Violências Autoprovocadas ou Autoinfingidas para agentes de segurança e penitenciários. Com finalidade de atender e capacitar o policial civil, militar, bombeiro, inspetor prisional e o agente do Departamento Geral de Ações Socioeducativas (Degase), o programa trata de auxílio ao enfrentamento da manifestação do sofrimento psíquico e de prevenção do suicídio.

A prevenção às violências autoprovocadas ou autoinfingidas observa as seguintes diretrizes: a perspectiva multi-profissional na abordagem, o atendimento e a escuta multidisciplinar, a discrição no tratamento dos casos de urgência, a integração das ações, a institucionalização dos programas, o monitoramento da saúde mental dos policiais civis e militares, dos bombeiros, dos inspetores prisionais e dos agentes do Degase – por meio do Serviço de Atenção à Saúde do Policial (Sasp).

RIO DE JANEIRO

Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (Neab)-D

O Núcleo tem como objetivo fomentar práticas institucionais, no Departamento Geral de Ações Socioeducativas (Degase), que contribuam para o combate ao racismo – por meio da Educação das Relações Étnico-Raciais. Estruturado em três ações planejadas, permanentes, complementares e continuadas, no âmbito dos Estudos Afro-brasileiros, vinculadas às metas estratégicas da Escola de Gestão Socioeducativa (ESGSE),

promove a formação continuada dos operadores do sistema socioeducativo do Rio de Janeiro.

Para fomentar as práticas institucionais o núcleo edita a revista Aú, que publica conteúdos de interesse do sistema socioeducativo produzidos por servidores do Degase e parceiros. Além disso, ele realiza o Curso Neab-Degase de formação continuada em educação das relações étnico raciais, com a meta de

elevar o nível de qualificação profissional dos operadores do sistema socioeducativo; e promove o Encontro do Neab-Degava-

se: relações raciais e socioeducação – para acrescer qualidade nas relações interpessoais internas e com a sociedade..

RIO GRANDE DO SUL

Atendimento a grupo de servidores

A Fundação de Atendimento Socioeducativo (FASE) do Rio Grande Sul implementou ações de atendimento a grupos de servidores, com ênfase nos Círculos de Construção de Paz. A ação está voltada às práticas restaurativas como ferramentas preventivas e intervencionistas de conflitos funcionais. A proposta é propiciar um ambiente seguro para o diálogo, a troca de experiências e reflexões, na qual os participantes possam desenvolver consciênc-

cia emocional, voltada à compreensão de si e dos outros, a fomentação do trabalho coletivo por meio de relações éticas e respeitosas e a qualificação das relações interpessoais e melhora do clima institucional.

Enquanto prática, a justiça restaurativa trabalha na compreensão, focando as necessidades de todos os envolvidos. Desse grupo de servidores atendidos pela iniciativa fazem parte os agentes de segurança que atuam no estado.

SÃO PAULO

Departamento PM Vítima

Criado em 1983, pela Corregedoria da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP), o Departamento PM Vítima tem como meta fazer frente aos inúmeros casos de assassinato de policiais militares. Em 2017 registraram-se 179 policiais militares vítimas de ameaça; 140 de tentativa de homicídio; e 58 vítimas de homicídio. Números que causaram insegurança entre os agentes

da Segurança Pública do estado.

O Departamento atua na proteção aos policiais militares que se sentirem ameaçados, e a seus familiares. Realiza atividades de campo com a finalidade de identificar e produzir provas, trabalhando de forma colaborativa com a Polícia Civil. Uma das ações do Departamento PM Vítima é a orientação do público interno, com a realização de palestras.

SÃO PAULO

Programas do Sistema de Saúde Mental da Polícia Militar do Estado de São Paulo (Sismen)

O Sismen foi criado pela Lei estadual Nº 9.628, de 2001, e tem como finalidade assistir aos policiais militares nos casos de desequilíbrio emocional, por meio de

recursos próprios ou de parcerias com estabelecimentos de ensino e saúde – formalizadas de acordo com as exigências legais. Outra atribuição é desenvolver, em

conjunto com o Centro Médico da PM, programas de prevenção para agentes de segurança no campo da saúde mental.

O Centro de Atenção Psicológica e Social (Caps), que, em 2017, contava com um efetivo de 54 psicólogos e 10 assistentes sociais, faz a coordenação técnica dos Núcleos de Atenção Psicossocial (NAPs). Em 2020 funcionavam 35 núcleos no estado (capital e interior), com programas destinados à manutenção da saúde mental do Policial Militar.

Entre as iniciativas em atividade (algumas já foram concluídas) está o Programa de Acompanhamento e Apoio ao Policial Militar (PAAPM). Criado em 2002 o PAAPM oferece atendimento psicológico e avalia o agente do serviço ativo quando há envolvimento em situações de risco à sua integridade física e psíquica. Também atende aos PM que vivenciam situações traumáticas, como resgates e salvamentos trágicos, acidentes de trânsito graves, intervenções com mortes ou feridos, agressão ao agente ou familiares, entre outras.

Outra iniciativa é o Programa de Prevenção em Manifestações Suicidas (PPMS). Institucionalizado em 2004, é realizado em parceria com o Centro de Inteligência (CIPM) e a Corregedoria da Polícia Militar do Estado

de São Paulo (PMESP). Visa promover a prevenção, o atendimento, tratamento e a reintegração profissional dos policiais militares que apresentem comportamentos suicidas. Entre suas ações de prevenção universal estão palestras de sensibilização nas unidades, divulgação de folders, produção de cartilhas de campanhas com o objetivo de desconstruir o preconceito à saúde mental, treinamento e capacitação profissional para execução das atividades do PPMS.

O Programa de Aconselhamento para Policiais Militares Recém-Formados (PAPRF) foi criado em 2015, e é dirigido a soldados de segunda classe e aspirantes a oficiais. Realiza-se com voluntários que finalizaram o Curso de Formação de Oficiais (Bacharelado em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública) e o Curso de Formação de Soldados (Curso Superior Técnico em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública). Auxilia na adaptação da passagem do ambiente acadêmico para a prática profissional, já que o agente acaba percebendo e vivenciando a possibilidade da própria morte, da morte de companheiros ou das pessoas em conflito com a lei, o que pode ser desafiador.

SANTA CATARINA

Ordem de Operações com Previsão de Garantia do Exercício do Voto aos Bombeiros Militares de Serviço

Em 2014, o então deputado federal subtenente Gonzaga apresentou um Projeto de Lei alterando o Artigo 233-A do Código Eleitoral, que dispõe sobre o voto em trânsito de eleitores no território nacio-

nal. Dentre os incisos, há a habilitação do voto em trânsito para os bombeiros e policiais militares, com o envio à Justiça Eleitoral, pela Administração Militar, da listagem dos agentes que estarão em

serviço no dia da eleição. O teor do PL foi incorporado ao texto da Lei Federal 13.165, publicada em 29 de setembro de 2015.

Garantir o voto aos agentes de Segurança Pública e aos militares justifica-se pelo fato de que, no período de votações, quase todo o efetivo é colocado de serviço. Além disso, militares escalados para outras regiões, em eleições anteriores, não podiam exercer o direito ao voto. Nesse contexto, o TSE oficializou a Resolução 23.554, de 18 dezembro de 2017, autorizando o voto em trânsito aos militares.

Neste contexto, para garantir o direito ao voto de policiais e bombeiros militares em Santa Catarina, criou-se a Ordem de Operações do Corpo de Bom-

beiros de Santa Catarina (CBMSC). Implantada anualmente, tem como finalidade orientar as Organizações de Bombeiro Militar (OBM) quanto ao planejamento e à execução do Plano Estadual Integrado de Segurança Pública da Operação Eleições.

A Ordem de Operação possui conjunto de determinações de execução. Dentre elas, está previsto que: "bombeiros militares que estiverem escalados de serviço deverão ser dispensados pelos respectivos Comandantes para exercerem seu direito ao voto. Preferencialmente, os bombeiros devem se apresentar para o serviço após terem votado, substituindo, progressivamente, os demais que estão saindo de serviço".

SANTA CATARINA

Capacitação em Justiça Restaurativa e Vivência de Círculos de Construção de Paz com servidores do Sistema Socioeducativo de Santa Catarina

Em agosto de 2019 o Programa de Justiça Restaurativa, mantido pelo Departamento de Administração Socioeducativa (Dease), oficializou a criação do Núcleo de Justiça Restaurativa (NJR), constituído por servidores capacitados e parceiros do Ministério Público e do Poder Judiciário.

Seu objetivo é proporcionar capacitação e vivências de Círculos de Construção de Paz aos profissionais das Unidades de Chapecó, Xanxerê, São Miguel do Oeste, São José do Cedro, Concórdia, Caçador, Curitibanos, Joaçaba, Rio do Sul, Lages e Florianópolis. Nessas capacitações, foi criado espaço para refletir sobre formas alternativas de resolução de conflitos; discutir os fundamentos teóricos e meto-

dológicos da Justiça Restaurativa, dos Círculos de Construção de Paz e da Comunicação Não Violenta; compreender as aplicações possíveis das práticas restaurativas; vivenciar ferramentas e componentes das teorias, promovendo integração e conexão entre os servidores, comunicação eficiente, apoio e fortalecimento pessoal e grupal.

O programa almeja alcançar todas as Unidades Socioeducativas e ser ampliado para o sistema prisional. O Dease elaborou um manual detalhando o desenvolvimento do processo de implementação da Política de Justiça Restaurativa no Sistema Socioeducativo de Santa Catarina.

TOCANTINS

Cursos da Escola Superior de Gestão Penitenciária (Esgepen)

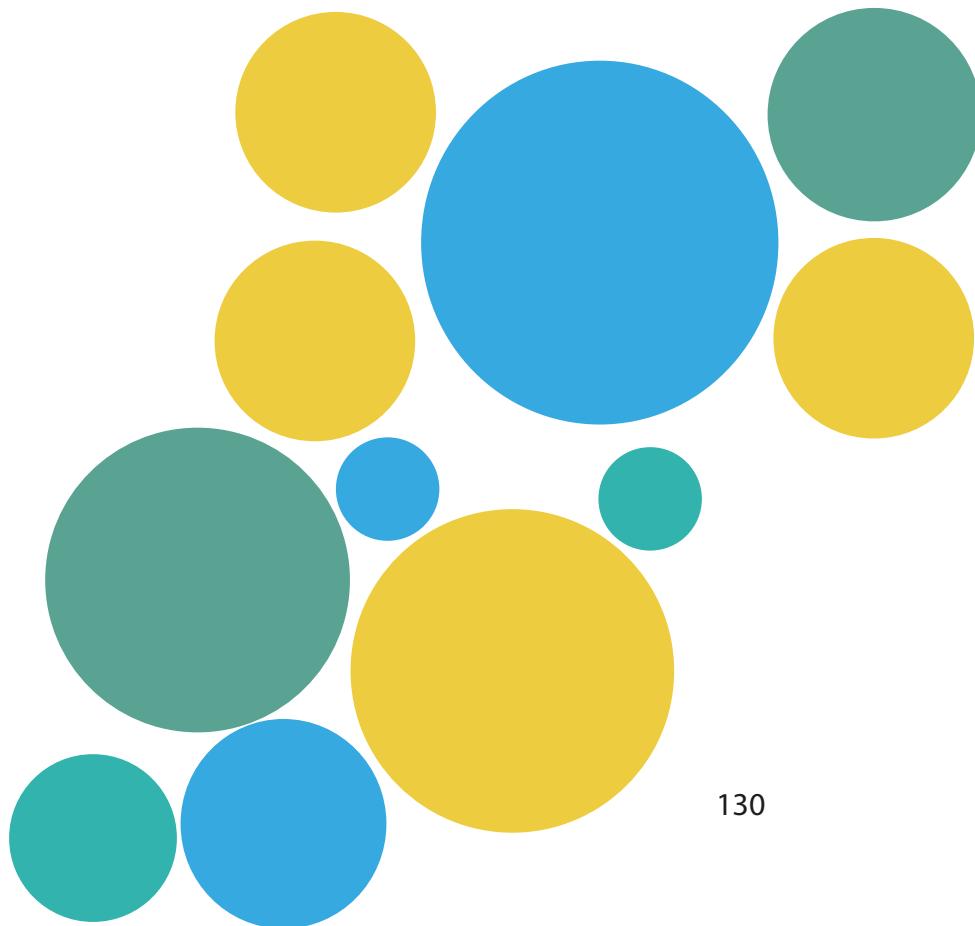
A Esgepen tem por objetivo fortalecer políticas públicas do sistema penitenciário. Promove e planeja cursos voltados à qualificação e ao desenvolvimento dos servidores dos sistemas penitenciário e prisional, com a finalidade de capacitar permanentemente os servidores em serviço, profissionalizando o trabalho desenvolvido e buscando tornar o estado do Tocantins uma referência para o sistema prisional do Brasil.

Além do Curso Básico de Inteligência Penitenciária e Treino Tático Aberto, também oferece Teste de Aptidão Física (TAF) do Sistema Penitenciário, que seleciona servidores para participar de cursos: em outras unidades da federação;

das forças de segurança que atuam no Tocantins; dos Cursos Operacionais Institucionais do Departamento Penitenciário (Depen); e de preparação para atuação na Força-Tarefa de Intervenção Penitenciária (FTIP).

Possui também Pós-graduação em Gestão Penitenciária e Prisional, que segue a Base Curricular da Escola Nacional de Serviços Penais. A proposta é a qualificação profissional de gestores, focando em uma gestão eficiente e na custódia humanizada.

Em 2018 houve a implantação dos três eixos norteadores da Missão e Visão da Esgepen: Gestão, Segurança e Qualidade de Vida do Trabalhador.



8. Referências

BAYLEY, D. H. *Democratizing the police abroad: what to do and how to do it.* Washington, DC: U.S. Department of Justice Office of Justice Programs, 2001. Disponível em: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/188742.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2022.

BENGOCHEA, J. L. P. et al. **Transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã.** São Paulo em Perspectiva, v. 18, São Paulo, 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000100015. Acesso em: 27 jul. 2020.

BOBBIO, N. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

BRASIL. COMITÊ NACIONAL DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos.** Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Ministério da Educação, Ministério da Justiça, Unesco, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/2191-plano-nacional-pdf/file>. Acesso em: 23 mai. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.630**, de 26 de Dezembro de 2018. Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social. Brasília, DF: Presidente da República, 2018b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9630.htm. Acesso em: 23 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.530**, de 24 de outubro de 2007. Institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci). Brasília, DF: Presidente da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11530.htm. Acesso em: 22 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.685**, de 25 de junho de 2018. Altera a Lei nº 12.732, de 22 de novembro de 2012 [...]. Brasília, DF: Presidente da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13685.htm. Acesso em: 22 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Plano nacional de segurança pública e defesa social.** Sistema Único de Segurança Pública (Susp). Brasília, DF; Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2018a. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/susp/PNSP%202021-2030/view>. Acesso em: 22 mai. 2022.

DEPARTAMENTO DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA (DEDIHC). **Direitos e Cidadania,** [2020]. Página inicial. Disponível em: <http://www.dedihc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=8>. Acesso em: 27 jul. 2020.

DIREITOS HUMANOS. Policiamento comunitário no Brasil. Portal DHNET, [s.d.] Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/paulomesquita/paulo_mesquita/policiamento_comunitario.html. Acesso em: 26 jul. 2020.

EL SALVADOR. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E DA SEGURANÇA PÚBLICA DE EL SALVADOR. **Política institucional de equidad e igualdad para las mujeres y hombres en el ramo de justicia y seguridad pública**. San Salvador, El Salvador, 2018. Disponível em: <https://www.ansp.gob.sv/wp-content/uploads/2019/02/Poli%CC%81tica-de-Equidad-e-Igualdad-para-hombres-y-mujeres.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2020.

FORTE, F. A. P. **Análise sobre o programa nacional de segurança com cidadania** (Pronasci). Instituído pela Lei 11.530/2007 e MP 416/2008. Estudos. Goiânia, v. 35, n. 4, p. 575-587, 2008. Disponível em: <http://revistas.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/viewFile/683/522>. Acesso em: 22 mai. 2022.

GREGO, P. B. T. et al. **Prevalência de distúrbios psíquicos menos em agentes socioeducadores no Rio Grande do Sul**. Revista Brasileira de Enfermagem. jan.-fev. 2015; 68(1):93-101. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v68n1/0034-7167-reben-68-01-0093.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2020.

NICARÁGUA. **Ley n. 872, de 26 de junio de 2014**. Disponível em: <http://legislacion.asamblea-ni.gob.ni/normaweb.nsf/b92aaea87dac762406257265005d21f7/0f03308df36e772206257d0800829eb4?OpenDocument>. Acesso em: 07 jun. 2022.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA PÚBLICA (OSP). **Boas práticas**. [s.d]. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:po5uUgENcdMJ:www.observatorioseguranca.org/boas-praticas/+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 20 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal de direitos humanos**. 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 22 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Buenas prácticas policiales um modelo de intervención efectivo y transcendente en las Américas**. s.d.

POLÍCIA NACIONAL DE COLOMBIA. **Políticas Institucionales**. Imprenta Nacional de Colombia, 2020. Disponível em: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/politicas_institucionales.pdf. Acesso em: 21 ago. 2020.

RAMOS, A. de C. Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SILVA, E. O. Relatório SOSPM da Política Militar do Estado do Pará. Belém: PMPA, 2019 [documento enviado por e-mail]

