



POLÍTICA DE PESSOAL
DOS PROFISSIONAIS
DE SEGURANÇA PÚBLICA
QUE ATUAM NA FAIXA
DE FRONTEIRA BRASILEIRA



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
Secretaria Nacional de Segurança Pública

POLÍTICA DE PESSOAL
DOS PROFISSIONAIS
DE SEGURANÇA PÚBLICA
QUE ATUAM NA FAIXA
DE FRONTEIRA BRASILEIRA

Brasília, DF
2014

PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Dilma Rousseff

MINISTRO DA JUSTIÇA

José Eduardo Cardozo

SECRETARIA EXECUTIVA

Márcia Pelegrini

SECRETÁRIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA

Regina Maria Filomena de Luca Miki

DIRETORA DO DEPARTAMENTO DE PESQUISA, ANÁLISE DA INFORMAÇÃO
E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL EM SEGURANÇA PÚBLICA – DEPAID

Isabel Seixas de Figueiredo

DIRETORA DO DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS, PROGRAMAS E PROJETOS – DEPRO

Cristina Gross Villanova

DIRETORA NACIONAL DO PROJETO BRA/04/029

Ângela Cristina Rodrigues





MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
Secretaria Nacional de Segurança Pública

POLÍTICA DE PESSOAL
DOS PROFISSIONAIS
DE SEGURANÇA PÚBLICA
QUE ATUAM NA FAIXA
DE FRONTEIRA BRASILEIRA

Brasília, DF
2014

Ministério da Justiça

Secretaria Nacional de Segurança Pública – Senasp
Departamento de Pesquisa, Análise da Informação
e Desenvolvimento de Pessoal em Segurança Pública – DEPAID
Coordenação do Projeto de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública
Esplanada dos Ministérios, Bloco T, Palácio da Justiça Raymundo Faoro, Edifício sede, 5º andar, sala 500.
Brasília, DF, CEP70064-900

2014 © Secretaria Nacional de Segurança Pública

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que seja citada a fonte e não seja para venda ou qualquer fim comercial.

ISBN: 978-85-85820-73-2
Tiragem: 1.000 exemplares
Impresso no Brasil

EDIÇÃO E DISTRIBUIÇÃO

Ministerio da Justica/Secretaria Nacional de Seguranca Publica

EQUIPES RESPONSÁVEIS:

EQUIPE PROJETO QUALIDADE DE VIDA - DEPAID

Davi Mamblona Marques Romão – ATPS/MJ
Deborah Correia de Freitas – Psicóloga/MJ
Jacqueline Vieira da Silva – Estagiária/MJ
Regina da Silva Futino – Psicóloga/Senasp
Sandra Fabri – Psicóloga/PMERJ
Scheilla Cardoso Pereira de Andrade – EPPGG/SEDS – MG
Tatiana Severino de Vasconcelos - EPPGG/MJ

EQUIPE PROGRAMA ENAFRON - DEPRO

Alex Jorge das Neves – Gerente do Programa ENAFRON – Cap. PMGO
Daniel Pedrozo – Sd. PMPR
Edivaldo Fortunato Pereira – Coordenador da Coordenação-Geral de Ações de Prevenção
Gileno Euzébio da Silva – Ten. PMGO
Gustavo de Souza Rocha – Analista Técnico de Políticas Sociais
Hernany Bueno de Araujo – Gerente adjunto do Projeto Política de Pessoal – Cb. PMGO
José Camilo da Silva – Investigador PCAM

CONSULTORA

Anelise Salazar Albuquerque

PROJETO GRÁFICO

Aline Piazzi e Gustavo Gontijo

DIAGRAMAÇÃO

Aline Piazzi

363.3

B823d

Brasil. Secretaria Nacional de Segurança Pública.

Política de pessoal dos profissionais de segurança pública que atuam na faixa de fronteira brasileira / Secretaria Nacional de Segurança Pública. – Brasília : Ministério da Justiça, 2014.

192 p. : il. color.

ISBN : 978-85-85820-73-2

1. Segurança pública. 2. Servidor público. 3. Fronteira – qualificação profissional. 4. Política de fronteira. I. Brasil. Ministério da Justiça. II. Título.

CDD

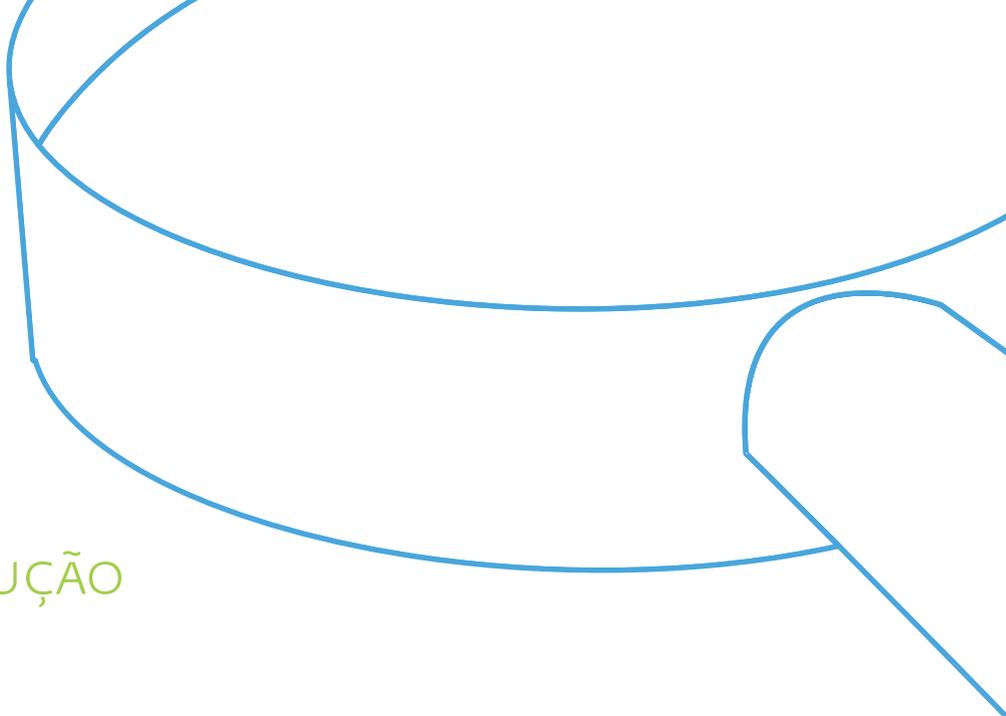
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do Ministério da Justiça

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 A ESTRATÉGIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA NAS FRONTEIRAS – ENAFRON	16
1.1 A fronteira brasileira	16
1.2 Programas de desenvolvimento da faixa de fronteira	18
1.3 O Plano Estratégico de Fronteiras	20
1.4 Estratégia Nacional de Segurança Pública na Fronteira – Enafron	21
2 PESQUISA COM OS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA DAS REGIÕES DE FRONTEIRA	32
2.1 Dados gerais	33
2.2 Dados sociodemográficos da amostra	34
2.3 Perfil profissional da amostra	53
2.3.1 Lotação na fronteira	53
2.3.2 Nascimento na fronteira	59
2.3.3 Escalas de trabalho	60
2.3.4 Renda	62
2.3.5 Moradia	65
2.3.6 Filhos	69
2.3.7 Oferta de Educação Formal no Município	71
2.3.8 Delimitação de tempo na fronteira	77

2.3.9	Capacitação Profissional	79
2.3.10	Enfrentamento das ocorrências de fronteira	85
2.3.11	Incentivos	87
2.3.12	Dificultadores da fronteira	91
2.3.13	Programas de Qualidade de Vida na fronteira	93
2.3.14	Saúde	105
2.3.15	Aspectos positivos na fronteira	128
2.4	Associações entre alguns dados	131
3	PESQUISA INSTITUCIONAL COM GESTORES DE SEGURANÇA PÚBLICA DOS ESTADOS DE FRONTEIRA	140
	Dados gerais	140
3.2	Mapeamento institucional	142
3.3	Unidade Especializada de Fronteira	142
3.4	Efetivo institucional	143
3.5	Incentivos	145
3.6	Ações coordenadas	148
3.7	Delimitação de tempo na fronteira	150
3.8	Acompanhamento psicológico pela instituição	154

3.9	Frequência das ocorrências na fronteira	156
3.10	Afastamentos por problemas de saúde	158
3.11	Sugestões para o Plano de Pessoal	164
4	POLÍTICA DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA QUE ATUAM NA FAIXA DE FRONTEIRA BRASILEIRA	170
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	176
	ANEXOS	180
	Referências bibliográficas	180
	Índice de Tabelas	182
	Índice de Gráficos	183
	Índice de Quadros	188
	Atores dos Estados de Fronteira que contribuíram presencialmente na formulação das diretrizes de Política de Pessoal	189



INTRODUÇÃO

O Ministério da Justiça, por meio da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), tem priorizado políticas públicas de segurança em todo o país, incluindo as que propiciam o fortalecimento da segurança pública nas regiões de fronteira. Nesse sentido, tem envidado esforços para garantir uma presença mais consistente e permanente do Estado brasileiro por meio dos órgãos de segurança pública e para que os mesmos tenham condições de realizar atividades sistemáticas, integradas, específicas e qualificadas voltadas à prevenção e à repressão da violência e criminalidade e ao enfrentamento sistêmico das atividades das organizações criminosas.

Para implementação dessas ações, foi instituída a Estratégia Nacional de Segurança Pública nas Fronteiras (Enafron), programa que concentra as iniciativas e projetos da Senasp relacionados à temática. O Programa Enafron foi lastreado em seis eixos: a) diagnóstico, acompanhamento e avaliação; b) integração sistêmica e cooperação; c) inteligência de segurança pública; d) política nacional uniforme; e) inovações tecnológicas; f) política de pessoal.

Assim, se por um lado é importante investir em equipamentos, tecnologia e estruturas permanentes, por outro, faz-se necessário realizar ações de gestão, dentre elas promover o interesse e a fixação dos operadores de segurança pública na faixa de fronteira. Isso porque o profissional de segurança pública que atua na fronteira vivencia uma realidade peculiar, pois enfrenta situações como isolamento, distância da família, dificuldades de locomoção, baixa densidade demográfica de algumas localidades, escassas opções de lazer e cultura, instalações físicas precárias, carência de equipamentos adequados e suficientes ao trabalho específico da fronteira, dentre outros. Todos esses fatores podem influenciar na decisão do servidor de permanecer ou não no território de fronteira, gerando dificuldade na gestão de pessoas pelas instituições responsáveis, uma vez que essas características as tornam localidades de difícil provimento. Tais aspectos irão impactar no desempenho do profissional e na efetividade e eficácia das ações de segurança pública nas regiões de fronteira. Dessa forma, a presença de operadores de segurança pública nessas regiões torna-se um grande desafio à segurança pública

brasileira, sendo imprescindível que se volte a atenção para os profissionais lotados nas fronteiras e responsáveis por implementar diretamente as ações previstas pela Enafron.

Nesse sentido, a presente publicação é resultado de uma pesquisa realizada em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), cujo objetivo foi o estabelecimento de diretrizes para a implementação de um plano nacional de pessoal para estes operadores de segurança pública, com o intuito de valorizar os servidores de segurança pública que atuam nos onze estados da fronteira brasileira. Trata-se de uma proposta com foco no fomento da permanência do profissional na região de fronteira e na promoção de maior eficácia das ações de segurança pública nestes locais.

O processo de elaboração desse plano nacional de pessoal voltado ao profissional de segurança pública de fronteira estruturou-se em oito etapas de trabalho. A primeira etapa consistiu no levantamento da bibliografia e legislação nacional e internacional sobre políticas de pessoal implementadas pelos órgãos de segurança pública. Com base na literatura levantada e na constatação da escassez de planos de pessoal específicos para profissionais de fronteira, foram realizadas entrevistas individuais com gestores e operadores de segurança pública estaduais e federais que atuam em localidades de fronteira, sendo esta a segunda etapa do trabalho. Ainda como parte da segunda etapa, foram construídas versões preliminares de um questionário individual e outro institucional, a partir dos dados levantados por meio das entrevistas. O propósito do questionário individual foi levantar o perfil do operador de fronteira e suas condições de trabalho, tendo como público alvo o profissional de segurança pública pertencente às Polícias Militar e Civil, Perícia Oficial, Corpo de Bombeiros Militar e Guarda Municipal, que atua ou já atuou em município da faixa de fronteira. Já o questionário institucional teve como foco a obtenção de informações institucionais relacionadas às condições de trabalho do profissional que atua na fronteira, tendo como respondente um gestor de cada uma das instituições citadas para cada estado de fronteira. Ambos os instrumentos destinaram-se a mapear as principais demandas dos operadores de segurança pública de fronteira: o individual sob o ponto de vista do operador que vivencia em seu dia a dia as dificuldades do exercício da sua função e o institucional com o propósito de coletar informações sobre a realidade da segurança pública na fronteira sob o enfoque da gestão.



Construídos os instrumentos, partiu-se para a terceira etapa do trabalho que consistiu no processo de validação dos questionários por meio de grupos de discussão com profissionais de segurança pública em Reunião Técnica realizada no município do Chuí, no Rio Grande do Sul, nos dias 23 e 24 de outubro de 2012. A Reunião Técnica sobre políticas de pessoal contou com policiais militares e civis, profissionais de perícia e bombeiros dos 11 estados fronteiriços. Foram obtidas valiosas contribuições para os instrumentos, principalmente para o questionário individual com relação aos maiores problemas vivenciados nas fronteiras e aos incentivos que a instituição poderia fornecer para melhorar a qualidade de vida e a atuação profissional dos operadores de fronteira.

Uma vez validados, procedeu-se a aplicação online dos instrumentos individual e institucional, disponíveis aos respondentes nos períodos de 23/11/12 a 06/01/13 e de 20/12/12 a 20/01/13, respectivamente. As análises estatísticas dos dados obtidos por meio da aplicação dos instrumentos aos profissionais de segurança pública consistiram na quarta etapa do trabalho, cujos resultados fundamentaram a elaboração da política de pessoal contidas na Minuta de Portaria construída na quinta etapa da pesquisa. O conteúdo dessa minuta foi debatido e validado em uma segunda Reunião Técnica, realizada em Brasília, Distrito Federal, sendo submetido à apreciação de operadores de segurança pública pertencentes às Polícias Civil e Militar, Corpos de Bombeiros Militares e Perícias Oficiais, atuantes nos onze estados da fronteira brasileira. Dentre os profissionais presentes à Reunião, havia gestores da área de valorização profissional atuantes nas áreas de gestão de pessoas, ensino, administração e saúde, bem como profissionais da área operacional que atuam como chefes de unidades localizadas na faixa de fronteira. O evento denominado "II Reunião Técnica: Política de Pessoal para Profissionais de Segurança Pública em Fronteira" aconteceu entre os dias 11 e 13 de março de 2013, consistindo na sexta etapa do trabalho. Todos os participantes da Reunião Técnica contribuíram significativamente para o processo de validação da Minuta de Portaria.

Na sétima etapa do trabalho, a Senasp realizou discussões com outros gestores envolvidos com a implementação das ações da Enafron nos estados de Fronteira. A primeira dessas ocasiões, foi durante a realização do II Curso de Gestão de Políticas de Segurança Pública nas Fronteiras, capacitação voltada ao nivelamento de conhecimento sobre as ações governamentais do Brasil para as regiões de fronteira, realizada pela Coordenação-Geral de Ensino da Senasp entre os dias 04 e 08 de março de 2013, e especificamente na disciplina de "Políticas atuais de Segurança Pública em Fronteira", oportunidade em que os alunos contribuíram ativamente debatendo, criticando e apontando sugestões de alterações.

Ainda durante essa etapa, outra ocasião muito importante, foi o Encontro Nacional dos Chefes de Organismos de Inteligência (ENCHOI) etapa sul e fronteiras, realizada em Foz do Iguaçu entre os dias 19 a 22 de março de 2013, que tinha como foco integrar os Interlocutores da ENAFRON, Secretários Executivos dos Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteiras (GGIF), Coordenadores das Câmaras Temáticas de Fronteiras (CTFron) e Chefes dos Organismos de Inteligência dos Estados de Fronteira. Em dois dias de Encontro foi discutido com os Interlocutores, GGIFs e CTs Frons a minuta da portaria contendo as diretrizes da política de pessoal, visando colher as impressões e sugestões desse público específico.

Seguindo as sugestões dos Interlocutores da ENAFRON, Secretários Executivos e Coordenadores dos GGIFs e CTs Frons em Foz do Iguaçu – PR, a minuta de portaria foi submetida ao Colégio de Secretários de Segurança Pública (CONSESP) durante a realização da “L” Reunião Ordinária, realizada em Belo Horizonte nos dias 03 e 04 de junho de 2013, onde foram debatidas e apresentadas sugestões pelos respectivos Secretários de Estados, especialmente os responsáveis ou representantes das pastas dos Estados de Fronteira.

Importante salientar que todas as sugestões apresentadas durante as diversas discussões, foram sempre alinhadas e comparadas com as demandas reais apresentadas por quem vive e trabalha na fronteira, ou seja, os profissionais de segurança pública que atuam nas regiões de fronteira, visando equilibrar a visão do gestor público e também daquele que implementa as ações da política nos rincões da fronteira brasileira, especialmente por ser esse ator o foco principal das ações da Estratégia Nacional de Segurança Pública nas Fronteiras.

A Minuta passou ainda por ajustes internos e foi, por fim, submetida à análise da Secretária Nacional de Segurança Pública e da Consultoria Jurídica do Ministério da Justiça, sendo publicada no Diário Oficial da União no dia 21 de novembro de 2013. A Portaria Senasp nº 136/2013 tem como propósitos: a) oferecer melhores condições de trabalho e outros instrumentos de valorização profissional para os servidores estaduais e municipais de segurança pública da faixa de fronteira, a fim de promover maior eficácia das ações da segurança pública nestes locais; b) estimular a lotação de profissionais de segurança pública nos municípios da faixa de fronteira e valorizar o trabalho realizado pelo servidor de segurança pública de fronteira. Ainda que alguns profissionais de segurança pública tenham ressaltado durante a II Reunião Técnica a necessidade de diretrizes específicas para cada localidade devido à heterogeneidade da fronteira brasileira, a Portaria se propõe a estabelecer diretrizes nacionais para os 588 municípios da faixa de fronteira, de forma que cada estado as implemente conforme sua realidade. Espera-se que as diretrizes sejam flexíveis a ponto de serem moldadas de acordo com cada localidade de fronteira.

A oitava etapa da pesquisa consistiu na consolidação dos resultados obtidos desde a primeira etapa, apresentando os principais resultados da pesquisa e, conseqüentemente, os fundamentos para a Política de Pessoal proposta na Portaria nº 136/2013. O presente caderno técnico traz o conteúdo revisado dessa última etapa da pesquisa e tem como objetivo ser um instrumento auxiliar na implementação das diretrizes contidas na Portaria. Ele está estruturado em 4 capítulos: o primeiro traz uma breve reflexão sobre a fronteira brasileira e apresenta a Enafron e o Plano Estratégico de Fronteiras; o segundo e o terceiro capítulos trazem os resultados da aplicação dos questionários, individual e institucional, respectivamente; o quarto capítulo apresenta a Portaria Senasp nº 136/2013 em sua versão completa, bem como proposta de metodologia para sua implementação nos 11 estados fronteiriços. Por fim, há uma seção que contém as considerações finais acerca da pesquisa.

Espera-se que este caderno técnico possa se tornar um importante instrumento a ser utilizado pelos gestores das instituições de segurança pública que possuam profissionais com atuação na faixa de fronteira, subsidiando e legitimando a implementação das diretrizes contidas no anexo da Portaria nº 136/2013, contribuindo, assim, para a efetivação do eixo Política de Pessoal da Enafron.

The image features a solid green background with several overlapping, stylized white outlines of leaves or petals. The shapes are elongated and curved, creating a sense of movement and depth. In the lower-left quadrant, there is a large, white, sans-serif number '1'.

1



1 A ESTRATÉGIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA NAS FRONTEIRAS – ENAFRON

1.1

A FRONTEIRA BRASILEIRA

A faixa de fronteira interna do Brasil com países vizinhos abrange os cento e cinquenta quilômetros paralelos à linha divisória terrestre do território nacional (Lei nº 6.634/79), limite esse ratificado pela Constituição Federal de 1988. A fronteira brasileira abrange dez países da América do Sul e onze Estados da Federação, desde a foz do rio Oiapoque, na divisa entre o Amapá e a Guiana Francesa, até o Arroio Chuí, na divisa do Rio Grande do Sul com o Uruguai. Com exceção de Chile e Equador, o Brasil faz divisa com todos os países sul-americanos. Quinhentos e oitenta e oito municípios brasileiros estão na faixa de fronteira, cento e vinte e dois estão na linha de fronteira e, destes, vinte e nove compõem as chamadas “cidades gêmeas”. As cidades-gêmeas são adensamentos populacionais cortados pela linha de fronteira – seja esta seca ou fluvial, articulada ou não por obra de infraestrutura (Grupo RETIS de Pesquisa, do Departamento de Geografia da UFRJ).

A fronteira brasileira pode ser dividida em três grandes arcos (Grupo RETIS de Pesquisa), conforme mapa abaixo que possuem potencialidades, com diferentes níveis de exploração e em diversas áreas, que podem propiciar uma alavancagem significativa no nível de desenvolvimento socioeconômico destas regiões. Desde a beleza cênica, fonte de turismo, até os arranjos produtivos locais, elementos vitais para a economia regional, são alguns dos pontos que precisam ser estimulados como forma de gerar crescimento econômico, melhoria na renda e melhores condições de exercício da cidadania, podendo influenciar na mudança do “olhar” para fronteira, rompendo com a visão marginalizada e criminalizada que a própria população brasileira e as autoridades, equivocadamente, possuem sobre essas regiões.

MAPA DA FAIXA DE FRONTEIRA BRASILEIRA

**Arco norte**

No contexto da Proposta de Estruturação do Programa de Desenvolvimento da Faixa de Fronteira, o arco norte é caracterizado em grande parte pela Floresta Amazônica, o que gera uma baixa densidade demográfica. Essa região, que vai do Estado do Amapá ao Acre, possui um grande potencial de investimento na área do turismo e linha de produção moveleira, que pode ser fortalecida como forma de empregar grande quantidade de mão de obra em atividade produtiva e geradora de riqueza. Foi detectado pelos pesquisadores da UFRJ que a cadeia da piscicultura é mal-aproveitada e poderia ser estimulada como forma de garantir renda e alimentação para as populações ribeirinhas. A produção de gêneros agrícolas típicos da região (em especial a mandioca) ocupa boa parte da população residente nos pequenos municípios fronteiriços dessa extensa região, garantindo fonte de subsistência básica para as famílias.

Arco central

O arco central é composto por três Estados, sendo eles: Rondônia, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul e concentra 99 municípios. Mesmo Rondônia estando localizado na região norte, pelas suas características fronteiriças foi definido como do Arco Central. Esse Arco foi e se constitui como uma das grandes fronteiras agrícolas do Brasil, atividade que inclusive transcende os limites fronteiriços e propicia o surgimento dos “brasiguaios”: brasileiros que compram terras no Paraguai para produção agrícola. A produção de gado de corte e de gado leiteiro também é uma presença marcante neste arco. Além do grande potencial agropecuário da região, o bioma Pantanal está totalmente incluído neste arco. O Pantanal, com suas raras paisagens e rica diversidade de fauna e flora proporciona um imenso potencial turístico.

Arco sul

Com 418 municípios (SC – 82; PR – 139; RS – 197) e 57% da população vivendo na área de fronteira, o arco sul conta com as redes de transportes e comunicações mais desenvolvidas da fronteira brasileira. A agropecuária é diversificada e responde por grande parte da renda gerada e também por boa parte das potencialidades a serem exploradas nesta região. Também existe boa capacidade industrial instalada, tanto na parte metalúrgica como na tradicional indústria têxtil.

1.2

PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DA FAIXA DE FRONTEIRA

O desenvolvimento da faixa de fronteira configura-se como fundamental para esse território e de forte impacto na Segurança Pública, infelizmente ainda apresenta baixo nível de desenvolvimento sócio-econômico, com dificuldade de acesso aos bens e serviços públicos, marcada por grandes dificuldades na área de segurança pública, por precárias condições de promoção à cidadania em algumas dessas localidades. Como já foi visto, o Brasil tem fronteiras com dez países da América do Sul, o que reforça o caráter estratégico desta região para a integração sul-americana. Sob uma perspectiva de desenvolvimento, as fronteiras não devem mais ser concebidas como áreas longínquas e isoladas, mas como uma região com a singularidade de estimular processos de desenvolvimento e integração regional.

O Governo Federal tem envidado esforços para resgatar sua dívida social com uma população em histórica situação de vulnerabilidade que reside em regiões do nosso País em situação de pobreza marcante. Alguns programas governamentais têm surgido como uma estratégia de combate às desigualdades e fortalecimento de algumas regiões mais críticas, dentre elas, as de fronteira, abandonadas por tanto tempo e em situação bastante precária. O Brasil apresenta nítidas desigualdades regionais, resultado de um processo de desenvolvimento caracterizado pela concentração em áreas específicas, principalmente no Centro-Sul e ao longo da faixa litorânea. São necessárias políticas públicas que efetivamente contribuam para a inserção igualitária de áreas menos desenvolvidas que oferecem precárias condições de bem estar social aos seus habitantes.

A política de desenvolvimento regional foi definida como prioritária com uma abordagem dirigida a espaços sub-regionais, buscando a dinamização econômica, o fornecimento de infraestrutura, desenvolvimento social e a melhoria nas condições de cidadania, envolvendo o fortalecimento dos atores locais e o aproveitamento das peculiaridades da organização social e das características produtivas locais (Ministério da Integração Nacional, 2005).

O fortalecimento das regiões de fronteira e de seus subespaços, envolvendo os Arcos Norte, Central e Sul, configura-se como uma oportunidade de adquirir a competitividade necessária para o desenvolvimento sustentável integrado com os países da América do Sul.

No final de 2010 foi constituída a Comissão Permanente de Desenvolvimento e Integração da Faixa de Fronteira (CDIF), tendo como Secretaria Executiva a Secretaria de Programas Regionais do Ministério da Integração Nacional. Tal comissão tem a atribuição de realizar a articulação concreta das iniciativas do governo com foco na promoção de ações coordenadas para proporcionar desenvolvimento e sustentabilidade das políticas governamentais na região. Deve-se destacar a que a Senasp, através da Enafron, tem buscado interagir e articular com esses atores da CDIF, ações estratégicas integradas para as regiões de fronteira, sendo um grande desafio, visto as magnitudes e complexidade de ações sistêmicas nessas áreas.

Um fator complicador, no caso brasileiro, é que grande parte da faixa de fronteira fica distante das capitais e outros grandes centros urbanos, onde os serviços são geralmente melhores. Manter a presença brasileira nos municípios de fronteira é uma questão estratégica. De um lado, a presença humana e institucional é importante para a proteção das pessoas que ali residem, por outro, à medida que desenvolvemos as regiões mais longínquas, reduz-se o êxodo de pessoas para as metrópoles.

A partir das induções da CDIF, todos os Estados de Fronteira constituíram Núcleos Integrados de Fronteira, com vistas a constituir os Planos de Desenvolvimento da Fronteira (PDIFs), para que fossem estruturadas bases para implementação de ações sistêmicas do Governo Federal, Estadual Municipal na região, estando esses Planos, atualmente, em análise pela CDIF para que as ações demandadas pelos entes federados sejam integradas às ações dos órgãos estatais competentes, bem como otimizadas e expandidas.

1.3

O PLANO ESTRATÉGICO DE FRONTEIRAS

“Uma análise criteriosa da região de fronteira – que representa 27% do território nacional, onde residem cerca de dez milhões de brasileiros – demonstra que as ameaças ao Estado residem, isto sim, no progressivo esgarçamento do tecido social, na miséria que condena importantes segmentos da população ao não exercício de uma cidadania plena, no desafio cotidiano perpetrado pelo crime organizado e na falta de integração com os países vizinhos. Estas são as principais ameaças presentes na faixa de fronteira, que colocam o desenvolvimento regional como estratégia prioritária para a soberania brasileira e a integração continental.”(Ministério da Integração Nacional, 2005).

A partir dos inúmeros desafios diagnosticados na região de fronteira, especialmente no que tange à visão fragmentada e desagregada da fronteira, bem como a ausência de ações sistêmicas e interagências, foi instituído, no dia 08 de junho de 2011, o Plano Estratégico de Fronteiras, mediante a edição do Decreto nº 7.496, em uma parceria entre os Ministérios da Justiça, Defesa e Fazenda.

O referido Plano tem como diretrizes principais a integração e execução de ações conjuntas, troca de informações, ampliação do quadro de pessoal e estrutura dos órgãos de segurança pública federais e estaduais, controle aduaneiro e das Forças Armadas, com apoio dos Estados e Municípios situados na faixa de fronteira, bem como a realização de parcerias com os países vizinhos.

Três grandes ações operacionais do Governo Federal foram inseridas no contexto do Plano: Operação Sentinela, Operação Ágata e Fronteira Blindada. A primeira está sendo coordenada pelo Ministério da Justiça, a segunda desenvolve-se sob a coordenação do Ministério da Defesa e a terceira é coordenada pela Receita Federal do Brasil, havendo interfaces entre todos esses órgãos envolvidos.

No Ministério da Justiça, o Plano envolve ações e projetos estruturantes da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), Secretaria Nacional de Justiça (SNJ), Departamento de Polícia Federal (DPF) e Departamento de Polícia Rodoviária Federal (DPRF).

Alinhando as ações prioritárias do governo federal, todos os estados de fronteira (Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Paraná, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Roraima, Rio Grande do Sul e Santa Catarina) aderiram formalmente ao Plano Estratégico de Fronteiras em 08 de dezembro de 2011.

1.4

ESTRATÉGIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA NA FRONTEIRA – ENAFRON

No contexto do Plano Estratégico de Fronteiras, a Senasp é responsável pelo fomento e fortalecimento da prevenção e repressão dos delitos ocorridos nos municípios localizados nas regiões de fronteira em parceria com estados, municípios e órgãos congêneres dos países fronteiriços existentes nas cidades vizinhas. Para implementação dessas ações, foi instituída a Estratégia Nacional de Segurança Pública nas Fronteiras (Enafron), programa que concentra as iniciativas e projetos da Senasp no âmbito do Plano Estratégico de Fronteiras.

O foco do Programa é justamente o de apoiar essas ações, especialmente na linha de fronteira, nas cidades gêmeas e nos principais municípios da faixa de fronteira, onde, efetivamente, o alcance das ações estatais sempre foi precário ou quase inexistente, e cujos beneficiários diretos são a população fronteiriça e os profissionais de segurança pública, com estrita observância em não cometer equívocos de criminalização da população e do lócus fronteiriços, e sim, promover ações que interajam e protejam essa população.

A política de fortalecimento da segurança pública na faixa de fronteira tem como mote prioritário o “*olhar diferenciado*” para fronteira, chamando a atenção das autoridades estatais para importância estratégica dessa região para o Brasil e para a integração sul-americana.

Como é praticamente impossível determinar de “cima para baixo” todas as necessidades e particularidades dos profissionais que atuam em todas as localidades existentes na fronteira, os investimentos realizados pela Senasp no contexto da Enafron, traça diretrizes principais e em parceria com os entes federados, definem as localidades prioritárias para investimentos, conforme constam nas Portarias Senasp nº 41 de 24.10.2011 (D.O.U. nº 205 de 25.10.2011); nº 12 de 16.03.2012 (D.O.U nº 56 de 21.03.2012); nº 83 de 22.11.2012 (D.O.U nº 226 de 23.11.2012); nº 38 de 10.05.2013 (D.O.U nº 91 de 14.05.2013) e 42 de 23.05.2013 (D.O.U nº 100 de 27.05.2013).

Em linhas gerais esses investimentos abrangem as seguintes ações:

- a) Pesquisa sobre segurança pública nas Fronteiras;
- b) Capacitação e treinamento dos profissionais de segurança pública;
- c) Consolidação de diretrizes de política de pessoal;
- d) Estruturação de Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteiras e Câmaras Temáticas de Fronteira;
- e) Estruturação de unidades especializadas de fronteira a exemplo do apoio a estruturação do Departamento de Operações de Fronteira (DOF) e Delegacia Especializada de Crimes de Fronteira (DEFRON) – MS; Grupo Especial de Segurança de Fronteira (GEFRON) – MT; Batalhão de Polícia de Fronteira – PR,;
- f) Estruturação de unidades rodoviárias das Polícias Militares;

- g) Estruturação de unidades policiais para atuação em vias fluviais e lacustres;
- h) Fortalecimento da inteligência de segurança pública;
- i) Inovações tecnológicas de monitoramento e controle fronteiriço;
- j) Reaparelhamento de centros e postos integrados de segurança pública e fiscalização, e unidades das Polícias Civis, Militares e Perícia.
- k) Implantação de sistemas de radiocomunicação digital na fronteira
- l) Implantação de sistemas de videomonitoramento na fronteira

Como é possível observar, os investimentos do Programa são realizados primordialmente por meio da celebração de convênios entre a União e os 11 estados de fronteira, visto que esse mecanismo possibilita uma melhor fiscalização e acompanhamento pelos órgãos de controle, pela sociedade em geral e pelo Ministério da Justiça. Desde a adesão formal dos estados ao Plano Estratégico de Fronteiras, a Senasp investiu no âmbito da Enafron mais de R\$ 323 milhões, no fortalecimento das ações dos órgãos estaduais de segurança pública nos principais municípios de fronteira, entre os anos de 2011 e 2013, representando um acréscimo superior a 1500% em comparação as ações da Senasp para às regiões de fronteira nos anos de 2009 e 2010, mesmo que ainda existam inúmeros obstáculos e desafios para que a segurança pública nessas regiões estejam no patamar desejado.

A partir do acompanhamento e monitoramento da política realizada pela Senasp, foram visitados "*in loco*" 196 municípios de fronteira, sendo 70 municípios em 2012 e 126 municípios em 2013, que possibilitou a visualização, quase em tempo real, de tudo que está acontecendo na fronteira, ações preventivas e discussões conjuntas na busca de soluções dos problemas cotidianos da segurança pública nas regiões de fronteira.

Além das visitas "*in loco*" aliadas aos Encontros Técnicos e Simpósios, que são realizados na fronteira, foi possível mensurar que os investimentos realizados nos anos de 2011 e 2012 e devidamente executados pelos entes federados até dezembro de 2013, já foram aparelhadas 293 (duzentas e noventa e três) unidades operacionais das polícias e perícia estaduais (maior quantidade no MS com 84 unidades aparelhadas e menor quantidade no PA com 08 unidades), atendendo 123 municípios (maior quantidade de municípios atendidos no MS, ou seja, 28 cidades e menor quantidade no PA com 03 municípios). Esses resultados estão intrinsecamente relacionados à agilidade na execução dos convênios celebrados e respectiva priorização da temática na Senasp e nos Estados de Fronteira, mesmo que ainda existam inúmeros entraves burocráticos para execução de investimentos.

Importante destacar que essas ações conjuntas têm catalisado os esforços dos órgãos de segurança pública nas regiões de fronteira, a partir da análise dos indicadores da Enafron (pactuado com os entes federados em agosto de 2012 – Ponta Porã – MS), possibilitando a mensuração de alguns desses indicativos de ações realizadas pelas Polícias Militares, Civis, Perícia e Bombeiros.

Uma primeira questão que chama a atenção é a redução dos números absolutos de homicídios na faixa de fronteira. Para o ano de 2012 observa-se que dentre todos os registros coletados, a quantidade de homicídios totalizou 2.127 vítimas e em 2013, até a última atualização informada pelos entes federados, correspondente ao período de janeiro a dezembro, o total de vítimas fatais nos crimes de homicídios totalizaram 1.882, redução de 11,5%, alcançando a meta estipulada com os Secretários de Segurança Pública em agosto de 2012, que previa a redução desse crime em 5% nos anos de 2012 e 2013, demonstrando que os esforços dos órgãos de segurança pública foram determinantes para alcance com êxito na redução do crime mais grave existente, que é justamente o homicídio.

Vários esforços das polícias estaduais apresentaram aumentos significativos, conforme podemos observar abaixo:

- autos de prisão em flagrante lavrados: 2012 - 19.439 / 2013 - 31.661;
- mandados de prisão cumpridos: 2012 - 7.231 / 2013 - 13.127;
- armas de fogo apreendidas: 2012 - 6.581 / 2013 - 7.403;
- veículos recuperados: 2012 - 5.657 / 2013 - 7.192;

Outro dado importante é referente às drogas apreendidas, que teve um aumento significativo, demonstrando uma otimização dos esforços empreendidos nos 588 municípios fronteiriços. O valor acumulado de apreensão de drogas realizadas pelas Polícias Militares e Civas nos dois anos em referência totaliza o quantitativo de 181.625 kg na Faixa de Fronteira (150 km dos limites internacionais) e 288.689 kg nos demais municípios dos estados fronteiriços. Salienta-se que nos dois anos, Mato Grosso do Sul foi o estado que apresentou a maior quantidade de apreensão de drogas, indicando para 2012 o quantitativo de 91.180 kg e em 2013 136.248 kg.

a) Arranjos de Gestão e os Encontros Técnicos da Enafron

Tendo em vista que a Enafron é um programa prioritário da Presidência da República no contexto do Plano Estratégico de Fronteiras, está submetida a um acompanhamento e monitoramento sistemático de suas ações pelo Ministro da Justiça, pela Casa Civil, pelo Vice-Presidente da República (Coordenador do Plano Estratégico) e pela Presidenta da República.

Para que a Senasp pudesse estar alinhada à dinâmica instituída de monitoramento e acompanhamento, houve a necessidade de aprimorar os mecanismos de gestão, seja de projetos, programas ou de indicadores. Para tanto, foi realizado inicialmente o mapeamento estratégico do Ministério da Justiça e da Política Nacional de Segurança Pública, que prevêem “intensificar o controle e a fiscalização das fronteiras” e “fortalecer a atuação das instituições de segurança pública dos estados, do DF e dos municípios”.

A partir desse mapeamento estratégico, já alinhado com a prioridade temática instituída pelo Plano Estratégico de Fronteiras, o Ministério do Planejamento realizou o Contrato Administrativo 1/2012 com Instituto de Desenvolvimento Gerencial (INDG), que foi negociado no âmbito da Câmara de Políticas de Gestão, Desempenho e Competitividade, para o desenvolvimento de um modelo de gestão para resultados e para a obtenção de maior efetividade nos programas estratégicos a cargo da Senasp.

Nesse ínterim, as equipes técnicas do INDG e da Senasp, juntamente com todos os Secretários de Segurança Pública dos estados de fronteira, estipularam alguns indicadores a serem coletados periodicamente, como parte das informações a serem estruturadas para monitoramento das ações da Enafron.

Além dessa preocupação do monitoramento e acompanhamento no âmbito da Enafron, há uma preocupação muito especial da Senasp para com as comunidades fronteiriças e os profissionais de segurança pública. Foram ouvidas inúmeras críticas desses atores, que afirmavam categoricamente que o Governo Federal era muito distante da realidade local, sempre discutia essa temática na Capital Federal ou em fóruns realizados em estados que não possuíam fronteiras. Além disso, quando eram realizados eventos na região, alcançava-se, no máximo, as capitais dos estados de fronteira, totalmente desconectados da realidade e perspectiva local da fronteira. Por esse motivo, a Senasp realiza as principais discussões sobre essa temática literalmente na fronteira, prioritariamente nos municípios situados na linha de fronteira e nas principais cidades-gêmeas dos respectivos estados.

Assim, ao mesmo tempo que a discussão é levada para a fronteira, buscam-se os atores locais para o debate, além de serem realizadas avaliações técnicas pela equipe da Senasp e interlocutores dos estados de fronteira sobre as ações pactuadas e acompanhamento dos investimentos realizados.

Essas reuniões são efetivadas a partir da realização de um Simpósio Estadual, que é, a cada edição, coordenado por um estado em parceria com a Senasp, cujo objetivo é provocar a discussão local sobre os problemas de segurança pública; compartilhar com os gestores dos demais estados a realidade de cada ente fronteiriço, possibilitando, assim, uma troca de conhecimento sobre as dificuldades e as boas práticas implementadas.

Em geral, no primeiro dia de evento, participam inúmeras autoridades estaduais, municipais e federais do estado que sedia o evento, representantes dos órgãos de segurança pública do(s) país(es) fronteiriço(s), que são convidados pelas respectiva Secretaria de Segurança Pública anfitriã. A Senasp, convida e se responsabiliza pela ida de todos os Interlocutores da Enafron (gestores indicados pelos Secretários de Segurança Pública para todos os assuntos relacionados a essa política), Secretários Executivos dos Gabinetes de Gestão Integrada Estaduais (GGIE), Secretários Executivos dos Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteiras (GGIF), Coordenadores das Câmaras Temáticas de Fronteiras (CT Frons) e de acordo com o Arco da Fronteira onde está sendo realizado o evento (Norte, Central ou Sul), são convidados também os gestores das Polícias Militares, Policiais Civis, Perícia e dos Corpos de Bombeiros do respectivo arco, propiciando uma troca de experiência muito acentuada entre os atores regionais, além de possibilitar a construção conjunta das soluções sobre os problemas de segurança pública na fronteira.

Logo após a realização dessa importante discussão local, é realizado o Encontro Técnico da Enafron, restrito às autoridades de segurança pública do estado e aos convidados da Senasp. Esses participantes são divididos em Grupos Temáticos, onde são discutidos vários temas, como a gestão integrada, boas práticas implementadas e o acompanhamento sistêmico das ações pactuadas e realizadas entre a Senasp e os estados de fronteira, como, por exemplo, o nível de execução dos convênios celebrados, bens entregues nos municípios de fronteira, profissionais capacitados, reuniões dos GGIFs e CTs Frons realizadas, ações e operações realizadas etc.

Cabe destacar que o Encontro Técnico da Enafron é uma das estratégias que a Senasp utiliza com vistas a aprofundar as discussões sobre a temática e implementar a política de segurança pública na fronteira. São realizadas uma série de medidas estratégicas para que isso ocorra em todos os níveis, seja operacional, tático ou estratégico, tais como: acompanhamento metodológico de monitoramento dos projetos no âmbito interno; realização de capacitações com gestores e profissionais que atuam na fronteira; acompanhamento da implementação do Programa nos municípios de fronteira. Cabe ressaltar que desde o início da implementação da Enafron até dezembro de 2013, já foram realizadas visitas técnicas em 196 municípios de fronteira, cujo objetivo é acompanhar e monitorar as ações realizadas efetivamente na comunidade fronteiriça "in loco", sem intermediários, buscando soluções conjuntas para os problemas e gargalos enfrentados pelos profissionais de segurança pública nessas localidades, conforme destacado anteriormente.

Por fim, no nível estratégico, é realizada uma reunião anual de avaliação conjunta da política, que conta com a participação do Ministro da Justiça, Governadores e Secretários de Segurança Pública de todos os Estados de Fronteira. Esse encontro é geralmente realizado em dezembro, próximo à data em que se comemora a adesão dos estados ao Plano Estratégico de Fronteiras (08/12/2011).

b) Eixos temáticos da Enafron

Conforme já dito, o Programa Enafron foi lastreado em seis eixos, os quais serão brevemente apresentados a seguir.

b.1. Diagnóstico, acompanhamento e avaliação

Todos os projetos e iniciativas relacionados à elaboração de diagnósticos precisos e ao acompanhamento, monitoramento e fiscalização do Programa Enafron são orientadas a partir desse eixo estratégico.

No planejamento inicial foi estabelecido um parâmetro preliminar das vulnerabilidades existentes na faixa de fronteira e na estrutura dos órgãos estaduais de segurança; no entanto, esse diagnóstico deverá ser mais refinado e estruturado. O principal projeto desse eixo é a realização de pesquisa sobre segurança pública nas fronteiras, que permitirá avaliações profundas sobre a situação dessa região, as quais darão ensejo a apontamentos imprescindíveis para condução do programa.

Para essa finalidade, foi celebrado um acordo de cooperação técnica com a Universidade Federal do Rio de Janeiro, por meio do NECVU (Núcleo de Estudo da Cidadania, Conflito e Violência Urbana) e do Grupo RETIS de Pesquisa (Departamento de Geografia), para realização de um grande diagnóstico sobre segurança pública na faixa de fronteira brasileira em parceria com inúmeras outras Universidades Federais.

No mesmo sentido, estão inseridas nesse eixo as ações de acompanhamento, monitoramento e fiscalização dos investimentos públicos na faixa de fronteira, objetivando-se garantir a execução dos benefícios do Programa, sempre em consonância com as orientações dos órgãos federais de controle (Controladoria-Geral da União e Tribunal de Contas da União).

b.2. Integração sistêmica e cooperação

Além de outros problemas já mencionados sobre a região de fronteira, a falta de integração, interlocução, articulação e colaboração entre os órgãos estatais, os agentes públicos e a comunidade, também se demonstram importantes empecilhos para sucesso de qualquer estratégia a ser adotada, especialmente na seara da segurança pública.

A integração entre as diversas forças atuantes na fronteira é um dos objetivos e diretrizes principais não apenas da Enafron, mas do Plano Estratégico de Fronteiras como um todo, inclusive mencionado em todos artigos do Decreto nº 7.496, de 11 de junho de 2011, e levadas a efeito a partir de então. Além disso, o eixo estratégico em epígrafe visa congregiar todas as ações e iniciativas que tenham como objetivo a aproximação dos “atores das fronteiras”, promovendo mecanismos de integração sistêmica e cooperação entre o Governo Federal e os Governos Estaduais e Municipais.

Em cada estado de fronteira, esse eixo é implementado pelos Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteiras – GGIFs (MT, MS, PR e RS) e Câmaras Temáticas de Fronteiras (AP, AC, AM, RO, RR, SC, PA), que tem a incumbência de: I – propor e coordenar a integração das ações; II – tornar ágil e eficaz a comunicação entre seus órgãos; III – apoiar as secretarias e polícias estaduais, a polícia federal e os órgãos de fiscalização municipais; IV – analisar dados estatísticos e realizar estudos sobre infrações criminais e administrativas; V – propor ações integradas de fiscalização e segurança urbana nos âmbito dos municípios situados na faixa de fronteira e VI – incentivar a criação dos GGIMs (Gabinetes de Gestão Integrada Municipais).

A Senasp vem buscando o envolvimento de todos esses Gabinetes de Gestão Integrada com os demais órgãos em atuação nas fronteiras (órgãos de segurança pública e fiscalização, Comitês de Fronteira, representantes consulares, adidos brasileiros, Núcleos Estaduais de Fronteira, autoridades dos países vizinhos, dentre outros).

No mesmo sentido, a Senasp também vem fomentando a constituição de Gabinetes de Gestão Integrada nos Municípios prioritários do Programa, objetivando o envolvimento dos gestores municipais nos assuntos relacionados à segurança pública.

No âmbito do Governo Federal, a Senasp busca ainda, a interlocução constante com os órgãos de segurança, inteligência, justiça e fiscalização, especialmente no desenvolvimento de projetos complexos (Departamento de Polícia Federal – DPF, Departamento de Polícia Rodoviária Federal – DPRF, Secretaria Nacional de Justiça – SNJ, Receita Federal do Brasil – RFB, Fundação Nacional do Índio – Funai, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – Ibama, Instituto Chico Mendes de Preservação da Biodiversidade – ICMBio, Agência Brasileira de Inteligência – Abin, Exército, Marinha, Aeronáutica, Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia – Censipam, Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa, Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – Incra, Ministério das Relações Exteriores – MRE, dentre outros), com a Assessoria Internacional do Ministério da Justiça, e, principalmente, com a Comissão Permanente de Desenvolvimento e Integração da Faixa de Fronteira (CDIF) vinculado ao Ministério da Integração Nacional.

Importante destacar que exercícios de interlocução e colaboração, produzem efeitos permanentes surpreendente no cotidiano dos atores da segurança pública na faixa de fronteira, otimizando e potencializando o enfrentamento a criminalidade na região.

b.3. Inteligência de Segurança Pública

A Senasp, como órgão central do Subsistema de Inteligência de Segurança Pública, busca o fortalecimento da integração, colaboração, difusão e compartilhamento de informações de Inteligência de Segurança Pública (ISP) nas regiões de fronteira do país, através da produção qualificada do conhecimento, para subsidiar a tomada de decisão nas ações de segurança pública a serem adotadas nessas localidades, assim como no restante do país.

Assim sendo, os órgãos centrais de ISP dos Estados deverão propiciar a descentralização qualificada das ações e operações de inteligência no âmbito do Subsistema Estadual de Inteligência, priorizando a obtenção, compartilhamento, disseminação, colaboração, tratamento e repasse de dados, informações e conhecimentos relacionados à segurança pública na faixa de fronteira.

Nesse contexto, o principal projeto desse eixo é a constituição de Núcleos Integrados de Inteligência nas Fronteiras e a estruturação das Agências Setoriais das Polícias Cíveis e Militares localizadas nas regiões de fronteira.

Busca-se assim, fomentar a utilização, pelos estados, de ferramentas e equipamentos capazes de aperfeiçoar o trabalho humano na produção qualificada do conhecimento nas regiões fronteiriças, propiciando-se, assim, o fortalecimento de mais um canal de articulação da Senasp com os Estados fronteiriços nos assuntos relacionados à segurança pública.

b.4. Política Nacional Uniforme

O eixo estratégico em destaque objetiva a implantação de diversas ações que permitam uma parametrização das ações estruturantes, respeitando as individualidades e peculiaridades de cada estado da federação, tendo como ações principais: o apoio à estruturação (aparelhamento e reaparelhamento) das unidades especializadas de fronteira, dos centros integrados, de canis, das unidades das Polícias Militares, Cíveis, e da Perícia, das Polícias Rodoviárias Estaduais, dentre outras ações.

Um importante projeto desse eixo é a construção de cadernos doutrinários, específicos para atuação dos agentes de segurança pública na faixa de fronteira, que uniformizarão as ações integradas em algumas áreas, respeitando-se, obviamente, as características locais, peculiares de cada estado.

A efetividade da segurança pública nas regiões fronteiriças passa, obrigatoriamente, pela implementação dessas experiências exitosas, sobretudo pela estruturação de um Sistema de Segurança Pública minimamente uniforme na faixa de fronteira, respeitando obviamente às particularidades locais.

b.5. Inovações Tecnológicas

A melhoria da prestação dos serviços de segurança pública em vários municípios priorizados no âmbito da Enafron requer investimento em soluções tecnológicas que potencializem e otimizem as ações dos órgãos estaduais de segurança pública.

O presente eixo estratégico possui dois principais projetos estruturantes: o primeiro refere-se à implementação de um sistema digital e interoperável de radiocomunicação nas áreas prioritárias da faixa de fronteira. Para isso, foi instituído um Grupo de Trabalho composto por representantes dos 11 Estados, DPF, DPRF, Departamento da Força Nacional de Segurança Pública - DFNSP, Abin, Ibama, Funai, Censipam, ICMBio, Secretaria Extraordinária de Segurança para Grandes Eventos - SESGE, Receita Federal e Gabinete do Ministro da Justiça, que definiu as bases para implementação desse sistema cujos convênios foram celebrados em 2012 e 2013 com alcance previsto em 152 municípios.

Outro importante projeto do respectivo eixo refere-se à implantação de sistemas de videomonitoramento em 77 municípios da faixa de fronteira, otimizando a prevenção da criminalidade e violência nas áreas urbanas dos municípios fronteiriços, e fortalecendo a integração dos órgãos federais, estaduais e municipais.

Além desses projetos prioritários, a Senasp está financiando, por meio de Convênios, outras inovações tecnológicas que, adequadas às realidades locais, possam otimizar a prevenção e repressão da criminalidade e violência na faixa de fronteira.

Nesse contexto, a partir de 2014, em parceria com o DPRF, os órgãos estaduais de segurança pública poderão contar com ferramentas tecnológicas de altíssima complexidade para escaneamento de veículos de grande, médio e pequeno porte, que poderá otimizar as ações de enfrentamento ao tráfico de pessoas, contrabando de armas, drogas, crimes ambientais, descaminho etc.

b.6. Política de Pessoal

O eixo estratégico Política de Pessoal é um dos pilares imprescindíveis para o sucesso da Enafron e de qualquer outra iniciativa nas regiões fronteiriças, impactando diretamente nos beneficiários do Programa.

No âmbito do Governo Federal, está prevista a criação de Funções Comissionadas de Faixa de Fronteira (FCFron) e Gratificação Especial de Faixa de Fronteira aos servidores da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal e diversos outros órgãos, além da construção de residências funcionais e outras ações.

Devido a essa importância central entre outros projetos estratégicos da Enafron, foi estruturado em 2012 um Grupo de Trabalho – GT, contando com a participação de gestores e profissionais dos 11 Estados, sendo que paralelamente foi desenvolvida uma pesquisa junto os Gestores nas capitais desses Estados e servidores da Segurança Pública lotados nos diversos municípios de fronteira, com objetivo de obter um diagnóstico científico, além de subsidiar a formulação de uma Política Nacional para os órgãos estaduais de segurança pública sobre a temática, que serão expostas com maiores detalhes neste trabalho.

Cabe destacar que entre os desafios política de segurança pública na fronteira brasileira já mapeados destaca-se a necessidade de aumento do efetivo das Polícias Militares e Cíveis, Corpo de Bombeiros Militares e Órgãos Oficiais de Perícia, sendo essa uma reivindicação/reclamação em todos os municípios fronteiriços já visitados pela Senasp. O déficit de efetivo é um problema identificado no próprio Plano Estratégico de Fronteiras, que tem com um de seus objetivos o aumento do quadro de pessoal na fronteira. Tendo em vista que a Senasp é um órgão que não possui efetivo sob sua coordenação na fronteira, com exceção da Força Nacional de Segurança Pública, essa ação, assim como os demais itens da Política de Pessoal que será aqui apresentada, requer a cooperação federativa, ou seja, o protagonismo de estados e municípios na sua implementação, com o suporte constante do Governo Federal por meio da Senasp.

A pesquisa com os profissionais de segurança pública que atuam na região de fronteira ocorreu através de um questionário individual e um institucional. O propósito do questionário individual foi levantar o perfil do operador de fronteira e suas condições de trabalho, tendo como público alvo o profissional de segurança pública, que atua ou já atuou em município da faixa de fronteira, pertencente às Polícias Militar e Civil, Perícia Oficial, Corpo de Bombeiros Militar e Guarda Municipal. Já o questionário institucional teve como foco a obtenção de informações institucionais relacionadas às condições de trabalho do profissional que atua na fronteira, tendo como público alvo um gestor de cada uma das instituições citadas para cada estado de fronteira, seu resultado será apresentado no capítulo seguinte. Ambos os instrumentos destinaram-se a mapear as principais demandas dos operadores de segurança pública de fronteira, o individual sob o ponto de vista do operador que vivencia em seu dia a dia as dificuldades do exercício da sua função e o institucional com o propósito de coletar informações sobre a realidade da segurança pública na fronteira sob o enfoque da gestão.

O instrumento individual foi disponibilizado *online* para os operadores de segurança pública de fronteira responderem, via *web*, por meio da ferramenta “*SurveyMonkey*” que se mostrou a mais adequada para a pesquisa em tela tendo em vista o grau de confiabilidade da empresa e de experiência em aplicação de questionários *online*. O questionário ficou no ar do dia 23 de novembro de 2012 até o dia 31 de dezembro de 2012. No dia 20 de novembro de 2013 foi disparado um e-mail a todos os eventuais respondentes com uma mensagem de sensibilização para o questionário, enfatizando a importância de responderem a pesquisa e no dia 23 de novembro foi enviado um e-mail a todos os respondentes com o *link* de acesso, solicitando a resposta ao questionário individual. A população que recebeu o e-mail de sensibilização e o *link* de acesso ao questionário faz parte da plataforma de Educação a Distância da Senasp, todos operadores de segurança pública de fronteira das instituições Polícia Militar, Polícia Civil, Polícia Técnico-Científica, Corpo de Bombeiros Militar e Guarda Municipal.

The image features a solid purple background. Overlaid on this are several white outlines of stylized leaves and petals, some of which are filled with a lighter shade of purple. The shapes are organic and flowing, creating a sense of movement. In the lower-left quadrant, a large, white, sans-serif number '2' is prominently displayed. The overall aesthetic is modern and graphic.

2



2 PESQUISA COM OS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA DAS REGIÕES DE FRONTEIRA

A pesquisa com os profissionais de segurança pública que atuam na região de fronteira ocorreu através de um questionário individual e um institucional. O propósito do questionário individual foi levantar o perfil do operador de fronteira e suas condições de trabalho, tendo como público alvo o profissional de segurança pública, que atua ou já atuou em município da faixa de fronteira, pertencente às Polícias Militar e Civil, Perícia Oficial, Corpo de Bombeiros Militar e Guarda Municipal. Já o questionário institucional teve como foco a obtenção de informações institucionais relacionadas às condições de trabalho do profissional que atua na fronteira, tendo como público alvo um gestor de cada uma das instituições citadas para cada estado de fronteira, cujo resultado será apresentado no capítulo seguinte. Ambos os instrumentos destinaram-se a mapear as principais demandas dos operadores de segurança pública de fronteira, o individual sob o ponto de vista do operador que vivencia em seu dia a dia as dificuldades do exercício da sua função e o institucional com o propósito de coletar informações sobre a realidade da segurança pública na fronteira sob o enfoque da gestão.

O instrumento individual foi disponibilizado online para os operadores de segurança pública de fronteira responderem, via web, por meio da ferramenta "SurveyMonkey".. O questionário ficou no ar do dia 23 de novembro de 2012 até o dia 31 de dezembro de 2012. No dia 20 de novembro de 2013 foi disparado um e-mail a todos os eventuais respondentes com uma mensagem de sensibilização para o questionário, enfatizando a importância de responderem a pesquisa e no dia 23 de novembro foi enviado um e-mail a todos os respondentes com o link de acesso, solicitando a resposta ao questionário individual. A população que recebeu o e-mail de sensibilização e o link de acesso ao questionário faz parte da plataforma de Educação a Distância da Senasp, todos operadores de segurança pública de fronteira das instituições Polícia Militar, Polícia Civil, Polícia Técnico-Científica, Corpo de Bombeiros Militar e Guarda Municipal.

A seguir serão apresentados e discutidos os resultados obtidos na pesquisa.

2.1

DADOS GERAIS

A pesquisa recebeu 7.684 questionários. Deste quantitativo, 1.414 foram apenas iniciados, mas não respondidos, totalizando 6.270 questionários encerrados. Do quantitativo de questionários encerrados, foram descartados os de localidade fora da faixa de fronteira (249 questionários). Com relação à instituição a qual o respondente pertence, 1.308 sujeitos responderam a opção "outras" para indicar a sua instituição. Antes do "descarte" desses questionários, foram analisados todos os respondentes que indicaram a opção "outras" para o nome da instituição, pois algumas respostas pertenciam às instituições foco de análise, como por exemplo, IGP – Instituto Geral de Perícia, computado como Perícia Oficial; Polícia Militar Ambiental e Polícia Militar Rodoviária, computadas como Polícia Militar, sendo estes respondentes considerados para a análise dos dados da pesquisa. Do quantitativo de 1308 questionários de "outras" instituições, 112 questionários foram aproveitados. Analisando-se caso a caso, observou que muitas dessas respostas enquadravam-se nas opções relativas às instituições foco de análise da pesquisa. O quantitativo de questionários não aproveitados para análise dos resultados foi de 1.505 (249 "fora de fronteira" e 1.256 de "outras instituições"). Portanto, o quantitativo considerado para a análise de todos os resultados que serão apresentados é de 4.765 questionários.

Na Tabela 1 serão demonstrados os dados gerais iniciais, apontando-se o percentual de respondentes que não pertencem às instituições foco de análise da pesquisa, cujas respostas são apresentadas como "outras" e o percentual de respondentes que não atuaram/atua em localidade de fronteira. Portanto, na Tabela 1, os percentuais de cada instituição são relativos ao total de "questionários encerrados", levando-se em conta a parte da amostra que não pertence ao foco de análise com o propósito de esclarecimento sobre os percentuais da amostra geral.

TABELA 1
DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA GERAL SEGUNDO A INSTITUIÇÃO

INSTITUIÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA	FREQÜÊNCIA	PERCENTUAL
Polícia Militar	2857	45,56
Corpo de Bombeiros Militar	385	6,14
Polícia Civil	1245	19,85
Perícia Oficial	126	2
Guarda Municipal	152	2,42
Outras instituições	1256	20,03
Localidade fora da fronteira	249	3,97
TOTAL DE QUESTIONÁRIOS ENCERRADOS	6270	100
TOTAL DE QUESTIONÁRIOS VÁLIDOS	4765	76

Conforme demonstrado na Tabela 1, da amostra de questionários encerrados, 20% são provenientes de outras instituições como Sistema Penitenciário, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal, dentre outras e aproximadamente 4% dos questionários referem-se a respondentes que não atuam nem atuaram em localidade da faixa de fronteira.

Todos os resultados demonstrados a seguir levarão em consideração a amostra de respondentes que encerraram o questionário e que são foco da análise, ou seja, somente os resultados relativos aos respondentes pertencentes às instituições de segurança pública que fazem parte do público alvo da análise da pesquisa e que já atuaram em localidade de fronteira, totalizando 4765 questionários (amostra válida).

2.2

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA

Serão apresentados os dados da amostra com relação ao sexo, raça/cor, idade, escolaridade, situação conjugal, instituição e cargo na Tabela 2; a distribuição da amostra por município na Tabela 3; a distribuição por estado na Tabela 4 e as instituições por estado na Tabela 5. Os valores mais altos de cada tabela estão destacados em negrito. Quanto à amostra, ela é composta predominantemente por homens das raças branca e parda, com nível superior, casados, em sua maioria policiais militares (praças). Dos 588 municípios da faixa de fronteira, 396 abarcando os onze estados de fronteira estão representados na pesquisa e bem distribuídos entre os respondentes. Com relação à distribuição das instituições por estado, percebe-se que nem todas as Unidades da Federação estão representadas nas cinco instituições.

Os dados sociodemográficos da amostra também serão apresentados com base nas Instituições de Segurança Pública por meio de gráficos para melhor compreensão dos resultados. O Gráfico 1 apresentará a distribuição do gênero; o Gráfico 2, raça; o Gráfico 3, idade; o Gráfico 4, escolaridade e o Gráfico 5, a situação conjugal. Salienta-se que cada instituição está representada na legenda de cada gráfico, sendo os percentuais distribuídos por instituição. Ressalta-se também que não se trata de uma pesquisa estatisticamente representativa dos universos de cada instituição pesquisada, uma vez que não foram pré-definidas cotas de respondentes de cada instituição em cada estado de fronteira.

TABELA 2
DISTRIBUIÇÃO DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA

VARIÁVEL E NÍVEIS		FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sexo	Masculino	4255	89,30
	Feminino	510	10,70
Raça / Cor	Branco(a)	2501	52,49
	Preto(a)	266	5,58
	Pardo(a)	1930	40,50
	Amarelo(a)	57	1,20
	Indígena	11	0,23
Idade (anos)	19 a 24	171	3,59
	25 a 30	1075	22,56
	31 a 36	1400	29,38
	37 a 42	1122	23,55
	43 a 48	734	15,40
	49 a 54	211	4,43
	55 ou mais	52	1,09
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	4	0,08
	Ensino Fundamental Completo	30	0,63
	Ensino Médio Incompleto	37	0,78
	Ensino Médio Completo	951	19,96
	Ensino Superior Incompleto	1140	23,92
	Ensino Superior Completo	1423	29,86
	Pós-Graduação Incompleta	290	6,09
	Pós-Graduação Completa	890	18,68
Situação Conjugal	Solteiro(a)	693	14,54
	Casado(a)/União Estável	3817	80,10
	Separado(a)/Divorciado(a)	242	5,08
	Viúvo(a)	13	0,27

VARIÁVEL E NÍVEIS		FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Instituição	Polícia Militar	2857	59,96
	Corpo de Bombeiros Militar	385	8,08
	Polícia Civil	1245	26,13
	Perícia Oficial	126	2,64
	Guarda Municipal	152	3,19
Cargo/Posto	Agente/Investigador/Inspetor	820	17,21
	Auxiliar (de Necrópsia, de Perícia, de Perícia Médica, dentre outros)	20	0,42
	Delegado	127	2,67
	Escrivão	255	5,35
	Guarda Municipal	143	3,00
	Médico Legista (Médico Perito Legista, dentre outros)	4	0,08
	Oficial Intermediário	111	2,33
	Oficial Subalterno	170	3,57
	Oficial Superior	102	2,14
	Papiloscopista	41	0,86
	Perito (Criminal, Legista, dentre outros)	84	1,76
	Praça	2759	57,90
	Técnico em Perícia	1	0,02
	Outro	128	2,69
	TOTAL		4765

Observa-se pelos resultados apresentados na Tabela 2 que a amostra é composta predominantemente por homens (cerca de 90%). A maioria dos respondentes é da raça/cor branca (cerca de 52%) e parda (cerca de 40%), com a minoria pertencente às raças/cores preta, amarela e indígena. A idade dos respondentes varia entre 19 e 65 anos, bem distribuídos entre 25 e 42 anos, predominando a faixa etária de 31 a 36 anos (cerca de 29%), seguida das faixas etárias de 37 a 42 anos (23,3%) e 25 a 30 anos (22,6%). Com relação ao nível de escolaridade, a maioria possui nível superior completo (cerca de 30%) e incompleto (cerca de 24%), sendo 20% da amostra composta por pessoas com nível médio completo e 19% dos respondentes já concluíram pós-graduação. No que se refere à situação conjugal, a grande maioria dos respondentes é casada ou possui união estável (cerca de 80%), poucos são solteiros (em torno de 14%) ou separados (cerca de 5%) e quase não há viúvos. A amostra é, em sua maioria, composta por policiais militares (cerca de 60%) seguidos dos policiais civis (cerca de 26%). O Corpo de Bombeiros Militar é representado em cerca de 8% da amostra, sendo a minoria composta por guardas municipais (3,2%) e representantes da Perícia Oficial (2,6%). Quanto aos cargos, as praças predominam (cerca de 58%), o que se justifica em função da predominância de policiais militares. O segundo cargo mais freqüente é o de Agente/Investigador/Inspetor, que também é mais numeroso entre policiais civis.

TABELA 3

DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR MUNICÍPIO

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Abelardo Luz – SC	17	0,36
Aceguá – RS	8	0,17
Acrelândia – AC	10	0,21
Águas de Chapecó – SC	4	0,08
Ajuricaba – RS	1	0,02
Alecrim – RS	11	0,23
Alegrete – RS	32	0,67
Alegria – RS	1	0,02
Alenquer – PA	17	0,36
Almeirim – PA	29	0,61
Alpestre – RS	4	0,08
Alta Floresta d'Oeste – RO	13	0,27
Altamira do Paraná – PR	1	0,02
Alto Alegre – RR	1	0,02
Alto Alegre do Parecis – RO	4	0,08
Alto Paraíso – PR	3	0,06
Alto Piquiri – PR	2	0,04
Altônia – PR	6	0,13
Alvorada d'Oeste – RO	13	0,27
Amambai – MS	36	0,76
Amapá – AP	33	0,69
Ametista do Sul – RS	1	0,02
Ampére – PR	1	0,02
Anastácio – MS	7	0,15
Anchieta – SC	6	0,13
Antônio João – MS	7	0,15
Aquidauana – MS	17	0,36
Aral Moreira – MS	2	0,04
Araputanga – MT	2	0,04
Aratiba – RS	2	0,04
Arroio Grande – RS	4	0,08
Arvoredo – SC	2	0,04
Assis Brasil – AC	9	0,19

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Assis Chateaubriand – PR	11	0,23
Atalaia do Norte – AM	2	0,04
Bagé – RS	37	0,78
Bandeirante – SC	3	0,06
Barão de Melgaço – MT	10	0,21
Barcelos – AM	8	0,17
Barra Bonita – SC	1	0,02
Barra do Bugres – MT	11	0,23
Barra do Guarita – RS	4	0,08
Barra do Quaraí – RS	2	0,04
Barracão – PR	9	0,19
Bela Vista – MS	24	0,50
Benjamin Constant – AM	11	0,23
Boa Vista – RR	123	2,58
Boa Vista da Aparecida – PR	2	0,04
Boa Vista do Buricá – RS	4	0,08
Boa Vista do Cadeado – RS	1	0,02
Boca do Acre – AM	9	0,19
Bodoquena – MS	3	0,06
Bom Jesus – SC	2	0,04
Bom Jesus do Oeste – SC	1	0,02
Bonfim – RR	19	0,40
Bonito – MS	6	0,13
Braga – RS	1	0,02
Brasiléia – AC	33	0,69
Bujari – AC	1	0,02
Buritis – RO	28	0,59
Caarapó – MS	10	0,21
Cabixi – RO	3	0,06
Caçapava do Sul – RS	8	0,17
Cáceres – MT	127	2,67
Caibaté – RS	1	0,02
Caibi – SC	1	0,02
Calçoene – AP	5	0,10
Campina da Lagoa – PR	1	0,02
Campo Bonito – PR	1	0,02

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Campo Erê – SC	12	0,25
Campo Novo de Rondônia – RO	7	0,15
Campos de Júlio – MT	2	0,04
Cândido Godói – RS	1	0,02
Candiota – RS	3	0,06
Candói – PR	2	0,04
Canguçu – RS	6	0,13
Cantá – RR	2	0,04
Canutama – AM	2	0,04
Capanema – PR	7	0,15
Capitão Leônidas Marques – PR	2	0,04
Capixaba – AC	6	0,13
Caracol – MS	6	0,13
Carazinho – RS	10	0,21
Cascavel – PR	68	1,43
Catanduvas – PR	2	0,04
Catuípe – RS	3	0,06
Caxambu do Sul – SC	1	0,02
Cerejeiras – RO	17	0,36
Cerro Largo – RS	9	0,19
Céu Azul – PR	2	0,04
Chapecó – SC	103	2,16
Chuí – RS	18	0,38
Chupinguaia – RO	4	0,08
Cidade Gaúcha – PR	1	0,02
Clevelândia – PR	1	0,02
Colorado do Oeste – RO	16	0,34
Comodoro – MT	22	0,46
Concórdia – SC	23	0,48
Conquista d'Oeste – MT	2	0,04
Corbélia – PR	1	0,02
Coronel Sapucaia – MS	24	0,50
Coronel Vivida – PR	1	0,02
Corumbá – MS	158	3,32
Corumbiara – RO	1	0,02
Costa Marques – RO	24	0,50

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Crissiumal – RS	8	0,17
Cristal do Sul – RS	1	0,02
Cruz Alta – RS	12	0,25
Cruzeiro do Oeste – PR	5	0,10
Cruzeiro do Sul – AC	32	0,67
Cunha Porã – SC	5	0,10
Cunhataí – SC	1	0,02
Curvelândia – MT	3	0,06
Deodópolis – MS	5	0,10
Derrubadas – RS	2	0,04
Descanso – SC	4	0,08
Dezesseis de Novembro – RS	1	0,02
Dionísio Cerqueira – SC	39	0,82
Dois Irmãos do Buriti – MS	8	0,17
Dois Vizinhos – PR	3	0,06
Dom Pedrito – RS	10	0,21
Douradina – MS	2	0,04
Douradina – PR	2	0,04
Dourados – MS	122	2,56
Doutor Maurício Cardoso – RS	13	0,27
Eldorado – MS	2	0,04
Entre Rios – SC	1	0,02
Entre-Ijuís – RS	2	0,04
Envira – AM	2	0,04
Epitaciolândia – AC	11	0,23
Erechim – RS	5	0,10
Esperança do Sul – RS	1	0,02
Faro – PA	6	0,13
Fátima do Sul – MS	14	0,29
Faxinal dos Guedes – SC	2	0,04
Feijó – AC	6	0,13
Ferreira Gomes – AP	1	0,02
Flor do Sertão – SC	1	0,02
Formosa do Oeste – PR	1	0,02
Formosa do Sul – SC	1	0,02
Foz do Iguaçu – PR	240	5,04

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Francisco Alves – PR	1	0,02
Francisco Beltrão – PR	18	0,38
Frederico Westphalen – RS	10	0,21
Galvão – SC	2	0,04
Garruchos – RS	2	0,04
Giruá – RS	2	0,04
Glória de Dourados – MS	3	0,06
Glória d'Oeste – MT	4	0,08
Goioerê – PR	4	0,08
Guairá – PR	78	1,64
Guajará – AM	4	0,08
Guajará-Mirim – RO	83	1,74
Guaraciaba – SC	6	0,13
Guarani das Missões – RS	3	0,06
Guatambú – SC	1	0,02
Guia Lopes da Laguna – MS	3	0,06
Herval – RS	5	0,10
Horizontina – RS	5	0,10
Humaitá – RS	1	0,02
Ibirubá – RS	1	0,02
Icaraíma – PR	5	0,10
Iguatemi – MS	9	0,19
Ijuí – RS	9	0,19
Independência – RS	1	0,02
Ipixuna – AM	1	0,02
Iporã – PR	3	0,06
Iporã do Oeste – SC	9	0,19
Ipuaçu – SC	2	0,04
Ipumirim – SC	1	0,02
Iraceminha – SC	2	0,04
Iraí – RS	6	0,13
Irati – SC	1	0,02
Itaipulândia – PR	3	0,06
Itapiranga – SC	18	0,38
Itaporã – MS	1	0,02
Itaqui – RS	17	0,36

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Itaquiraí – MS	8	0,17
Ivaté – PR	1	0,02
Jaboticaba – RS	1	0,02
Jaguarão – RS	28	0,59
Jaguari – RS	4	0,08
Japorã – MS	1	0,02
Japurá – AM	4	0,08
Jardim – MS	48	1,01
Jardinópolis – SC	1	0,02
Jateí – MS	2	0,04
Jauru – MT	4	0,08
Jesuítas – PR	1	0,02
Jóia – RS	3	0,06
Jordão – AC	1	0,02
Jupiá – SC	1	0,02
Juranda – PR	2	0,04
Jutaí – AM	4	0,08
Labrea – AM	9	0,19
Ladário – MS	10	0,21
Lajeado Grande – SC	1	0,02
Lambari d'Oeste – MT	2	0,04
Laranjal do Jari – AP	29	0,61
Lavras do Sul – RS	1	0,02
Maçambará – RS	1	0,02
Mâncio Lima – AC	2	0,04
Manoel Urbano – AC	3	0,06
Maracaju – MS	10	0,21
Maravilha – SC	22	0,46
Marechal Cândido Rondon – PR	55	1,15
Marechal Thaumaturgo – AC	3	0,06
Marema – SC	1	0,02
Mariópolis – PR	1	0,02
Matelândia – PR	3	0,06
Medianeira – PR	4	0,08
Mercedes – PR	1	0,02
Miranda – MS	10	0,21

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Mirassol d'Oeste – MT	12	0,25
Missal – PR	1	0,02
Modelo – SC	8	0,17
Mondaí – SC	10	0,21
Mucajá – RR	1	0,02
Mundo Novo – MS	20	0,42
Naviraí – MS	45	0,94
Nhamundá – AM	2	0,04
Nioaque – MS	6	0,13
Nonoai – RS	2	0,04
Normandia – RR	5	0,10
Nossa Senhora do Livramento – MT	1	0,02
Nova Brasilândia d'Oeste – RO	8	0,17
Nova Erechim – SC	2	0,04
Nova Esperança do Sudoeste – PR	1	0,02
Nova Mamoré – RO	20	0,42
Nova Olímpia – PR	1	0,02
Novo Horizonte – SC	3	0,06
Novo Horizonte do Oeste – RO	1	0,02
Novo Horizonte do Sul – MS	2	0,04
Novo Machado – RS	3	0,06
Óbidos – PA	21	0,44
Oiapoque – AP	50	1,05
Oriximiná – PA	26	0,55
Pacaraima – RR	48	1,01
Palma Sola – SC	4	0,08
Palmas – PR	3	0,06
Palmeira das Missões – RS	7	0,15
Palmitinho – RS	4	0,08
Palmitos – SC	7	0,15
Palotina – PR	4	0,08
Panambi – RS	4	0,08
Paraíso – SC	3	0,06
Paranhos – MS	6	0,13
Pato Bragado – PR	1	0,02
Pato Branco – PR	17	0,36

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Pedra Branca do Amapari – AP	1	0,02
Pedras Altas – RS	1	0,02
Pedro Osório – RS	4	0,08
Pelotas – RS	36	0,76
Pérola – PR	2	0,04
Pimenta Bueno – RO	7	0,15
Pimenteiras do Oeste – RO	5	0,10
Pinhal – RS	2	0,04
Pinhalzinho – SC	8	0,17
Pinheiro Machado – RS	3	0,06
Pirapó – RS	1	0,02
Piratini – RS	1	0,02
Plácido de Castro – AC	15	0,31
Planalto – PR	2	0,04
Planalto – RS	4	0,08
Planalto Alegre – SC	2	0,04
Poconé – MT	5	0,10
Ponta Porã – MS	116	2,43
Pontão – RS	1	0,02
Pontes e Lacerda – MT	51	1,07
Porto Acre – AC	2	0,04
Porto Esperidião – MT	45	0,94
Porto Lucena – RS	5	0,10
Porto Mauá – RS	6	0,13
Porto Murtinho – MS	19	0,40
Porto Velho – RO	153	3,21
Porto Vera Cruz – RS	1	0,02
Porto Xavier – RS	11	0,23
Pranchita – PR	1	0,02
Princesa – SC	1	0,02
Quarai – RS	17	0,36
Quatro Pontes – PR	1	0,02
Quedas do Iguaçu – PR	2	0,04
Querência do Norte – PR	3	0,06
Ramilândia – PR	1	0,02
Realeza – PR	1	0,02

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Rio Branco – AC	145	3,04
Rio Branco – MT	6	0,13
Rio Grande – RS	39	0,82
Riqueza – SC	1	0,02
Rodrigues Alves – AC	1	0,02
Rolador – RS	1	0,02
Rolim de Moura – RO	15	0,31
Romelândia – SC	1	0,02
Rondinha – RS	1	0,02
Roque Gonzales – RS	5	0,10
Rorainópolis – RR	3	0,06
Rosário do Sul – RS	10	0,21
Saltinho – SC	1	0,02
Salto do Céu – MT	2	0,04
Salvador das Missões – RS	2	0,04
Santa Helena – PR	11	0,23
Santa Helena – SC	2	0,04
Santa Isabel do Ivaí – PR	1	0,02
Santa Isabel do Rio Negro – AM	2	0,04
Santa Luzia d'Oeste – RO	1	0,02
Santa Rosa – RS	30	0,63
Santa Rosa do Purus – AC	8	0,17
Santa Tereza do Oeste – PR	1	0,02
Santa Terezinha de Itaipu – PR	3	0,06
Santa Vitória do Palmar – RS	14	0,29
Santana da Boa Vista – RS	1	0,02
Santana do Livramento – RS	72	1,51
Santiago – RS	23	0,48
Santiago do Sul – SC	1	0,02
Santo Ângelo – RS	25	0,52
Santo Antônio das Missões – RS	1	0,02
Santo Antônio do Içá – AM	1	0,02
Santo Antônio do Sudoeste – PR	10	0,21
Santo Augusto – RS	4	0,08
Santo Cristo – RS	8	0,17
São Bernardino – SC	1	0,02

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
São Borja – RS	32	0,67
São Carlos – SC	3	0,06
São Domingos – SC	2	0,04
São Francisco de Assis – RS	4	0,08
São Francisco do Guaporé – RO	17	0,36
São Gabriel – RS	17	0,36
São Gabriel da Cachoeira – AM	12	0,25
São João da Baliza – RR	1	0,02
São João do Oeste – SC	4	0,08
São Jorge d'Oeste – PR	1	0,02
São José do Cedro – SC	16	0,34
São José do Inhacorá – RS	1	0,02
São José dos Quatro Marcos – MT	8	0,17
São Lourenço do Sul – RS	4	0,08
São Lourenço d'Oeste – SC	14	0,29
São Luiz Gonzaga – RS	15	0,31
São Miguel da Boa Vista – SC	3	0,06
São Miguel das Missões – RS	1	0,02
São Miguel do Guaporé – RO	17	0,36
São Miguel do Iguazu – PR	9	0,19
São Miguel d'Oeste – SC	114	2,39
São Nicolau – RS	2	0,04
São Paulo das Missões – RS	2	0,04
São Paulo de Olivença – AM	4	0,08
São Pedro do Butiá – RS	1	0,02
São Sepé – RS	3	0,06
São Valério do Sul – RS	2	0,04
São Vicente do Sul – RS	1	0,02
Sapezal – MT	3	0,06
Sarandi – RS	4	0,08
Saudades – SC	5	0,10
Seara – SC	4	0,08
Seberi – RS	2	0,04
Sena Madureira – AC	13	0,27
Senador Guiomard – AC	4	0,08
Senador Salgado Filho – RS	1	0,02

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Seringueiras – RO	9	0,19
Serra Alta – SC	2	0,04
Sete Quedas – MS	14	0,29
Sidrolândia – MS	8	0,17
Sul Brasil – SC	2	0,04
Tabatinga – AM	105	2,20
Tacuru – MS	5	0,10
Tangará da Serra – MT	34	0,71
Tapejara – PR	1	0,02
Taquaruçu do Sul – RS	3	0,06
Taquarussu – MS	1	0,02
Tarauacá – AC	5	0,10
Tenente Portela – RS	2	0,04
Terra Roxa – PR	2	0,04
Tigrinhos – SC	3	0,06
Tiradentes do Sul – RS	4	0,08
Toledo – PR	27	0,57
Tonantins – AM	1	0,02
Três de Maio – RS	8	0,17
Três Passos – RS	15	0,31
Tucunduva – RS	4	0,08
Tunápolis – SC	4	0,08
Ubiratã – PR	1	0,02
Umuarama – PR	32	0,67
União do Oeste – SC	2	0,04
Urucará – AM	1	0,02
Uruguaiana – RS	75	1,57
Vale de São Domingos – MT	1	0,02
Vargeão – SC	1	0,02
Vera Cruz do Oeste – PR	1	0,02
Verê – PR	1	0,02
Vicente Dutra – RS	3	0,06
Vicentina – MS	7	0,15
Vila Bela da Santíssima Trindade – MT	10	0,21
Vilhena – RO	53	1,11
Vitória das Missões – RS	1	0,02

MUNICÍPIO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Xanxerê – SC	32	0,67
Xapuri – AC	6	0,13
Xaxim – SC	7	0,15
TOTAL	4765	100

Com relação aos municípios dos respondentes, dos 588 municípios da faixa de fronteira, 396 estão representados na pesquisa e bem distribuídos entre os respondentes. O maior número de respondentes é proveniente do município de Foz do Iguaçu – PR (5%); seguido dos municípios de Corumbá – MS (3,32%), Porto Velho – RO (3,21%) e Rio Branco – AC (3,04%).

TABELA 4

DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

UNIDADE DA FEDERAÇÃO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Acre	316	6,63
Amazonas	184	3,86
Amapá	119	2,50
Mato Grosso do Sul	807	16,94
Mato Grosso	367	7,70
Pará	99	2,08
Paraná	697	14,63
Rondônia	519	10,89
Roraima	203	4,26
Rio Grande do Sul	883	18,53
Santa Catarina	571	11,98
TOTAL	4765	100

Com relação às Unidades da Federação, observa-se que os onze estados de fronteira estão representados na pesquisa, com destaque para o Rio Grande do Sul (18,53%) com maior percentual de respondentes, seguido do Mato Grosso do Sul (16,94%) e Paraná (14,63%). Os três estados com menor percentual de respostas são o Pará, Amapá e Amazonas.

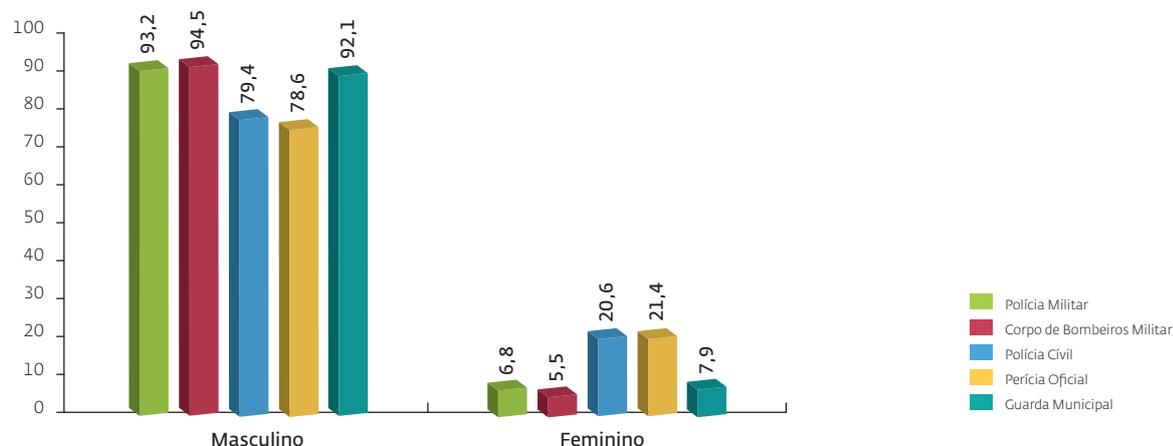
TABELA 5
DISTRIBUIÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA
POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO (UF)

UF	PM		CBM		PC		PO		GM	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
AC	202	7,07	27	7,01	81	6,51	6	4,76	0	0
AM	127	4,45	10	2,6	43	3,45	2	1,59	2	1,32
AP	55	1,93	13	3,38	40	3,21	7	5,56	4	2,63
MS	481	16,84	53	13,77	154	12,37	25	19,84	94	61,84
MT	214	7,49	20	5,19	111	8,92	22	17,46	0	0
PA	78	2,73	8	2,08	13	1,04	0	0	0	0
PR	449	15,72	50	12,99	162	13,01	16	12,7	20	13,16
RO	307	10,75	37	9,61	165	13,25	9	7,14	1	0,66
RR	100	3,5	18	4,68	74	5,94	3	2,38	8	5,26
RS	568	19,88	52	13,51	219	17,59	23	18,25	21	13,82
SC	276	9,66	97	25,19	183	14,7	13	10,32	2	1,32
TOTAL	2857	100	385	100	1245	100	126	100	152	100

Com relação à distribuição das instituições por estado, percebe-se que nem todas as Unidades da Federação estão representadas nas cinco instituições. A Guarda Municipal não tem respondentes dos estados do Pará, Acre e Mato Grosso e a Perícia Oficial não tem respondentes do Pará. A maior representatividade da Polícia Militar é do estado do Rio Grande do Sul (19,88%), seguido do Mato Grosso do Sul e do Paraná, com menor percentual de respostas dos estados do Amapá e Pará. Já o Corpo de Bombeiros tem sua maior representatividade no Estado de Santa Catarina (25,19%), seguido do Mato Grosso do Sul e do Rio Grande do Sul, com menor número de respondentes nos estados do Pará e Amazonas. A Polícia Civil teve maior percentual de respostas no Rio Grande do Sul (17,59%), seguido dos estados de Santa Catarina e Rondônia e poucos respondentes no Pará, Amapá e Amazonas. Os profissionais de perícia estão mais bem representados pelo estado do Mato Grosso do Sul (19,84%), seguido do Rio Grande do Sul e Mato Grosso com pequeno número de respondentes dos estados do Pará, Amazonas e Roraima. A Guarda Municipal é a Instituição que se distribuiu mais desigualmente, sendo a grande maioria proveniente do estado do Mato Grosso do Sul (61,84%), seguido dos estados do Rio Grande do Sul e Paraná e um ínfimo percentual da amostra dos guardas municipais de Rondônia e Amazonas.

GRÁFICO 1

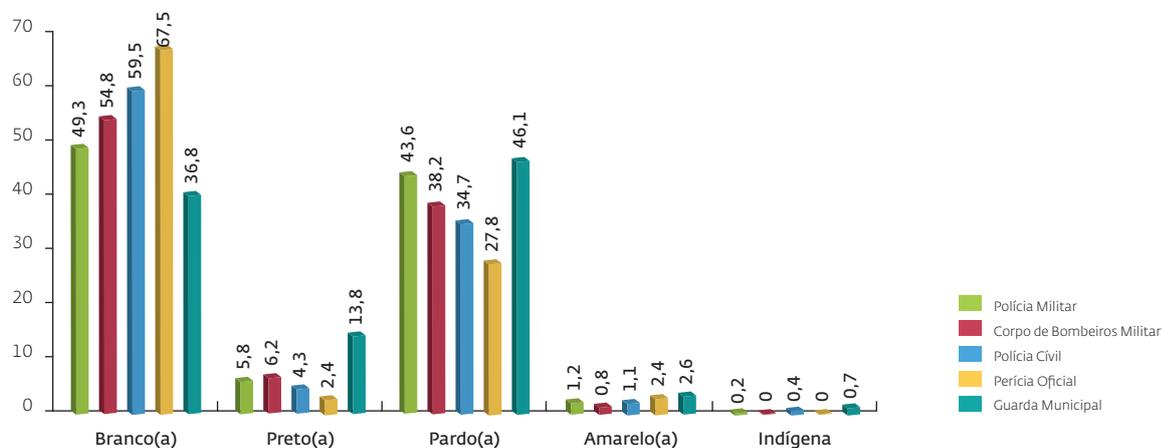
DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO E INSTITUIÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA (%)



Com relação ao gênero, tendo como base de análise a Instituição de Segurança Pública, observa-se que entre os bombeiros militares, os policiais militares e os guardas municipais encontram-se os maiores percentuais de homens (94,5%, 93,2% e 92,1%, respectivamente), sendo os maiores percentuais de mulheres da Perícia Oficial e Polícia Civil (21,4% e 20,6%, respectivamente). Esse resultado reflete a política de delimitação da entrada de mulheres na maior parte das instituições militares.

GRÁFICO 2

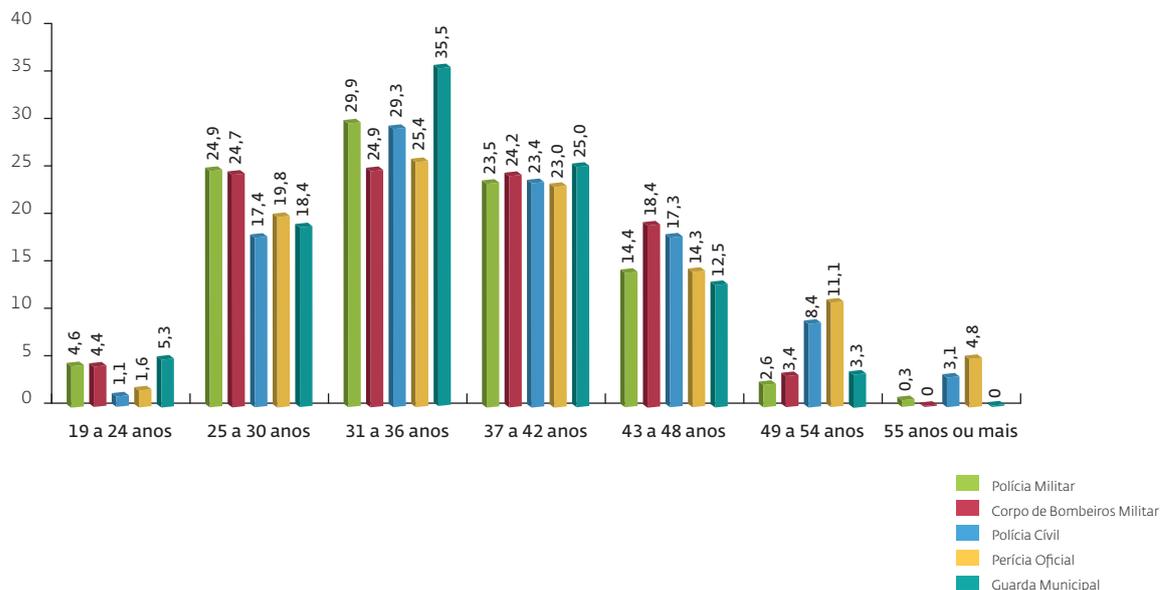
DISTRIBUIÇÃO POR RAÇA/COR E INSTITUIÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA (%)



Com relação à raça/cor, para as cinco instituições uma ínfima parte dos respondentes pertence às raças/cores amarela e indígena. Com exceção da Guarda Municipal, em que predomina a raça/cor parda, a maioria branca é representada em todas as instituições, sendo maior na Perícia Oficial (67,5% dos respondentes desta instituição). Os maiores percentuais de pardos e pretos são da Guarda Municipal e a minoria dessas raças pertence à Perícia Oficial e à Polícia Civil. A Polícia Militar se distribui entre brancos e pardos, com pequeno percentual pertencente à raça/cor preta. A maioria da amostra do Corpo de Bombeiros e da Polícia Civil é composta de brancos seguidos dos pardos, com reduzido percentual da raça/cor preta.

GRÁFICO 3

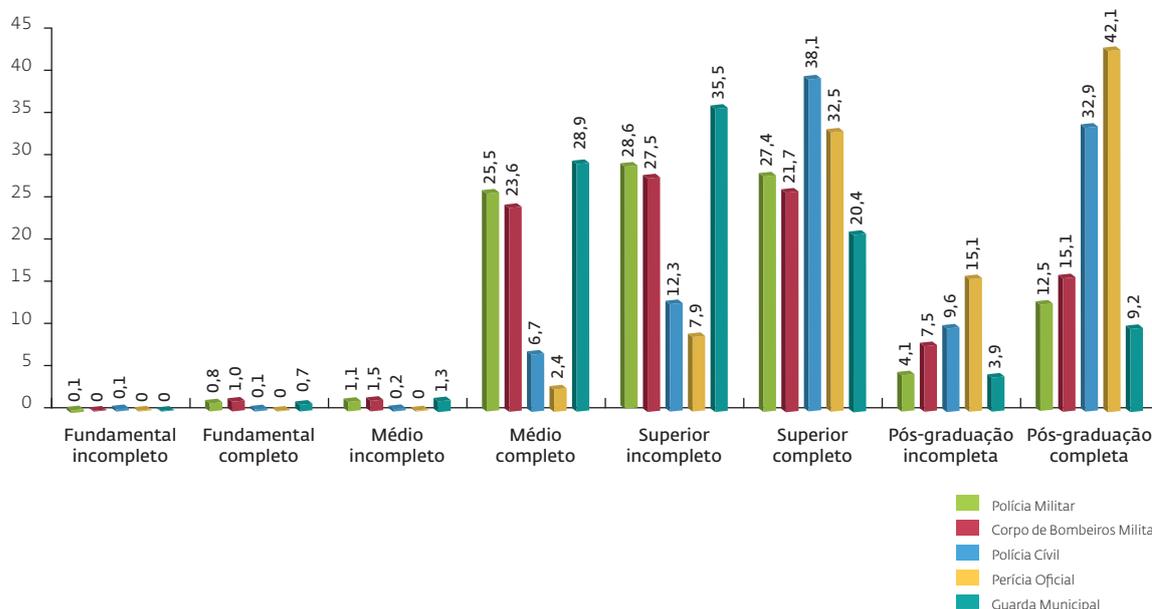
DISTRIBUIÇÃO POR IDADE E INSTITUIÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA (%)



Com relação à faixa etária, observa-se que a população é predominantemente jovem, prevalecendo a faixa etária entre 31 a 36 anos, a qual possui o maior percentual de guardas municipais que também estão em maior número entre os mais novos (de 19 a 24 anos) e na faixa entre 37 e 42 anos. Já entre os respondentes mais velhos (acima de 49 anos) predominam os membros da Perícia Oficial, seguidos dos policiais civis. No caso da Perícia Oficial, talvez a amostra seja mais velha em função da necessidade de maior tempo de escolaridade, pois a atividade demanda especializações que podem causar o ingresso mais tardio na instituição e o inverso talvez se aplique à Guarda Municipal. Na faixa etária entre 25 e 30 anos há uma maior concentração de policiais militares e bombeiros e na faixa entre 43 e 48 anos há mais policiais militares e civis.

GRÁFICO 4

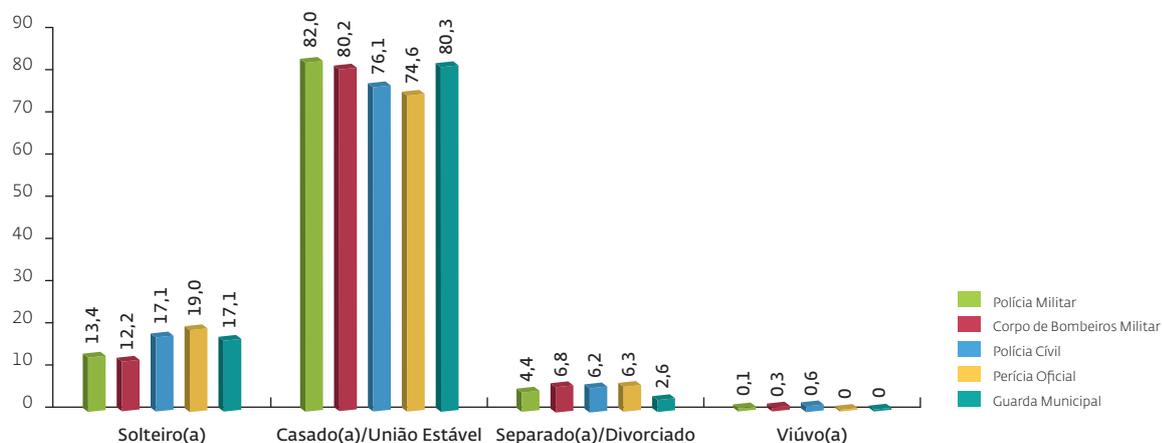
DISTRIBUIÇÃO POR ESCOLARIDADE E INSTITUIÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA (%)



No que se refere ao nível de escolaridade, observa-se que a amostra da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros se distribui quase igualmente entre os níveis de escolaridade médio completo, superior incompleto e superior completo. A Guarda Municipal também demonstra distribuição semelhante, porém com uma maior concentração de respondentes com nível superior incompleto. A Polícia Civil e a Perícia Oficial demonstraram maiores níveis de escolaridade, dentre as cinco instituições, predominando a pós-graduação completa e incompleta na Perícia Oficial e o nível superior completo na Polícia Civil, havendo também um percentual elevado de policiais civis com pós-graduação completa.

GRÁFICO 5

DISTRIBUIÇÃO POR SITUAÇÃO CONJUGAL E INSTITUIÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA (%)



A grande maioria dos respondentes das cinco instituições é casada ou possui união estável. Com relação aos solteiros da amostra, o maior percentual pertence à Perícia Oficial, ainda que sejam os de maior faixa etária da amostra, seguida da Guarda Municipal, mais jovem, e da Polícia Civil. O percentual de separados/divorciados da amostra é bastante reduzido, predominando os bombeiros, seguidos dos profissionais de perícia e policiais civis. Uma ínfima parte da amostra é de viúvos, com maior representação da Polícia Civil, ainda que muito reduzida.

2.3

PERFIL PROFISSIONAL DA AMOSTRA

Serão apresentados os resultados das respostas às questões do questionário individual a partir de tópicos estabelecidos em função da similaridade do conteúdo das questões. As respostas às questões “fechadas” do questionário serão apresentadas por meio de gráficos, em valores percentuais, com base na Instituição de Segurança Pública (ISP), na amostra total e, para algumas questões, com base na Unidade Federativa. As respostas às questões “abertas” do questionário serão apresentadas por meio de tabelas com base na amostra total devido ao quantitativo elevado de respostas que compromete significativamente a apresentação dos resultados por meio de gráficos. As respostas “abertas” do questionário foram analisadas de forma qualitativa e quantitativa, utilizando-se, para tanto, a técnica de Análise de Conteúdo. Em cada tópico serão apresentadas as questões a ele relacionadas na forma como foram apresentadas no questionário para os respondentes, bem como uma síntese dos resultados acrescida de alguns relatos obtidos por meio das entrevistas com os gestores e operadores de segurança pública. Após os gráficos e as tabelas, haverá um breve comentário sobre os dados apresentados.

2.3.1

LOTAÇÃO NA FRONTEIRA

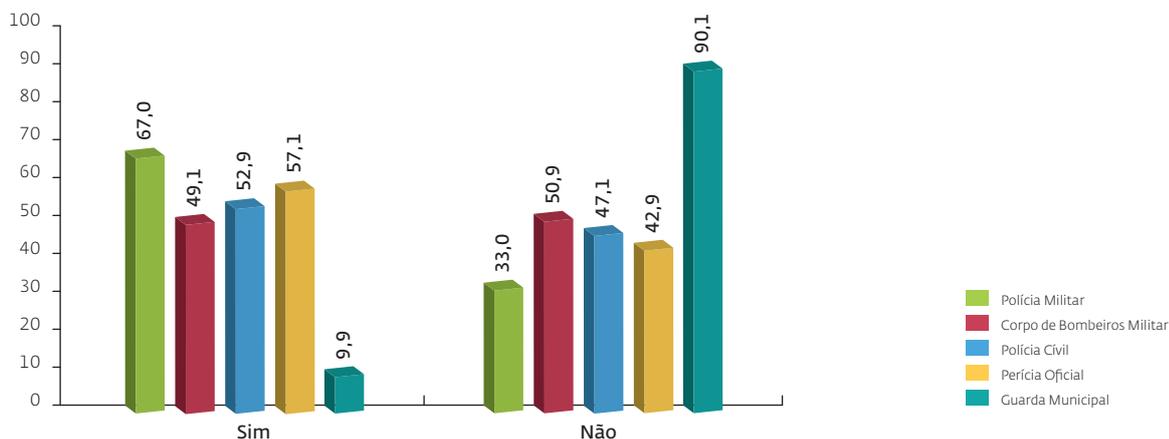
Este tópico contempla as questões relacionadas à lotação do profissional de segurança pública na fronteira, na seguinte ordem:

- ▶ **Trabalhou em mais de um município pertencente à faixa de fronteira? Se sim, em quantos?;**
- ▶ **Está atualmente lotado em município pertencente à faixa de fronteira?;**
- ▶ **O que motivou sua lotação na fronteira?;**
- ▶ **Período de tempo em que atua ou atuou profissionalmente na faixa de fronteira;**
- ▶ **Você é integrante ou já integrou alguma unidade especializada de fronteira?;**
- ▶ **Você acha que a existência de vagas específicas nos concursos para as pessoas que residem em município na faixa de fronteira facilita a permanência (fixação) do profissional na fronteira?**

Os resultados mostram que a maioria dos respondentes já trabalhou em dois ou três municípios, destacando-se a Perícia Oficial como a instituição com maior número de profissionais que já trabalharam em dez municípios de fronteira. A maior parte dos profissionais está atualmente lotada em município da faixa de fronteira por motivos de interesse próprio e interesse familiar e pelo período de mais de sete anos na fronteira. A grande maioria dos respondentes das cinco instituições nunca integrou uma unidade especializada de fronteira, sendo a Polícia Militar a instituição com maior percentual de respondentes que já integraram uma unidade especializada. Cerca de oitenta por cento da amostra considera que a existência de vagas específicas nos concursos para as pessoas que residem em município de fronteira facilita a permanência do profissional na localidade de fronteira. Seguem os relatos das entrevistas que corroboram os resultados da pesquisa:

“(…) efetivo muito pequeno ainda que tenham criado concursos regionalizados: essas localidades têm cursinhos preparatórios de menor qualidade para os concursos do que os cursinhos das capitais do Sul e Sudeste e os candidatos que são aprovados nos concursos regionais do Norte são os que vêm das regiões Sul e Sudeste e não querem permanecer na região para a qual fizeram o concurso, tirando a vaga do candidato da própria região. Eles logo querem voltar para a cidade de origem (...)”

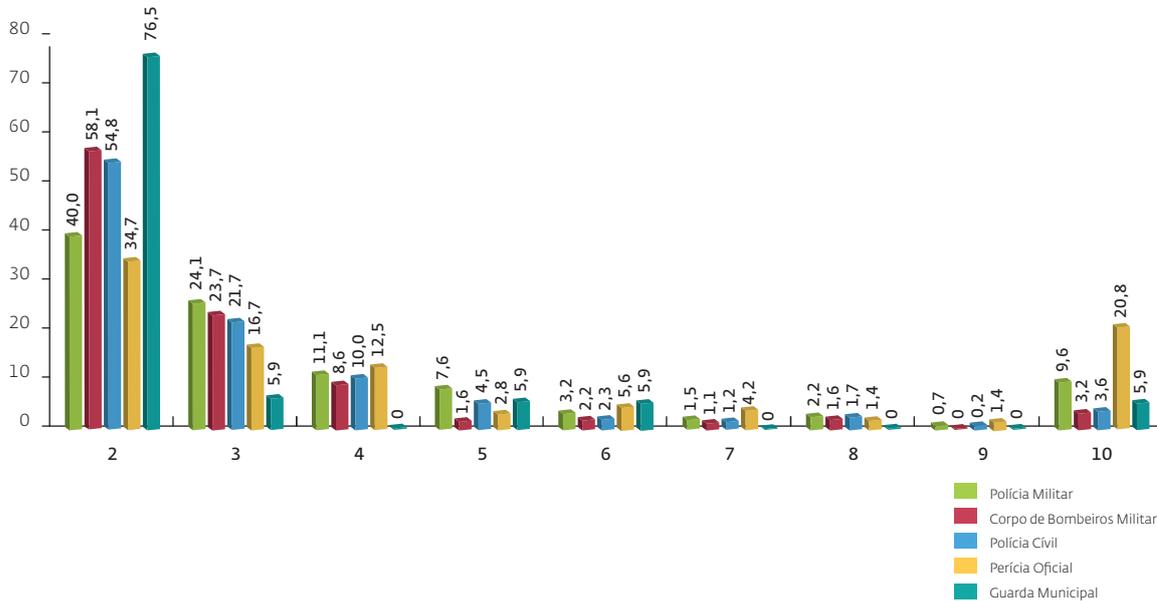
GRÁFICO 6
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O TRABALHO EM MAIS DE UM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



Pode-se observar pelo gráfico que o maior percentual de respondentes que já trabalhou em mais de um município de fronteira pertence à Polícia Militar, seguida da Perícia Oficial. A grande maioria dos guardas municipais nunca trabalhou em mais de um município de fronteira (cerca de 90%). Verifica-se que a maior parte da amostra já trabalhou em mais de um município de fronteira podendo ser este dado indicativo de certa rotatividade dos profissionais de segurança nestes municípios.

GRÁFICO 7

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O NÚMERO DE MUNICÍPIOS DE FRONTEIRA EM QUE TRABALHOU (%)



No que se refere ao número de municípios de fronteira em que o profissional já trabalhou, observa-se que a grande maioria dos guardas municipais (76,5%) só trabalhou em dois municípios de fronteira, possivelmente em função da natureza do concurso em questão (seleção municipal). A maioria dos bombeiros militares (58,1%) e dos policiais civis (54,8%) também só trabalhou

em dois municípios. Com relação à Polícia Militar, os maiores percentuais de respondentes já trabalharam em dois e três municípios (40% e 24,1%, respectivamente) e quase 10% dos policiais militares já trabalharam em dez municípios. E por último, a Perícia Oficial se destaca como a Instituição com maior número de respondentes que já trabalharam em dez municípios de fronteira (20,8%). Este fato provavelmente se deve ao efetivo reduzido de profissionais de perícia, os quais têm que atuar em diversos municípios.

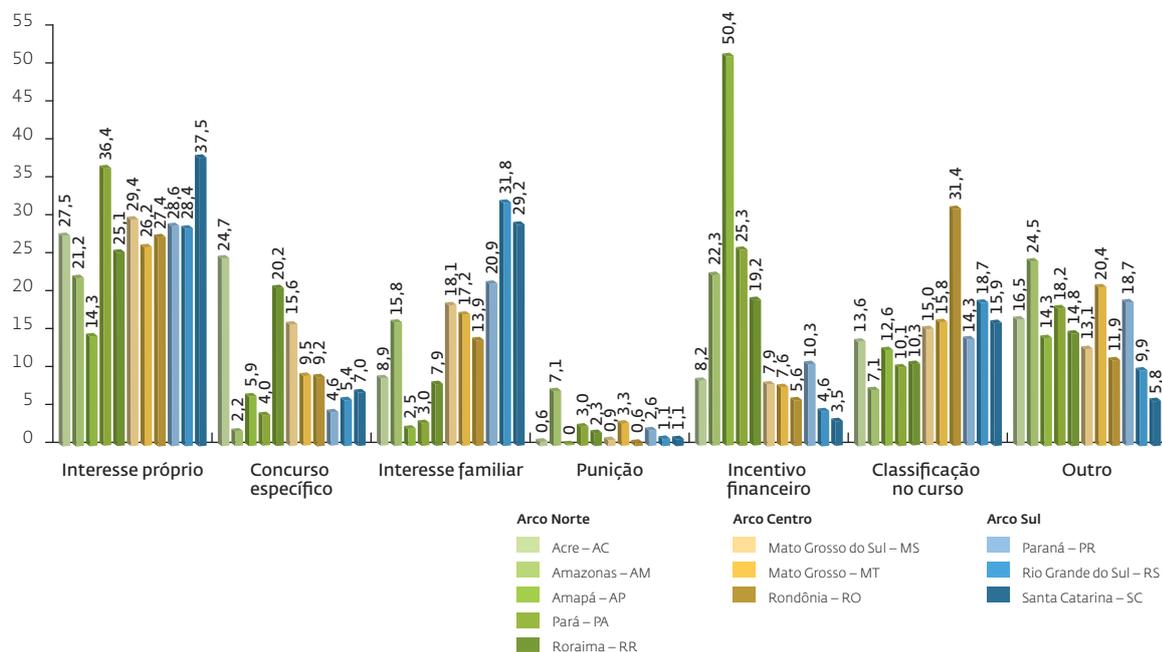
“Um profissional de segurança pública só vai para a fronteira pelas seguintes razões: 1. porque foi mal classificado no Curso de Formação; 2. porque gosta da atividade operacional (idealista), ainda que tenha sido bem classificado no Curso de Formação escolhe a fronteira porque é abnegado e busca satisfação pessoal/profissional; 3. Porque tem algum vínculo com a região (família, porque reside na localidade).”

...

“Ser da própria região facilita muito porque já conhece a cultura do povo local, fica mais fácil o relacionamento (...).”

GRÁFICO 8

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O MOTIVO DE LOTAÇÃO NA FRONTEIRA (%)

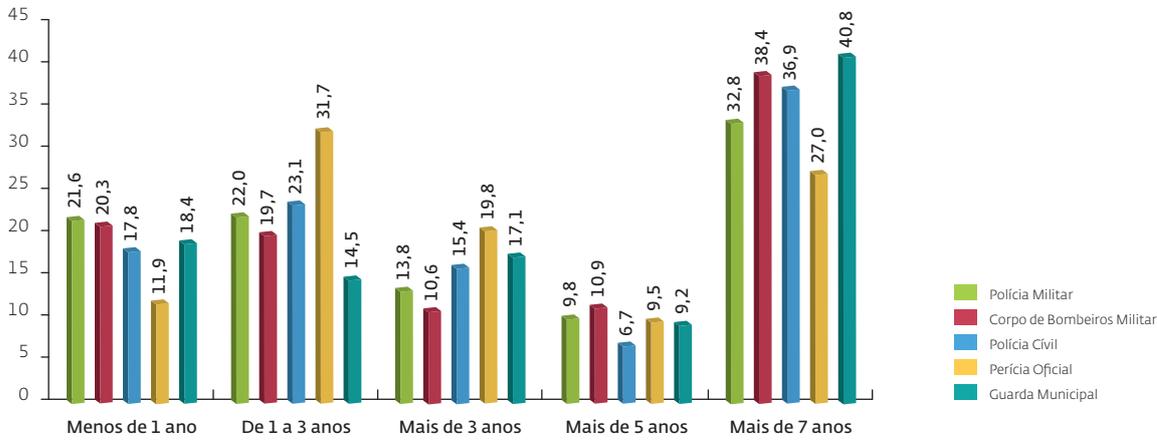


Quanto ao motivo de lotação na fronteira, o estado do Amapá se destaca com relação ao motivo “incentivo financeiro” enquanto Rondônia se sobressai nas respostas relativas à “classificação no curso” como principal motivo da lotação na fronteira. Para os respondentes do estado do Pará, o maior motivo da lotação na fronteira remete-se a “interesse próprio” e para os profissionais do Rio Grande do Sul, o principal motivo da lotação na fronteira é “interesse familiar”, sendo ambos os motivos os que predominam para a lotação dos profissionais de Santa Catarina na fronteira. Os principais motivos da lotação dos respondentes do Acre e Roraima na fronteira são “interesse próprio” e “concurso específico”. As respostas do estado do Amazonas se dividem entre os motivos “interesse próprio”, “interesse familiar” e “incentivo financeiro”. Para os respondentes dos estados do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso e Paraná, os maiores motivos da lotação na fronteira são “interesse próprio” e “interesse familiar”.

Reunindo todas as respostas, verifica-se, que o maior percentual de respondentes está lotado em município de fronteira por interesse próprio (28,7%) e por interesse familiar (20%). Poucos profissionais estão na fronteira em função de concurso específico e incentivo financeiro (cerca de 9%) e uma ínfima parte dos respondentes está na fronteira devido à punição.

GRÁFICO 9

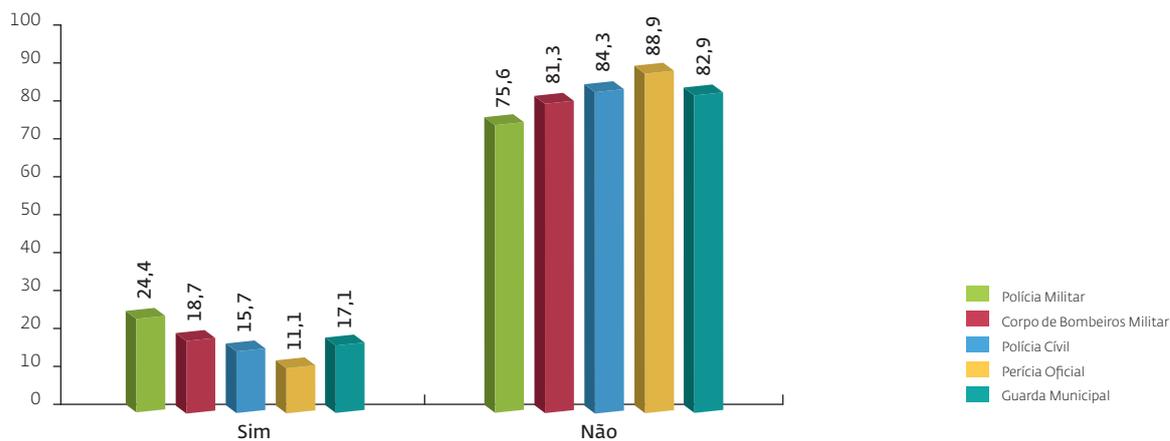
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O TEMPO DE ATUAÇÃO EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



Com relação ao período de tempo de atuação profissional na fronteira, observa-se que a maior parte dos profissionais que responderam a pesquisa atua/atuou em município de fronteira por mais de 7 anos, indicando uma relativa estabilidade de tempo de exercício na fronteira, ainda que não seja apenas em um município. A exceção ficou por conta da perícia oficial, na qual a maioria atua/atuaram na fronteira pelo período de 1 ano até 3 anos (31,7%). Tal dado contribui para a hipótese de que os profissionais de perícia, devido ao efetivo reduzido, não se fixam por maior período de tempo nas fronteiras, mas sim se deslocam para essas localidades de acordo com a necessidade do serviço.

GRÁFICO 10

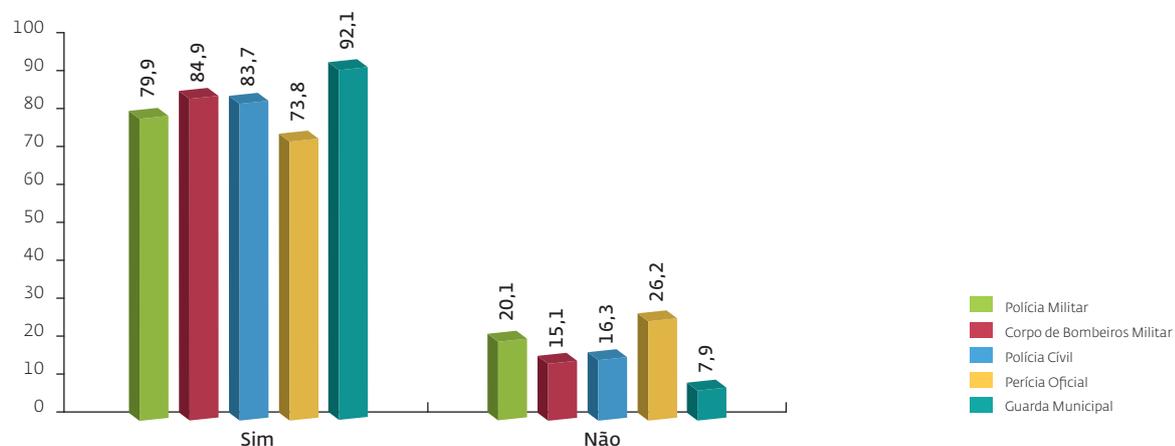
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO INTEGRAÇÃO À UNIDADE ESPECIALIZADA DE FRONTEIRA (%)



A grande maioria dos respondentes das cinco instituições nunca integrou uma unidade especializada de fronteira, sendo a Polícia Militar a instituição com maior percentual de respondentes que já integraram uma unidade especializada (24,4%) e a Perícia Oficial a instituição que menos integrou unidades especializadas de fronteira (11,1%). Essa realidade pode estar ligada ao fato de existirem poucas unidades especializadas de fronteira, e aponta para a necessidade de descentralização destas.

GRÁFICO 11

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO A OPINIÃO SOBRE INFLUÊNCIA DA EXISTÊNCIA DE VAGAS PARA RESIDENTES EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA NA PERMANÊNCIA DO PROFISSIONAL NA FRONTEIRA (%)



A grande maioria dos respondentes das cinco instituições considera que a existência de vagas específicas nos concursos para as pessoas que residem em município de fronteira facilita a permanência do profissional na localidade de fronteira, com destaque para a Guarda Municipal com maior percentual de resposta (92,1%). A Perícia Oficial seguida da Polícia Militar foram as que mais discordaram da facilitação da fixação do profissional na fronteira pelo fato de ele residir no local (26,2% e 20,1%, respectivamente). Alguns profissionais entrevistados concordam com esta questão, considerando que candidatos residentes em município de fronteira tendem a querer permanecer na fronteira.

2.3.2 NASCIMENTO NA FRONTEIRA

Este tópico contempla as respostas dos profissionais à seguinte questão:

► Você nasceu em município pertencente à faixa de fronteira?

“Geralmente quem fica na fronteira é quem já é de lá”.

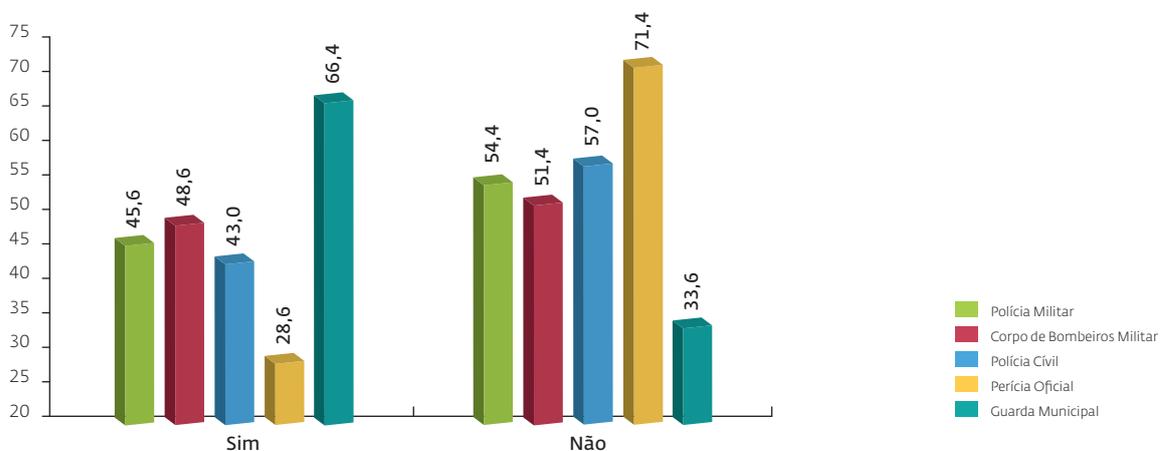
• • •

“Somente os que nascem na fronteira querem permanecer nela”.

Quanto ao nascimento dos profissionais de segurança pública em localidade de fronteira, verifica-se que eles se distribuem de forma equilibrada, ainda que a maioria não tenha nascido em municípios da faixa de fronteira, destacando-se a Guarda Municipal com o maior percentual de respondentes nascidos em município da faixa de fronteira. Alguns profissionais entrevistados consideraram o nascimento na fronteira como um facilitador para a fixação do profissional de segurança pública naquela localidade.

GRÁFICO 12

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO NASCIMENTO EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



A Guarda Municipal se destaca como a instituição com maior percentual de respondentes que nasceram em município pertencente à faixa de fronteira (66,4%) enquanto a Perícia Oficial é a instituição com menor percentual de respondentes nascidos na faixa de fronteira. O Corpo de Bombeiros se distribuiu equilibradamente entre respondentes que nasceram na faixa de fronteira (48,6%) e não nasceram na faixa (51,4%). A maioria dos policiais civis (57%) e dos policiais militares (54,4%) não nasceu na faixa de fronteira.

2.3.3 ESCALAS DE TRABALHO

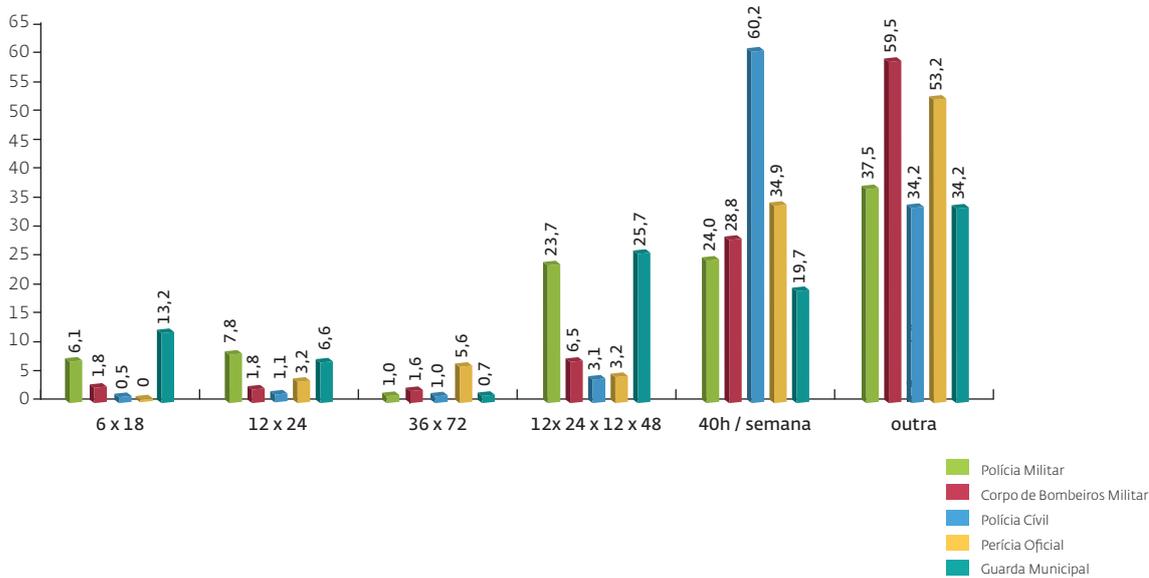
A pesquisa procurou conhecer a jornada de trabalho dos profissionais de segurança pública que atuam na fronteira por meio da seguinte questão:

- ▶ **Sua escala de trabalho é atualmente..., sendo propostas cinco escalas de trabalho para que o respondente marcasse à qual delas sua jornada de trabalho se aplica, além da opção “outras” que denota escalas diferentes das propostas no instrumento.**

A alternativa “outras” obteve o maior percentual de respostas da amostra, principalmente pelos bombeiros militares, havendo muitas combinações de horários, escalas e plantões, o que tornou inviável a extração de dados quantitativos consolidados. A partir das respostas, depreende-se que a maior parte dos profissionais que atuam nas fronteiras não consegue trabalhar com uma rotina de horários fixos, estando sujeitos às demandas da instituição, possivelmente devido à escassez de pessoal que leva a sobrecarga de trabalho ou à maior imprevisibilidade inerente a alguns cargos como o bombeiro, por exemplo. Das escalas propostas aos respondentes, predomina a de 40 horas semanais, com destaque para a Polícia Civil com maior percentual de respondentes. De qualquer forma, a grande variedade de escalas e jornadas, também encontrada em outros estudos com operadores de segurança pública, denota a controvérsia em torno do que seria mais adequado, considerando tanto o impacto na gestão da instituição quanto na saúde do trabalhador, e a necessidade de se pesquisar de forma mais sistemática o tema para a proposição de regulamentações que atendam às necessidades da instituição sem prejudicar a saúde do profissional.

GRÁFICO 13

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO A ESCALA DE TRABALHO (%)



Com relação à escala de trabalho, das escalas propostas no instrumento observa-se que a grande maioria dos policiais civis trabalha 40 horas por semana (60,2%). Os bombeiros militares e os profissionais de perícia, em sua maioria, possuem escalas de trabalho diferentes das propostas no instrumento, tendo respondido a opção “outras” (59,5% e 53,2%, respectivamente). Os policiais militares se distribuíram equilibradamente entre as escalas de trabalho 12x24x12x48 e 40h/semana (em torno de 24%). Observa-se que a maior parte dos respondentes não trabalha no regime das escalas de trabalho propostas no instrumento (38,7% responderam a opção “outras”). Isso se deve ao fato de as escalas terem bastante variação, uma vez que se ajustam às particularidades de cada região de fronteira, sendo difícil sua padronização.

2.3.4 RENDA

Este tópico contempla as respostas dos profissionais às seguintes questões:

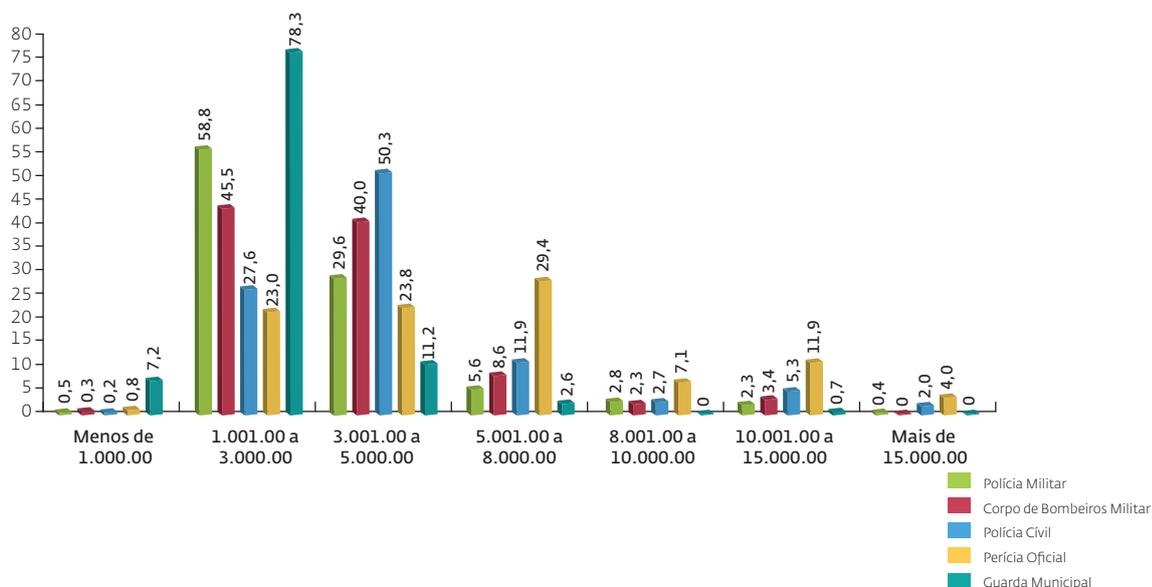
- ▶ Sua renda média mensal bruta (sem descontos) é atualmente;
- ▶ Você desempenha outra(s) atividade(s) remunerada(s) para complementação de sua renda?;
- ▶ Sua/seu companheira(o) atual exerce atualmente atividade profissional remunerada?

A maior parte dos profissionais recebe entre 1.001,00 e 3.000,00 reais, destacando-se a Guarda Municipal e a Polícia Militar nesta faixa de renda. Ainda que grande parte dos respondentes receba a menor faixa salarial, a maioria dos profissionais pesquisados informou não desempenhar outra atividade remunerada para complementar o salário. Quanto à renda das(os) companheiras(os) dos respondentes da amostra, a maioria exerce atualmente atividade profissional remunerada. Com relação ao trabalho da(o) companheira(o).

“Muitos policiais da cidade não querem ir para a fronteira porque a esposa não terá trabalho e os filhos não terão estudo.”

GRÁFICO 14

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO A RENDA MENSAL BRUTA, EM REAIS (%)

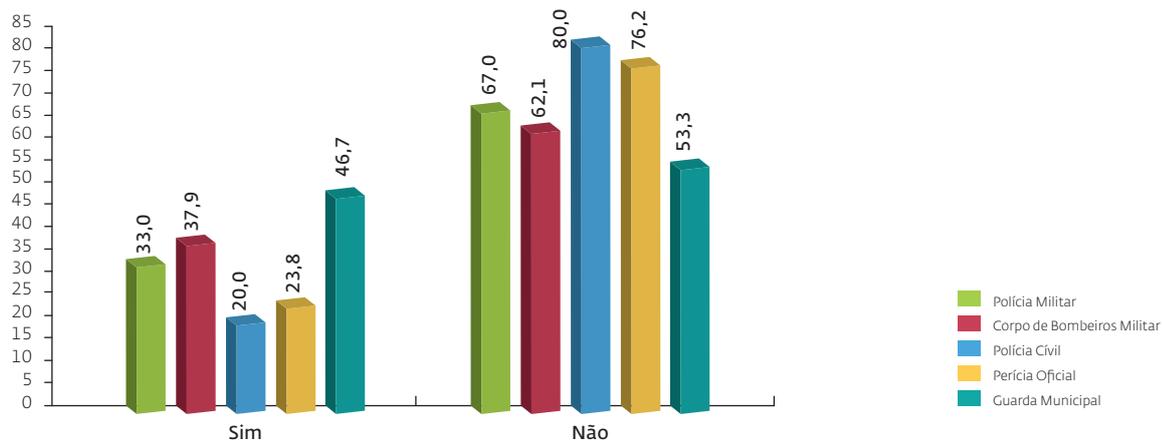


Observa-se que as instituições com menor renda mensal bruta são a Guarda Municipal e a Polícia Militar, pois a grande maioria dos guardas municipais (78,3%) e a maioria dos policiais militares (58,8%) recebem entre 1.001,00 e 3.000,00 reais por mês. Já os profissionais de perícia se distribuem predominantemente nas faixas de renda mais elevadas, com o maior número de respondentes na faixa de renda entre 5.001,00 e 8.000,00

reais (29,4%). A maioria dos policiais civis (50,3%) recebe entre 3.001,00 e 5.000,00 reais por mês. Com relação aos bombeiros militares, percebe-se que a renda mensal varia entre 1.001,00 a 3.000,00 reais (45,5%) e entre 3.001,00 a 5.000,00 reais (40%). Quase a maioria dos profissionais respondentes recebe entre 1.001,00 e 3.000,00 reais (49,3%), o que pode ser devido à maior concentração de respostas de policiais militares, a maioria da amostra, nesta faixa de renda.

GRÁFICO 15

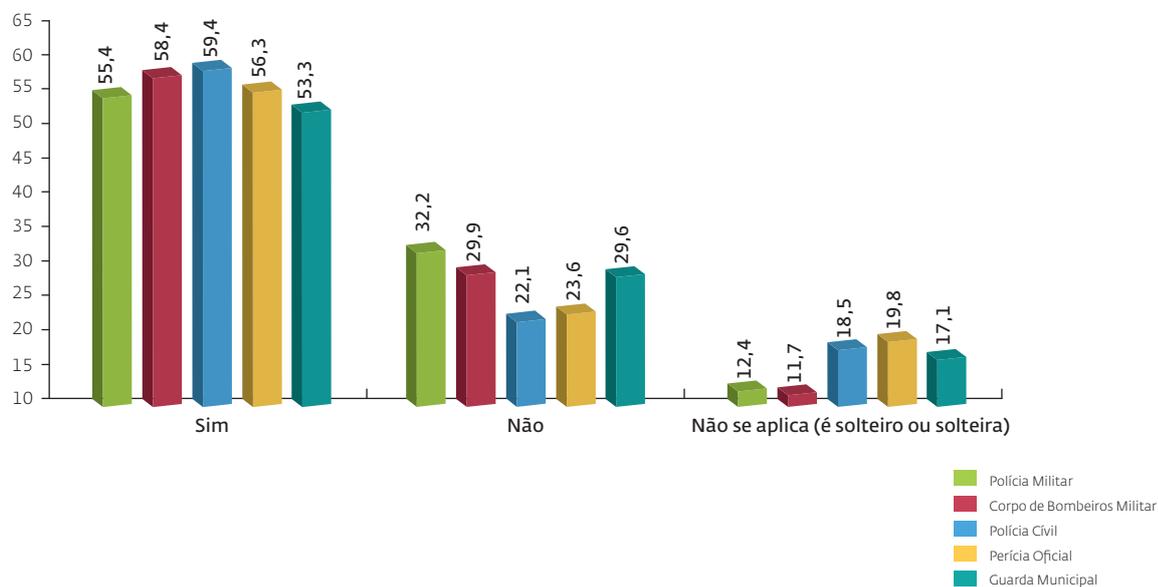
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO ATIVIDADE REMUNERADA COMPLEMENTAR BRUTA (%)



Percebe-se que a maioria dos respondentes das cinco instituições informou não desempenhar outra atividade remunerada, com destaque para a Polícia Civil (80%) e Perícia Oficial (76,2%). É possível que este resultado se deva à predominância da escala de trabalho de 40 horas semanais dos policiais civis, o que pode ocasionar falta de tempo disponível para outra atividade profissional. No caso dos profissionais de perícia, poderia se dever ao salário mais elevado, diminuindo a demanda por complemento na remuneração. A Guarda Municipal é a instituição que se distribui mais equilibradamente nas respostas a esta questão, ainda que sua maioria não exerça outra atividade (53,3%), o que pode ser devido à menor remuneração destes profissionais, conforme visto na Questão 11, sendo necessário acréscimo na remuneração por meio de outra atividade profissional, como hipótese. A maioria dos policiais militares (67%) e dos bombeiros militares (62,1%) respondeu que não exerce outra atividade remunerada para complementar a renda.

GRÁFICO 16

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO EXERCÍCIO DE ATIVIDADE PROFISSIONAL DA(O) COMPANHEIRA(O) (%)



A maioria das(os) companheiras(os) dos respondentes das cinco instituições exerce atualmente atividade profissional remunerada. Cerca de 30% das(os) companheiras(os) dos policiais militares, bombeiros e guardas municipais não estão exercendo atividade profissional remunerada no momento. As(os) companheiras(os) dos policiais civis são as (os) que mais estão exercendo atividade profissional remunerada no momento.

2.3.5 MORADIA

Este tópico contempla as respostas dos profissionais às seguintes questões:

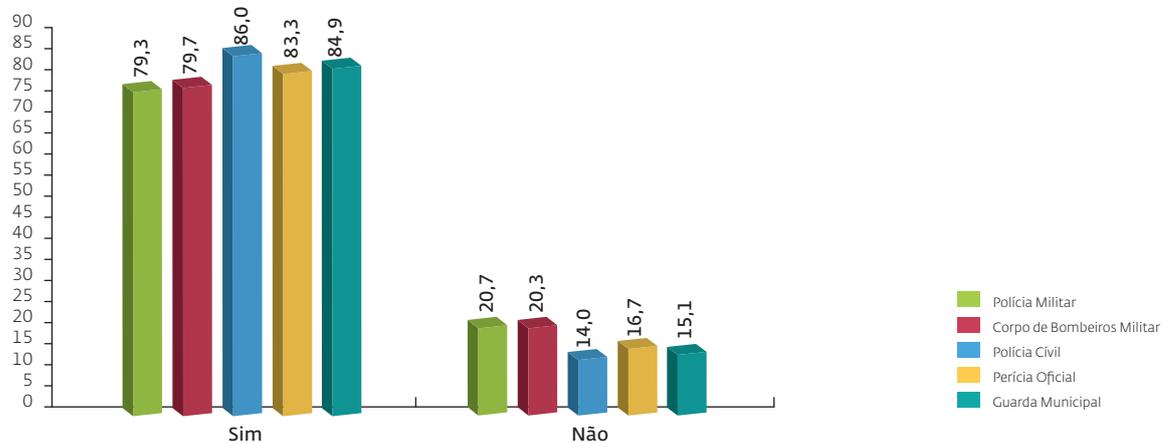
- ▶ **Você reside no município em que trabalha?;**
- ▶ **Em que tipo de residência você mora?;**
- ▶ **Sua/seu companheira(o) atual reside no mesmo município em que você reside?**

“(...) quando vão para a fronteira normalmente vão sem a família e com seis meses alguns entram em depressão e/ou separam da esposa.”

Quanto ao tema moradia, diferentemente do que era esperado, a grande maioria dos profissionais das cinco instituições reside no município de fronteira em que trabalha e suas(seus) companheiras(os) também residem, em sua maioria, no mesmo município, predominantemente em residência própria ou, em menores proporções, em moradia alugada.

GRÁFICO 17

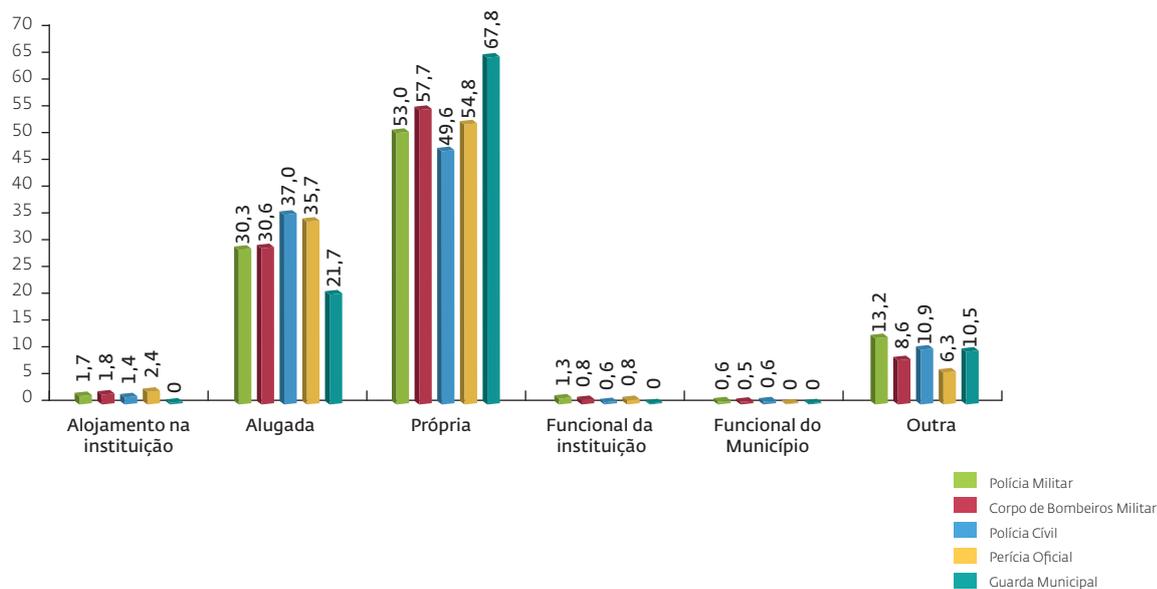
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO RESIDÊNCIA NO MUNICÍPIO EM QUE TRABALHA (%)



A grande maioria dos respondentes das cinco instituições reside no município em que trabalha. Dos policiais civis somente 14% não residem no município de trabalho e dos guardas municipais, somente 15,1% não moram no município em que trabalham. Com relação aos policiais militares e bombeiros, 20,7% e 20,3%, respectivamente, não residem onde trabalham.

GRÁFICO 18

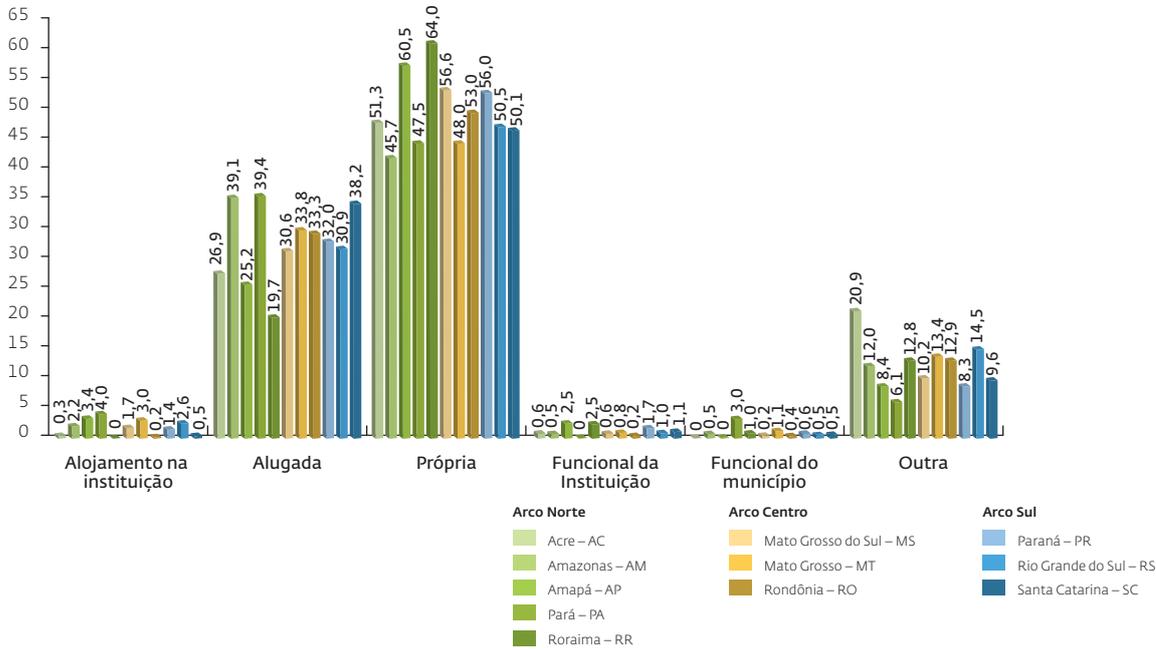
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O TIPO DE RESIDÊNCIA (%)



No que se refere o tipo de residência do profissional de segurança pública, a grande maioria dos guardas municipais (67,8%) reside em moradia própria, assim como a maioria dos bombeiros (57,7%), dos profissionais de perícia (54,8%) e dos policiais militares (53%). Os policiais civis residem predominantemente em moradias próprias (49,6%) e alugadas (37%). A opção de alojamento na instituição abarca cerca de 2% dos profissionais de perícia e aproximadamente 1% dos profissionais das outras instituições. Cerca de 10% dos respondentes da Polícia Militar, Polícia Civil e Guarda Municipal residem em “outros” tipos de moradia. A indicação de residência própria aponta para o fato que, provavelmente, estes profissionais ou já estão fixados nestas regiões, ou têm essa intenção.

GRÁFICO 19

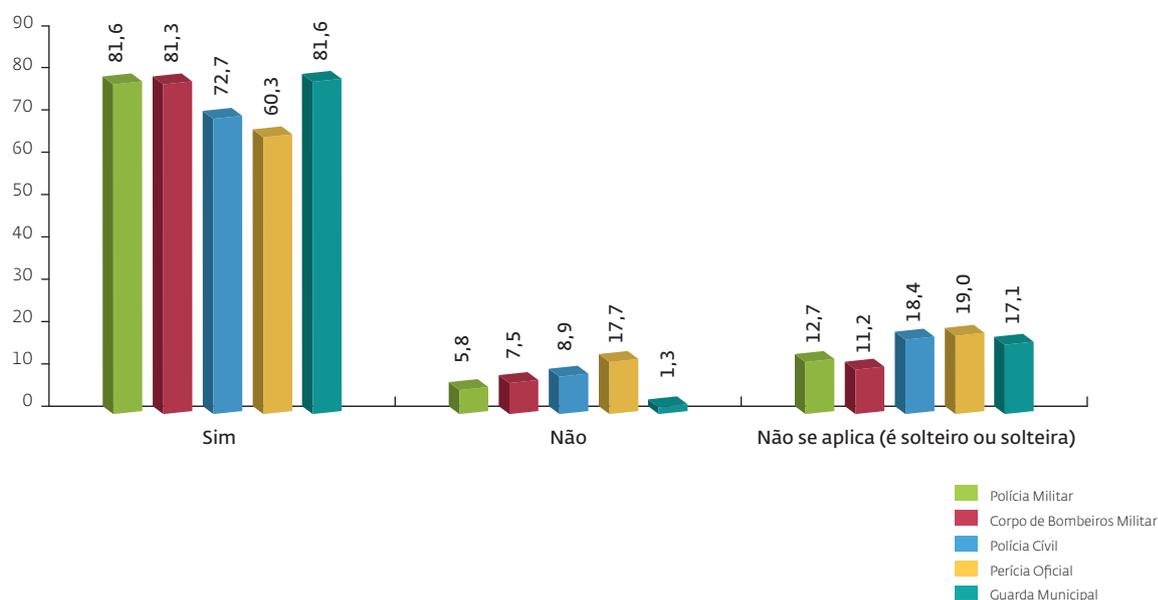
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O TIPO DE RESIDÊNCIA (%)



Quanto ao tipo de residência do profissional de segurança pública por Unidade Federativa, no Acre, Amapá, Roraima, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Paraná e Rio Grande do Sul predominam as residências próprias, com destaque para Roraima (64%) e Amapá (60,5%) com maiores percentuais deste tipo de moradia. Nos estados do Amazonas, Pará e Santa Catarina encontram-se os maiores percentuais de profissionais que residem em moradia alugada (39,1%, 39,4% e 38,2%, respectivamente). O estado do Mato Grosso se distribui entre moradias próprias (48%) e alugadas (33,8%). Ainda é muito pequeno o número de residências providas pela instituição, em todos os estados.

GRÁFICO 20

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO A RESIDÊNCIA DA(O) COMPANHEIRA(O) NO MESMO MUNICÍPIO (%)



A grande maioria das(os) companheiras(os) dos respondentes das cinco instituições reside no mesmo município do cônjuge, com destaque para os policiais militares (81,6%), guardas municipais (81,6%) e bombeiros (81,3%). O maior percentual dos profissionais que responderam que suas(seus) companheiras(os) não residem no mesmo município que eles é da Perícia Oficial (17,7%), assim como o maior percentual que respondeu que a situação “não se aplica” por serem solteiros, conforme já foi visto nos dados demográficos (o maior percentual de solteiros é de profissionais de perícia). Vê-se assim que, provavelmente, a presença da família é um fator importante para a permanência do profissional na fronteira.

2.3.6 FILHOS

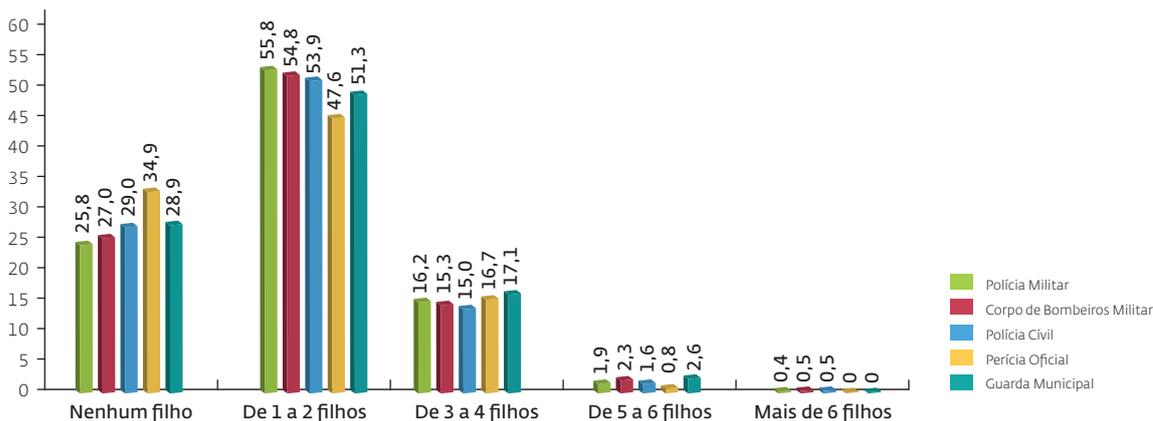
Este tópico fornece informações sobre o número de filhos e dependentes do profissional de segurança pública, se residem ou não no mesmo município, como segue:

- ▶ Qual o número total de filhos que você tem?;
- ▶ Seus filhos residem no mesmo município que você reside;

A maioria dos profissionais pesquisados tem entre um e dois filhos, os quais, em sua maioria, residem no mesmo município dos seus pais/mães, com destaque para os filhos dos guardas municipais.

GRÁFICO 21

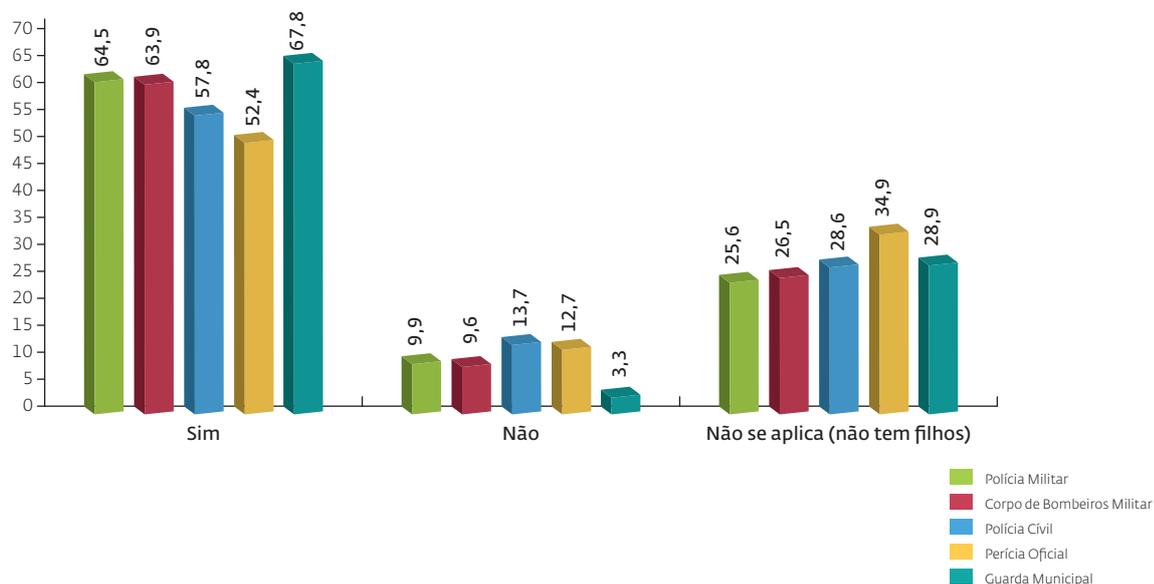
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O NÚMERO DE FILHOS (%)



Cerca de 50% dos profissionais de perícia e a maioria dos policiais militares, bombeiros, policiais civis e guardas municipais possuem entre 1 e 2 filhos. Cerca de 30% dos policiais civis e guardas municipais, assim como aproximadamente 35% dos profissionais de perícia não têm filhos. A Perícia Oficial possui o maior percentual de respondentes sem filhos, o que pode ser devido ao elevado percentual de solteiros desta instituição. O maior percentual de respondentes que possuem entre 3 e 4 filhos é da Guarda Municipal (17,1%), seguido da Perícia Oficial e Polícia Militar.

GRÁFICO 22

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO A RESIDÊNCIA DO(S) FILHO(S)
NO MESMO MUNICÍPIO (%)



Os filhos dos profissionais pesquisados, em sua maioria, residem no mesmo município dos seus pais/mães, com destaque para os filhos dos guardas municipais (67,8%). Dos que não residem no mesmo município, o maior percentual é dos filhos dos policiais civis, seguido dos profissionais de perícia, cujo percentual da resposta “não se aplica” é o mais elevado em relação às outras instituições (34,9%), já que o maior percentual de profissionais sem filhos é de profissionais de perícia, conforme visto no Gráfico 21.

2.3.7

OFERTA DE EDUCAÇÃO FORMAL NO MUNICÍPIO

A questão do ensino nos municípios de fronteira dos respondentes foi abordada no instrumento por meio de duas perguntas:

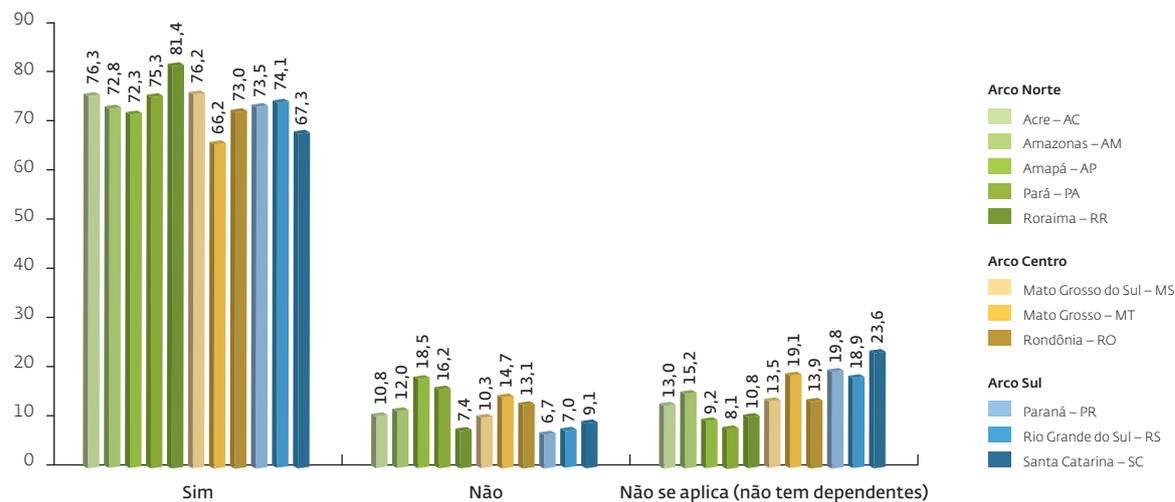
- ▶ **Há instituição de ensino para seus dependentes no município de fronteira em que você atua ou atuou profissionalmente?;**
- ▶ **Quais os níveis de escolaridade que as instituições de ensino do município de fronteira em que você atua ou atuou profissionalmente atendem?**

“Escolas muito ruins, o que dificulta a ida dos filhos em idade escolar para a fronteira (...) meu filho morou comigo na fronteira, porém resolveu ir embora por causa da falta de recursos (...)”

Segundo as respostas da amostra geral, percebe-se que os níveis de escolaridade menos ofertados pelas instituições de ensino dos municípios de fronteira são creche (48,4%) e pós-graduação (38,6%) e os níveis mais ofertados são o ensino médio (71,6%) e o fundamental (63,1%). A educação infantil e o ensino superior também são ofertados pela maioria dos municípios de fronteira (57,9% e 59,2%, respectivamente). Com base na Unidade Federativa, o Amazonas destaca-se como o Estado que menos oferece os níveis de ensino pesquisados, desde a creche até a pós-graduação, seguido dos estados de Roraima e Amapá.

GRÁFICO 23

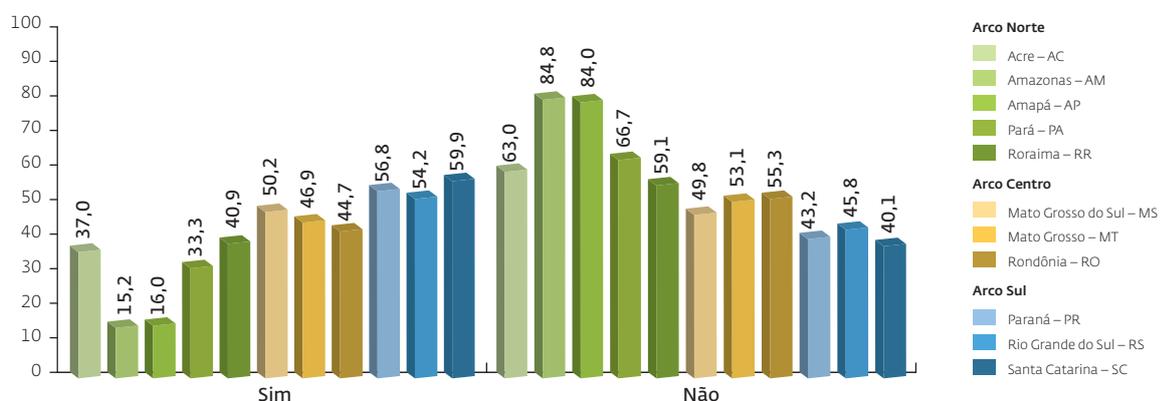
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO A EXISTÊNCIA DE INSTITUIÇÃO DE ENSINO NO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



Verifica-se que a grande maioria dos onze estados de fronteira possui instituições de ensino para os dependentes no município de atuação dos respondentes, com destaque para o Estado de Roraima. Os estados com maior lacuna de instituições de ensino, segundo os respondentes são o Amapá, Pará e Mato Grosso.

GRÁFICO 24

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE CRECHE PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



Quanto à oferta de creche pelas instituições de ensino dos municípios de fronteira, os estados do Arco Norte são os que menos oferecem creches, com os menores percentuais no Amazonas e no Amapá. Os estados com maior quantidade de creches são os do Arco Sul, com destaque para Santa Catarina. Os estados do Arco Central se distribuem mais equilibradamente entre as respostas, pois 50,2% dos respondentes do Mato Grosso do Sul, 46,9% do Mato Grosso e 44,7% de Rondônia responderam que seus estados oferecem creches nos municípios de fronteira. Dos onze estados de fronteira, os que mais ofertam creche são Santa Catarina e Paraná; os que menos possuem creche são Amazonas e Amapá. Assim, nos estados do Arco Norte e Central há grande necessidade de investimentos em creches para os filhos dos profissionais, como forma de fomentar a fixação dos profissionais nessas regiões, mantendo-os próximos à família.

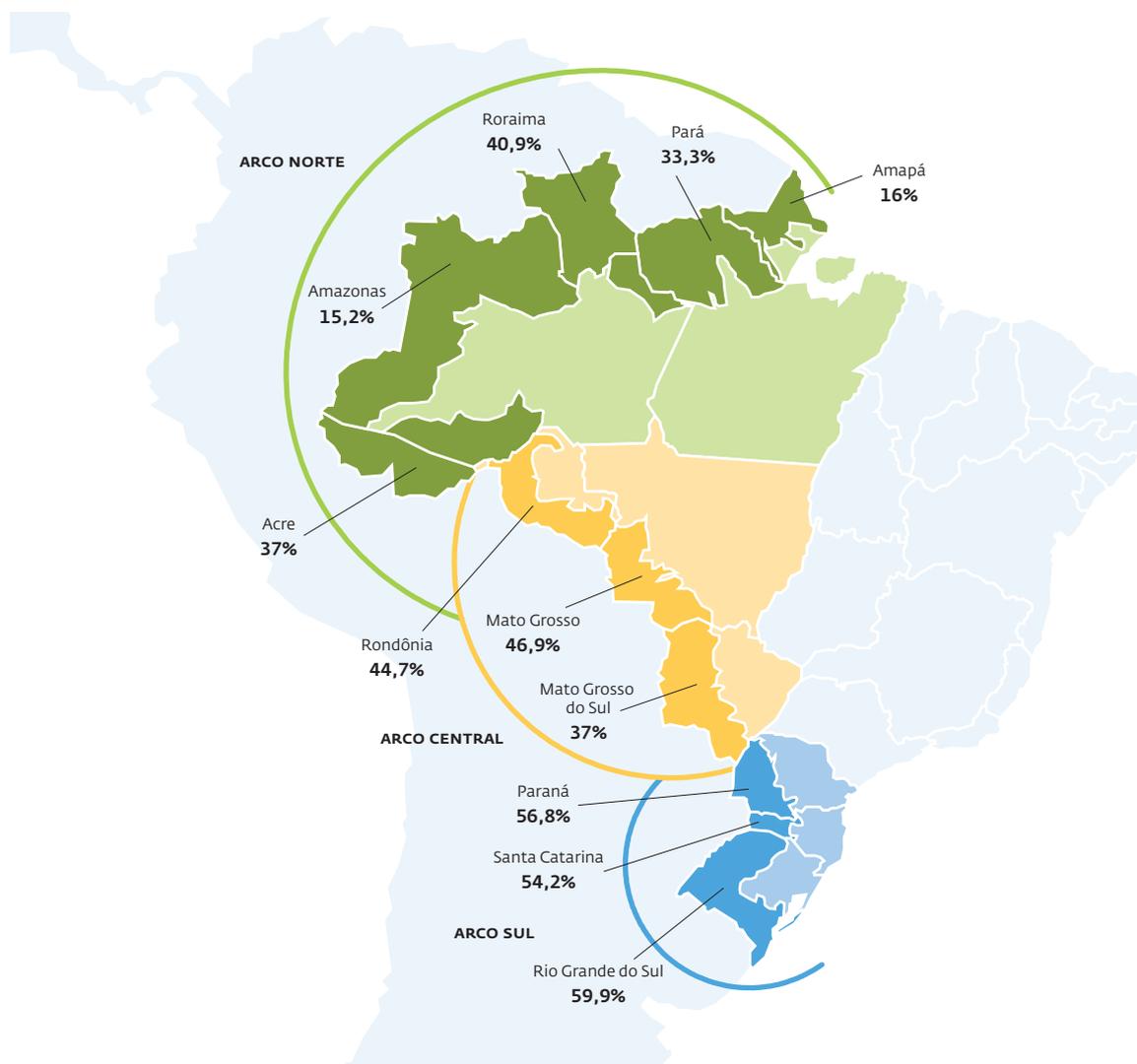
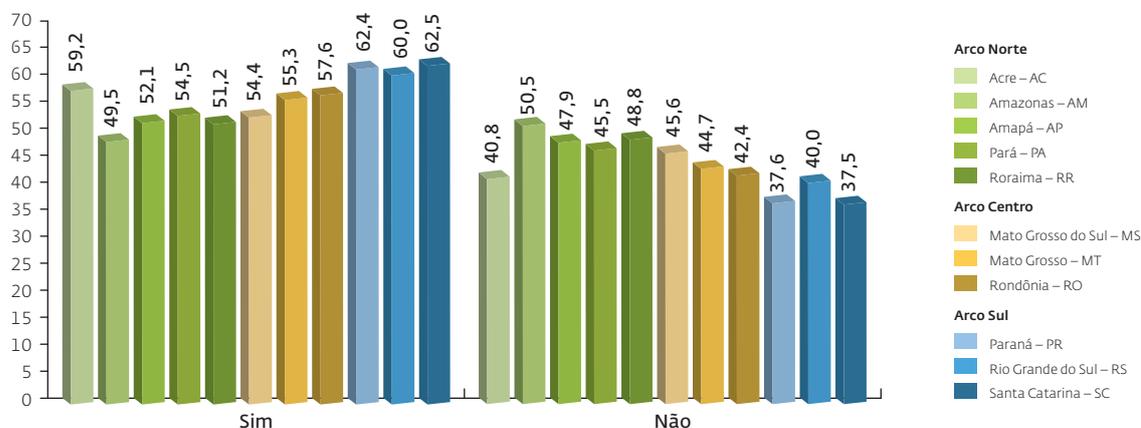


GRÁFICO 25

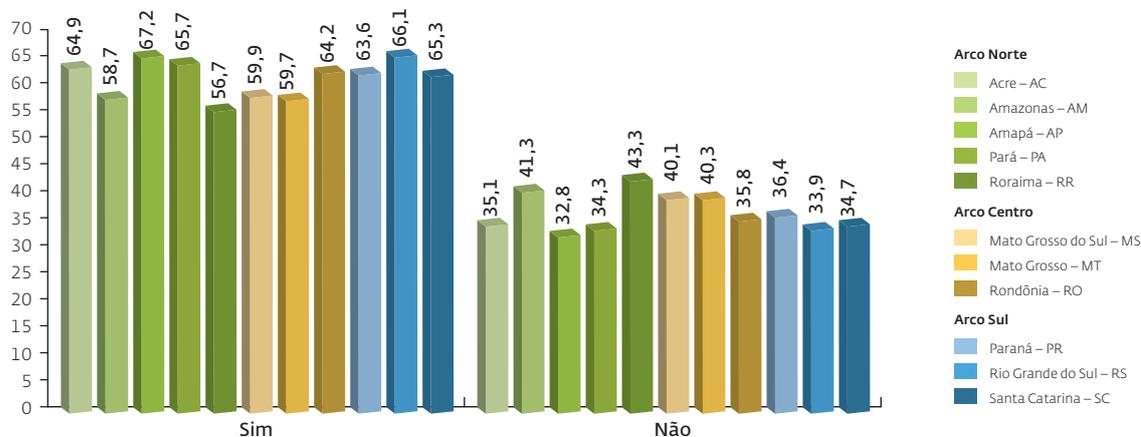
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE EDUCAÇÃO INFANTIL PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



Quanto à oferta de educação infantil pelas instituições de ensino dos municípios de fronteira, os estados do Arco Sul são os que mais oferecem. Dos estados do Arco Norte, o Acre se destaca com relação à oferta de educação infantil nos municípios de fronteira, seguido do estado do Pará. Quanto ao Arco Central, observa-se que Rondônia é o Estado que possui mais instituições de ensino que ofertam educação infantil na fronteira.

GRÁFICO 26

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE ENSINO FUNDAMENTAL PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)

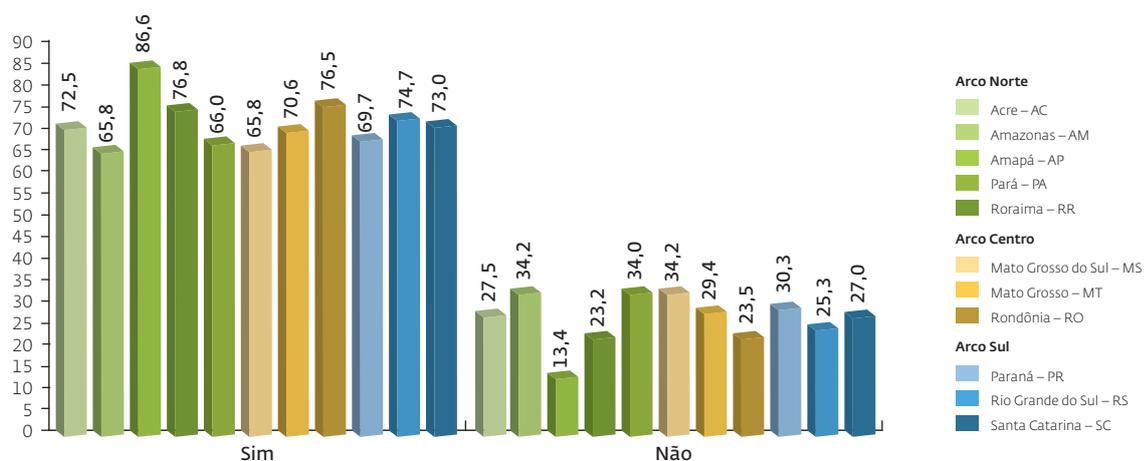


A maioria dos respondentes dos onze estados indicou que há a oferta do ensino fundamental nos municípios de fronteira. Os estados do Amapá e Rio Grande do Sul são os que mais oferecem este nível de ensino; Amazonas e Roraima são os que menos ofertam ensino fundamental.

Destaca-se que além do ensino fundamental, a partir de abril de 2013, tornou-se obrigatória a matrícula de crianças na escola a partir dos 4 anos de idade. Tal medida, a ser implementada gradativamente até 2016, irá obrigar a ampliação da oferta desse nível de ensino em todos os municípios do Brasil.

GRÁFICO 27

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE ENSINO MÉDIO PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)

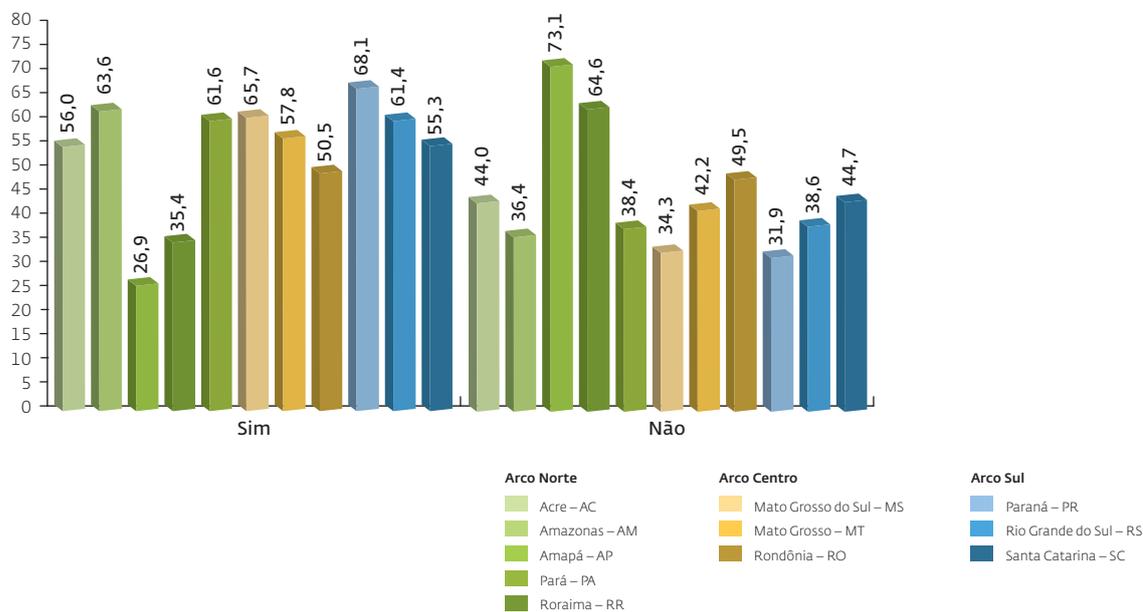


Destaca-se o Amapá como o Estado que tem mais oferta de ensino médio nos municípios de fronteira (86,6%), ainda que a maioria dos respondentes dos onze estados tenha indicado que há oferta de ensino médio. Os estados que possuem menos instituições de ensino médio são Amazonas, Mato Grosso do Sul e Roraima.

A grande maioria da amostra das instituições pesquisadas, respondeu que há oferta de ensino médio nos seus municípios de fronteira, com menor percentual de respostas “sim” para os guardas municipais (63,2%). Fazendo um contraponto com os dados obtidos por meio das entrevistas realizadas com alguns profissionais de segurança pública, estes haviam relatado que das poucas instituições de ensino médio existente em seus municípios de fronteira, raras tinham ensino de qualidade para seus filhos.

GRÁFICO 28

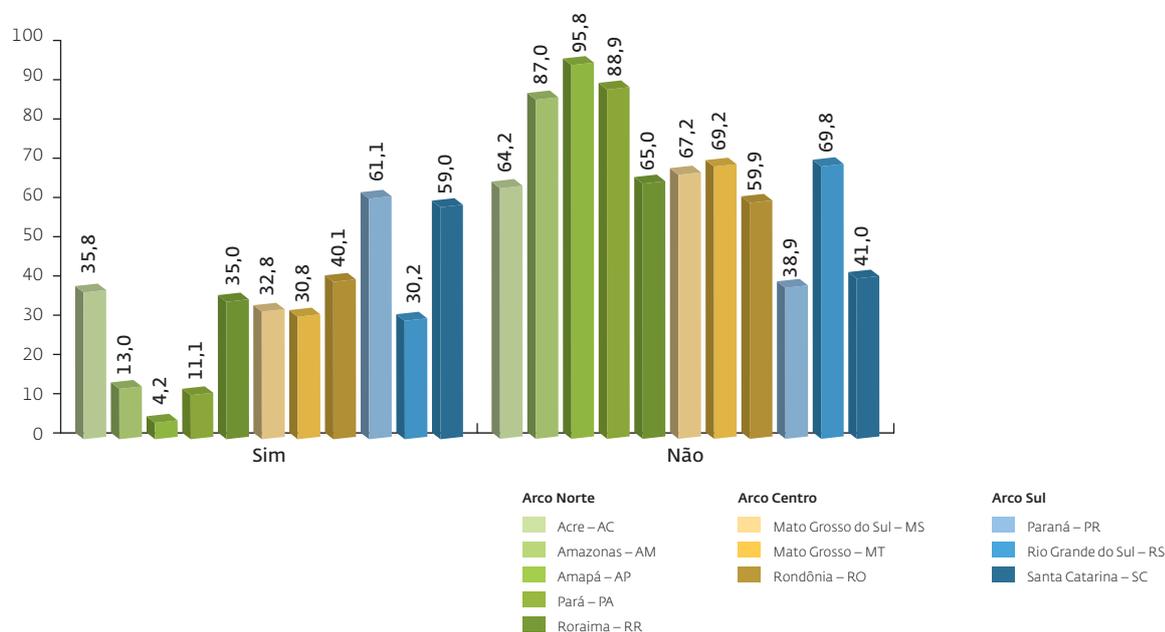
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO
COM A OFERTA DE ENSINO SUPERIOR PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO
DO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



Quanto à oferta de ensino superior nos municípios de fronteira, destacam-se positivamente os estados do Paraná, Mato Grosso do Sul e Amazonas. Quanto aos estados com menor número de instituições de ensino superior, destacam-se o Amapá e o Pará. A oferta menor de cursos de graduação, em comparação ao ensino médio e fundamental, aponta para a necessidade de investimento de outros segmentos em tais regiões, como forma de desenvolvimento regional. O envolvimento das universidades com outros setores da localidade em que estão instaladas é esperado com o propósito de fornecer respostas às necessidades da região e gerar um esforço cooperativo mútuo (Rolim & Serra, 2009).

GRÁFICO 29

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE PÓS-GRADUAÇÃO PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE FRONTEIRA (%)



Quanto à oferta de pós-graduação pelos municípios de fronteira, os estados do Paraná e Santa Catarina são os que mais se destacam. Os estados com menor oferta de pós-graduação são o Amapá, Pará e Amazonas. Observa-se, pelas respostas da amostra total, que a maioria das instituições de ensino dos municípios de fronteira não oferece cursos de pós-graduação. Esse dado também foi obtido por meio das entrevistas realizadas com alguns profissionais de segurança pública que disseram não haver, em seus municípios de fronteira, cursos de pós-graduação para aperfeiçoamento profissional. Esses dados apontam para a necessidade de melhoria da estrutura do ensino superior nas áreas de fronteira, assim como cursos e capacitações focados nas temáticas relacionadas às regiões de fronteira.

2.3.8 DELIMITAÇÃO DE TEMPO NA FRONTEIRA

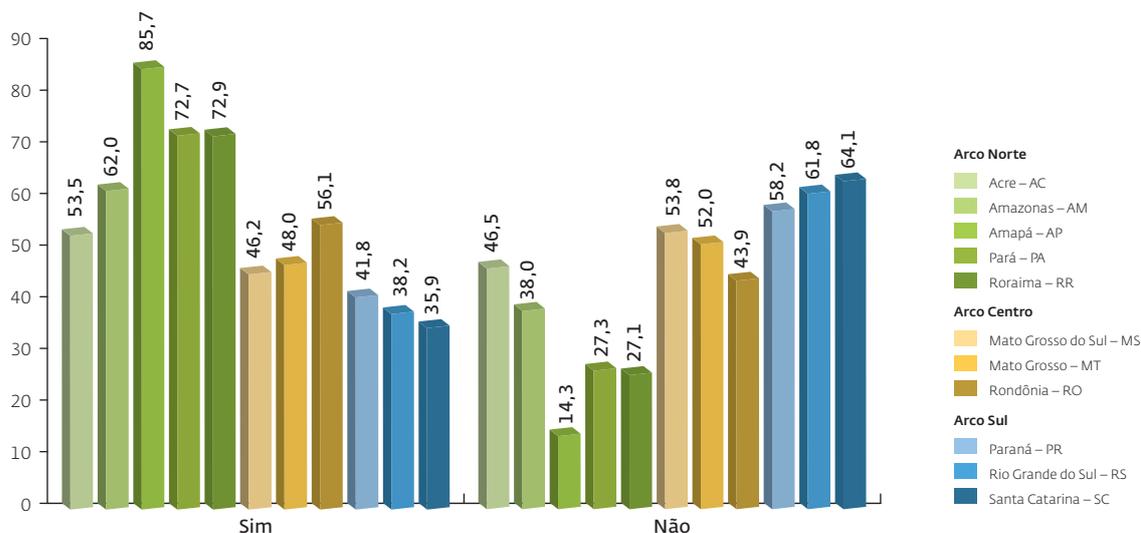
A opinião dos respondentes sobre a delimitação de tempo mínimo e máximo de permanência do operador de segurança pública em localidade de fronteira foi avaliada por meio das seguintes questões:

► **Você é favorável à delimitação de um período de tempo mínimo e máximo de permanência na fronteira?; Se sim, qual?**

A maioria da amostra total não é favorável à delimitação de tempo mínimo e máximo de permanência na fronteira. As entrevistas corroboram este resultado, pois alguns dos profissionais entrevistados, contrários ao limite de tempo na fronteira, afirmam que o servidor se torna mais vulnerável à influência dos criminosos. Vale lembrar, no entanto, que a melhoria das condições de trabalho destes profissionais é muito mais eficaz no combate a eventuais casos de corrupção do que o estabelecimento de tempo mínimo ou máximo. Com relação às opiniões por estado, os profissionais do Arco Norte são os mais favoráveis ao limite de tempo mínimo e máximo na fronteira, enquanto os do Arco Sul são os menos favoráveis a ambos os limites. Com relação aos períodos de tempo mínimo e máximo, a maior preferência da amostra total é entre 1 e 2 anos e acima de 2 anos a 3 anos para ambos os limites.

“(...) a família do policial conhece o traficante, o vizinho às vezes é um traficante. Por isso o policial não deve permanecer muito tempo na fronteira”

GRÁFICO 30
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO A OPINIÃO SOBRE LIMITE DE TEMPO MÍNIMO NA FRONTEIRA (%)

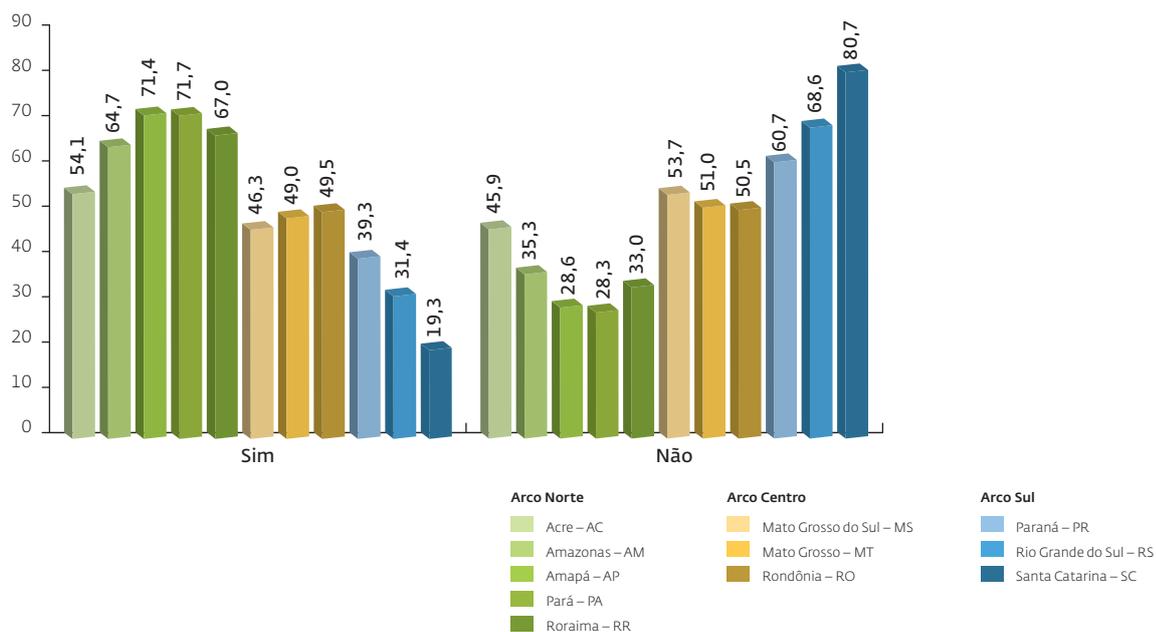


Quanto à opinião dos respondentes sobre a delimitação de um período de tempo mínimo de permanência na fronteira, os profissionais pertencentes aos estados do Arco Norte são os mais favoráveis, enquanto os respondentes dos estados do Arco Sul são os menos favoráveis. As opiniões dos respondentes dos estados do Arco

Central se mostram mais divididas, pois a maioria dos respondentes do Mato Grosso do Sul e do Mato Grosso não é favorável ao limite mínimo enquanto a maioria dos respondentes de Rondônia é favorável ao limite mínimo. Dos onze estados de fronteira, o mais favorável ao limite mínimo de tempo na fronteira é o Amapá e o menos favorável ao limite mínimo é Santa Catarina.

GRÁFICO 31

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO A OPINIÃO SOBRE LIMITE DE TEMPO MÁXIMO NA FRONTEIRA (%)



Os profissionais pertencentes aos estados do Arco Norte são os mais favoráveis ao estabelecimento de um limite máximo enquanto os dos estados do Arco Sul são os menos favoráveis ao limite máximo. As opiniões dos respondentes dos estados do Arco Central se distribuem equilibradamente, ainda que predomine a desfavorabilidade em relação ao limite máximo de tempo na fronteira (um pouco mais que 50% de respostas desfavoráveis). Dos onze estados, os mais favoráveis ao limite máximo de tempo são Amapá e Pará e os menos favoráveis, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

2.3.9

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

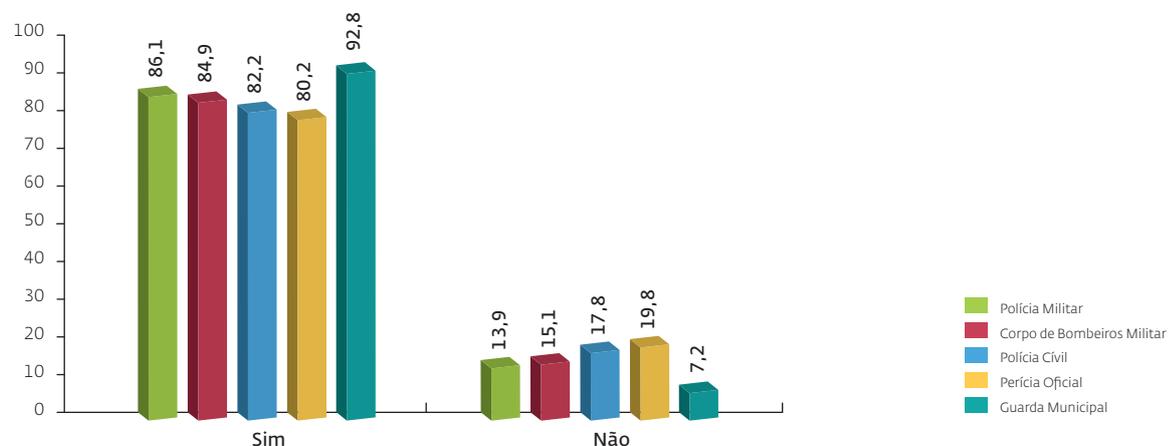
Questões sobre capacitação também foram abordadas a fim de se obter um perfil do profissional de segurança pública de fronteira quanto ao acesso a cursos de forma geral, incluindo cursos de idiomas, já que estes profissionais necessitam se comunicar com os países fronteiriços. As questões contidas no instrumento são as seguintes:

- ▶ **Considera necessário o conhecimento do idioma do país fronteiriço?;**
- ▶ **Você tem conhecimento do idioma do país fronteiriço?**
- ▶ **Você já recebeu capacitação pela Senasp?;**
- ▶ **Se sim, por que meio?;**
- ▶ **Há quanto tempo você recebeu capacitação pela sua instituição, além do curso de formação?**

Os profissionais das cinco instituições, em sua grande maioria, consideram necessário o conhecimento do idioma do país fronteiriço, principalmente os dos estados do Arco Norte. Porém, quase a metade dos respondentes não conhece o idioma do país fronteiriço. A maioria dos profissionais dos estados do Arco Central não possui o conhecimento do idioma dos países fronteiriços, enquanto os do Rio Grande do Sul, Acre e Roraima são os que mais têm conhecimento do outro idioma. Em contrapartida, os respondentes do Pará são os que menos detêm o conhecimento do idioma falado nos países fronteiriços onde predomina o francês. Quanto à capacitação, a grande maioria dos respondentes dos onze estados fronteiriços já recebeu capacitação pela Senasp, predominantemente a distância, sendo a Guarda Municipal da fronteira a instituição que mais se capacita a distância. O maior percentual da amostra total recebeu a última capacitação pela sua instituição, além do curso de formação, há menos de 1 ano, sendo o Rio Grande do Sul e a Guarda Municipal, respectivamente, o estado e a instituição que receberam a última capacitação mais recentemente (menos de um ano). O Amapá e os bombeiros são, respectivamente, o estado e a instituição cuja última capacitação foi há mais tempo (mais de quatro anos).

GRÁFICO 32

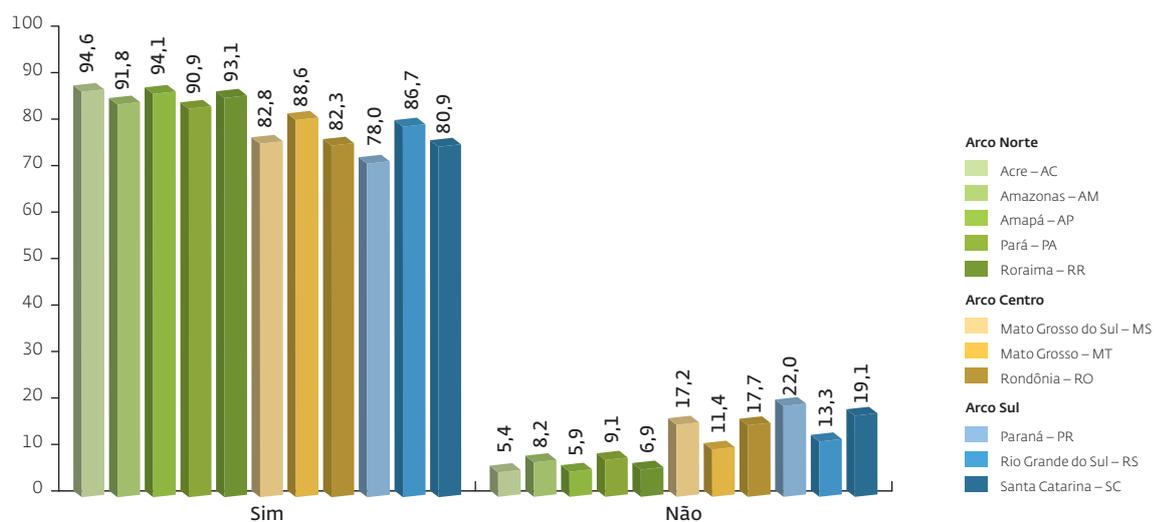
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO A OPINIÃO SOBRE A NECESSIDADE DE CONHECIMENTO DO IDIOMA DO PAÍS FRONTEIRIÇO (%)



Ainda que as cinco instituições, em sua grande maioria, considerem necessário o conhecimento do idioma do país fronteiro, a Guarda Municipal se destaca no percentual elevado de opiniões favoráveis (92,8%). Os profissionais de perícia, seguidos dos policiais civis, são os que menos consideram necessário o conhecimento do idioma do país fronteiro (19,8% e 17,8%, respectivamente). Os dados das entrevistas corroboram esse resultado, pois muitos dos entrevistados relataram ser importante o conhecimento do idioma do país fronteiro, o que facilita a comunicação entre os órgãos de segurança pública.

GRÁFICO 33

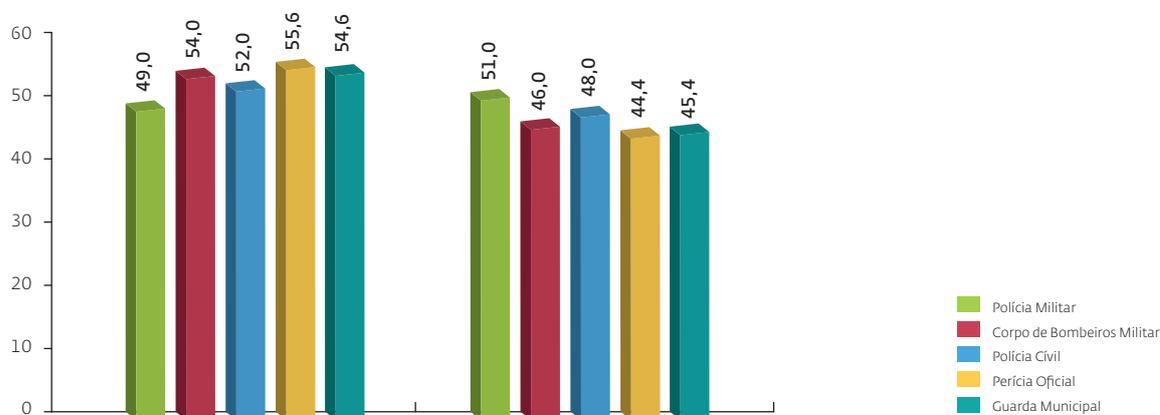
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO A OPINIÃO SOBRE A NECESSIDADE DE CONHECIMENTO DO IDIOMA DO PAÍS FRONTEIRIÇO (%)



Quanto à opinião sobre a necessidade do conhecimento do idioma do país fronteiro em relação aos onze estados de fronteira, a grande maioria dos respondentes considera necessário o conhecimento do idioma do país vizinho. Os estados do Arco Norte são os que mais demonstraram esta necessidade. Os respondentes do Paraná são os que menos consideram necessário o conhecimento do idioma do país fronteiro.

GRÁFICO 34

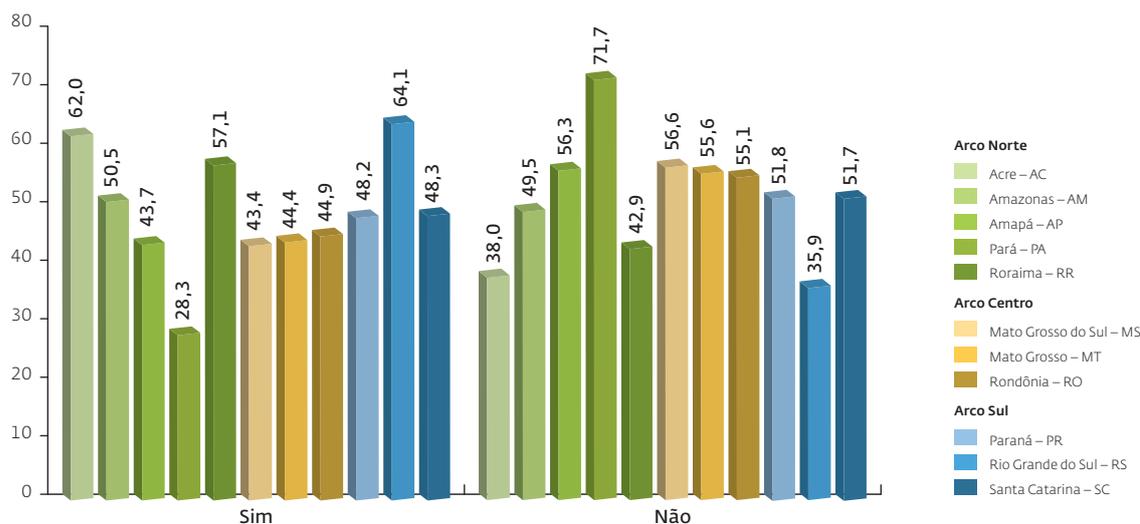
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O CONHECIMENTO DO IDIOMA DO PAÍS FRONTEIRIÇO (%)



A distribuição entre os profissionais das instituições com relação ao conhecimento do idioma do país fronteiriço se mostra bastante equilibrada. Os profissionais de perícia, os guardas municipais, os bombeiros e os policiais civis, em sua maioria, conhecem o idioma do país com o qual seu município faz fronteira, porém esse percentual é apenas um pouco maior que 50%. No caso dos policiais militares acontece o contrário, pois 51% não conhecem o outro idioma. Alguns profissionais entrevistados relataram conhecer muito pouco do outro idioma e as dificuldades que isso gera no desempenho profissional.

GRÁFICO 35

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O CONHECIMENTO DO IDIOMA DO PAÍS FRONTEIRIÇO (%)

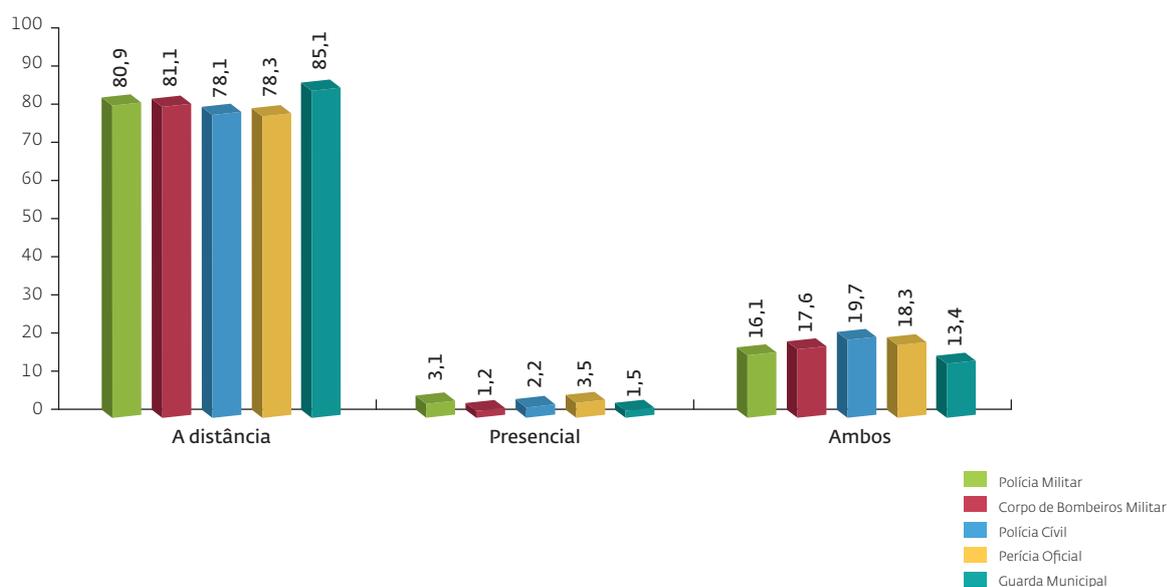


Os respondentes dos estados do Rio Grande do Sul, Acre e Roraima são os que mais têm conhecimento do idioma do país fronteiriço. Não acontece o mesmo com os estados do Arco Central, cujos respondentes, em sua maioria, não conhecem o idioma castelhano falado nos países vizinhos. Os respondentes do estado do Pará,

por sua vez, são os que menos detêm o conhecimento do idioma falado nos países fronteiriços onde predomina o francês. Somando-se todos os dados, tem-se que aproximadamente metade dos respondentes não tem conhecimento do idioma do país fronteiriço. Esse resultado denota a necessidade de se ofertar cursos instrumentais de espanhol e francês, prioritária e permanentemente para os profissionais de tais regiões, para que desempenhem de forma mais efetiva suas funções.

GRÁFICO 36

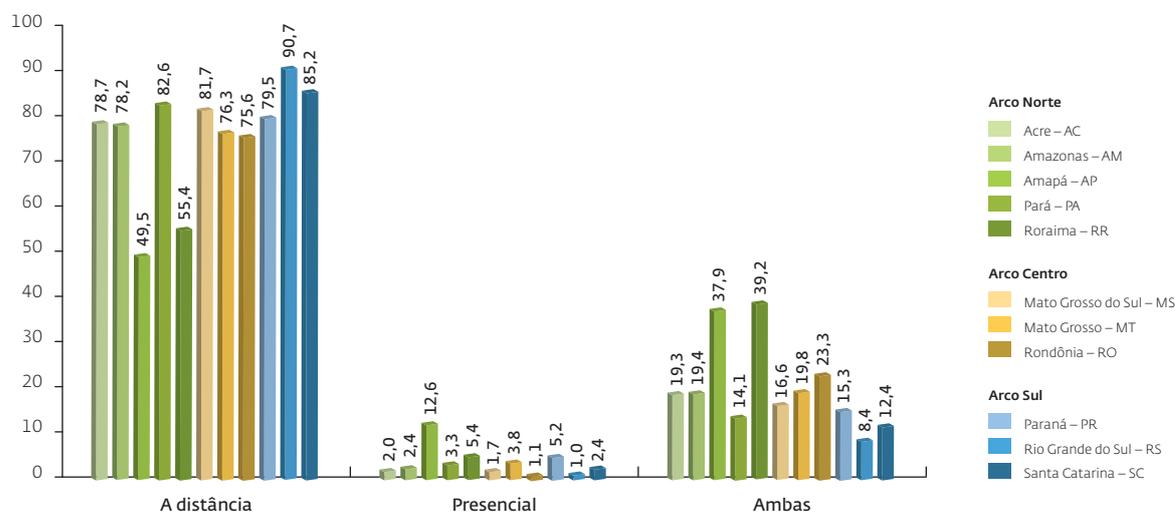
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O MEIO PELO QUAL A SENASP FORNECEU CAPACITAÇÃO (%)



Dos respondentes que já receberam capacitação pela Senasp, a grande maioria foi capacitada somente a distância, com maior percentual de respostas para este tipo de capacitação dos guardas municipais (85,1%), seguidos dos bombeiros (81,1%) e policiais militares (80,9%). O maior percentual de respondentes que já recebeu capacitação pela Senasp, a distância e presencial, é da Polícia Civil (19,7%), seguida da Perícia Oficial (18,3%) e do Corpo de Bombeiros Militar (17,6%). Uma pequena parcela dos respondentes das cinco instituições recebeu capacitação somente presencial. Verifica-se assim que a Rede EAD é um importante canal de comunicação permanente da Senasp e de capilarização das ações de capacitação continuada. Apesar do menor percentual de participação nas capacitações presenciais da Senasp, o número de capacitados é expressivo, considerando as dificuldades de deslocamento e da logística de realização de cursos nessas localidades. Ainda assim, a Senasp tem investido em turmas com gestores e operadores de fronteiras, muitas realizadas nos próprios municípios de fronteira, visando o aprimoramento dos operadores em temas como Gestão de Políticas de Segurança Pública nas Fronteiras, Unidades Especializadas de Fronteira, Análise Criminal, Operações de Inteligência, dentre outras.

GRÁFICO 37

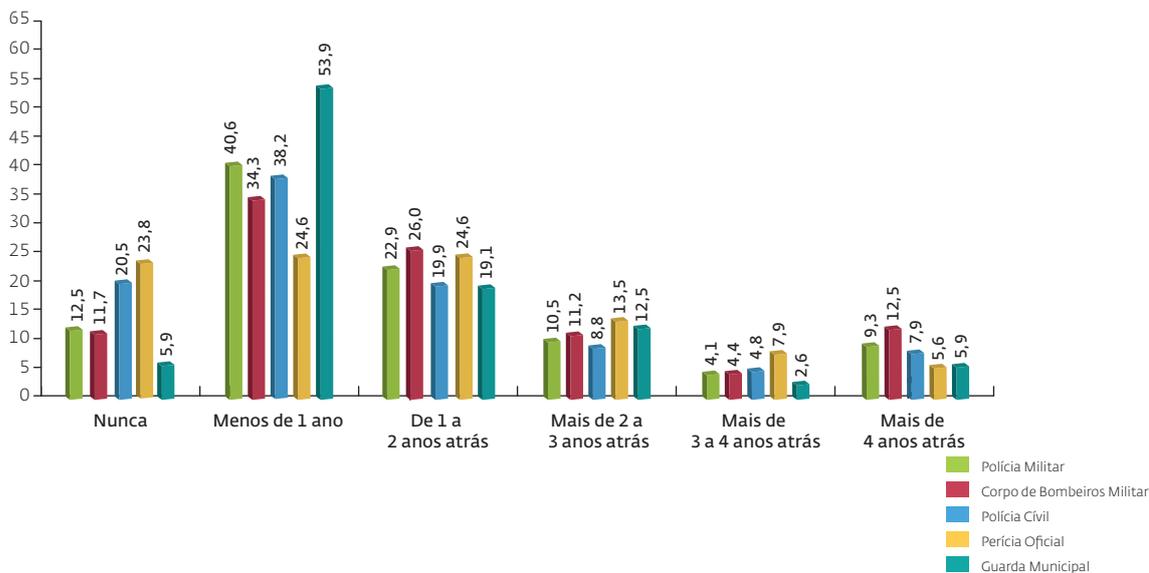
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O MEIO PELO QUAL A SENASP FORNECEU CAPACITAÇÃO (%)



Quanto ao meio pelo qual a Senasp forneceu capacitação, os estados que se destacam com maior número de respondentes que receberam capacitação presencial e a distância são Roraima e Amapá, enquanto o restante recebeu predominantemente capacitação somente a distância.

GRÁFICO 38

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O TEMPO DECORRIDO DA ÚLTIMA CAPACITAÇÃO FORNECIDA PELA INSTITUIÇÃO (%)

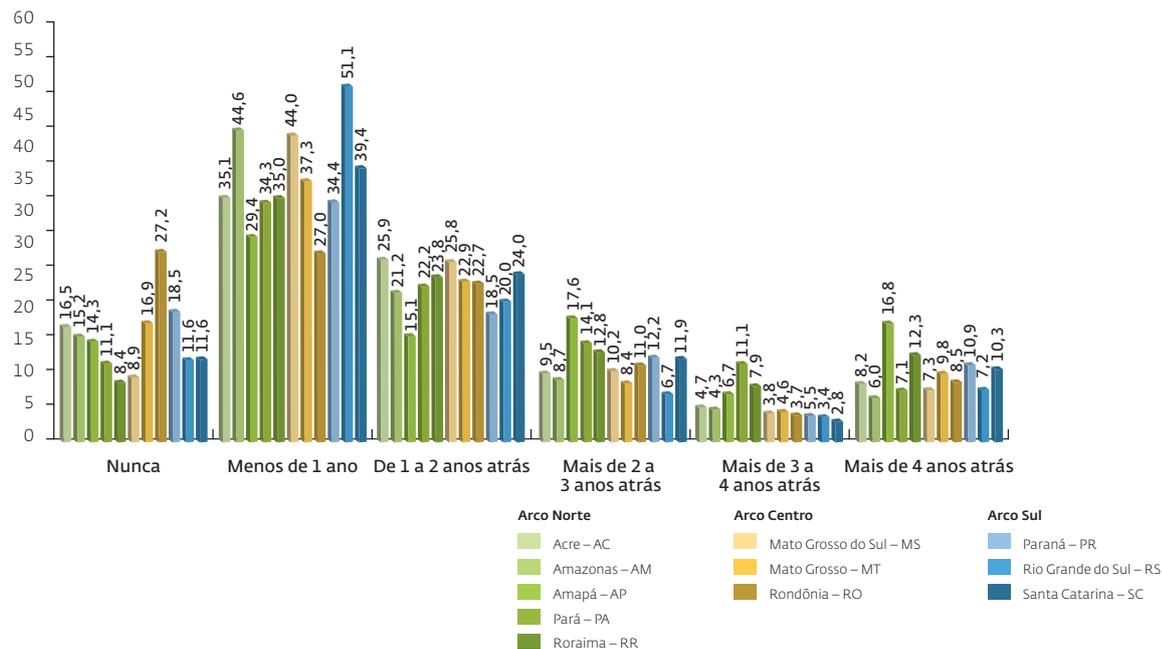


A Guarda Municipal é a instituição que recebeu a última capacitação mais recentemente, se destacando com maior percentual de respostas na faixa de menos de 1 ano atrás (53,9%), seguida da Polícia Militar (40,6%) e da Polícia Civil (38,2%). No período decorrido de 1 a 2 anos atrás, o maior percentual de respostas é dos bombeiros

(26%), seguidos dos profissionais de perícia (24,6%) e dos policiais militares (22,9%). Destaca-se um percentual relativamente elevado de profissionais da Perícia Oficial (23,8%) e da Polícia Civil (20,5%) que nunca receberam capacitação por sua instituição de origem, indicando a necessidade de maiores investimentos na capacitação continuada desses profissionais.

GRÁFICO 39

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O TEMPO DECORRIDO DA ÚLTIMA CAPACITAÇÃO FORNECIDA PELA INSTITUIÇÃO (%)



Quanto ao tempo decorrido da última capacitação por Unidade Federada, pela própria instituição, observa-se que o Rio Grande do Sul é o estado com maior número de profissionais capacitados recentemente (menos de 1 ano) ao passo que o Amapá é o estado com maior número de operadores capacitados há mais tempo (mais de 4 anos). Dos operadores que nunca receberam capacitação, Rondônia se destaca com maior percentual de respostas. Sendo assim, reforça-se a necessidade de investimento em capacitações continuadas e descentralizadas, preferencialmente anuais.

2.3.10

ENFRENTAMENTO DAS OCORRÊNCIAS DE FRONTEIRA

A fim de mapear a percepção do nível de dificuldade de enfrentamento das ocorrências na fronteira pelo profissional de segurança pública, foram apresentadas quinze ocorrências consideradas frequentes pelos participantes da Reunião Técnica de validação do questionário. A questão foi proposta da seguinte forma no questionário:

- ▶ **Segue abaixo uma lista de ocorrências frequentes nas fronteiras. Avalie cada ocorrência em função da dificuldade que você tem ou teria para enfrentá-la na sua localidade de fronteira, ainda que a ocorrência elencada não se aplique à sua realidade .**

Cada respondente deveria marcar um número de 1 a 5 correspondente ao nível de dificuldade de cada ocorrência listada, com base em uma escala de cinco pontos (1 = Nenhuma Dificuldade; 2 = Pouca Dificuldade; 3 = Dificuldade Média; 4 = Dificuldade Alta; 5 = Dificuldade Extrema). O nível de dificuldade das ocorrências mais frequentes propostas no questionário foi avaliado a partir das respostas fornecidas pelos respondentes. Os dados foram avaliados a partir da média obtida pelo número de respondentes de cada ocorrência listada, o que significa que quanto maior a média obtida, mais difícil é o enfrentamento daquela ocorrência por parte dos profissionais pesquisados.

“(...) o policial fica exposto a riscos de morte e à integridade física porque a atividade do policial na fronteira é voltada para as vulnerabilidades do local”

TABELA 6

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO A DIFICULDADE DE ENFRENTAMENTO DAS OCORRÊNCIAS, EM ORDEM DECRESCENTE DO VALOR DA MÉDIA DAS RESPOSTAS

OCORRÊNCIAS	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Tráfico de armas	3,88	1,27
Tráfico de pessoas	3,88	1,21
Tráfico de drogas	3,79	1,29
Combate a incêndios	3,28	1,23
Contrabando	3,24	1,22
Crime ambiental	3,17	1,14
Busca e salvamento	3,17	1,19
Atendimento pré-hospitalar	3,16	1,18
Descaminho	3,14	1,21
Furto de gado	3,05	1,21
Homicídio	2,97	1,21
Ações de defesa civil	2,93	1,17
Furto e roubo	2,83	1,21
Estupro	2,74	1,11
Violência doméstica	2,41	1,10

Observa-se, por meio da tabela, que as ocorrências mais difíceis de serem enfrentadas pelos profissionais que responderam a pesquisa são o tráfico de armas, de pessoas e de drogas (maiores médias). As ocorrências apontadas como menos complexas de serem enfrentadas são a violência doméstica e o estupro (menores médias). Com relação ao número de respondentes, as ocorrências que obtiveram o menor quantitativo de respostas foram, nesta ordem, o tráfico de pessoas e o estupro (em negrito na tabela). Alguns destes resultados são congruentes com os dados obtidos por meio das entrevistas com profissionais de segurança pública, pois o dificultador mais citado pelos entrevistados foi o tráfico de armas. O tráfico de pessoas havia sido destacado por alguns entrevistados como um dos crimes mais difíceis de se enfrentar pelo desconhecimento da forma como lidar com este tipo de crime. Verifica-se assim a importância de se ter capacitações focadas e específicas nas demandas prioritárias de cada região de fronteira, de modo a melhorar a atuação do profissional e prevenir esses tipos de crimes.

2.3.11 INCENTIVOS

Os profissionais pesquisados foram questionados sobre a importância da oferta de incentivos pela instituição para a permanência na fronteira. Tais respostas foram a base para a proposição das diretrizes de um plano de pessoal focado nas reais demandas desta população. Segue a questão sobre a opinião dos respondentes quanto à importância de haver algum incentivo diferenciado:

- ▶ **Acha importante a instituição oferecer algum incentivo diferenciado ao servidor que exerce atividade profissional na fronteira?**

Como era de se esperar, quase a totalidade da amostra respondeu favoravelmente a tal questão. Com relação à avaliação da importância de cada incentivo, segue a questão proposta no questionário:

- ▶ **Avalie cada incentivo listado abaixo em função da importância que ele teria para você.**

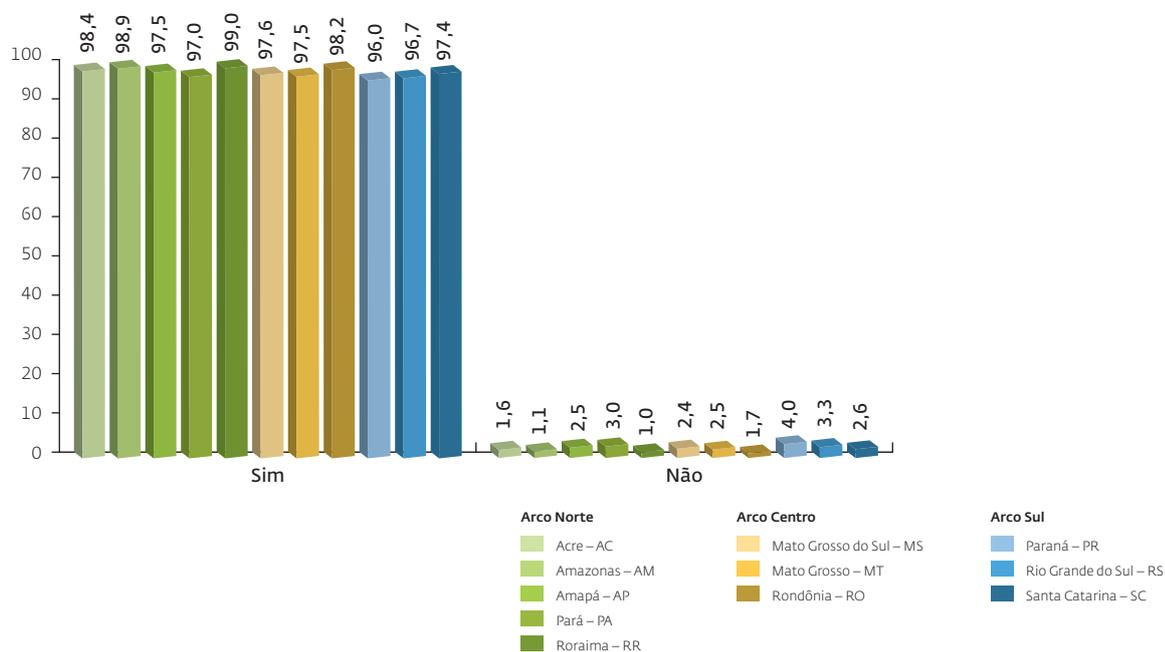
Esta questão propunha vinte e um incentivos sugeridos pelos participantes da Reunião Técnica de validação do instrumento, além da opção "outros". Cada respondente deveria marcar um número de 1 a 5 correspondente ao nível de importância de cada incentivo listado, com base em uma escala de cinco pontos (1 = Nenhuma Importância; 2 = Pouca Importância; 3 = Importância Média; 4 = Importância Alta; 5 = Importância Extrema). Os dados foram avaliados a partir da média obtida pelo número de respondentes de cada incentivo listado (média aritmética), o que significa que quanto maior a média obtida, mais importante é o referido incentivo para os profissionais pesquisados.

Uma terceira questão foi proposta aos respondentes no que tange à importância dos incentivos, como segue:

- ▶ **"Das opções listadas no item anterior, marque as 3 mais importantes na sua opinião". Para esta questão os respondentes deveriam marcar, na lista dos incentivos que haviam sido propostos, os três mais importantes, conforme sua opinião. O propósito desta questão foi avaliar os três incentivos considerados mais importantes para a amostra, não sendo utilizados valores quantitativos para tanto, tratando-se apenas de uma avaliação qualitativa.**

GRÁFICO 40

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO A OPINIÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DE INCENTIVO AO SERVIDOR DE FRONTEIRA (%)



Quanto à opinião dos respondentes sobre a importância de a Instituição oferecer algum incentivo diferenciado ao servidor de fronteira, quase a totalidade de respondentes dos onze estados de fronteira considera relevante um incentivo para o profissional de fronteira. Os percentuais dos estados cujos respondentes não consideraram importante o incentivo são muito reduzidos. Este resultado tem respaldo nas entrevistas realizadas, posto que todos os profissionais entrevistados consideraram muito relevante a existência de incentivos específicos como uma forma de facilitar a permanência dele na fronteira em vista de tantas dificuldades inerentes a este tipo de localidade.

TABELA 7

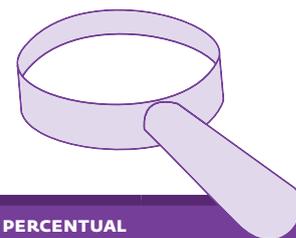
DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA TOTAL SEGUNDO O NÍVEL DE IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDO A CADA INCENTIVO, EM ORDEM DECRESCENTE DO VALOR DA MÉDIA DAS RESPOSTAS

INCENTIVO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Curso do idioma do país fronteiriço subsidiado pela instituição	4,48	0,84
Provimento de condições de acesso à saúde de qualidade (própria e dependentes)	4,43	0,86
Gratificação pecuniária diferenciada	4,42	0,88
Assistência à saúde subsidiada pela instituição	4,38	0,93
Provimento de acesso a tecnologias da informação	4,35	0,87
Contabilização diferenciada para aposentadoria referente ao tempo de serviço na fronteira	4,27	1,09
Auxílio moradia	4,25	1,02
Direito a ensino de qualidade em nível de escolaridade fundamental e médio, a distância ou presencial, fornecido pela instituição para os dependentes do servidor	4,23	1,02
Diárias pelo tempo que permaneceu na fronteira	4,22	1,04
Garantia de escolha do local de transferência após a permanência na fronteira	4,19	1,09
Auxílio financeiro, convênio ou outra forma de provimento de acesso à atividade física do servidor	4,16	1,03
Contabilização da atividade para critérios de promoção	4,14	1,13
Linha de crédito de financiamento imobiliário especial	4,13	1,14
Acompanhamento biopsicossocial ao profissional de segurança pública que atua na fronteira	4,13	1,06
Acréscimo de dez dias nas férias para compensar o tempo de deslocamento	4,11	1,16
Dependências na instituição para prática de atividade física	4,09	1,06
Diminuição do tempo de interstício para promoções	4,03	1,23
Residência funcional fornecida pela instituição	4,03	1,16
Creche subsidiada pela instituição	3,95	1,16
Acesso à cultura e lazer promovido pela instituição	3,77	1,17
Honrarias e premiações por tempo de serviço na fronteira	3,71	1,31
Outro	3,65	1,74

Os três incentivos mais importantes para os respondentes são, nesta ordem, o “curso do idioma do país fronteiriço subsidiado pela instituição”, o “provimento de condições de acesso à saúde de qualidade (própria e dependentes)” e a “gratificação pecuniária diferenciada”, cujas médias foram acima de 4, ou seja, variando entre importância alta e importância extrema.

Os incentivos considerados menos importantes para os profissionais são “honrarias e premiações por tempo de serviço na fronteira” (o menos importante), “acesso à cultura e lazer promovido pela instituição” e “creche subsidiada pela instituição”. Ainda assim, observa-se que os níveis de importância de todos os incentivos listados são elevados, pois a média mais baixa é no valor de 3,7 (honrarias e premiações por tempo de serviço na fronteira).

TABELA 8
DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA TOTAL SEGUNDO OS TRÊS
INCENTIVOS MAIS IMPORTANTES, EM ORDEM DECRESCENTE
DE PERCENTUAL DE RESPOSTAS



INCENTIVOS	TOTAL DE RESPONDENTES	PERCENTUAL
Gratificação pecuniária diferenciada	3482	73,07
Diárias pelo tempo que permaneceu na fronteira	1554	32,61
Contabilização da atividade para critérios de promoção	1051	22,06

Os dados foram avaliados a partir do quantitativo de respondentes que marcaram cada incentivo como um dos três mais importantes. A primeira coluna da tabela lista os três incentivos mais frequentes (os que os respondentes marcaram como um dos três mais importantes). Na segunda coluna consta o total de respondentes para cada incentivo (o número de respondentes que apontaram cada incentivo como um dos três mais importantes) e na terceira coluna consta o percentual relativo de respostas para cada incentivo em relação à amostra (o número total de respondentes dividido pelo total da amostra 4765). Os três incentivos considerados mais importantes para os respondentes são a “gratificação pecuniária diferenciada”, “diárias pelo tempo que permaneceu na fronteira” e a “contabilização da atividade para critérios de promoção”. Percebe-se que a gratificação pecuniária diferenciada é o incentivo considerado mais importante (73,07%). O aspecto financeiro também foi apontado pelos entrevistados como de grande relevância para o profissional de segurança pública se fixar na fronteira e ser atraído por ela, corroborando os dados encontrados na pesquisa quantitativa.

2.3.12

DIFICULTADORES DA FRONTEIRA

A partir de informações coletadas nas entrevistas e dos grupos de discussão da Reunião Técnica de validação do questionário, foi proposta uma questão relativa às maiores dificuldades enfrentadas em localidades de fronteira:

- ▶ **Segue abaixo uma lista de dificultadores existentes nas fronteiras. Avalie cada dificultador em função da influência negativa que você acha que ele exerce na vida do profissional de segurança pública.**

“Local muito perigoso porque a cidade é muito pequena e todo mundo conhece todo mundo, o que coloca em risco a vida do policial porque o bandido sabe quem é policial e quem não é (...)”.

• • •

“Escassas opções de lazer – quando queria ir ao cinema com a família tinha que percorrer 200 km para ir até Campo Grande, não tinha clube (...)”.

• • •

“(...) a população cobra melhor fiscalização mas o Estado e o policial “se viram” com o que têm; a opção da população é a delinqüência (...)”.

• • •

“Falta de opções de lazer – só tem uma boate, um boteco e um campo de futebol (...)”.

• • •

“Somos apenas dois peritos para atender 27 municípios (...)”.

• • •

“Acesso à cidade muito difícil – até recentemente a estrada que liga Rio Branco a Cruzeiro do Sul estava fechada, agora está aberta, mas devido à má qualidade do asfalto, ela fecha no período de chuva (...)”.

• • •

“(...) minha filha de 7 anos após umas férias acabou ficando com os avós em Minas Gerais porque detesta Cruzeiro do Sul e para que tenha uma educação de melhor qualidade (...)”.

Foram apresentados, nesta questão, vinte e três “dificultadores” para os quais o respondente deveria marcar um número de 1 a 5 correspondente ao nível de influência negativa que cada dificultador listado exerce em sua vida, com base em uma escala de cinco pontos (1 = Nenhuma Influência; 2 = Pouca Influência; 3 = Influência Média; 4 = Influência Alta; 5 = Influência Extrema).

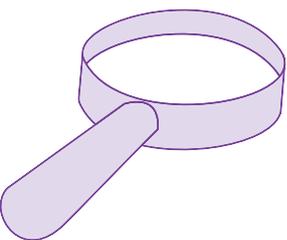
Os dados foram avaliados a partir da média obtida pelo número de respondentes de cada dificultador listado (média aritmética), o que significa que quanto maior a média obtida, maior influência negativa o referido dificultador exerce na vida do profissional de segurança pública. O maior dificultador apontado pelos respondentes refere-se às “estruturas físicas das unidades de trabalho” e o fator que menos influencia negativamente a vida desses profissionais é a “baixa densidade demográfica” de alguns locais de fronteira.

TABELA 9

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO A INFLUÊNCIA NEGATIVA DE CADA DIFICULTADOR DA FRONTEIRA NA VIDA DO PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA, EM ORDEM DECRESCENTE DO VALOR DA MÉDIA DAS RESPOSTAS

DIFICULTADOR	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Dificuldade nas estruturas físicas das unidades de trabalho	4,18	0,89
Assistência precária à saúde	4,15	0,93
Dificuldade de acesso à capacitação profissional continuada	4,02	1,01
Dificuldade de ascensão profissional	4,01	1,09
Dificuldade com transporte	3,89	1,01
Dificuldade de moradia (custo e conforto)	3,86	1,13
Ensino deficiente	3,77	1,09
Distância entre a sua localidade e os grandes centros	3,73	1,10
Custo de vida elevado	3,68	1,13
Distanciamento das políticas e informações da sua instituição	3,68	1,17
Falta de opções de lazer e cultura	3,61	1,08
Adaptação da família do servidor ao local	3,59	1,12
Os crimes específicos da região de fronteira	3,52	1,19
Dificuldade de acesso à tecnologias de informação (internet, telefonia, TV a cabo, etc.)	3,44	1,28
Isolamento	3,44	1,27
Desconhecimento do idioma do país fronteiriço	3,37	1,23
Adaptação do servidor ao local	3,24	1,10
Doenças regionais	3,18	1,22
A limitação do tempo de permanência	3,17	1,29
Diferenças na alimentação	2,78	1,18
Integração social e cultural com a população local	2,71	1,13
Baixa densidade demográfica do local	2,65	1,13

Na Tabela 9 são listados, na primeira coluna, os dificultadores apresentados no questionário; na segunda coluna é apresentada a média de cada dificultador (média aritmética) na escala de 1 a 5, o desvio padrão é demonstrado na terceira coluna. Os fatores que mais influenciam negativamente a vida do profissional de segurança pública na fronteira são “dificuldade nas estruturas físicas das unidades de trabalho”, “assistência precária à saúde” e “dificuldade de acesso à capacitação profissional continuada”. A “baixa densidade demográfica do local”, a “integração social e cultural com a população” e “diferenças na alimentação” são os fatores que menos influenciam negativamente a vida desses profissionais. Assim, os fatores que mais dificultam a atuação e a permanência no local de fronteira são aqueles “institucionais”, passíveis de atenuação por meio de políticas voltadas à melhoria das condições de trabalho.



PRINCIPAIS INFLUÊNCIAS NEGATIVAS NA VIDA DO PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA DA ÁREA DE FRONTEIRA:

- **difícultade nas estruturas físicas das unidades de trabalho**
- **assistência precária à saúde**
- **difícultade de acesso à capacitação profissional continuada**

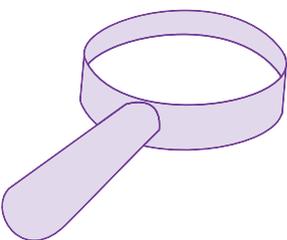
2.3.13

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NA FRONTEIRA

Para obter informação sobre programas institucionais que propiciem cuidados com a saúde física e mental dos profissionais de segurança pública na fronteira, foram propostas as seguintes questões :

- ▶ **Sua instituição oferece Programas de Qualidade de Vida voltados para o profissional de fronteira?; Se sim, quais?;**
- ▶ **Das opções listadas no item anterior, marque as 3 mais importantes na sua opinião.**

A realidade das instituições de segurança pública, em nível nacional, com relação à disponibilização de Programas de Qualidade de Vida não é muito satisfatória, pois poucas instituições propiciam atendimento especializado e ações preventivas com foco na valorização do profissional (Senasp, 2009). Em se tratando dos profissionais que atuam nos municípios da faixa de fronteira, os resultados da pesquisa denotaram um cenário ainda pior, pois a maioria dos respondentes afirmaram que suas instituições não oferecem **Programas de Qualidade de Vida** na fronteira. Este dado já havia sido apontado pelas entrevistas realizadas.

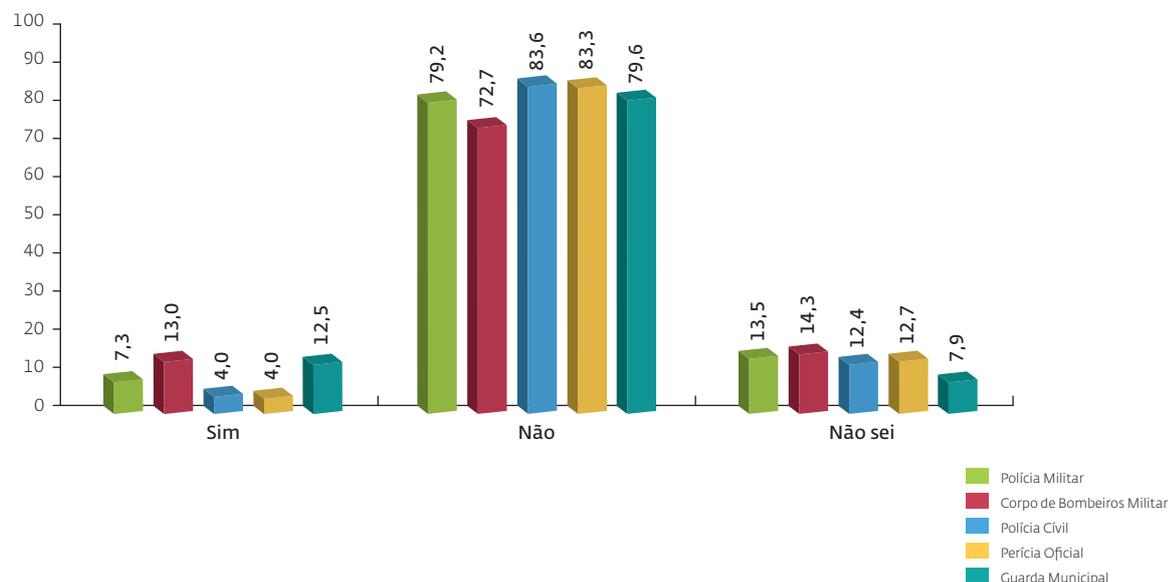


PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA APONTADOS COMO MAIS IMPORTANTES:

- **prevenção e gerenciamento de estresse**
- **incentivo à prática de atividade física**
- **atendimento psicoterapêutico**

GRÁFICO 41

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO A EXISTÊNCIA DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA VOLTADOS PARA O PROFISSIONAL DE FRONTEIRA (%)

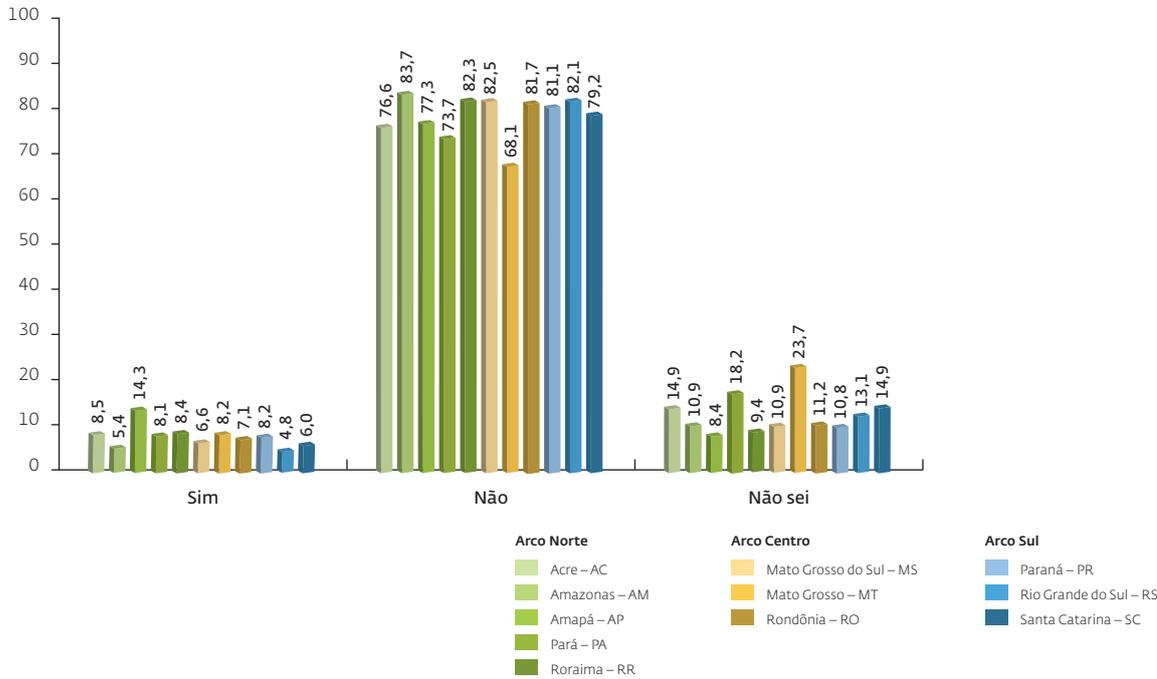


A grande maioria dos respondentes das cinco instituições respondeu que não há Programas de Qualidade de Vida voltados para o profissional de fronteira. Comparando-se as instituições, percebe-se que o Corpo de Bombeiros e a Guarda Municipal são os que relatam que possuem mais Programas de Qualidade de Vida, pois cerca de 13% desses profissionais responderam que há programas desta natureza em suas instituições. Ainda assim, em torno de 14% dos bombeiros disseram que não sabem se existe algum programa deste tipo e 13,5% dos policiais militares também assumiram que não têm conhecimento sobre isso. Em torno de 12% dos policiais civis e profissionais de perícia e somente cerca de 8% dos guardas municipais disseram não saber da existência desses programas em suas instituições.

Com relação aos dados das entrevistas relacionados a esta questão do questionário, quase a totalidade dos entrevistados respondeu que suas instituições não oferecem programas de qualidade de vida para seus servidores. Portanto, a ausência destes programas se mostra uma realidade na segurança pública, merecendo a reflexão sobre a necessidade de se investir nos programas de qualidade de vida no trabalho. Estes surgem como uma tentativa de minimizar os efeitos negativos em indivíduos expostos a situações de risco e vulnerabilidade e como uma proposta de valorização dos profissionais de segurança pública e melhoria das condições de trabalho.

GRÁFICO 42

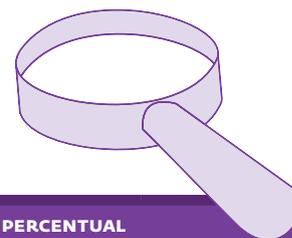
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO A EXISTÊNCIA DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA VOLTADOS PARA O PROFISSIONAL DE FRONTEIRA (%)



Quanto à existência de Programas de Qualidade de Vida por Unidade Federada, observa-se que a maioria dos respondentes das instituições dos onze estados fronteiriços informou que este tipo de serviço não é oferecido. O estado que mais demonstrou possuir esses programas é o Amapá, ainda que com um percentual baixo de respostas. Dos respondentes que não sabem se existem Programas de Qualidade de Vida voltados para o profissional de fronteira em seus estados, o Mato Grosso se destaca com maior percentual de respostas. Tais dados indicam ainda a necessidade de divulgação dos programas disponíveis para o servidor, tendo em vista que um percentual razoável demonstrou não ter conhecimento da existência de ações dessa natureza.

TABELA 10

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO OS TRÊS PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA MAIS IMPORTANTES, EM ORDEM DECRESCENTE DE QUANTITATIVO DE RESPOSTA



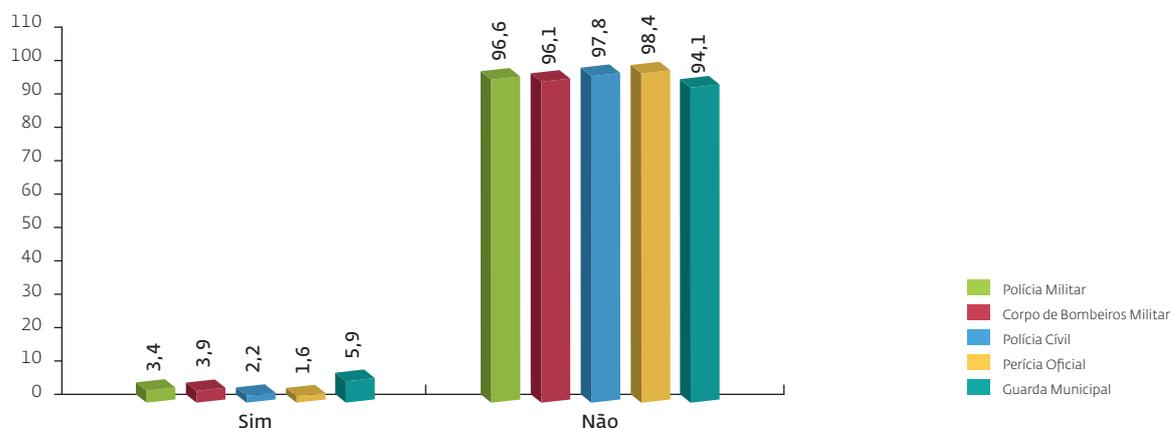
PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Programa de prevenção e gerenciamento de estresse	2395	50,26
Incentivo à prática de atividade física	2259	47,41
Atendimento psicoterapêutico	1999	41,95

Os dados foram avaliados a partir do quantitativo de respondentes que marcaram cada Programa de Qualidade de Vida como um dos três mais importantes. A primeira coluna da tabela lista os três Programas de Qualidade de Vida mais frequentes (os que os respondentes marcaram como um dos três mais importantes). Na segunda coluna consta o total de respondentes para cada Programa de Qualidade de Vida (o número de respondentes que apontaram cada Programa como um dos três mais importantes) e na terceira coluna consta o percentual relativo de respostas para cada Programa em relação à amostra (o número total de respondentes dividido pelo total da amostra 4765). Os três Programas de Qualidade de Vida apontados como mais importantes para os respondentes são “prevenção e gerenciamento de estresse”, “incentivo à prática de atividade física” e “atendimento psicoterapêutico”.

Foram pesquisados também os programas específicos ofertados pelas instituições. Os gráficos a seguir indicam a prevalência por instituição e por UF.

GRÁFICO 43

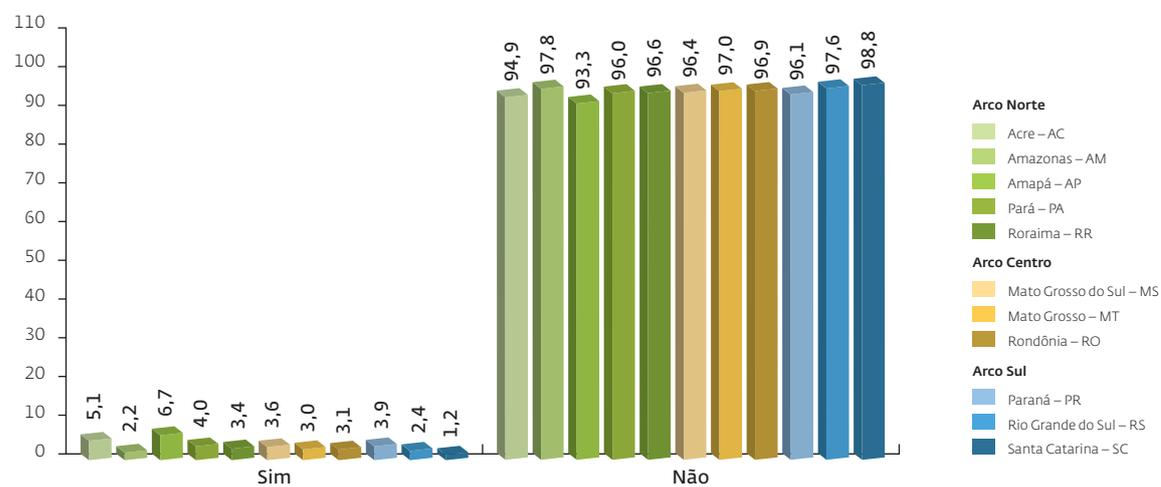
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE ATENDIMENTO PSICOTERAPÊUTICO PELAS INSTITUIÇÕES (%)



O programa de atendimento psicoterapêutico praticamente não existe nas instituições pesquisadas. De acordo com as respostas, o atendimento psicoterapêutico é mais presente na Guarda Municipal (5,9%), seguida do Corpo de Bombeiros (3,9%). Os profissionais de perícia são os que mais carecem de atendimento psicoterapêutico (1,6%).

GRÁFICO 44

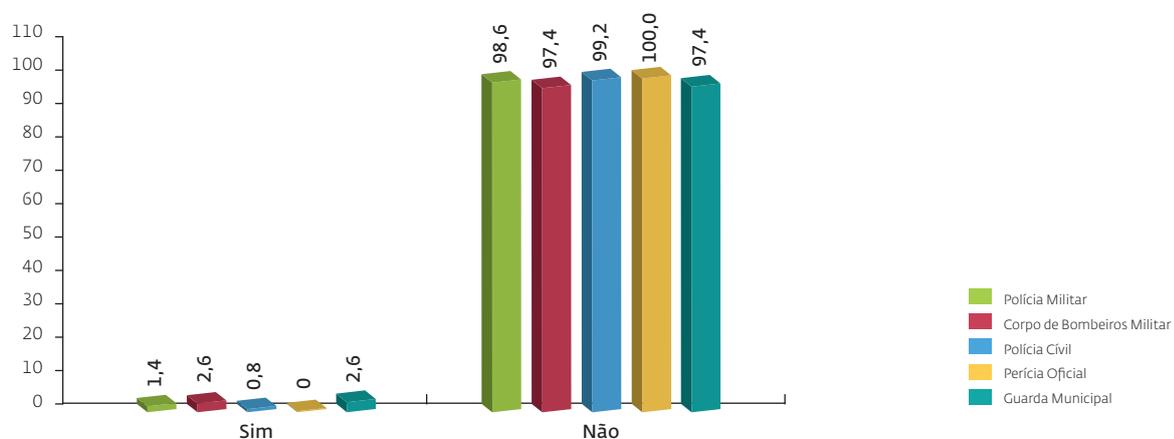
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE ATENDIMENTO PSICOTERAPÊUTICO PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Quase a totalidade dos respondentes dos onze estados fronteiriços relatou que não há oferta de atendimento psicoterapêutico em suas instituições, destacando-se o Amapá com maior percentual de relatos sobre a existência deste Programa em seu estado, ainda que reduzido.

GRÁFICO 45

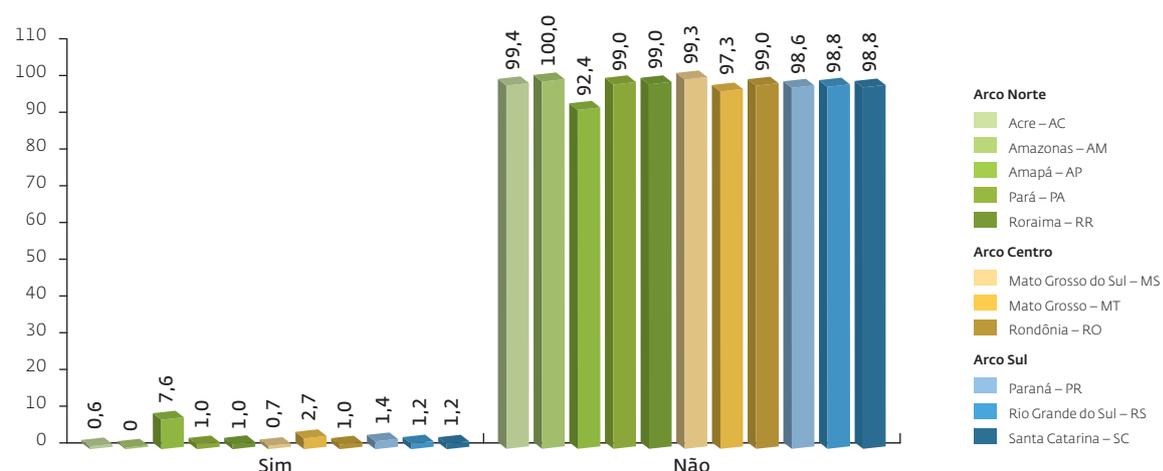
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE PREPARAÇÃO PSICOLÓGICA PARA A TRANSFERÊNCIA DO SERVIDOR PARA A FRONTEIRA PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Com relação à preparação psicológica para a transferência para a fronteira, observa-se que este tipo de Programa não existe na Perícia Oficial. Uma ínfima parte dos guardas municipais e bombeiros (2,6%) respondeu que há esta preparação em suas instituições. Em torno de 1% apenas das Polícias Militar e Civil oferta preparação psicológica para a transferência para a fronteira. Praticamente inexistente o programa de preparação psicológica para a transferência para a fronteira nas instituições pesquisadas, pois quase 99% dos respondentes disseram que este tipo de programa de valorização do profissional não existe em suas instituições.

GRÁFICO 46

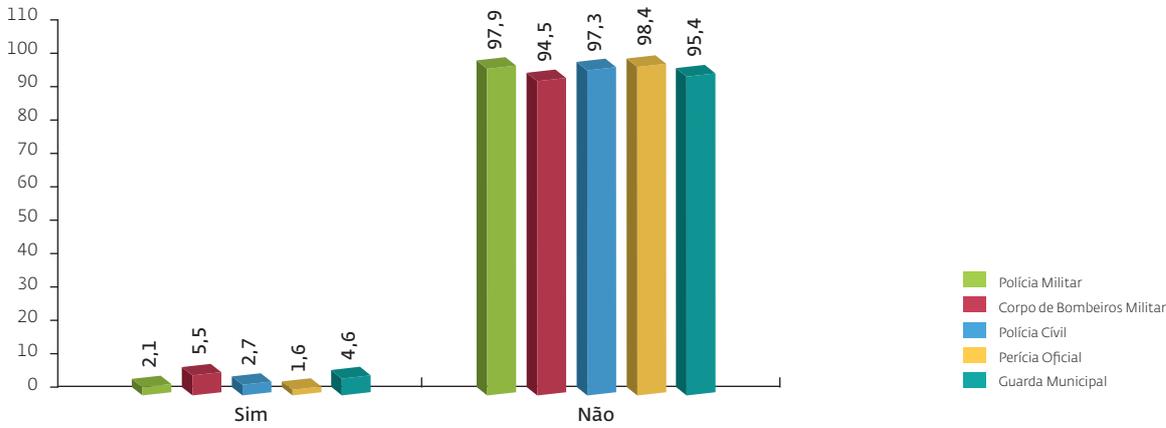
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE PREPARAÇÃO PSICOLÓGICA PARA A TRANSFERÊNCIA DO SERVIDOR PARA A FRONTEIRA PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Quanto à preparação psicológica para a transferência do servidor para a fronteira, distribuída por Unidade Federada, quase a totalidade dos respondentes dos onze estados fronteiriços relatou que não há este tipo de Programa de Qualidade de Vida em seus estados, com exceção do Amapá, ainda que em percentual reduzido. A preparação para atuação na região específica poderia ajudar o profissional a se familiarizar com aspectos específicos da região onde irá atuar, auxiliando no processo de ambientação e diminuindo a evasão posterior.

GRÁFICO 47

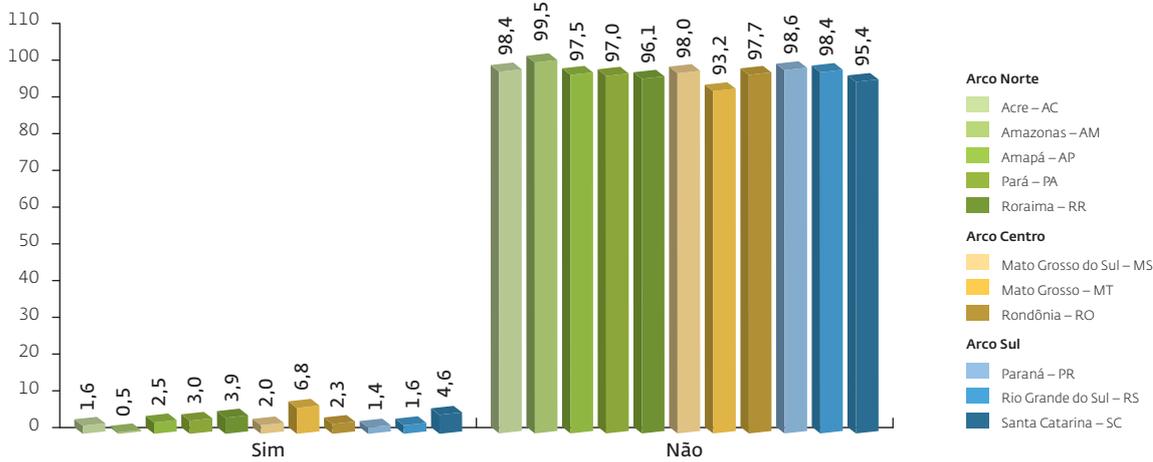
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE PROGRAMA DE PREVENÇÃO E GERENCIAMENTO DE ESTRESSE PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Programas de prevenção e gerenciamento de estresse procuram dar subsídios para o indivíduo e as instituições gerenciarem as situações estressantes, presentes no desempenho da função profissional. Nesta amostra, percebe-se que poucas instituições prestam este tipo de intervenção. Os profissionais dos Corpos de Bombeiros são os que relatam maior prevalência de programas dessa natureza, com 5,5%, seguidos dos Guardas Municipais, com 4,6%.

GRÁFICO 48

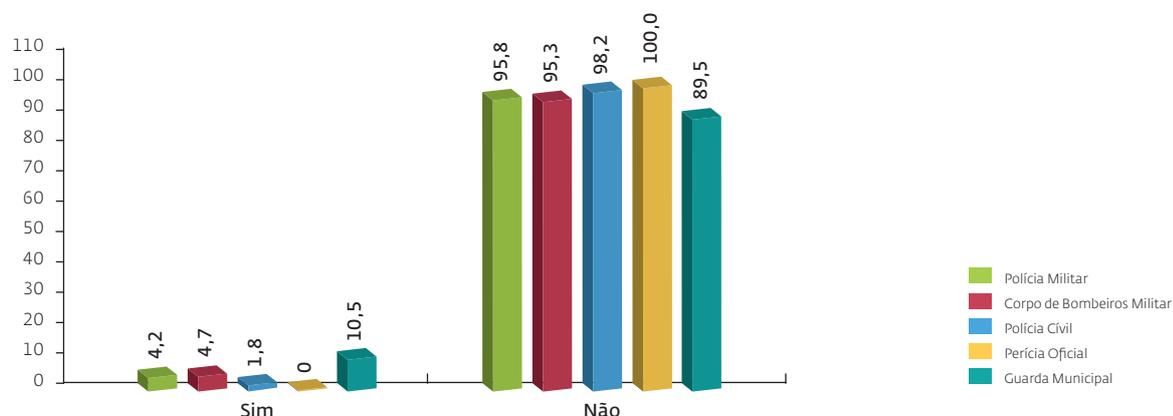
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE PROGRAMA DE PREVENÇÃO E GERENCIAMENTO DE ESTRESSE PELAS INSTITUIÇÕES (%)



A análise da oferta de programas de prevenção do estresse por Unidade Federada revelou que quase a totalidade dos respondentes dos onze estados fronteiriços não tem acesso a esse tipo de serviço. A exceção ocorre com os respondentes do Mato Grosso, que relataram a existência do Programa de prevenção e gerenciamento de estresse em seu estado, ainda que em percentual reduzido.

GRÁFICO 49

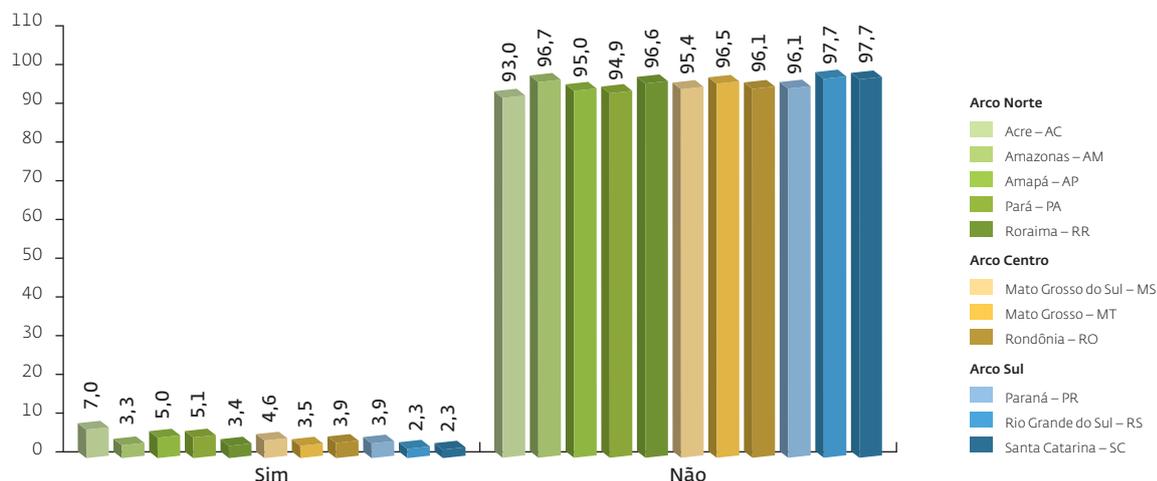
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE TRATAMENTO PARA ALCOOLISMO/DEPENDÊNCIA QUÍMICA PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Verificou-se que a grande maioria das instituições pesquisadas não oferece o programa de tratamento para alcoolismo/dependência química para seus servidores, o que demonstra uma grande lacuna de assistência à saúde do trabalhador da segurança pública na fronteira. As Guardas Municipais ainda são as que mais oferecem auxílio nesse campo, ao passo que na Perícia Oficial a existência deste tratamento não é relatada.

GRÁFICO 50

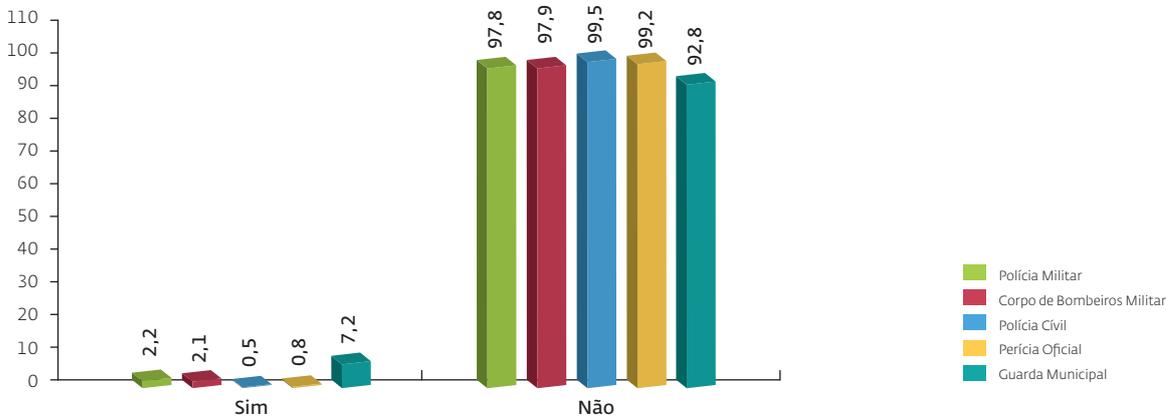
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE TRATAMENTO PARA ALCOOLISMO/DEPENDÊNCIA QUÍMICA PELAS INSTITUIÇÕES (%)



A distribuição da percepção de oferta de tratamento para dependência química pelas instituições, em relação aos onze estados fronteiriços, revela um percentual muito baixo da existência do serviço. Ainda assim, destaca-se o Acre com maior percentual de respondentes que afirmaram a existência de tratamento para alcoolismo/dependência química em seu estado.

GRÁFICO 51

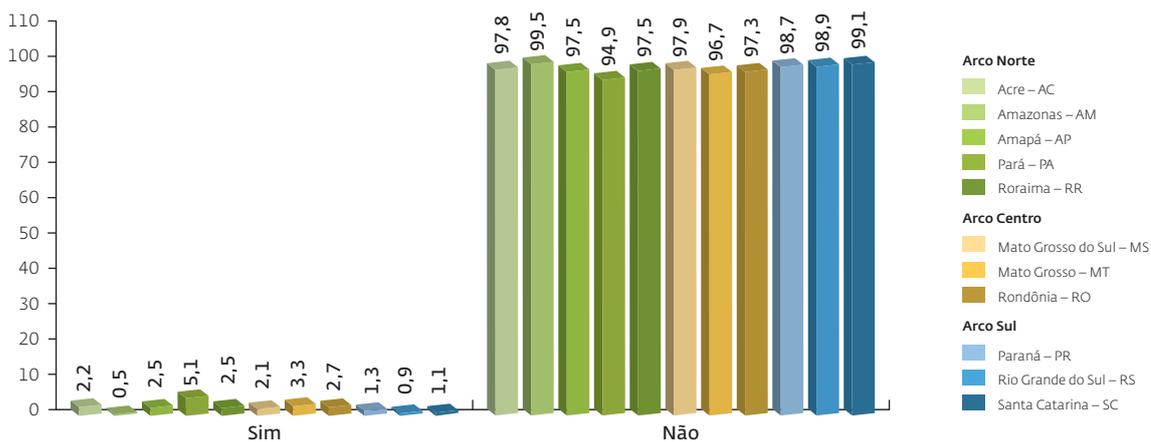
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS SEXUALMENTE TRANSMISSÍVEIS (HIV/AIDS, DSTS) PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Com relação à prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis, a Instituição que mais oferece este programa aos seus profissionais é a Guarda Municipal (7,2%). Em torno de 2% dos policiais militares e bombeiros disseram que há este programa em suas instituições e nem 1% dos policiais civis e profissionais de perícia tem acesso a estes programas.

GRÁFICO 52

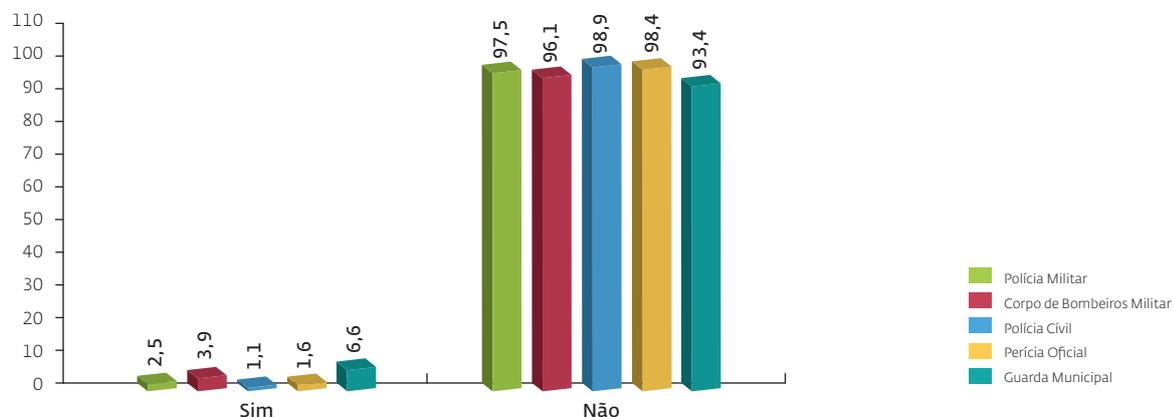
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS SEXUALMENTE TRANSMISSÍVEIS (HIV/AIDS, DSTS) PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Quanto à distribuição nas Unidades Federativas da oferta de Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis pelas instituições, o estado do Pará apresentou o maior percentual, ainda que bastante reduzido.

GRÁFICO 53

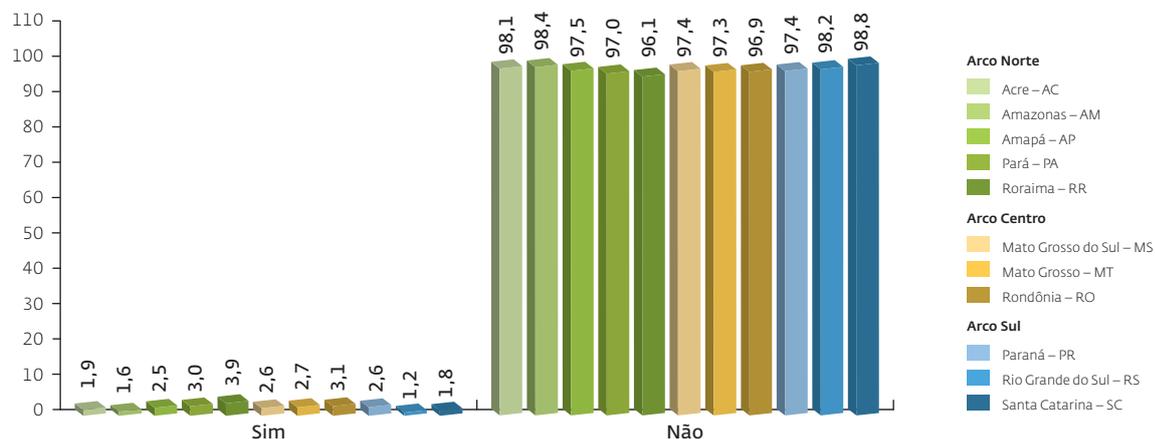
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE PROGRAMAS/CAMPANHAS DE SAÚDE PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Programas e campanhas de saúde são difusores de bons hábitos e do auto-cuidado, importantes na prevenção de doenças e promoção de qualidade de vida. Verificou-se, nesta pesquisa, que as instituições quase não oferecem este tipo de ação. Novamente destaca-se a maior percepção desse serviço nas Guardas Municipais, com 6,6%.

GRÁFICO 54

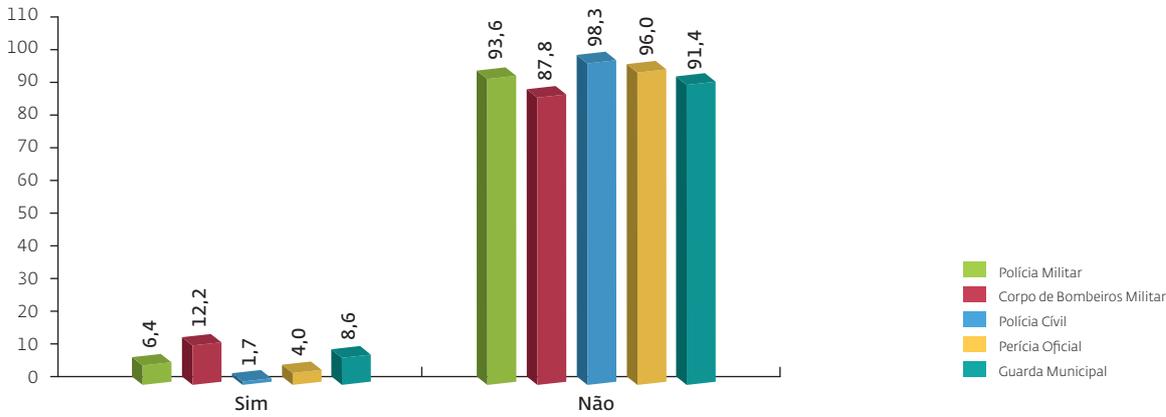
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE PROGRAMAS/CAMPANHAS DE SAÚDE PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Quanto à oferta de Programas/campanhas de saúde pelas instituições em relação aos estados, destaca-se Roraima, ainda que com um percentual de apenas 3,9%.

GRÁFICO 55

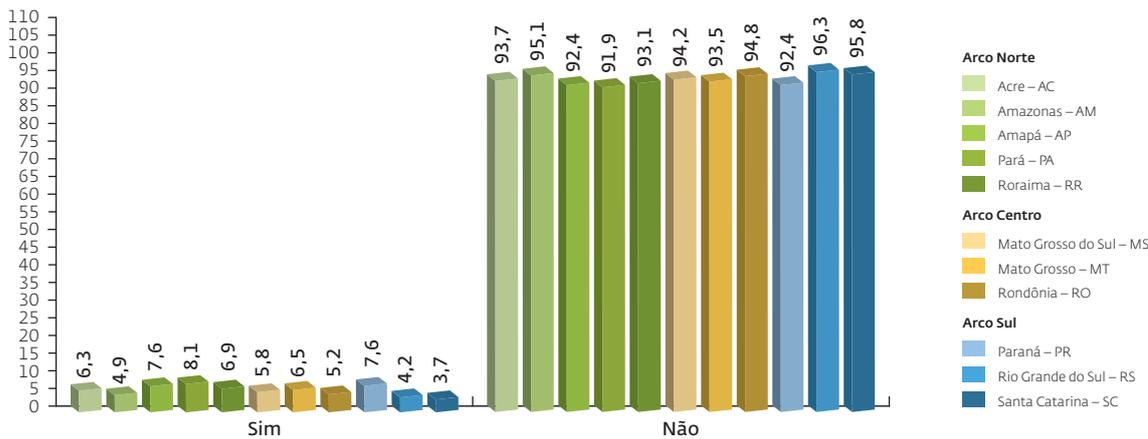
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Quanto ao incentivo à prática de atividade física, o Corpo de Bombeiros está à frente com 12,2% dos bombeiros afirmando que este tipo de programa é ofertado pela sua instituição. A segunda instituição que mais incentiva a prática de atividade física, ainda que pouco, é a Guarda Municipal (8,6%). Em torno de 6% das Polícias Militares e 4% das Perícias Oficiais ofertam este tipo de Programa de Qualidade de Vida, ficando em último lugar a Polícia Civil com 1,7% apenas de respostas relativas à existência deste tipo de programa. O incentivo à prática regular da atividade física é sabidamente apontado como importante ação na área da saúde pública e, nesta pesquisa, observa-se que ainda não está incorporada à rotina das instituições pesquisadas.

GRÁFICO 56

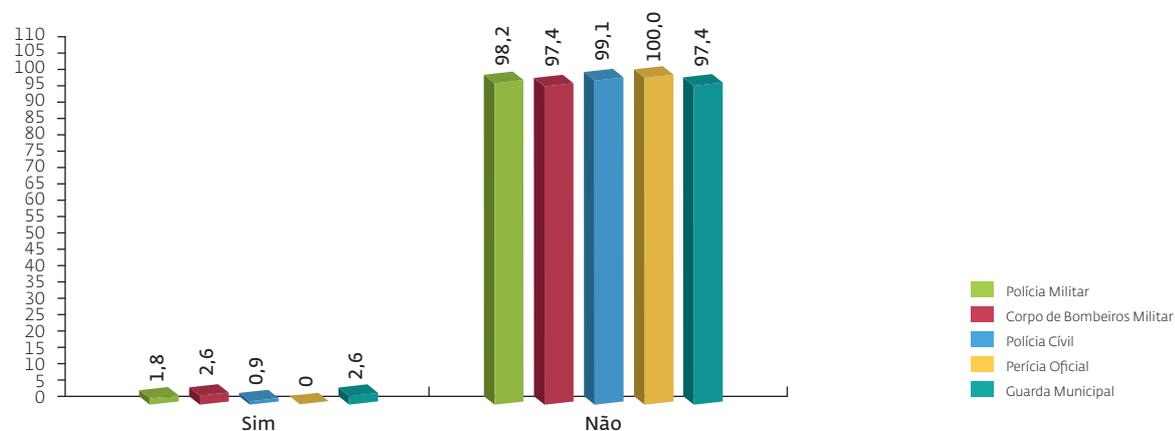
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Quanto à oferta de incentivo à prática de atividade física pelas instituições, em torno de 90% dos respondentes dos onze estados fronteiriços relataram que não há este tipo de Programa de Qualidade de Vida em seus estados. O Pará, Amapá e Paraná se mostraram os estados que mais incentivam a prática de atividade física.

GRÁFICO 57

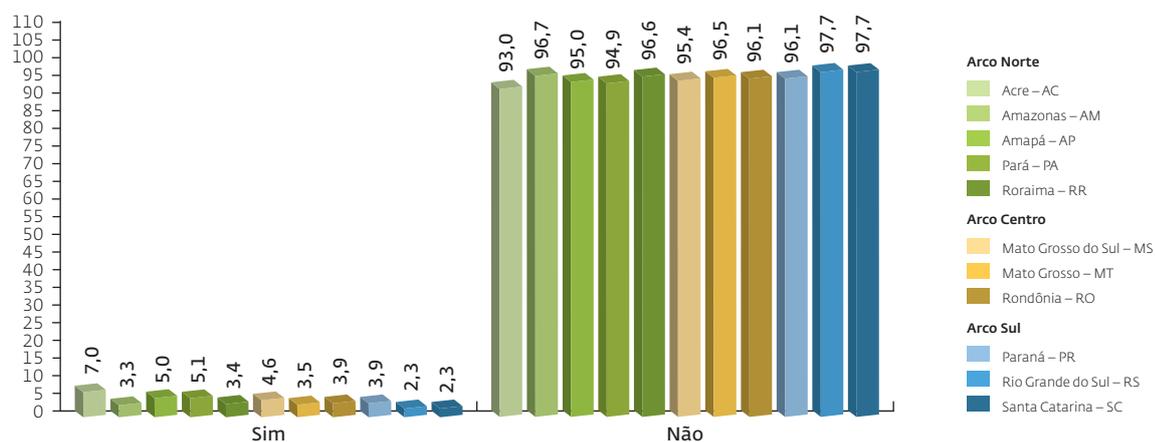
DISTRIBUIÇÃO POR ISP DE ACORDO COM A OFERTA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS TROPICAIS PELAS INSTITUIÇÕES (%)



A prevenção de doenças tropicais também é um programa pouco ofertado pelas instituições, a despeito de sua alta incidência nas regiões de fronteira. Somente 2,6% dos bombeiros e guardas municipais têm acesso a esta prevenção pela sua instituição. Tais programas podem vir a ser desenvolvidos em parceria com as Secretarias de saúde das cidades e da região de fronteira.

GRÁFICO 58

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA DE ACORDO COM A OFERTA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS TROPICAIS PELAS INSTITUIÇÕES (%)



Quase a totalidade dos respondentes dos onze estados fronteiriços relatou que não há programas de prevenção de doenças tropicais em seus estados. Destaca-se novamente o estado do Acre com o maior percentual de respondentes que afirmaram a existência da prevenção de doenças tropicais, ainda que no percentual de apenas 7%.

2.3.14

SAÚDE

As condições de saúde física e mental dos profissionais de segurança pública pesquisados também foram mapeadas para a amostra geral, por instituição e com base na Unidade Federativa por meio das seguintes questões:

- ▶ **Considerando os últimos 12 meses, você precisou tirar licença para tratamento de saúde?**
- ▶ **Considerando os últimos 12 meses, marque abaixo o(s) sintoma(s) ou doença(s) que você apresentou.**
- ▶ **Caso não tenha apresentado qualquer dos sintomas ou doenças listados abaixo, marque a opção ‘não tive qualquer destes problemas de saúde nos últimos 12 meses’;**
- ▶ **Lembra de ter tido algum destes problemas de saúde nos últimos 12 meses?;**
- ▶ **Teve algum destes problemas de saúde nos últimos 12 meses?;**
- ▶ **Das alternativas listadas abaixo, marque os itens dos quais você faz uso contínuo/sistemático.**

O mapeamento das condições de saúde dos profissionais pesquisados faz parte do estudo do perfil do profissional de segurança pública que atua na fronteira. Tal levantamento não pretende estabelecer qualquer tipo de relação de causalidade entre as doenças apresentadas pelos profissionais ou o uso de alguma das substâncias (itens) listados no instrumento e o trabalho na fronteira. O intuito de avaliar as doenças ou sintomas destes profissionais, assim como o uso sistemático de alguns itens, foi apenas de mapear suas condições atuais de saúde a fim de auxiliar nas propostas de políticas de pessoal direcionadas a esta população.

Os profissionais que se destacaram com maiores percentuais de incidência de doenças e sintomas, de forma geral, foram os policiais civis, em primeiro lugar, e depois os bombeiros militares. Os policiais civis se destacam, dentre os outros profissionais pesquisados, com o maior percentual de transtorno de ansiedade, alterações de colesterol e triglicérides, depressão, enxaqueca, hipertensão, problemas de sono e problemas estomacais e gastrointestinais. Corroborando o dado sobre o menor índice de licença para tratamento de saúde pertencente à Guarda Municipal, esta instituição também se destaca com os menores percentuais das doenças citadas acima, com exceção dos problemas estomacais e gastrointestinais que se mostraram menos frequentes entre os profissionais de perícia. Problemas musculares e dor de cabeça se mostraram mais frequentes entre os bombeiros militares.

Quanto à incidência dos problemas de saúde por Unidade Federativa, torna-se difícil encontrar um padrão, pois as doenças ou sintomas tendem a se distribuir de forma diferenciada entre os estados. Ainda assim, alguns dados específicos podem ser destacados. Os profissionais do Pará, por exemplo, são os que menos lembram de terem tido algum problema de saúde nos últimos doze meses e se destacam também como os que menos responderam que tiveram algum problema de saúde no último ano. Em contrapartida, o estado do Pará se destaca como um dos estados com maior percentual de necessidade de licença para tratamento de saúde e com a maior incidência de problemas cardíacos, colesterol e triglicérides, diabetes e doenças tropicais. O Acre destaca-se com os maiores percentuais de depressão, enxaqueca, dor de cabeça, hipertensão, problemas circulatórios e musculares. Já Santa Catarina, por sua vez, denota os maiores índices de problemas de sono e estomacais/gastrointestinais, enquanto o Amazonas se sobressai em relação aos problemas dermatológicos.

Quanto aos problemas de saúde mais frequentes nos últimos doze meses na amostra pesquisada, destaca-se o sintoma de dor de cabeça com maior percentual de incidência (40,6%), seguido dos problemas de sono (33,2%) e, em terceiro lugar, o Transtorno de Ansiedade (26,5%). Os problemas de saúde menos frequentes na amostra são anorexia/bulimia, câncer, problemas endocrinológicos e síndrome do pânico, cujos percentuais se mostraram ínfimos.

Quanto ao uso sistemático/contínuo de alguma substância dentre antidepressivo ou ansiolítico, bebidas alcoólicas, calmantes, cigarro, emagrecedores e drogas ilícitas, destaca-se que aproximadamente 30% dos profissionais pesquisados fazem uso de pelo menos um destes itens. Os policiais civis e os profissionais do estado do Amazonas são os que mais utilizam algum destes itens, enquanto os guardas municipais e os profissionais do Amapá são os que menos fazem uso de qualquer dos itens listados. O maior percentual de usuários de antidepressivos ou ansiolíticos é dos policiais civis e dos profissionais pertencentes ao estado de Santa Catarina, sendo os menores índices de usuários destas substâncias pertencentes à Guarda Municipal e ao estado do Pará.

Quanto ao uso sistemático de bebidas alcoólicas, os profissionais de segurança pública pesquisados se distribuem de forma equilibrada, sendo os policiais militares os que mais consomem álcool de forma contínua e os bombeiros e os guardas municipais os que menos fazem uso desta substância. Os profissionais do Amazonas são os maiores usuários de bebidas alcoólicas e os do Rio Grande do Sul os que menos fazem uso contínuo deste item. Os profissionais de perícia e os profissionais de Santa Catarina se mostram os maiores consumidores de calmantes enquanto os guardas municipais e profissionais do Amapá são os menores consumidores desta substância. Com relação ao cigarro, o destaque é para os bombeiros como maiores usuários e para o estado do Paraná, sendo os profissionais de perícia e os profissionais do Amazonas os que menos fumam. No que se refere ao uso de inibidores

“Dos policiais que vão para fronteira compulsoriamente, alguns policiais saem do risco e vão para a área burocrática porque desempenham mal o trabalho, entram com atestado médico “duvidoso” e alguns apresentam de fato problemas psicológicos decorrentes da atividade profissional”.

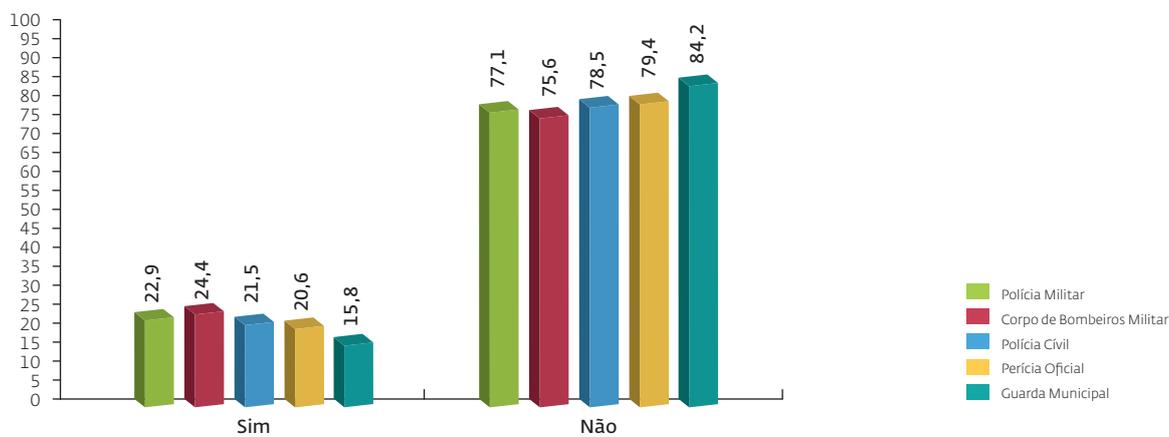
• • •

“(...) refúgio do policial nas drogas lícitas ou ilícitas, se tornando um dependente químico ou um traficante – a fronteira facilita isso porque a oferta é enorme e a tentativa de corrupção ou extorsão constante. Ex.: apreensão de grande vulto como a de mais de uma tonelada de cocaína (...)”

de apetite ou emagrecedores, os policiais civis e os profissionais do estado de Roraima são os que mais fazem uso deste item e os guardas municipais e profissionais do Amapá os que menos utilizam estas substâncias. E por último, as drogas ilícitas se destacam com percentuais ínfimos de usuários, praticamente nenhum. Dentre os itens mencionados, os mais utilizados pela amostra de forma sistemática são a bebida alcoólica (14,9%), seguida dos antidepressivos ou ansiolíticos (8,4%) e calmantes (7,1%).

GRÁFICO 59

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO NECESSIDADE DE LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE (%)

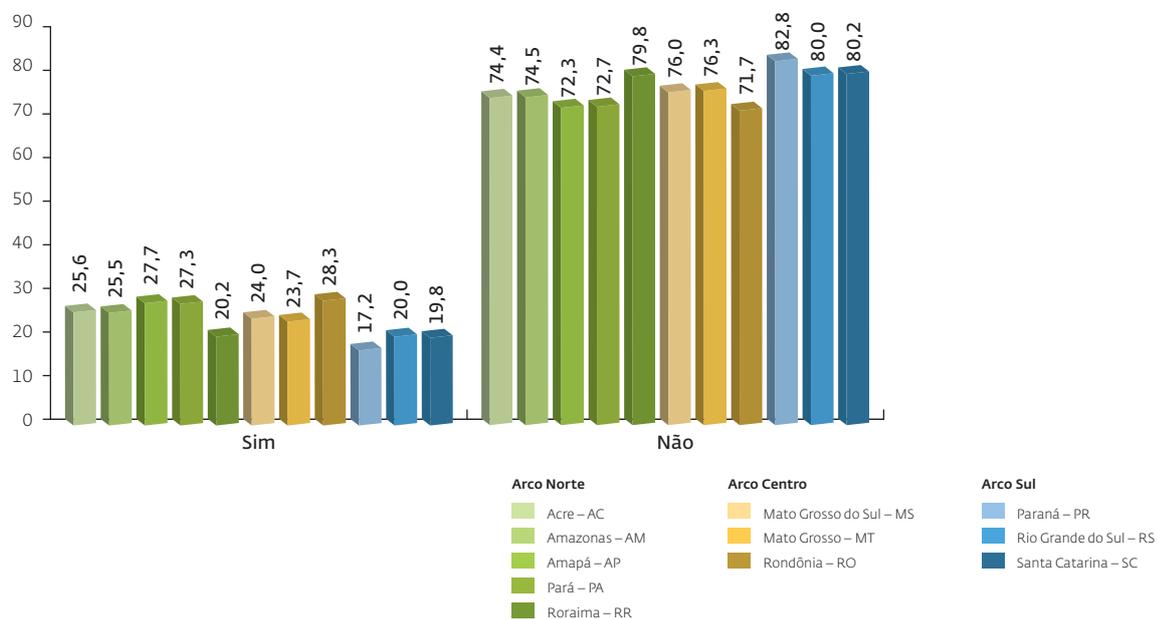


Avaliando-se as condições de saúde geral com base no quantitativo de licenças para tratamento de saúde, “aparentemente” a amostra de profissionais de segurança pública pesquisada demonstra boas condições de saúde, pois a maioria não precisou tirar licença para tratamento de saúde nos últimos doze meses. Realça-se, neste ponto, a necessidade de um “olhar” mais apurado sobre este dado, posto que nem sempre o profissional de segurança pública recorre a este tipo de licença, principalmente quando se trata de transtornos mentais, o que se deve a diversas razões, dentre elas, a própria visão “negativa” de alguns comandantes ou chefes em relação a este tipo de enfermidade.

Considerando os últimos 12 meses, os profissionais que mais necessitaram tirar licença para tratamento de saúde foram os bombeiros (24,4%), seguidos dos policiais militares (22,9%). Em torno de 21% dos policiais civis e profissionais de perícia também precisaram tirar licença para tratar da saúde. Os profissionais que menos necessitaram deste tipo de licença foram os guardas municipais (15,8%).

GRÁFICO 60

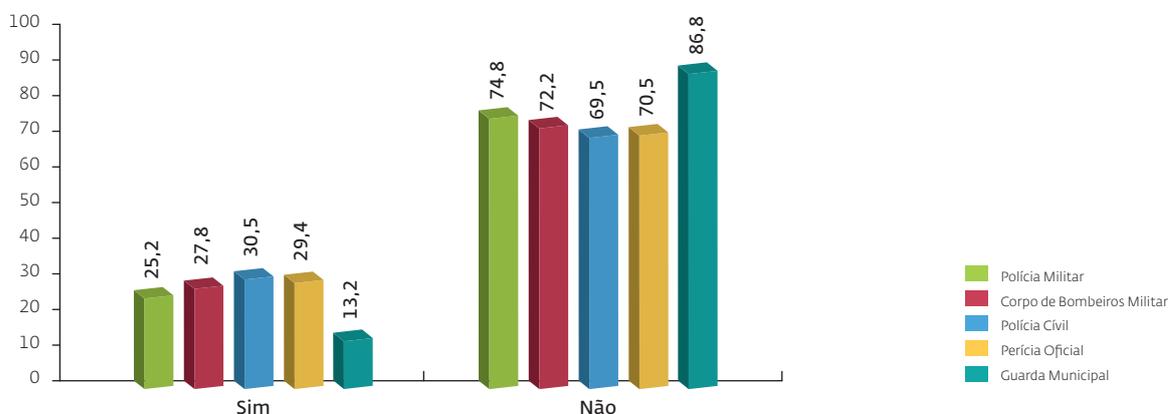
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO NECESSIDADE DE LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE (%)



Em relação à distribuição por estado, em torno de 20% dos respondentes tiveram necessidade de licença para tratamento de saúde, destacando-se maiores percentuais nos estados de Rondônia, Amapá e Pará.

GRÁFICO 61

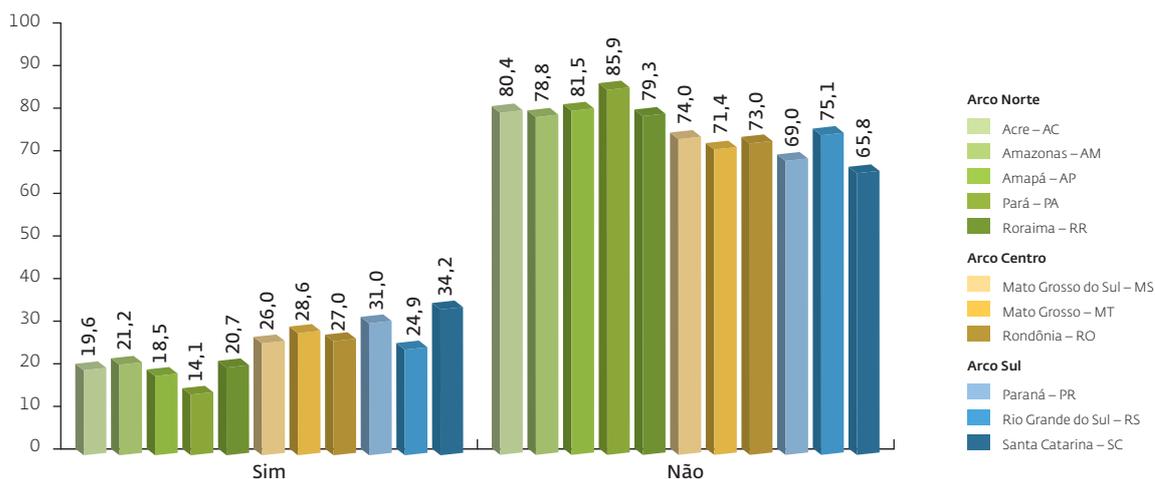
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – TRANSTORNO DE ANSIEDADE (%)



Os policiais civis e profissionais de perícia relataram os maiores percentuais de incidência de transtorno de ansiedade nos últimos 12 meses (30,5% e 29,4%, respectivamente). O percentual de bombeiros que já tiveram esta doença, assim como o de policiais militares, também não foi baixo (27,8% e 25,2%, respectivamente). Esse número expressivo aponta para a necessidade de um diagnóstico mais preciso sobre a questão, e também de incentivar a realização de programas de intervenção e de prevenção e gerenciamento do estresse, ainda muito incipientes nas instituições, conforme resultados já relatados.

GRÁFICO 62

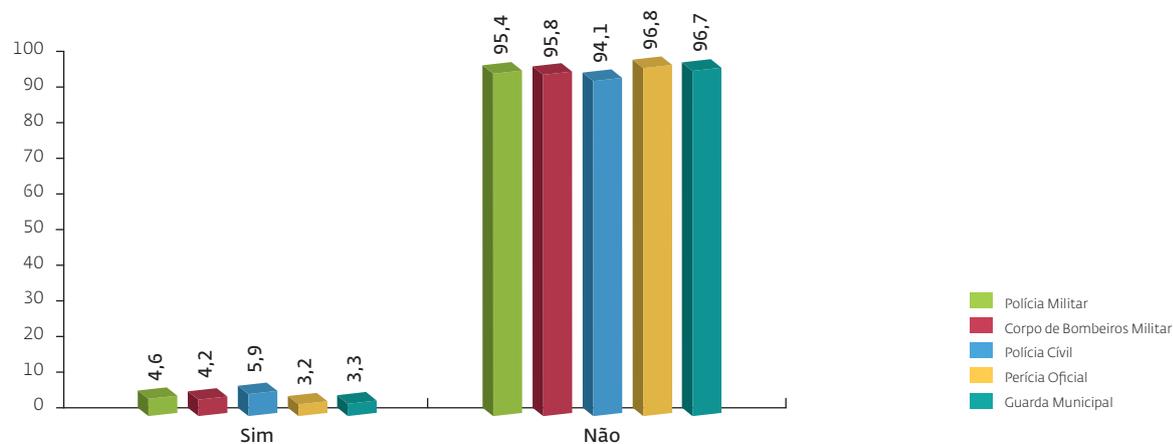
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – TRANSTORNO DE ANSIEDADE (%)



Os relatos de transtorno de ansiedade nos últimos 12 meses por Unidade Federativa indicam os menores percentuais para os estados do Arco Norte, com destaque para o Pará. Os profissionais de Santa Catarina são os que mais apresentaram incidência deste problema.

GRÁFICO 63

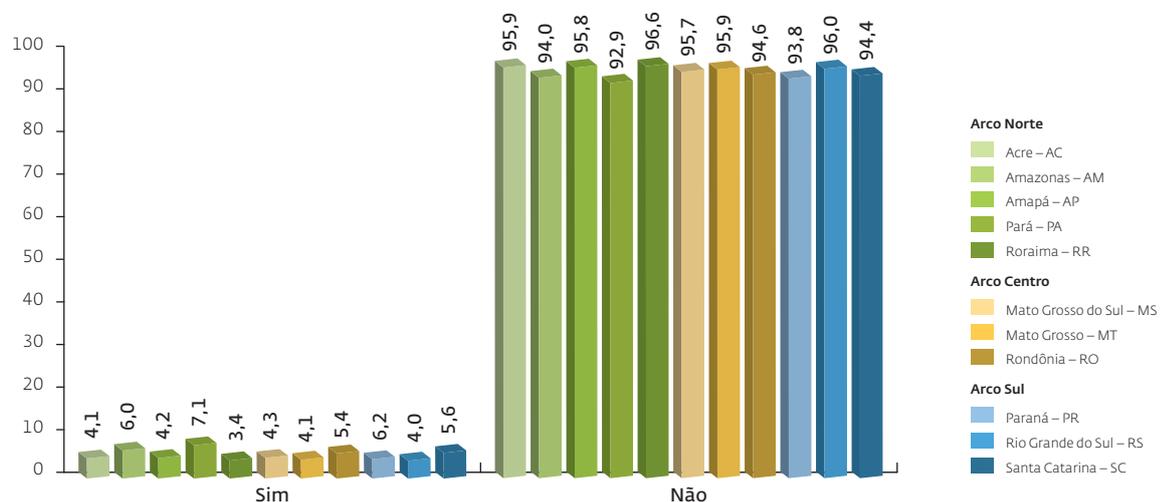
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS CARDÍACOS (%)



No que se refere a problemas do coração, ainda que os índices sejam baixos, os policiais civis estão em primeiro lugar em incidência (5,9%), seguidos dos policiais militares (4,6%) e bombeiros (4,2%). A menor incidência de problemas cardíacos é dos guardas municipais e profissionais de perícia.

GRÁFICO 64

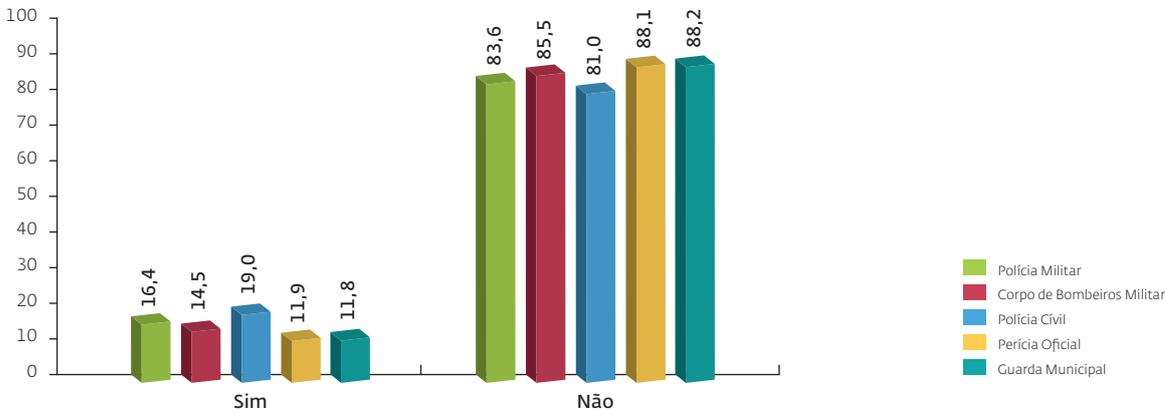
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS CARDÍACOS (%)



Quanto a problemas cardíacos por Unidade Federativa, mais de 90% dos respondentes dos onze estados fronteiriços não apresentaram este problema de saúde nos últimos 12 meses, destacando-se o estado do Pará com maior percentual de respondentes que tiveram problemas cardíacos, ainda que reduzido.

GRÁFICO 65

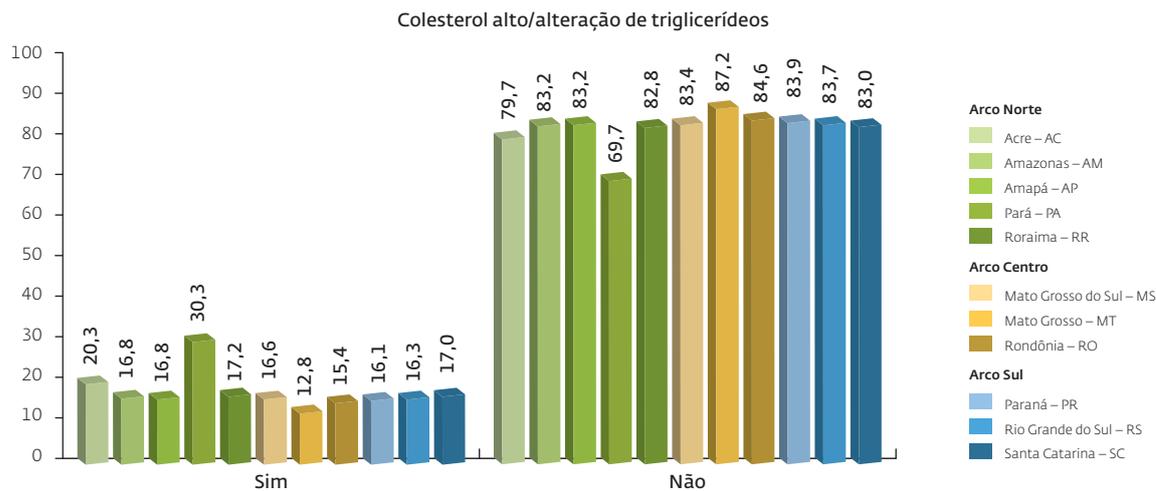
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – COLESTEROL ALTO/ALTERAÇÃO DE TRIGLICERÍDEOS (%)



Os índices elevados de colesterol e alterações nas taxas de triglicerídeos são problemas de saúde mais frequentes entre os policiais civis (19%), policiais militares (16,4%) e bombeiros (14,5%). Esses problemas também existem entre os profissionais de perícia e guardas municipais, porém em menor número (cerca de 11%). A presença de indicadores de alteração metabólica num percentual significativo da amostra levanta a necessidade da oferta de Programas/Campanhas de saúde, especificamente voltados à nutrição e prática de atividades físicas, atualmente pouco ofertados, pelas instituições de segurança pública.

GRÁFICO 66

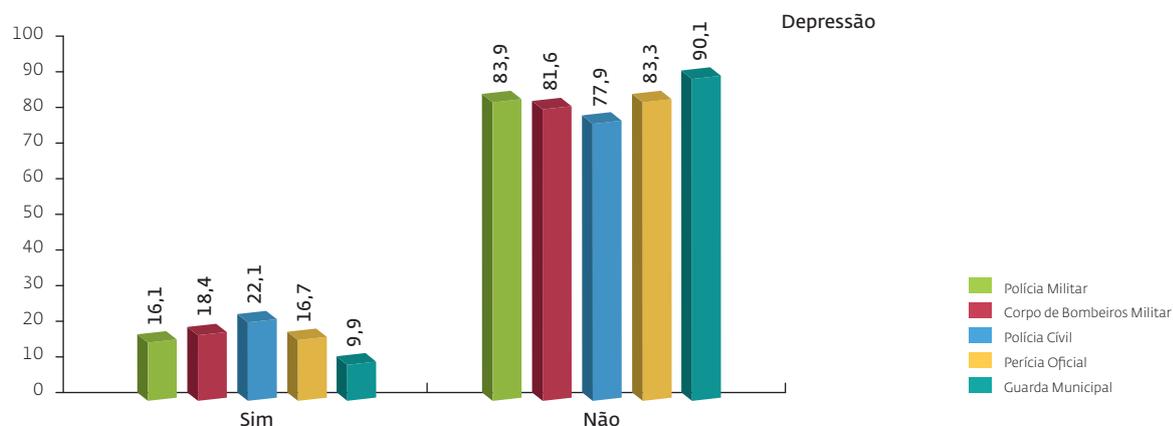
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – COLESTEROL ALTO/ALTERAÇÃO DE TRIGLICERÍDEOS (%)



Quanto à distribuição por UF dos problemas de colesterol alto e alteração de triglicerídeos, o maior percentual é do estado do Pará e o menor percentual do Mato Grosso.

GRÁFICO 67

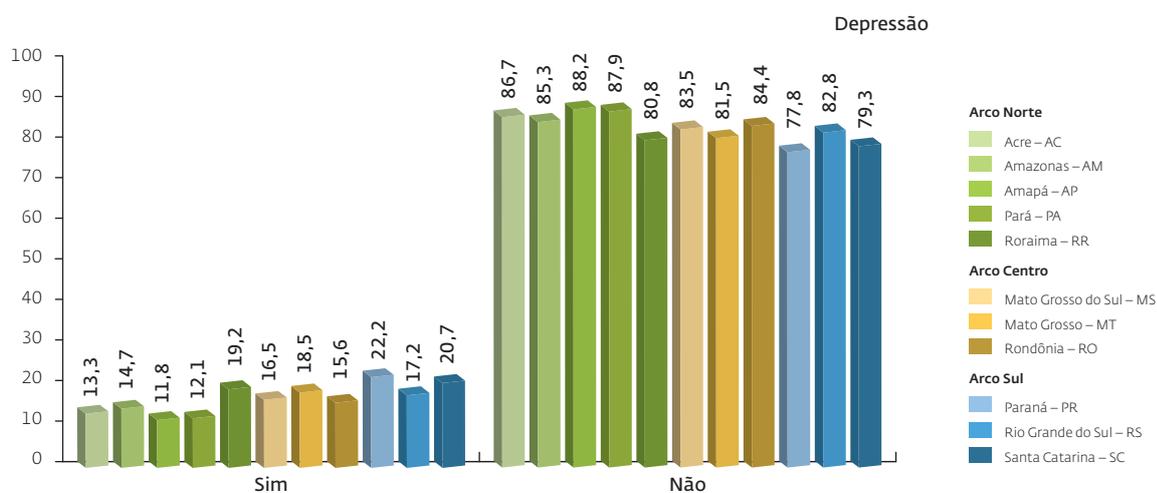
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – DEPRESSÃO (%)



A depressão foi apontada com um problema de saúde relativamente presente na vida dos profissionais de segurança pública pesquisados, pois o percentual de incidência desse problema nos últimos 12 meses é de quase 18%. É mais presente nos policiais civis do que nos outros profissionais (22,1%). A depressão também se faz presente na amostra dos bombeiros (18,4%) e cerca de 16% dos policiais militares e profissionais de perícia tiveram depressão nos últimos 12 meses. O investimento em programas de qualidade de vida (gráfico 41), gerenciamento de estresse (gráfico 47) e atendimento psicoterapêutico (gráfico 43) voltados para o profissional de fronteira, pouco desenvolvidos pelas cinco instituições de segurança atualmente, pode ser uma estratégia de enfrentamento e prevenção desta patologia.

GRÁFICO 68

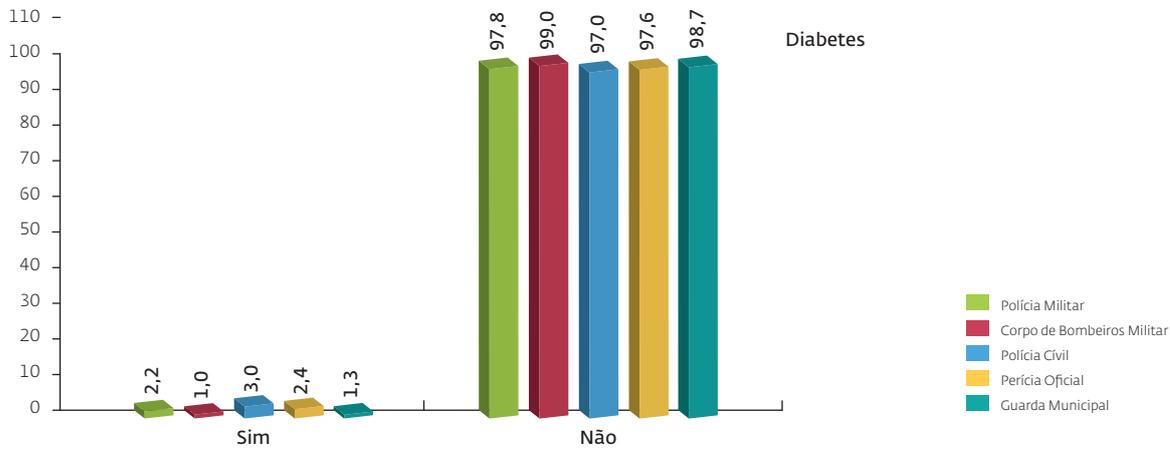
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – DEPRESSÃO (%)



Em relação aos onze estados fronteiriços, a depressão se mostra mais presente nos profissionais do Paraná, Santa Catarina e Roraima. Ressalta-se que tais índices referem-se à percepção dos próprios profissionais e não a dados oficiais da instituição.

GRÁFICO 69

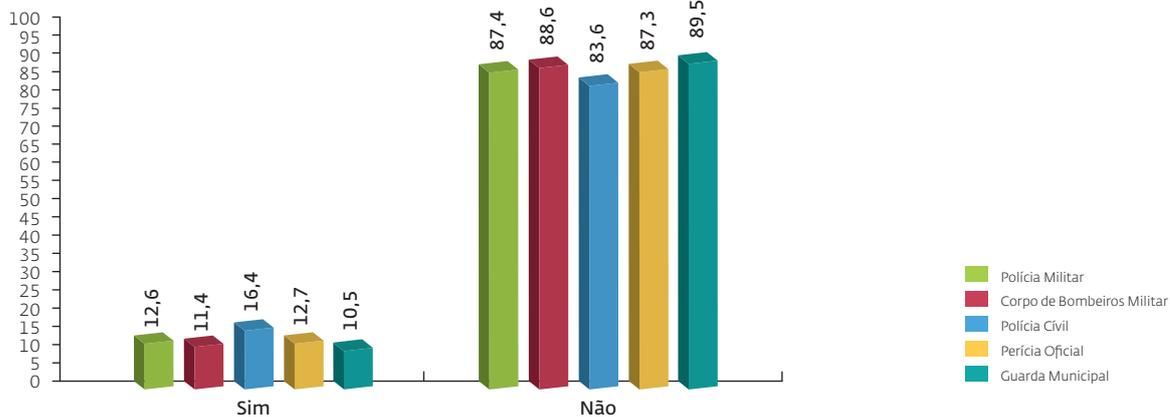
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS –
DIABETES (%)



Diabetes não se mostrou um problema comum nos profissionais pesquisados. O índice mais alto de incidência desse problema de saúde pertence à Polícia Civil (3%), seguida da Perícia Oficial e Polícia Militar (2,4% e 2,2%, respectivamente). Diabetes nos bombeiros e nos guardas municipais é menos freqüente ainda (em torno de 1%).

GRÁFICO 70

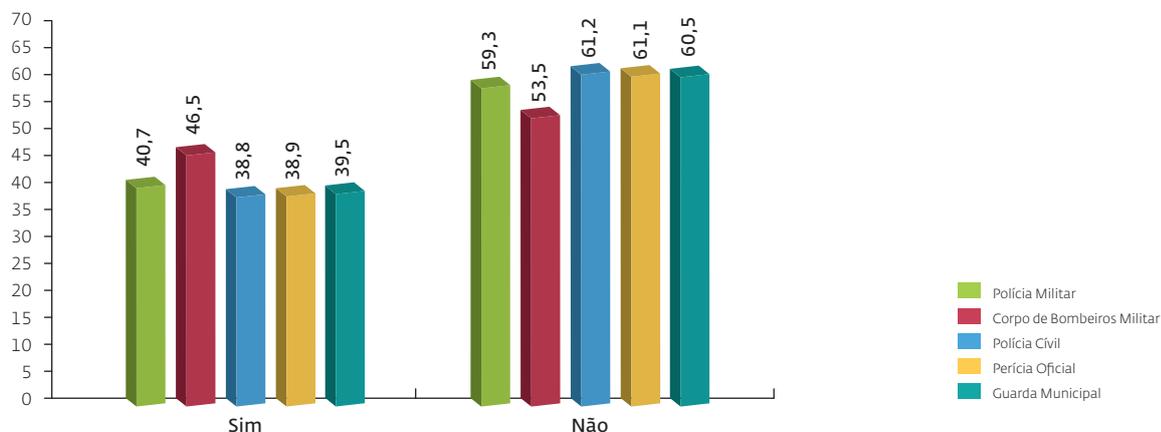
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS –
ENXAQUECA (%)



A enxaqueca se mostrou presente, nos últimos 12 meses, em cerca de 13% da amostra de profissionais pesquisada. Ela se mostra mais presente nos policiais civis (16,4%) e menos comum nos guardas municipais (10,5%) e bombeiros (11,4%). Cerca de 13% dos policiais militares e profissionais da perícia oficial apresentaram enxaqueca nos últimos 12 meses. Este dado aponta para a necessidade da oferta de programas e campanhas preventivas de saúde, que atualmente são pouco oferecidos pelas cinco instituições de segurança.

GRÁFICO 71

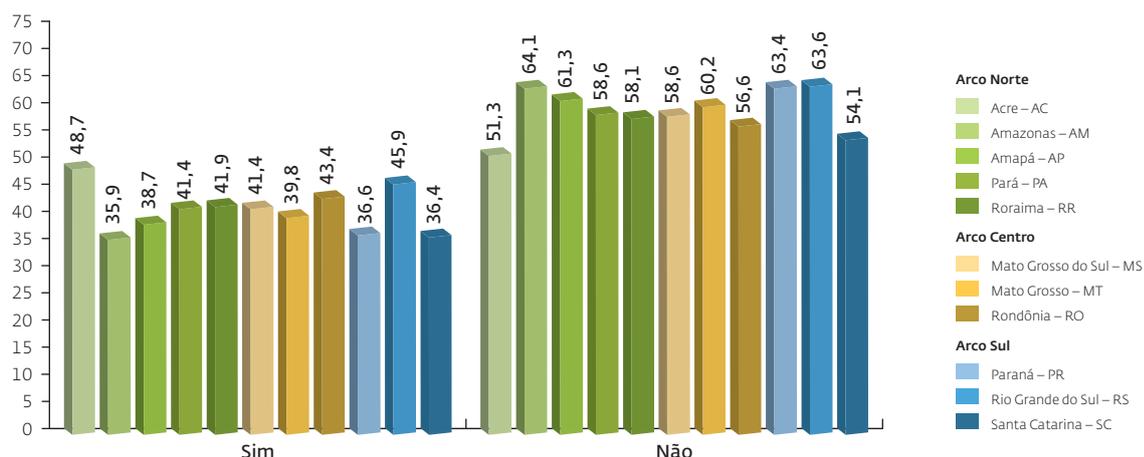
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – DOR DE CABEÇA (%)



Os profissionais de segurança pública que mais apresentaram o sintoma de dor de cabeça nos últimos 12 meses são os bombeiros militares (46,5%), seguidos dos policiais militares, com incidência de 40,7%. Aproximadamente 39% dos guardas municipais, profissionais de perícia e policiais civis também apresentaram dor de cabeça nos últimos 12 meses. Verifica-se então que a dor de cabeça é um sintoma presente no dia a dia dos profissionais pesquisados, pois quase 40% da amostra já sentiu dor de cabeça nos últimos 12 meses, dado superior à média observada na população brasileira em geral, que é de 36%, segundo o Ministério da Saúde.

GRÁFICO 72

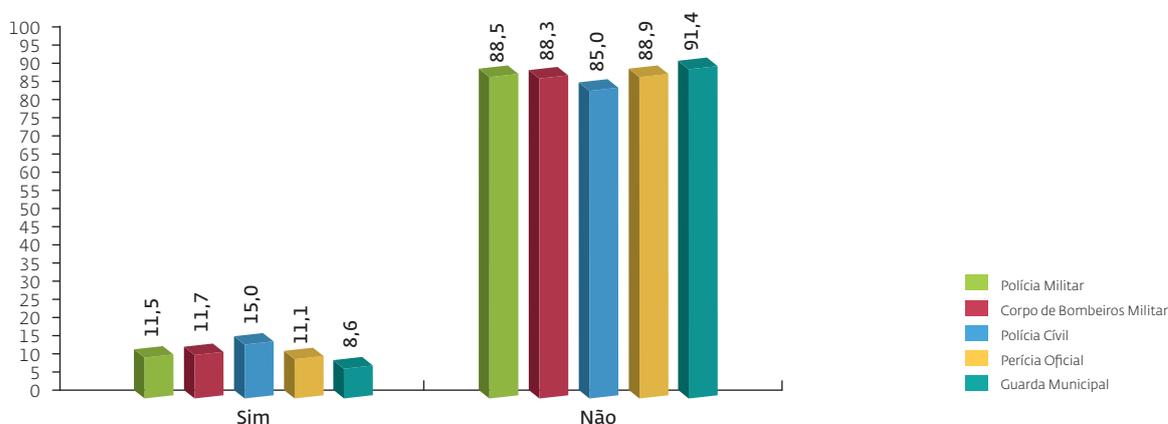
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – DOR DE CABEÇA (%)



Em relação aos onze estados fronteiriços, a dor de cabeça se mostra um sintoma frequente, com maior incidência nos profissionais do Acre, seguido de Santa Catarina e Rondônia. Os respondentes do Amazonas, Rio Grande do Sul e Paraná são os que menos apresentaram dor de cabeça nos últimos 12 meses.

GRÁFICO 73

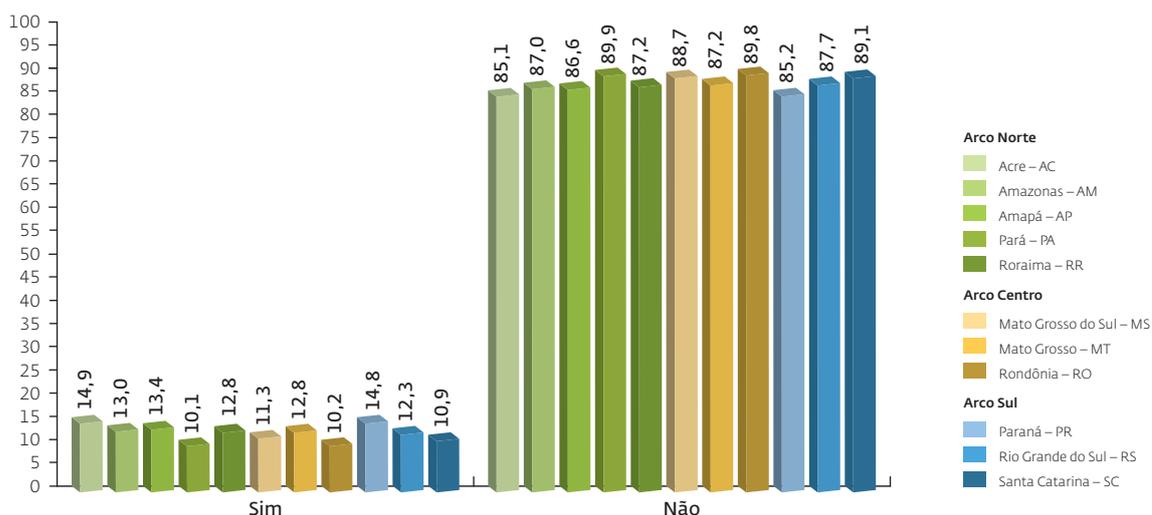
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – HIPERTENSÃO (%)



A hipertensão se mostra mais presente na amostra de policiais civis (15%). Os guardas municipais são os que menos apresentaram esse tipo de doença nos últimos 12 meses (8,6%). Os índices de hipertensão nos policiais militares, bombeiros e profissionais de perícia foram bastante semelhantes, em torno de 11%. Geralmente esta patologia é uma doença que não apresenta sintomas alarmantes ou claramente identificáveis, o que torna necessário o acompanhamento funcional por meio de exames de saúde anual.

GRÁFICO 74

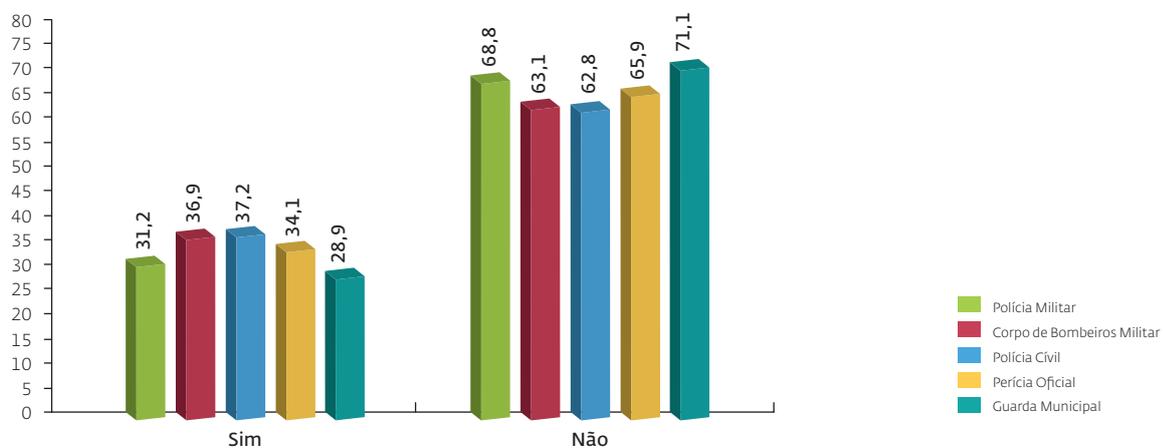
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – HIPERTENSÃO (%)



A incidência de hipertensão se mostra bem distribuída nos onze estados de fronteira, com percentual de ocorrência deste problema variando entre 10 e 15%. A hipertensão se mostra mais presente entre os profissionais dos estados do Acre e Paraná e menos presente entre os do Pará e Rondônia.

GRÁFICO 75

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS DE SONO (%)



Quanto aos problemas de sono como insônia, bruxismo, dentre outros, percebe-se que eles estão presentes na vida dos profissionais das cinco instituições, principalmente na Polícia Civil (37,2%) e no Corpo de Bombeiros (36,9%). Os profissionais de perícia também tiveram problemas de sono nos últimos 12 meses (34,1%) e os guardas municipais são os que menos apresentaram esses problemas (cerca de 30%). Concluindo, os resultados mostram que boa parte dos profissionais de segurança pública que responderam ao questionário enfrentam problemas de sono, pois cerca de 33% da amostra apresentaram esse tipo de problema nos últimos 12 meses. Em relação aos onze estados de fronteira, destacam-se os estados de Santa Catarina e Mato Grosso com maiores percentuais de respondentes que apresentaram este problema nos últimos 12 meses. Problemas de sono afetaram menos os respondentes dos estados do Arco Norte e os do estado do Rio Grande do Sul.

GRÁFICO 76

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS DE SONO (%)

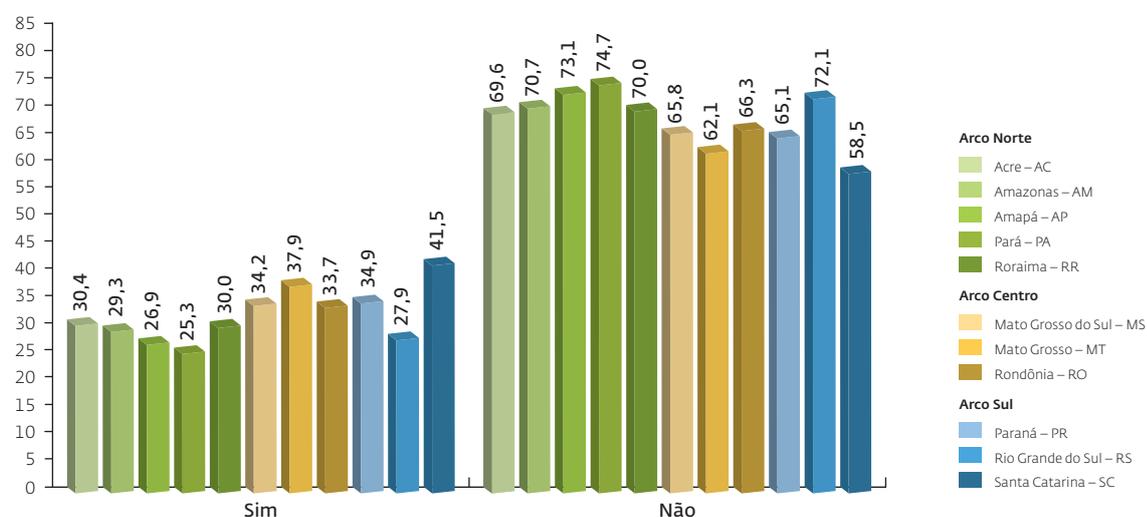
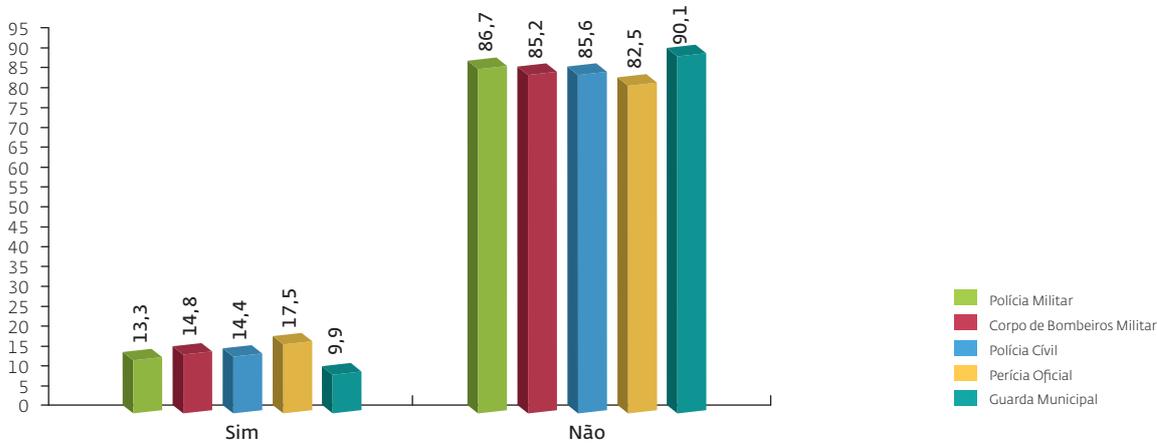


GRÁFICO 77

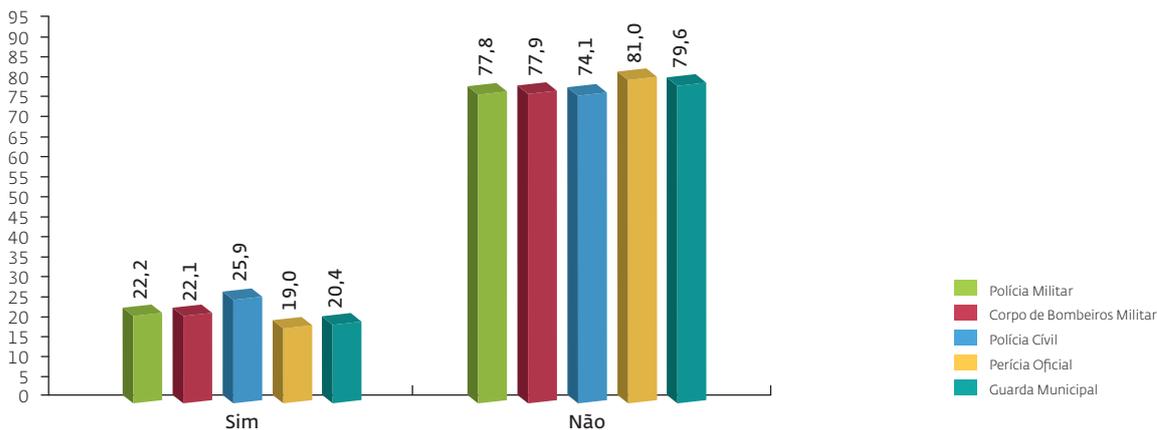
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS DERMATOLÓGICOS (%)



Problemas dermatológicos são mais presentes entre os profissionais de perícia (17,5%) e menos frequentes nos guardas municipais (cerca de 10%). Nos últimos 12 meses, 14,8% dos bombeiros, 14,4% dos policiais civis e 13,3% dos policiais militares apresentaram este problema de saúde. Segundo dados da Sociedade Brasileira de Dermatologia (SBD), a cada três pacientes que apresentam problemas de pele, um deles se deve a causas emocionais como estresse, ansiedade e depressão. Ansiedade e depressão são quadros que também foram detectados nesta amostra (gráficos 61 e 67) o que ressalta a necessidade de acompanhamento funcional anual e instituição de práticas de prevenção.

GRÁFICO 78

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS ESTOMACAIS / GASTROINTESTINAIS (%)



Problemas estomacais e gastrointestinais como esofagites ou úlceras, por exemplo, se mostraram mais frequentes nos policiais civis (quase 26%) e menos presentes nos profissionais de perícia (19%). Cerca de 22% dos policiais militares e bombeiros apresentaram este tipo de problema. Com relação aos guardas municipais, aproximadamente 20% deles tiveram problemas estomacais / gastrointestinais nos últimos 12 meses. As causas destes problemas de saúde envolvem aspectos ligados à alimentação inadequada, uso de medicamentos, de bebida alcoólica, estresse físico e psíquico, dentre outras. O que reforça a necessidade da implementação de programas/campanhas de saúde a fim de esclarecer e prevenir o aparecimento e as complicações destes problemas.

A distribuição dos problemas estomacais e gastrointestinais em relação aos onze estados de fronteira indicou maior prevalência entre os profissionais de Santa Catarina e do Acre e menor em Roraima e no Amazonas.

GRÁFICO 79

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS ESTOMACAIS / GASTROINTESTINAIS (%)

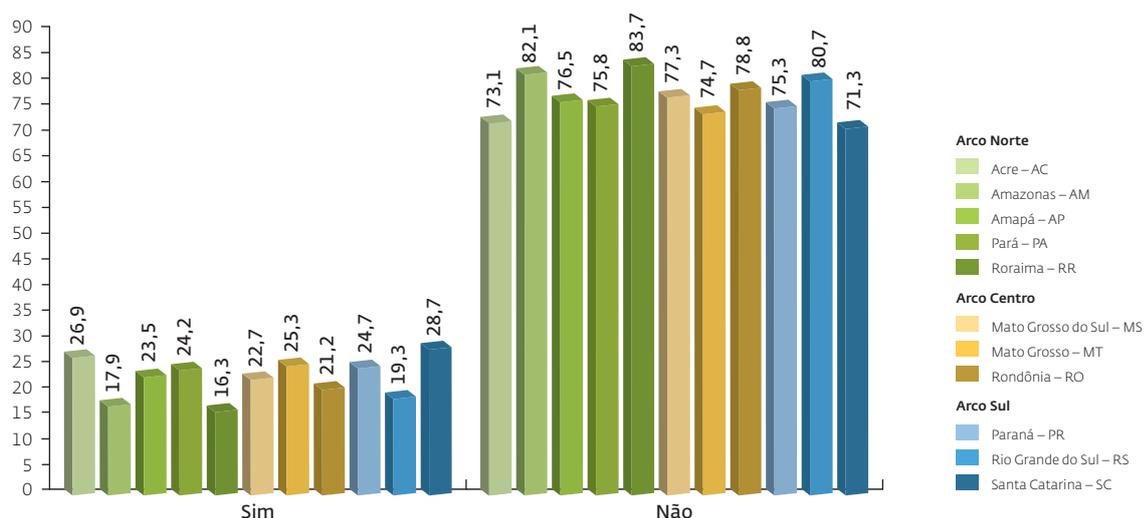
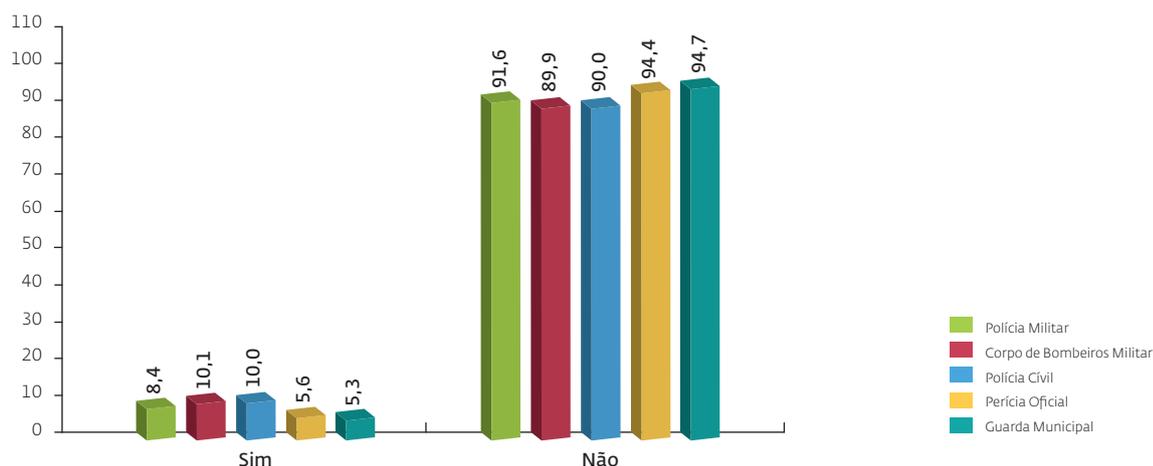


GRÁFICO 80

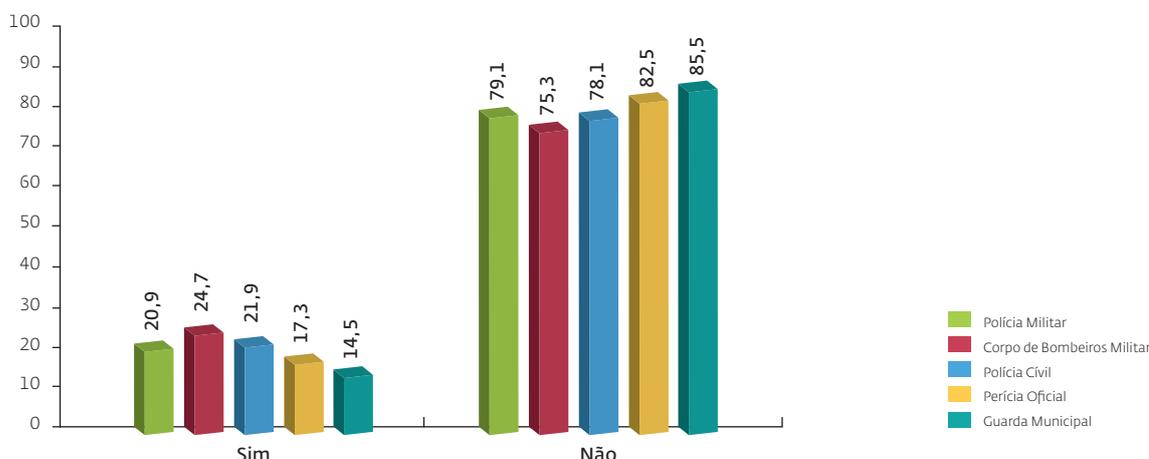
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS URINÁRIOS (%)



Os maiores percentuais de problemas urinários são dos bombeiros e policiais civis (cerca de 10%). Os guardas municipais e profissionais de perícia são os profissionais que menos apresentaram este tipo de problema de saúde nos últimos 12 meses (5,3% e 5,6%, respectivamente), enquanto cerca de 8% dos policiais militares tiveram problema no aparelho urinário.

GRÁFICO 81

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS MUSCULARES (%)



Problemas musculares como tendinite, Lesão por Esforço Repetitivo, dentre outros, se mostraram muito frequentes entre os bombeiros (24,7%), sendo apresentados também pelos policiais civis (21,9%) e policiais militares (20,9%). Os profissionais que tiveram menos problemas musculares no último ano foram os guardas municipais (14,5%) e os profissionais de perícia (17,5%). A causa mecânica destes problemas é provocada por esforços prolongados e repetitivos, além de sobrecarga de trabalho. Os bombeiros, por exemplo, ao executarem salvamentos, podem tensionar demasiadamente seus músculos e tendões para executarem, com qualidade, sua tarefa.

Em relação à prevalência de problemas musculares por Unidades Federativas, destacam-se maiores índices nos estados de Santa Catarina e Acre e menor incidência entre os respondentes do Amazonas.

Tais índices apontam para a necessidade de estruturação de programas de incentivo à atividade física, organização das escalas e jornadas de trabalho e aquisição de EPI's adequados visando a prevenção do adoecimento e o adequado desempenho do profissional.

GRÁFICO 82

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS MUSCULARES (%)

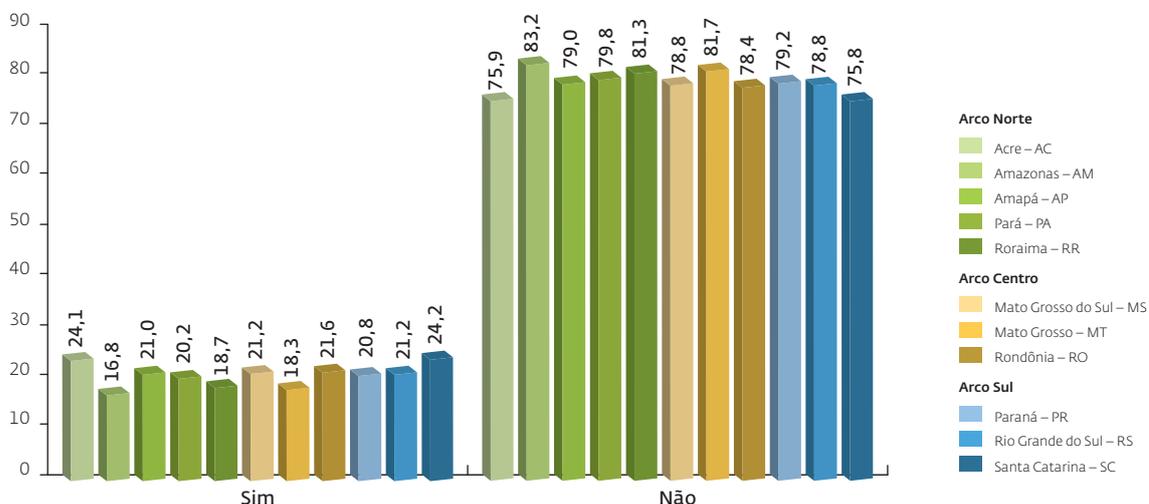
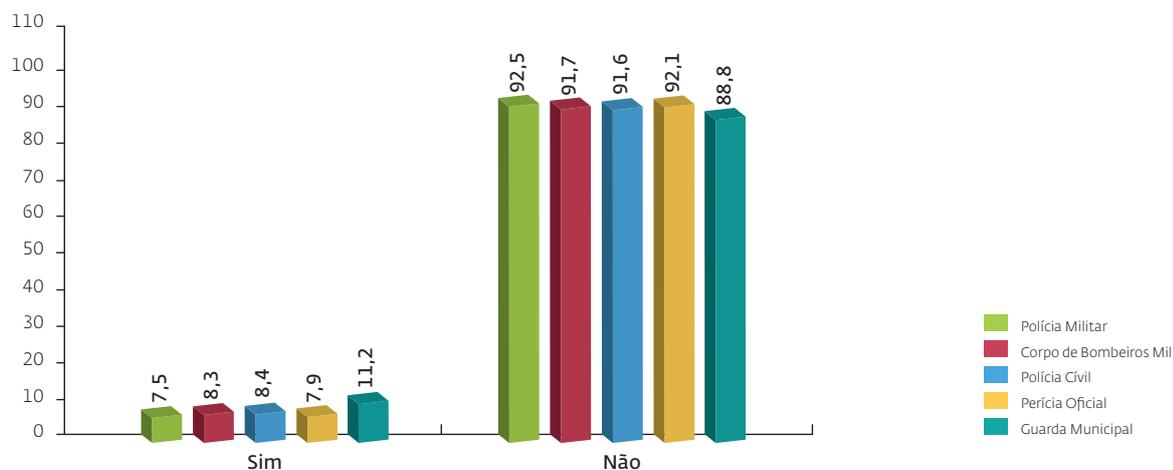


GRÁFICO 83

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS RESPIRATÓRIOS (%)



Com relação a problemas respiratórios, eles se mostraram mais presentes entre os guardas municipais (11,2%). Os percentuais de bombeiros, policiais civis e profissionais de perícia com problemas respiratórios foram semelhantes (em torno de 8%). Com menor percentual de incidência deste tipo de problema de saúde aparece a Polícia Militar, com 7,5%.

Em relação aos estados, os respondentes do Arco Norte são os que mais apresentaram este problema de saúde nos últimos 12 meses, além do Rio Grande do Sul.

GRÁFICO 84

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – PROBLEMAS RESPIRATÓRIOS (%)

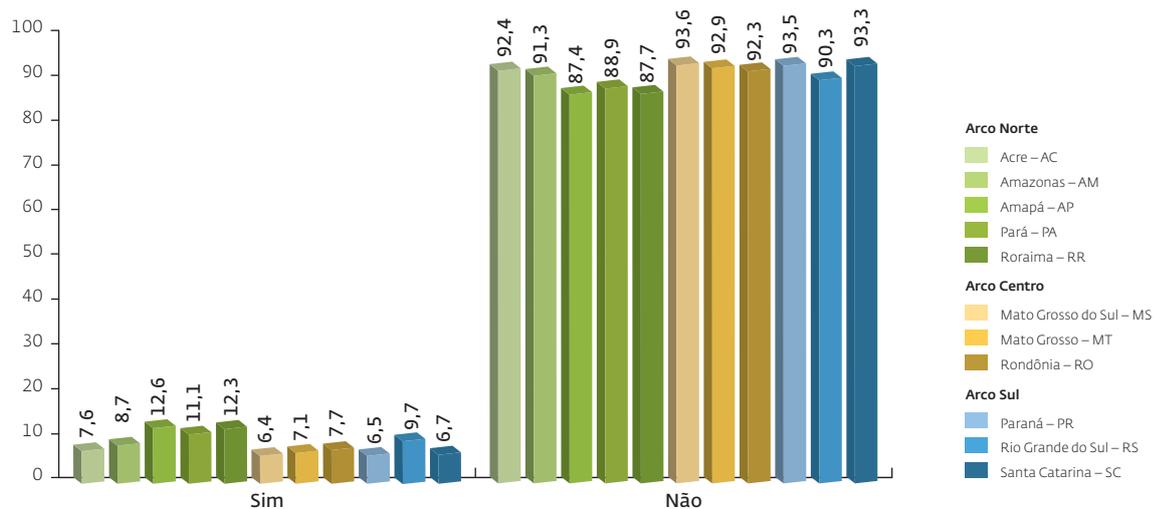
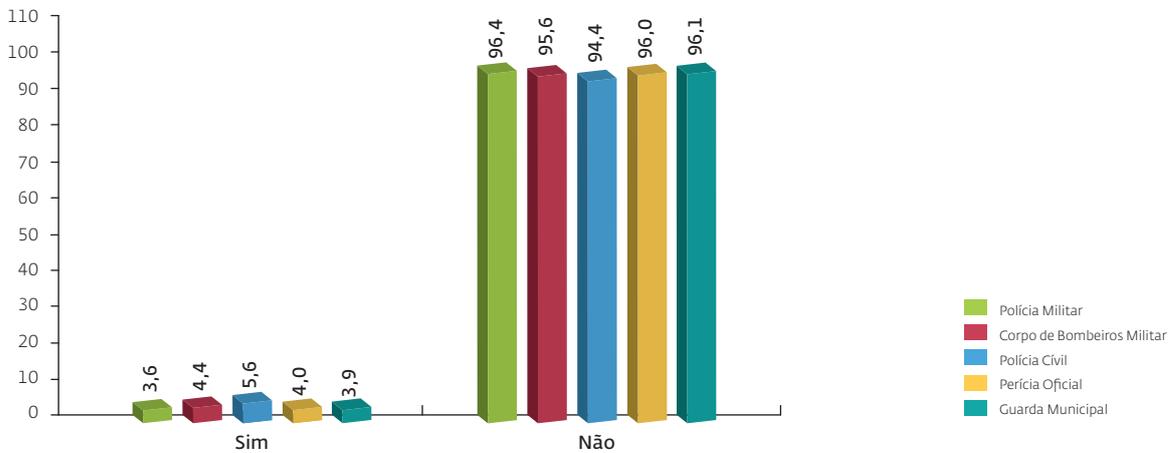


GRÁFICO 85

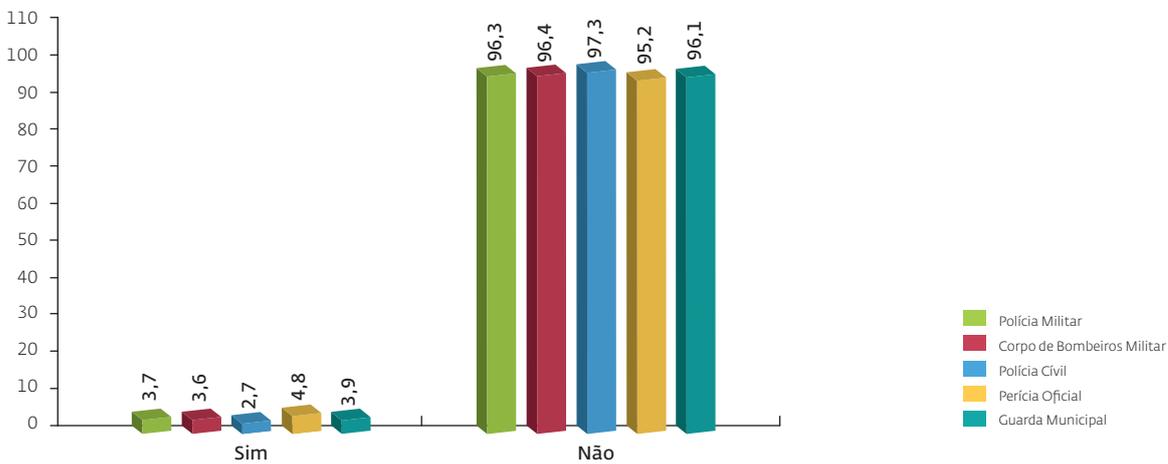
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – SÍNDROME DO PÂNICO (%)



O maior percentual, ainda que baixo, de profissionais que apresentaram síndrome do pânico no último ano é da Polícia Civil (5,6%). Em torno de 4% dos bombeiros e profissionais de perícia; e aproximadamente 4% dos policiais militares e guardas municipais relataram ter tido síndrome do pânico no último ano.

GRÁFICO 86

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – DOENÇAS TROPICAIS (%)



Doenças tropicais acometeram mais os profissionais de perícia pesquisados (4,8%) e menos os policiais civis (2,7%). Talvez estes índices tenham forte relação com a região de fronteira em que estes profissionais trabalham que podem ser mais ou menos propícias a este tipo de doença.

Nos estados, observa-se maior incidência no Arco Norte, com destaque para o Pará, além do estado de Rondônia no Arco Central. A incidência de doenças tropicais nos estados do Arco Sul é ínfima, assim como no estado do Mato Grosso do Sul.

GRÁFICO 87

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO SINTOMA(S) OU DOENÇA(S) APRESENTADAS – DOENÇAS TROPICAIS (%)

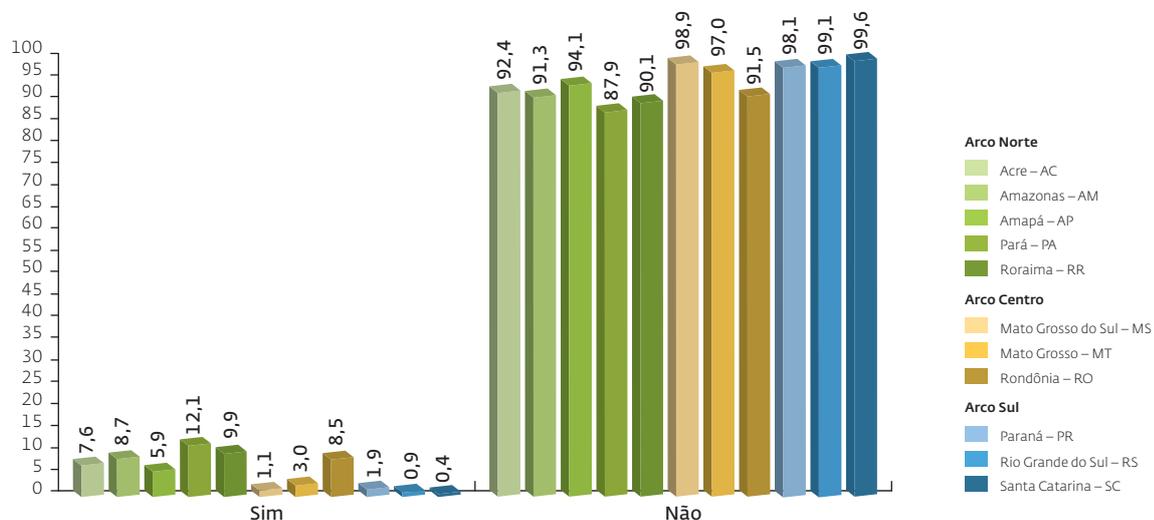
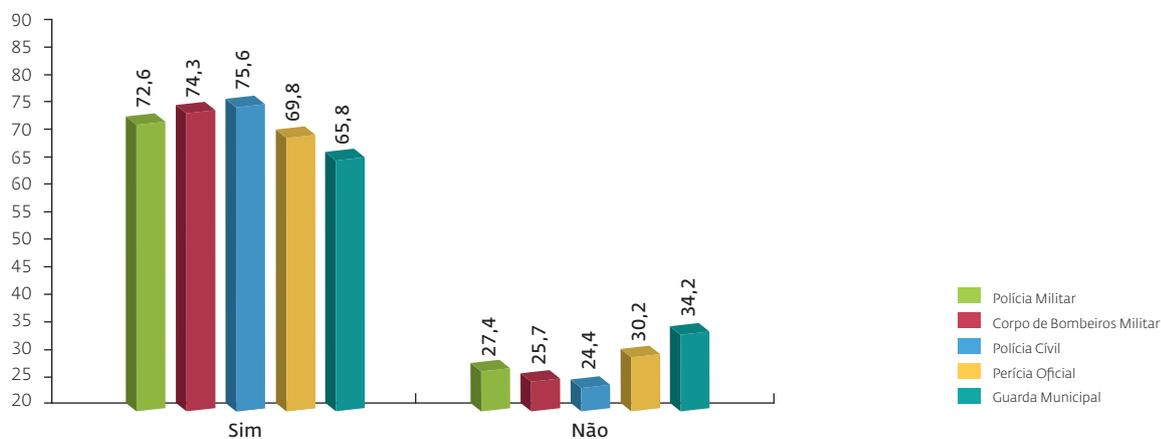


GRÁFICO 88

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO OS PROBLEMAS DE SAÚDE APRESENTADOS NOS ÚLTIMOS 12 MESES – TEVE ALGUM PROBLEMA DE SAÚDE? (%)



Com relação aos problemas de saúde apresentados pelos profissionais de segurança pública nos últimos 12 meses, observa-se que a maioria dos profissionais das cinco instituições já teve algum dos problemas listados. Os policiais civis (75,6%) e bombeiros (74,3%) são os profissionais que mais apresentaram doenças no último ano, seguidos dos policiais militares (72,6%). Os profissionais de perícia e os guardas municipais são os que menos apresentaram problemas de saúde (69,8% e 65,8%, respectivamente). Pelos resultados apresentados, percebe-se em geral que os guardas municipais pesquisados se mostram mais saudáveis ou menos vulneráveis às doenças elencadas. A distribuição em relação aos onze estados indica que os estados do Mato Grosso e de Roraima são os com maiores percentuais de respondentes que apresentaram algum dos problemas de saúde no último ano. O Pará se destaca com o menor número de profissionais que tiveram algum problema de saúde nos últimos 12 meses.

GRÁFICO 89

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO OS PROBLEMAS DE SAÚDE APRESENTADOS NOS ÚLTIMOS 12 MESES – TEVE ALGUM PROBLEMA DE SAÚDE? (%)

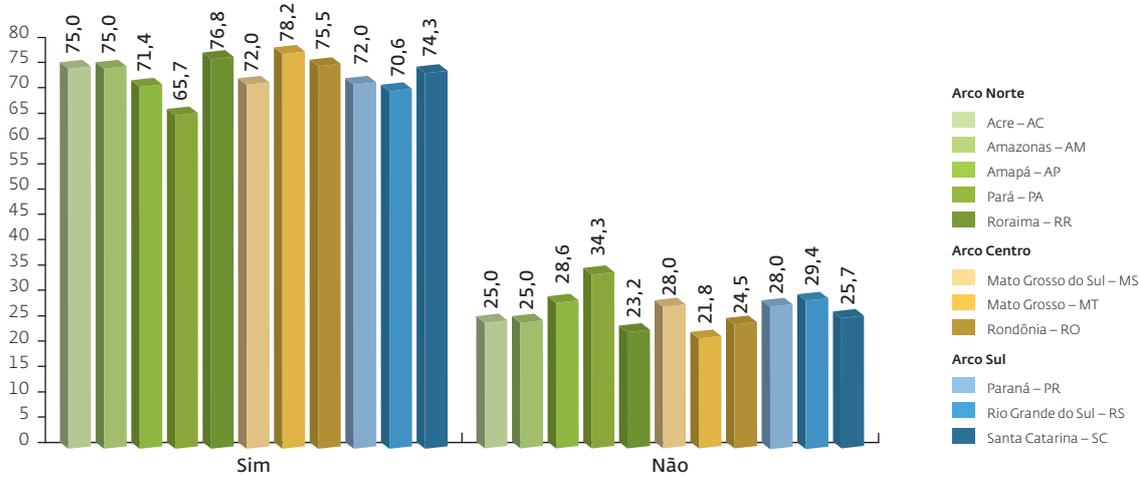
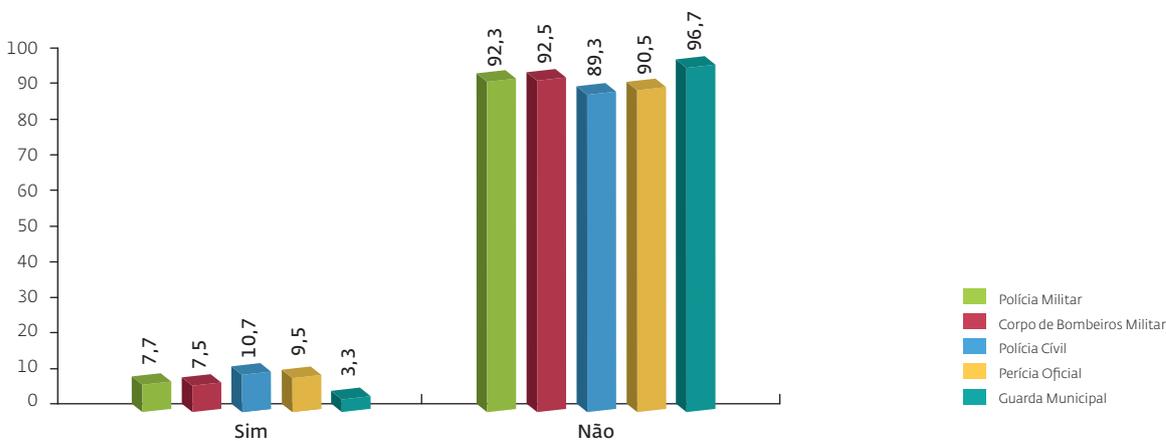


GRÁFICO 90

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE ANTIDEPRESSIVOS OU ANSIOLÍTICOS (%)



Com relação ao uso sistemático de antidepressivos ou ansiolíticos, o maior percentual de usuários destas substâncias é de policiais civis (10,7%), seguidos dos profissionais de perícia (9,5%). Em torno de 7,5% dos policiais militares e bombeiros usam antidepressivos ou ansiolíticos e apenas 3,3% dos guardas municipais fazem uso destas substâncias. Esses resultados corroboram os dados relativos aos índices de transtorno de ansiedade e depressão nos profissionais pesquisados (Gráficos 61 e 67, respectivamente), pois os policiais civis apresentaram os maiores índices de transtorno de ansiedade e depressão e os guardas municipais foram os que menos apresentaram esses dois problemas de saúde nos últimos 12 meses.

Em relação aos estados, os profissionais dos estados do Arco Sul são os que mais fazem uso destes medicamentos. O maior percentual de usuários é de Santa Catarina e os profissionais que menos fazem uso de antidepressivos ou ansiolíticos são do Pará. O gráfico 62 sinalizou que os profissionais de Santa Catarina são os que mais apresentam transtorno de ansiedade e os do Pará, os que menos relataram este problema de saúde. A depressão se mostrou um problema de saúde mais presente nos profissionais dos estados do Paraná e Santa Catarina, conforme aponta o gráfico 68, o que pode explicar a predominância do uso de antidepressivos ou ansiolíticos pelos estados do Arco Sul.

O uso desses medicamentos pode ser necessário, mas é preciso ter cuidado, pois sem a prescrição médica, os ansiolíticos oferecem risco à saúde. No Brasil segundo a Anvisa, cerca de 3,3% da população entre 12 e 65 anos de idades faz uso de ansiolíticos sem prescrição médica.

GRÁFICO 91

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE ANTIDEPRESSIVOS OU ANSIOLÍTICOS (%)

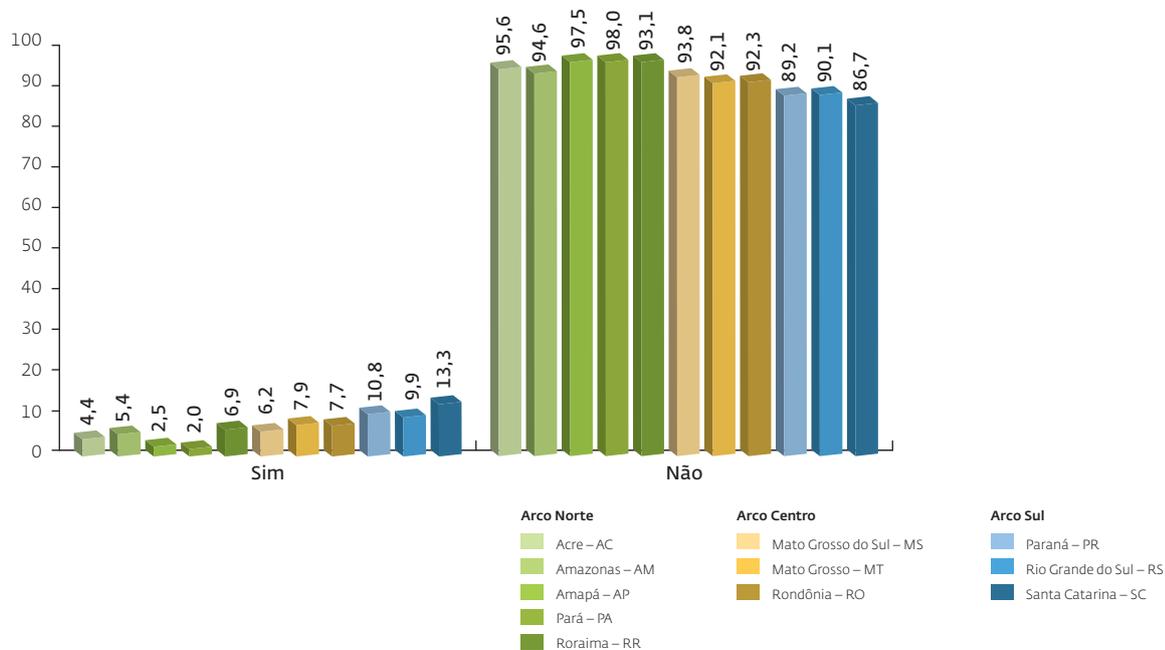
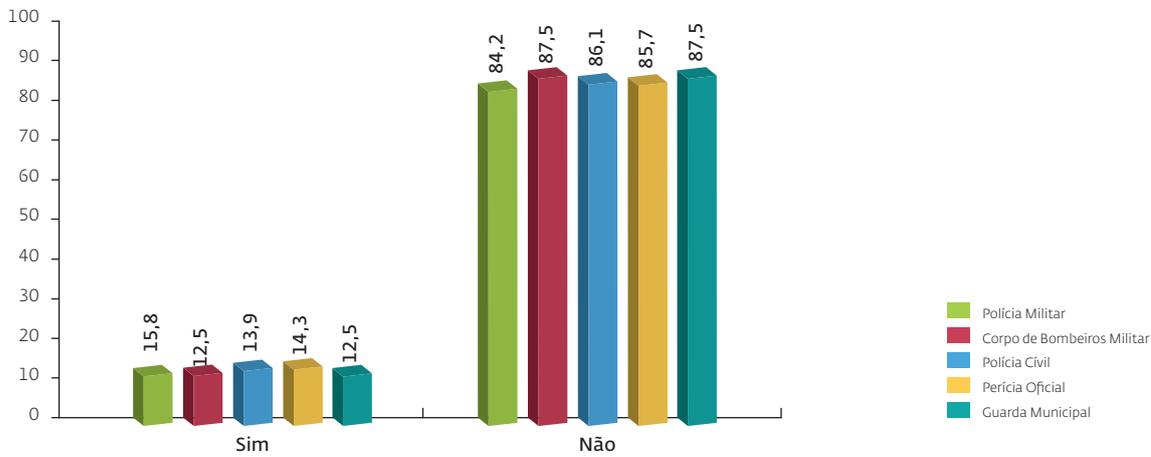


GRÁFICO 92

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE BEBIDAS ALCOÓLICAS (%)



Os policiais militares são os que mais fazem uso sistemático de bebidas alcoólicas (15,8%), de acordo com as respostas, seguidos dos profissionais de perícia (14,3%) e dos policiais civis (13,9%). Os bombeiros e guardas municipais se distribuem equitativamente com relação ao uso sistemático de álcool (12,5% cada).

Quanto aos estados, os maiores índices estão presentes no estado do Amazonas, seguido do Mato Grosso. Os profissionais do Rio Grande do Sul e Santa Catarina são os que menos consomem sistematicamente bebidas alcoólicas, segundo os respondentes.

GRÁFICO 93

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE BEBIDAS ALCOÓLICAS (%)

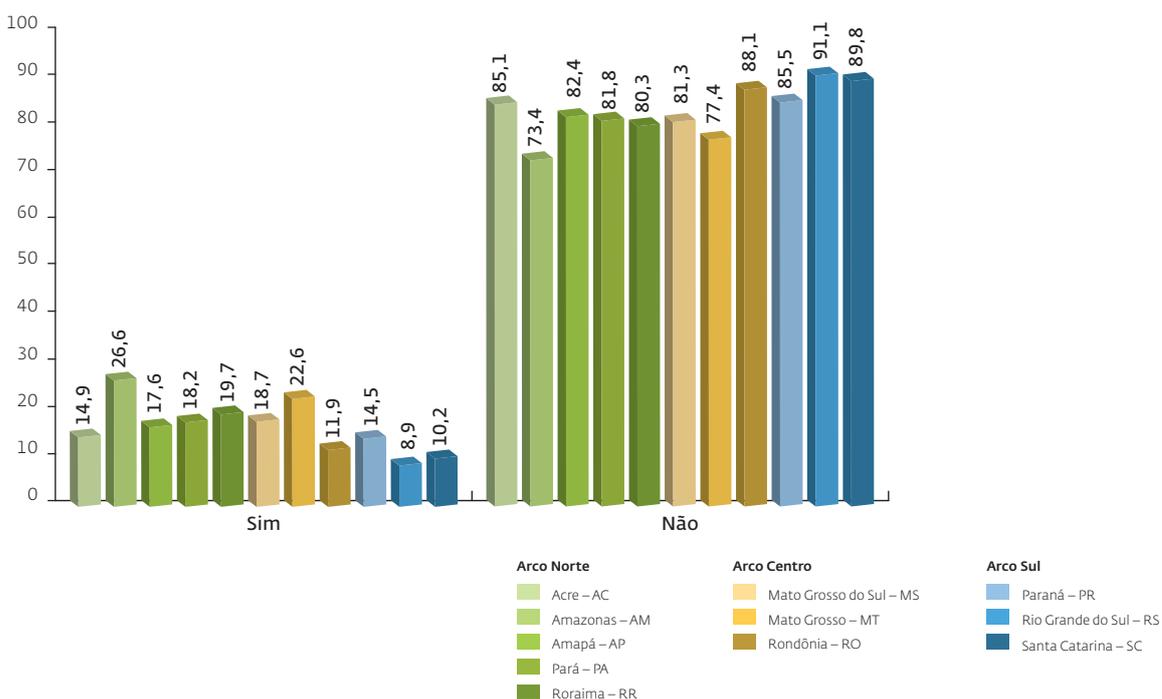
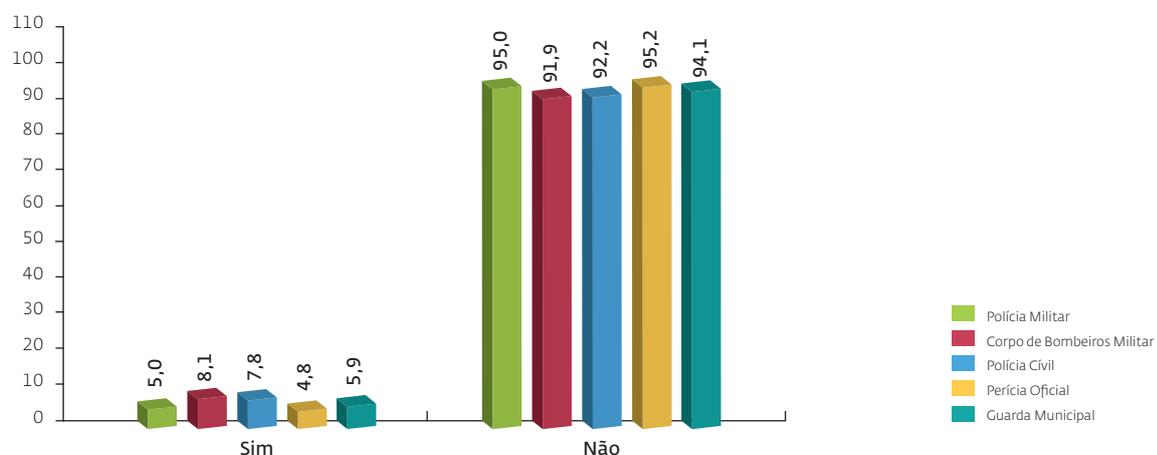


GRÁFICO 94

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE CIGARRO (%)

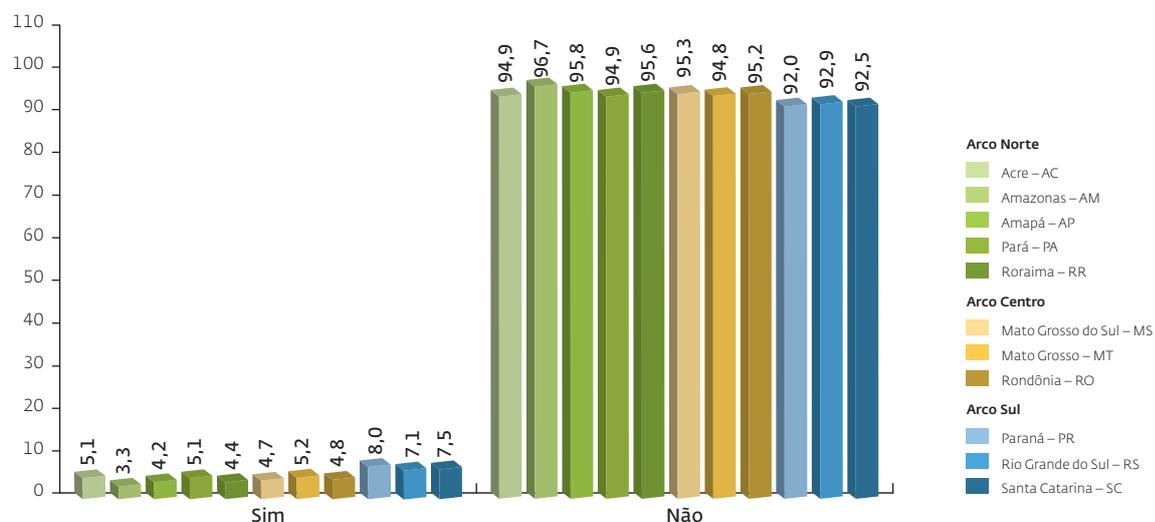


O uso do cigarro é mais comum entre os bombeiros (8,1%) e policiais civis (7,8%). Cerca de 6% dos guardas municipais fumam sistematicamente e aproximadamente 5% dos policiais militares e profissionais de perícia fazem uso contínuo do cigarro. O uso sistemático assumido pela amostra foi de 6%.

Dos onze estados de fronteira, o menor percentual de usuários de cigarro pertence ao Amazonas e o maior percentual, ao Paraná. Os profissionais dos estados do Arco Sul são os que mais fazem uso sistemático de cigarro. Vale salientar que a nicotina gera dependência, por isso, o tabagismo é classificado pelo Código Internacional de Doenças (CID-10) como um transtorno mental e de comportamento e é responsável pelo aparecimento de inúmeras doenças. Fica clara a necessidade de investimento em programas /campanhas contra o uso do tabaco.

GRÁFICO 95

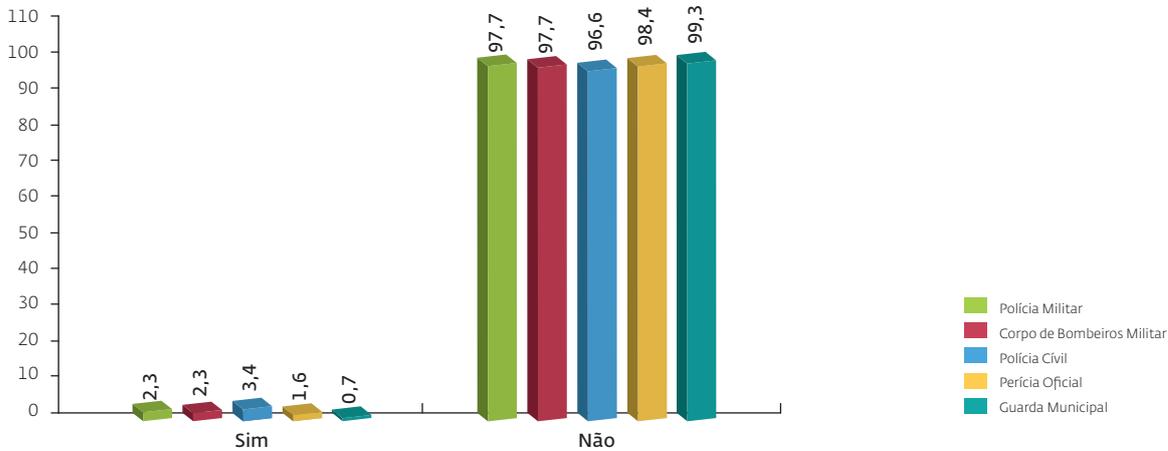
DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE CIGARRO (%)



Os profissionais dos estados do Arco Sul são os que mais fazem uso sistemático de cigarro. Dos onze estados de fronteira, o menor percentual de usuários de cigarro pertence ao Amazonas e o maior percentual, ao Paraná.

GRÁFICO 96

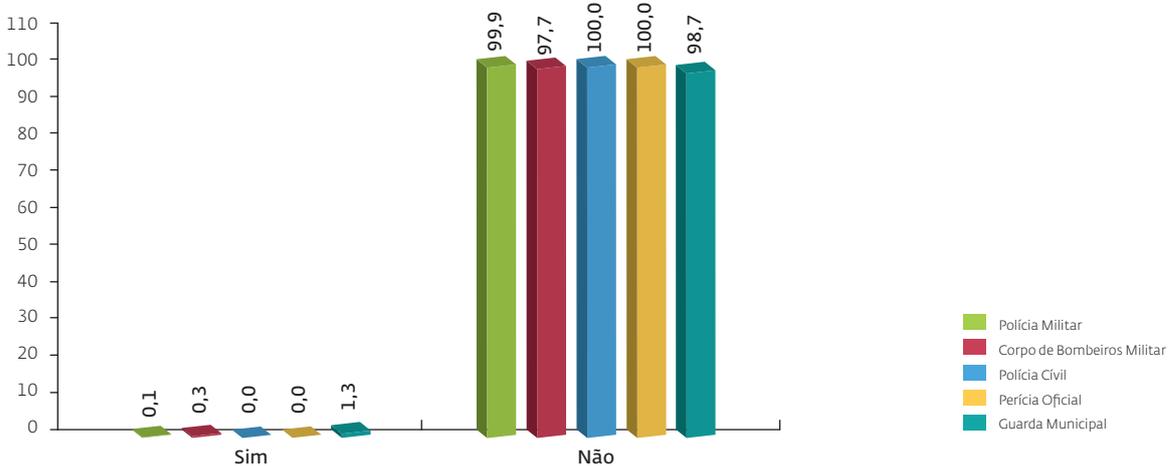
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE INIBIDORES DE APETITE / EMAGRECEDORES (%)



Os inibidores de apetite são mais utilizados pelos policiais civis (3,4%). Em torno de 2% dos policiais militares e bombeiros também usam emagrecedores. Apenas 1,6% dos profissionais de perícia e nem 1% dos guardas fazem uso destas substâncias.

GRÁFICO 97

DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO O USO CONTÍNUO / SISTEMÁTICO DE DROGAS ILÍCITAS (%)



Com relação às drogas ilícitas, praticamente nenhum profissional afirmou utilizar drogas ilícitas, sendo o maior percentual, ainda que ínfimo, da Guarda Municipal com 1,3% de respostas. Considerando que o uso destas substâncias é proibido, é possível que estes índices tão reduzidos se devam à dificuldade de o profissional de segurança pública assumir um ato ilícito ou porque de fato não fazem uso sistemático destas substâncias.

2.3.15

ASPECTOS POSITIVOS NA FRONTEIRA

Diante de tantas dificuldades e problemáticas a serem enfrentadas nas fronteiras pelos profissionais de segurança pública, será que eles perceberiam algo de positivo em atuar profissionalmente nestas localidades? Para responder a esta pergunta, lançou-se a seguinte questão no instrumento:

► **Você percebe algum aspecto positivo ou alguma vantagem em atuar profissionalmente na fronteira? Se sim, quais?**

Cerca de trinta por cento dos profissionais de segurança pública que atuam nas fronteiras percebem alguma vantagem ou aspecto positivo no trabalho nestas localidades, destacando-se a Guarda Municipal como a instituição que mais percebe estes aspectos positivos e os bombeiros como os profissionais que menos enxergam algo de positivo na fronteira. Os estados do Amapá e Pará destacam-se com os maiores percentuais de percepções positivas sobre a fronteira e os respondentes dos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul são os que menos enxergam algo de positivo em atuar na fronteira.

Este resultado surpreende um pouco em função da discrepância existente entre os níveis de desenvolvimento socioeconômico dos estados do Arco Norte e do Arco Sul. Porém, as respostas emitidas sobre quais seriam os aspectos positivos de atuar nestas localidades justificam este resultado, posto que os aspectos positivos mais percebidos pelos respondentes referem-se à realidade ímpar de atuar nestas localidades, à troca de experiência, intercâmbio cultural e integração com outros povos; assim como a valorização, satisfação, reconhecimento e aperfeiçoamento profissional, aspectos também percebidos como positivos relacionados à atuação profissional na fronteira por grande parte dos respondentes.

“Profissionalmente, essa experiência é sempre inimaginável e inesquecível na vida dos profissionais e de seus dependentes que tiveram a oportunidade de passar por experiência semelhante, tendo em vista as dificuldades sofridas, escassez de recursos, aprendizados conquistados, inclusive operacionalmente, onde os dependentes também têm oportunidade de participar de estágios de sobrevivência e vida na selva, conhecimentos estes aplicados e praticados em diversas ocasiões nas regiões fronteiriças”.

• • •

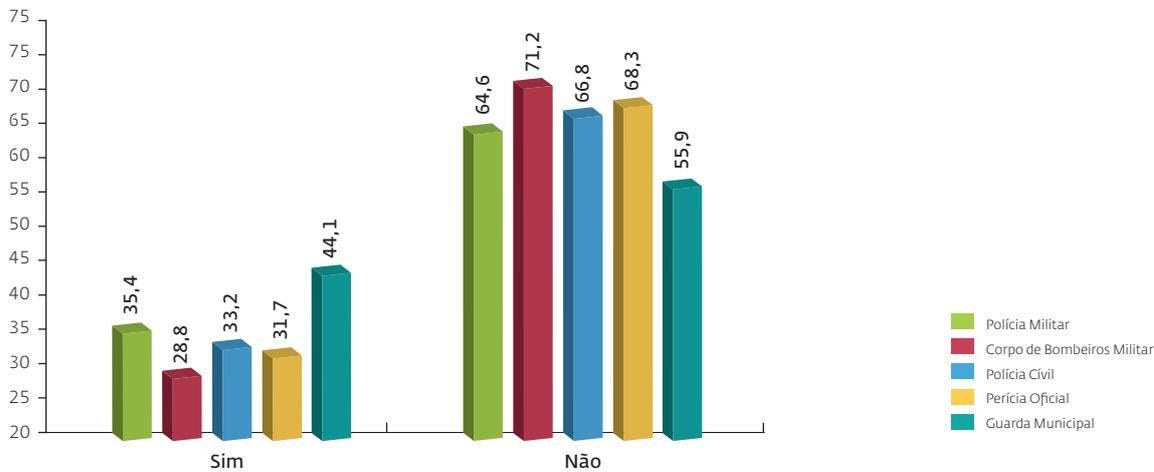
“Conhecer uma realidade totalmente diferente (...) é muito gratificante trabalhar na região amazônica (...)”.

• • •

“Possibilidade de desenvolver trabalhos em vários tipos de crime o que faz com que o profissional saia desta localidade com maior qualificação e experiência”.

GRÁFICO 98

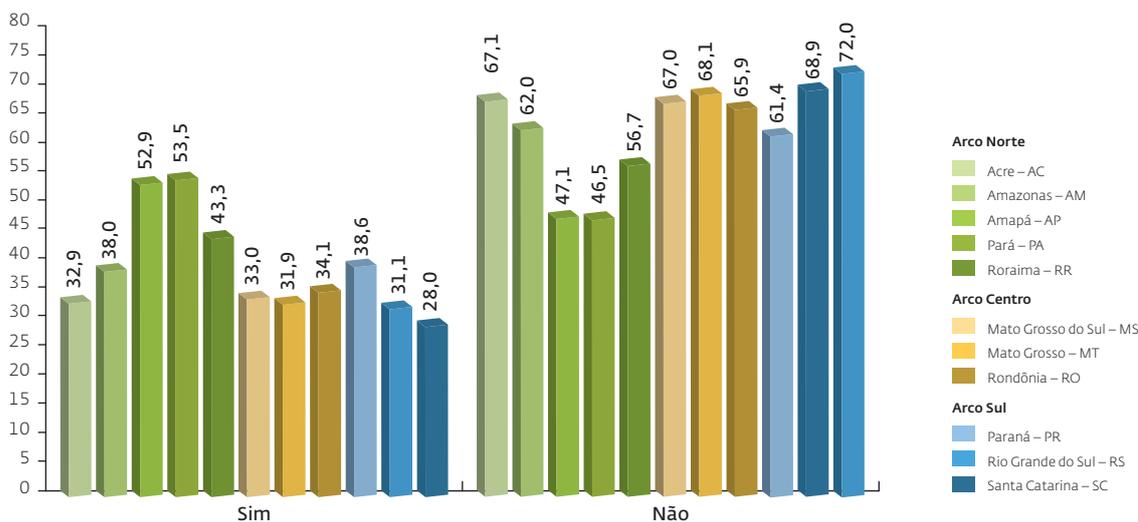
DISTRIBUIÇÃO POR ISP SEGUNDO OPINIÃO SOBRE ASPECTOS POSITIVOS EM ATUAR PROFISSIONALMENTE NA FRONTEIRA (%)



Os profissionais que mais percebem algum aspecto positivo ou vantagem em atuar na fronteira são os guardas municipais (44,1%). Os que menos percebem tais aspectos são os bombeiros (28,8%). Quanto aos policiais, cerca de 35% dos policiais militares e em torno de 33% dos policiais civis percebem aspectos positivos na fronteira. Quanto aos peritos, 31,7% deles vêem alguma vantagem em atuar profissionalmente na fronteira.

GRÁFICO 99

DISTRIBUIÇÃO POR UNIDADE FEDERATIVA SEGUNDO OPINIÃO SOBRE ASPECTOS POSITIVOS EM ATUAR PROFISSIONALMENTE NA FRONTEIRA (%)



Quanto à percepção dos respondentes sobre algum aspecto positivo ou vantagem em atuar na fronteira, verifica-se que os profissionais do Amapá e Pará são os que mais vêem aspectos positivos na fronteira. Em contrapartida, os respondentes dos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul são os que menos percebem alguma vantagem em atuar na fronteira.

TABELA 11

DISTRIBUIÇÃO POR ASPECTOS POSITIVOS EM ATUAR PROFISSIONALMENTE NA FRONTEIRA, EM ORDEM DECRESCENTE DE QUANTITATIVO DE RESPOSTAS (N = 1.471)

OUTROS ASPECTOS POSITIVOS DA FRONTEIRA	FREQÜÊNCIA DE RESPOSTAS	PERCENTUAL DE RESPOSTAS
Realidade ímpar; troca de experiência; intercâmbio cultural; integração	432	29,37
Valorização, satisfação, reconhecimento e aperfeiçoamento profissional	307	20,87
Diminuir os ilícitos; resguardar a segurança; proteger a Nação	242	16,45
Vantagem financeira	161	10,94
Trabalhar no local de origem; perto da família	138	9,38
Trabalho diferenciado; variedade de ocorrências	87	5,91
Vida mais tranquila; trabalhar próximo da natureza; qualidade de vida	55	3,74
Trabalhar no local de residência	10	0,68
Custo de vida baixo	7	0,48
Apoio da população	6	0,41
Possibilidade de realizar cursos pela Senasp	5	0,34
Aposentadoria especial	2	0,14
Baixa densidade demográfica	2	0,14
Facilidade de viagem	2	0,14
GGI	2	0,14
Uso de melhores armas	2	0,14
Aspecto ribeirinho	1	0,07
Clima	1	0,07
Comodidade	1	0,07
Folgas	1	0,07
Melhor desempenho profissional	1	0,07
Menor cobrança da instituição	1	0,07
Mobilidade urbana	1	0,07
Morar perto da praia	1	0,07
Trabalho especializado	1	0,07
Valorização do país	1	0,07
Visão macro da instituição	1	0,07
TOTAL DE RESPOSTAS	1.471	100

Observa-se, por meio da Tabela 11, que 1471 profissionais citaram aspectos positivos ou vantagens de atuar profissionalmente na fronteira, o que corresponde a 31% da amostra total. As respostas mais frequentes foram: “realidade ímpar; troca de experiência; intercâmbio cultural; integração” (29,37%); “valorização, satisfação, reconhecimento e aperfeiçoamento profissional” (20,87%); “diminuir os ilícitos; resguardar a segurança; proteger a Nação” (16,45%). As respostas emitidas pelos profissionais mostram que eles valorizam a oportunidade de aprendizagem de novos costumes e novo idioma a partir do convívio com outra cultura, o compartilhamento de experiências com outro povo. A valorização e satisfação profissional também são de grande importância para os respondentes, que mostraram que o reconhecimento pelo seu empenho e pelo seu trabalho na fronteira é um aspecto muito positivo e motivador. A satisfação de combater o tráfico de drogas e crimes de fronteira (diminuir os ilícitos) em prol da segurança da sociedade apareceu como uma vantagem de atuar profissionalmente em localidade de fronteira; os profissionais chegaram a citar que sentem “orgulho e se sentem honrados” com este tipo de trabalho.

2.4

ASSOCIAÇÕES ENTRE ALGUNS DADOS

Algumas hipóteses de associações entre variáveis foram propostas e verificadas a partir da aplicação da técnica estatística do qui-quadrado, que possibilita a avaliação de associação entre variáveis categóricas. Ressalta-se que se trata da verificação de associações ou relações entre as variáveis, não sendo estabelecidas relações causais. Quando o resultado denota a existência de associação entre as variáveis significa que elas não são independentes, ou seja, uma interfere na outra de alguma maneira. Por isso, a ordem de expressão da associação entre as variáveis é indiferente e não significa relação de causa e efeito.

Seguem as hipóteses de associações e as respectivas conclusões:

- 1. Nascimento na fronteira e tempo de atuação profissional na fronteira:** há evidências de associação entre as variáveis – as pessoas que nasceram em município da faixa de fronteira tendem a ficar mais tempo trabalhando na fronteira.
- 2. Problemas de saúde e tempo de atuação profissional na fronteira:** há evidências de associação entre as variáveis – as pessoas que atuam há mais tempo na fronteira (mais de 7 anos) tendem a demonstrar mais problemas de saúde e as que atuam há menos tempo (menos de 1 ano) tendem a ter menos problema de saúde.
- 3. Uso contínuo de antidepressivos ou ansiolíticos, bebidas alcoólicas, calmantes, cigarro, inibidores de apetite, drogas ilícitas e tempo de atuação profissional na fronteira:** não há evidências de associação entre o uso dos itens listados e o tempo na fronteira – as variáveis se mostram independentes.
- 4. Nascimento na fronteira e motivo da lotação na fronteira:** há evidências de associação entre as variáveis – o motivo mais forte para lotação na fronteira para quem nasceu na fronteira é interesse familiar e o motivo mais forte para quem não nasceu na fronteira é o incentivo financeiro; os outros motivos de lotação na fronteira para quem nasceu na fronteira são interesse próprio e concurso específico e para quem não nasceu na fronteira, punição e classificação no curso.
- 5. Desempenho de outra atividade remunerada e renda mensal bruta:** as pessoas que mais desempenham outra atividade profissional são as que ganham entre 1.001,00 e 3.000,00 reais e as pessoas que menos buscam outra atividade profissional são as que ganham entre 10.001,00 e 15.000,00 reais.

Para compreensão dos quadros a seguir, entenda-se como “frequência obtida” o número real de respondentes e “frequência esperada” o número de respondentes que seria esperado, caso não houvesse qualquer associação entre as variáveis (se as variáveis fossem totalmente independentes). Esta associação global entre as variáveis será verificada pelo teste de significância que mostrará se as variáveis se associam de forma significativa. Para a verificação da associação local entre as categorias das variáveis, será analisado o valor do “resíduo” que se maior que 1,96, em valor absoluto, denotará evidência de associação significativa entre as categorias. Quanto maior for o resíduo ajustado, maior será a associação entre as categorias.

1. NASCIMENTO EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA E TEMPO DE ATUAÇÃO NA FRONTEIRA

QUADRO 1

NASCIMENTO EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA X PERÍODO DE TEMPO NA FRONTEIRA

NASCEU EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA?		PERÍODO DE TEMPO EM QUE ATUA/ATUOU NA FRONTEIRA					TOTAL
		MENOS DE 1 ANO	DE 1 ANO A 3 ANOS	MAIS DE 3 ANOS A 5 ANOS	MAIS DE 5 ANOS A 7 ANOS	MAIS DE 7 ANOS	
Sim	Frequência obtida	195	375	355	235	1002	2162
	Frequência esperada	435,1	478,7	308,1	196,0	744,1	
	Resíduo ajustado	-17,4	-7,3	3,9	4,0	15,8	
Não	Frequência obtida	764	680	324	197	638	2603
	Frequência esperada	523,9	576,3	370,9	236,0	895,9	
	Resíduo ajustado	17,4	7,3	-3,9	-4,0	-15,8	
TOTAL	FREQUÊNCIA OBTIDA	959	1055	679	432	1640	4765
	FREQUÊNCIA ESPERADA	959	1055	679	432	1640	

A partir da análise dos dados do Quadro 2 e do teste de significância, verificou-se que há evidências de associação entre o nascimento em município da faixa de fronteira e o período de tempo que o profissional atua ou atuou na fronteira, pois as variáveis não se mostram independentes, havendo também evidências de associação entre todas as categorias das duas variáveis. As pessoas que nasceram em município da faixa de fronteira tendem a ficar mais tempo trabalhando na fronteira. Conclui-se que há forte associação entre nascimento na fronteira e maior tempo de atuação profissional na fronteira.

2. PROBLEMAS DE SAÚDE E TEMPO DE ATUAÇÃO NA FRONTEIRA

QUADRO 2

PROBLEMAS DE SAÚDE X PERÍODO DE TEMPO NA FRONTEIRA

TEVE PROBLEMA DE SAÚDE NOS ÚLTIMOS 12 MESES?		PERÍODO DE TEMPO EM QUE ATUA/ATUOU NA FRONTEIRA					TOTAL
		MENOS DE 1 ANO	DE 1 ANO A 3 ANOS	MAIS DE 3 ANOS A 5 ANOS	MAIS DE 5 ANOS A 7 ANOS	MAIS DE 7 ANOS	
Sim	Frequência obtida	667	742	488	321	1272	3490
	Frequência esperada	702,4	772,7	497,3	316,4	1201,2	
	Resíduo ajustado	-2,9	-2,4	-0,9	0,5	4,9	
Não	Frequência obtida	292	313	191	111	368	1275
	Frequência esperada	256,6	282,3	181,7	115,6	438,8	
	Resíduo ajustado	2,9	2,4	0,9	-0,5	-4,9	
TOTAL	FREQUÊNCIA OBTIDA	959	1055	679	432	1640	4765
	FREQUÊNCIA ESPERADA	959	1055	679	432	1640	

A partir da análise dos dados do Quadro 3 e do teste de significância, verificou-se que há evidências de associação entre a existência de problemas de saúde e o período de tempo que o profissional atua ou atuou na fronteira, pois as variáveis não se mostram independentes. Assim, as pessoas que atuam há mais tempo na fronteira (mais de 7 anos) tendem a demonstrar mais problemas de saúde e as que atuam há menos tempo tiveram menos problema de saúde.

3. USO CONTÍNUO DE SUBSTÂNCIAS E TEMPO DE ATUAÇÃO NA FRONTEIRA

QUADRO 3

USO CONTÍNUO DE ALGUMA SUBSTÂNCIA X PERÍODO DE TEMPO NA FRONTEIRA

FAZ USO CONTÍNUO DE ALGUM DOS ITENS LISTADOS?		PERÍODO DE TEMPO EM QUE ATUA/ATUOU NA FRONTEIRA					TOTAL
		MENOS DE 1 ANO	DE 1 ANO A 3 ANOS	MAIS DE 3 ANOS A 5 ANOS	MAIS DE 5 ANOS A 7 ANOS	MAIS DE 7 ANOS	
Sim	Frequência obtida	263	276	168	124	498	1329
	Frequência esperada	267,5	294,2	189,4	120,5	457,4	
	Resíduo ajustado	-0,4	-1,4	-2	0,4	2,8	
Não	Frequência obtida	696	779	511	308	1142	3436
	Frequência esperada	691,5	760,8	489,6	311,5	1182,6	
	Resíduo ajustado	0,4	1,4	2	-0,4	-2,8	
TOTAL	FREQUÊNCIA OBTIDA	959	1055	679	432	1640	4765
	FREQUÊNCIA ESPERADA	959	1055	679	432	1640	

Os dados do Quadro 4 indicam que não há evidências de associação entre o uso de itens como bebidas alcoólicas, cigarro, calmantes, dentre outros, e o período de tempo que o profissional atua ou atuou na fronteira, pois as variáveis se mostram independentes. Há evidências, porém bastante reduzidas, de associação entre as categorias de tempo na fronteira de “mais de 3 anos a 5 anos” e “mais de 7 anos” e o uso de algum dos itens, porém o teste de significância demonstrou que as variáveis globais não se relacionam.

4. NASCIMENTO EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA E MOTIVO DA LOTAÇÃO NA FRONTEIRA

QUADRO 4

NASCIMENTO EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA X MOTIVO DA LOTAÇÃO NA FRONTEIRA

NASCEU EM MUNICÍPIO DE FRONTEIRA?		MOTIVO DA LOTAÇÃO NA FRONTEIRA							TOTAL
		INTERESSE PRÓPRIO	CONCURSO ESPECÍFICO	INTERESSE FAMILIAR	PUNIÇÃO	INCENTIVO FINANCEIRO	CLASSIFICAÇÃO NO CURSO	OUTRO	
Sim	Frequência obtida	676	238	683	8	69	297	191	2162
	Frequência esperada	621,1	210,1	432,9	35,8	201,9	363,0	297,2	
	Resíduo ajustado	3,5	2,7	18,2	-6,3	-13,3	-5,1	-9,0	
Não	Frequência obtida	693	225	271	71	376	503	464	2603
	Frequência esperada	747,9	252,9	521,1	43,2	243,1	437,0	357,8	
	Resíduo ajustado	-3,5	-2,7	-18,2	6,3	13,3	5,1	9,0	
TOTAL	FREQUÊNCIA OBTIDA	1369	463	954	79	445	800	655	4765
	FREQUÊNCIA ESPERADA	1369	463	954	79	445	800	655	

Os dados do Quadro 5 e o teste de significância demonstram que há evidências de associação entre o nascimento em município da faixa de fronteira e o motivo da lotação na fronteira, pois as variáveis não se mostram independentes. Observa-se pelo quadro que há evidências de associação entre todas as categorias das variáveis. O motivo mais forte para lotação na fronteira para quem nasceu na fronteira é interesse familiar e o motivo mais forte para quem não nasceu na fronteira é o incentivo financeiro. Os outros motivos de lotação na fronteira para quem nasceu em município de fronteira são interesse próprio e concurso específico e para quem não nasceu na fronteira, punição e classificação no curso.

5. DESEMPENHO DE OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA
E RENDA MENSAL

QUADRO 5

OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA X RENDA MENSAL BRUTA

DESEMPENHA OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA?		RENDA MENSAL BRUTA							TOTAL
		MENOS DE 1.000,00	1.001,00 A 3.000,00	3.001,00 A 5.000,00	5.001,00 A 8.000,00	8.001,00 A 10.000,00	10.001,00 A 15.000,00	MAIS DE 15.000,00	
Sim	Frequência obtida	18	849	464	71	19	16	3	1440
	Frequência esperada	8,5	709,6	505,3	115,4	40,2	48,4	12,7	
	Resíduo	3,9	8,8	-2,7	-5,2	-4,1	-5,7	-3,3	
Não	Frequência obtida	10	1499	1208	311	114	144	39	33325
	Frequência esperada	19,5	1638,4	1166,7	266,6	92,8	111,6	29,3	
	Resíduo	-3,9	-8,8	2,7	5,2	4,1	5,7	3,3	
TOTAL	FREQUÊNCIA OBTIDA	28	2348	1672	382	133	160	42	44765
	FREQUÊNCIA ESPERADA	28	2348	1672	382	133	160	42	

Os dados do Quadro 9 e o teste de significância demonstram que há evidências de associação entre desempenhar outra atividade remunerada e a renda mensal bruta, pois as variáveis não se mostram independentes. Observa-se pelo quadro que há evidências de associação entre todas as categorias das duas variáveis. A faixa de renda que parece se associar mais com o desempenho de outra atividade remunerada é a entre 1.001,00 e 3.000,00 reais, ou seja, quem mais busca outra atividade profissional é quem ganha nesta faixa de salário e quem menos tende a buscar outra atividade profissional é quem ganha entre 10.001,00 e 15.000,00 reais. Conclui-se portanto que há associação negativa entre desempenho de outra atividade profissional e renda mensal bruta.



3



3 PESQUISA INSTITUCIONAL COM GESTORES DE SEGURANÇA PÚBLICA DOS ESTADOS DE FRONTEIRA

3.1 DADOS GERAIS

A pesquisa institucional teve como foco a obtenção de informações relacionadas às condições de trabalho do profissional que atua na fronteira, tendo como público alvo um gestor de cada instituição (Polícias Militar e Civil, Corpo de Bombeiros Militar e Perícia Oficial) de cada estado de fronteira pertencente às instituições citadas. O instrumento institucional destinou-se a mapear as principais demandas dos operadores de segurança pública de fronteira e a realidade de cada instituição sob o ponto de vista gerencial.

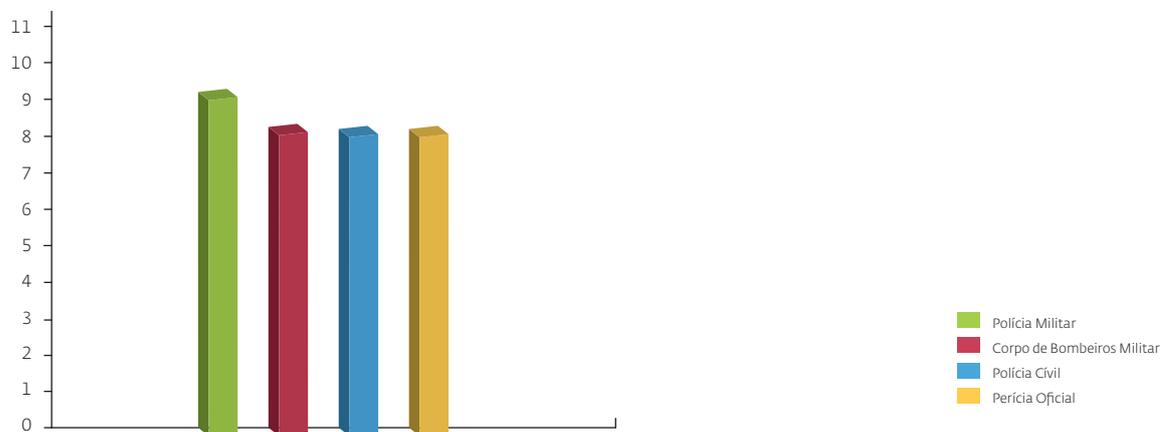
Os gestores responsáveis pelo preenchimento do questionário foram indicados oficialmente pelas instituições de origem, mediante a solicitação da Secretaria Nacional de Segurança Pública. Com relação à Guarda Municipal, houve apenas um respondente e como não fazia parte do escopo da pesquisa institucional, este foi retirado do caderno final, mas seus resultados foram aproveitados em relatórios anteriores de uso interno da Senasp. Portanto, a amostra de gestores analisada será de 33 respondentes. Os dados gerais dos respondentes serão apresentados por meio de gráficos, cujos valores referem-se à frequência.

Os respondentes se distribuíram de forma equilibrada entre as instituições, em maior número os policiais militares, como na pesquisa individual. Os onze estados de fronteira estão representados na pesquisa institucional, ainda que não haja representantes de todas as instituições em todos os estados. Com relação à Polícia Militar, não há representantes dos estados do Amazonas e Roraima. Quanto aos policiais civis, não há respondentes do Mato Grosso, Rondônia e Santa Catarina. Já do Corpo de Bombeiros Militar, não há respondentes do Amazonas, Amapá, Pará e, quanto aos gestores da Perícia Oficial, não há respondentes do Acre, Roraima e Rondônia.

DADOS PROFISSIONAIS DOS GESTORES

GRÁFICO 100

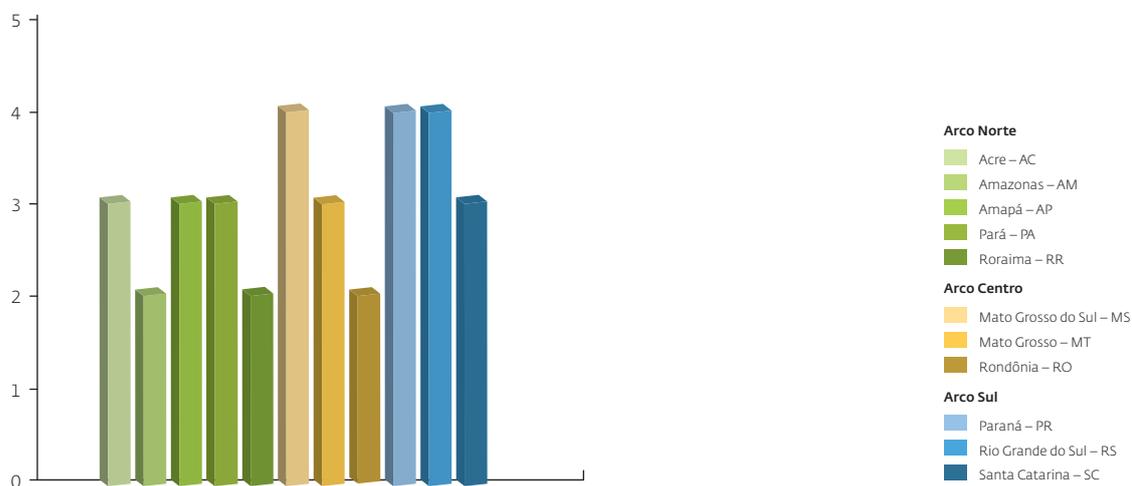
DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES POR INSTITUIÇÃO (FREQUÊNCIA)



Os gestores respondentes estão distribuídos de forma equilibrada entre as Polícias Militar (09) e Civil (08), Corpo de Bombeiros (08) e Perícia Oficial (08).

GRÁFICO 101

DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES POR UNIDADE FEDERATIVA (FREQUÊNCIA)



Os onze estados de fronteira estão representados na amostra de gestores, sendo quatro gestores do Mato Grosso do Sul, Paraná e Rio Grande do Sul; três gestores do Acre, Amapá, Mato Grosso, Pará e Santa Catarina e dois do Amazonas, Rondônia e Roraima.

3.2

MAPEAMENTO INSTITUCIONAL

Os resultados das respostas às questões do questionário institucional serão apresentados a seguir. Todas as respostas ao instrumento aplicado serão demonstradas por meio de tabelas, cujos valores referem-se, em sua maioria, ao número de respondentes (frequência), e, quando pertinente, a valores percentuais. Serão apresentados os resultados das respostas às questões do questionário a partir de tópicos estabelecidos em função da similaridade do conteúdo das questões.

As respostas “abertas” do questionário foram analisadas de forma qualitativa e quantitativa, na medida do possível, buscando-se categorizar as repostas por similaridade de conteúdo (análise de conteúdo). Devido ao quantitativo bastante reduzido de respondentes à pesquisa institucional, os resultados não devem ser interpretados como um “perfil das instituições”, mas como um mapeamento de alguns dados institucionais que, somados aos dados da pesquisa individual, foram de grande valia para auxiliar o estabelecimento de um plano de pessoal para os profissionais de segurança pública de fronteira. Portanto, os dados não devem ser generalizados, pois denotam de forma modesta o cenário institucional das Polícias Militar e Civil, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Oficial.

3.3

UNIDADE ESPECIALIZADA DE FRONTEIRA

O intuito desta questão foi verificar o quantitativo de unidades especializadas de fronteira nas instituições investigadas e a perspectiva de criação a partir das seguintes questões:

- ▶ **Sua instituição possui alguma unidade especializada de fronteira?; Sua instituição tem perspectiva de criar uma unidade especializada de fronteira?**

Destaca-se que a existência de uma unidade especializada de fronteira é um diferencial significativo para a instituição e para a segurança pública na região, pois propicia maior eficiência das ações policiais ostensivas e de investigação em função do preparo específico dos profissionais para atendimento das ocorrências próprias de uma determinada localidade. Os integrantes das unidades de fronteira recebem cursos especializados de fronteira como, por exemplo, policiamento embarcado com preparação de abordagem à embarcação, acompanhamento tático, regras nacionais e internacionais de navegação, técnicas de sobrevivência com recursos do ambiente; técnicas de atendimento pré-hospitalar com procedimentos básicos em locais em que não existe socorro médico, dentre outros. Possivelmente uma instituição que possui unidade especializada de fronteira esteja mais bem preparada para o enfrentamento das ocorrências e crimes próprios destas localidades.

De acordo com as respostas dos gestores, as instituições que possuem unidade especializada de fronteira são os Corpos de Bombeiros dos estados do Acre, Rondônia e Rio Grande do Sul; as Polícias Cíveis do Amazonas, Mato Grosso do Sul e Paraná; as Polícias Militares do Mato Grosso, Paraná e Rio Grande do Sul; e as Perícias Oficiais do Amapá, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Há de se ressaltar que ainda que o gestor da Perícia Oficial do Amapá tenha respondido que a sua instituição possui unidade especializada de fronteira, o estado do Amapá ainda não tem, de fato, uma unidade especializada, tendo sido emitida a seguinte resposta para o nome da unidade: “só alguns peritos que participaram de curso de formação”.

Das instituições pesquisadas, as que não têm perspectiva de criação de unidade especializada de fronteira são o Corpo de Bombeiros do Mato Grosso; as Polícias Cíveis do Amapá, Pará e Rio Grande do Sul; as Polícias Militares do Acre, Mato Grosso do Sul, Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina e as Perícias Oficiais do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso e Paraná.

3.4

EFETIVO INSTITUCIONAL

Os gestores foram questionados sobre o efetivo de suas instituições, ainda que aproximado, a partir da seguinte questão:

- ▶ **Qual o efetivo aproximado de servidores da sua instituição que atuam na fronteira?**

Como esperado, os menores efetivos pertencem às Perícias Oficiais, seguidas dos Corpos de Bombeiros e os maiores são das Polícias Militares e Cíveis.

TABELA 12

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O EFETIVO APROXIMADO DE CADA INSTITUIÇÃO POR ESTADO¹

INSTITUIÇÃO E ESTADO	EFETIVO APROXIMADO
CBMAC	326
CBMMS	200
CBMMT	63
CBMPR	480
CBMRO	32
CBMRR	250
BMRS-CBM	216
CBMSC	90
PCAC	278
PCAM	15
PCAP	20
PCMS	500
PCPA	53
PCPR	120
PCRR	29
PCRS	868
PMAC	693
PMAP	140
PMMS	1200
PMMT	400
PMPA	400
PMPR	2000
PMRO	2000
BMRS	2247
PMSC	360

1. As Perícias Oficiais dos estados têm denominação variada e as 8 dos estados de fronteira que responderam a pesquisa institucional são: Departamento de Polícia Técnico-Científica do Amazonas - DPTC-AM; Polícia Técnico-Científica do Estado do Amapá - POLITEC-AP; Coordenadoria Geral de Perícias do Mato Grosso do Sul - CGP-MS; Diretoria Geral de Perícia Oficial e Identificação Técnica do Mato Grosso - POLITEC-MT; Centro de Perícias Científicas Renato Chaves do Pará - CPC- PA; Polícia Científica do Estado do Paraná - PCP; Instituto Geral de Perícias de Santa Catarina - IGP-SC; Instituto Geral de Perícias do Rio Grande do Sul - IGP-RS.

INSTITUIÇÃO E ESTADO	EFETIVO APROXIMADO
DPTC-AM	03
POLITEC-AP	02
CGP-MS	55
POLITEC-MT	14
CPC-PA	15
PCP	22
IGP-RS	124
IGP-SC	66
TOTAL	13281

O menor efetivo, de acordo com as respostas, é de 02 integrantes e pertence à Perícia Oficial do Amapá. Já o maior efetivo é de 2247 da Brigada Militar do estado do Rio Grande do Sul, o que abrange tanto Bombeiros Militares quanto Policiais Militares. O maior efetivo da Polícia Civil e da Perícia Oficial também é do Rio Grande do Sul. O maior efetivo de Bombeiros Militares concentra-se no Paraná.

3.5 INCENTIVOS

A pesquisa individual já havia apontado que a oferta de incentivos para o profissional de segurança pública que atua na fronteira não é uma prática entre as instituições de fronteira e este dado foi corroborado por meio da pesquisa institucional a partir das seguintes questões:

- ▶ **A instituição oferece algum incentivo ao servidor que exerce sua atividade profissional na fronteira?; Se sim, qual(is)?**

Das instituições pesquisadas, as únicas que oferecem algum incentivo ao servidor de segurança pública são o Corpo de Bombeiros de Rondônia, a Polícia Civil do Amazonas; a Polícia Militar do Amapá e Brigada Militar do Rio Grande do Sul e as Perícias Oficiais do Amazonas e do Mato Grosso. Os incentivos oferecidos são diárias pelo tempo na fronteira, residência funcional fornecida pela instituição, recebimento de plantões, adicional de interiorização e oferta de cursos.

TABELA 13DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO OS INCENTIVOS OFERECIDOS
PELAS INSTITUIÇÕES POR ESTADO

INCENTIVO		INSTITUIÇÃO E ESTADO			
Gratificação pecuniária diferenciada					
Diárias pelo tempo que permaneceu na fronteira		BMRS		PCAM	DPTC-AM; POLITEC-MT
Contabilização da atividade para critérios de promoção					
Diminuição do tempo de interstício para promoções					
Assistência à saúde subsidiada pela instituição					
Provimento de condições de acesso à saúde de qualidade (própria e dependentes)					
Residência funcional fornecida pela instituição				PCAM	DPTC-AM
Auxílio moradia					
Linha de crédito de financiamento imobiliário especial					
Garantia de escolha do local de transferência após a permanência na fronteira					
Acesso à cultura e lazer promovido pela instituição					
Creche subsidiada pela instituição					
Direito a ensino de qualidade em nível de escolaridade fundamental e médio, a distância ou presencial, fornecido pela instituição para os dependentes do servidor					
Contabilização diferenciada para aposentadoria referente ao tempo de serviço na fronteira					
Acréscimo de dez dias nas férias para compensar o tempo de deslocamento					
Curso do idioma do país fronteiriço subsidiado pela instituição					
Auxílio financeiro, convênio ou outra forma de provimento de acesso à atividade física do servidor					
Dependências na instituição para prática de atividade física					
Honorários e premiações por tempo de serviço na fronteira					
Provimento de acesso a tecnologias da informação					
Acompanhamento biopsicossocial ao profissional de segurança pública que atua na fronteira					
Outros incentivos	Recebimento de plantões a mais e moradia custeada pela instituição (somente para o perito que transita, o fixo não recebe)				POLITEC-AP
	Interiorização	PMP			
	Cursos		CBMRO		

De acordo com as respostas dos gestores estaduais, dos incentivos listados no questionário, poucos são oferecidos pelas suas instituições. As diárias pelo tempo de permanência na fronteira são o benefício mais oferecido, sendo citadas pela Brigada Militar do Rio Grande do Sul; pela Polícia Civil do Amazonas e pelas Perícias Oficiais do Amazonas e do Mato Grosso. Tal incentivo foi considerado de alta importância pelos respondentes do questionário individual. A contabilização da atividade para critérios de promoção não é ofertada pelas instituições pesquisadas, de acordo com as respostas dos gestores, e também foi considerado um incentivo de alta importância pelos respondentes do questionário individual. Residência funcional fornecida pela instituição existe na Polícia Civil e na Perícia Oficial do estado do Amazonas, tendo sido igualmente considerado um incentivo de alta importância pelos respondentes do questionário individual. Curso do idioma do país fronteiriço subsidiado pela instituição foi avaliado como o incentivo mais importante pelos respondentes do questionário individual, porém este incentivo não é ofertado por nenhuma das instituições pesquisadas, conforme demonstra a Tabela 13. Provisão de condições de acesso à saúde de qualidade (própria e dependentes) foi avaliado como o segundo incentivo mais importante pelos respondentes do questionário individual contudo as respostas dos gestores apontam que este incentivo não é ofertado pelas suas instituições.

Com relação aos “outros” incentivos oferecidos pelas instituições, os profissionais da Perícia Oficial do Amapá, que não são fixos no município de fronteira, recebem plantões a mais e também moradia custeada pela sua instituição. A Polícia Militar do Amapá recebe adicional de interiorização e o gestor do Corpo de Bombeiros de Rondônia citou cursos como um incentivo oferecido pela sua instituição. Os respondentes do questionário individual apontaram materiais e equipamentos adequados para a fronteira como “outros” incentivos mais importantes.

Deve-se ressaltar que na fase inicial da pesquisa foi realizada uma tentativa de levantamento dos planos de pessoal já existentes para os profissionais de segurança pública que atuam na fronteira. No entanto, apenas 4 (Pará, Roraima, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul) dos 11 estados responderam ao ofício enviado pela Senasp. Uma das informações levantadas nessa fase foi a existência de legislação que prevê gratificação para os policiais militares, civis e bombeiros militares do Pará decorrente da lotação em determinados municípios do interior do estado. Apesar de não ser uma gratificação específica para os profissionais que atuam na fronteira, os mesmos são beneficiados pela medida.

3.6

AÇÕES COORDENADAS

Ações conjuntas entre as instituições de segurança pública estaduais, as Forças Armadas e a Polícia Federal fazem parte do Plano Estratégico de Fronteiras, pois estas instituições trabalham de forma coordenada para combater os crimes transfronteiriços, principalmente o tráfico de drogas. Exemplos deste tipo de ação podem ser remetidos à Operação Ágata liderada pelo Ministério da Defesa com a mobilização das Forças Armadas e das demais forças civis de segurança pública em ações pontuais e de grande impacto e à Operação Sentinela coordenada pelo Ministério da Justiça que reúne as Polícias Federal, Rodoviária Federal e a Força Nacional de Segurança em ações de investigação e de inteligência continuadas.

Ainda que as ações coordenadas componham o Plano Estratégico de Fronteiras, buscou-se verificar de fato na pesquisa institucional se as instituições dos estados de fronteira realmente trabalham com esta estratégia a partir da seguinte questão: "Existe registro de ações coordenadas entre as instituições estaduais e federais?" Os resultados foram bastante favoráveis, pois dos trinta e três gestores pesquisados, apenas sete responderam que não há registros de ações coordenadas em suas instituições.

TABELA 14
DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO REGISTRO DE AÇÕES COORDENADAS
ENTRE AS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS E FEDERAIS POR INSTITUIÇÃO E ESTADO

INSTITUIÇÃO E ESTADO	RESPOSTA	
	SIM	NÃO
CBMAC	●	
CBMMS	●	
CBMMT	●	
CBMPR	●	
CBMRO	●	
CBMRR	●	
CBMSC	●	
PCAC	●	
PCAM		●
PCAP	●	
PCMS	●	
PCPA	●	
PCPR	●	
PCRR		●
PCRS	●	

INSTITUIÇÃO E ESTADO	RESPOSTA	
	SIM	NÃO
PMAC	●	
PMAP	●	
PMMS		●
PMMT	●	
PMPA	●	
PMPR	●	
PMRO	●	
BMRS	●	
BMRS-CBM	●	
PMSC	●	
DPTC-AM	●	
POLITEC-AP		●
CGP-MS		●
POLITEC-MT	●	
CPC-PA	●	
PCP		●
IGP-RS		●
IGP-SC	●	
TOTAL	26	7

As instituições que não têm registro de ações coordenadas são as Polícias Civis do Amazonas e Roraima; a Polícia Militar do Mato Grosso do Sul e as Perícias Oficiais do Amapá, Mato Grosso do Sul, Paraná e Rio Grande do Sul. No entanto, há evidências a partir outras informações que a Senasp tem sobre o funcionamento dos Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteira, de que mesmo algumas das instituições que responderam que não há registro das ações coordenadas as realizam.

3.7 DELIMITAÇÃO DE TEMPO NA FRONTEIRA

Verificou-se, por meio do questionário institucional, se há exigência de limite de tempo de permanência do profissional na fronteira em alguma instituição por meio das seguintes questões:

- ▶ **Sua instituição delimita um período de tempo mínimo e máximo de permanência na fronteira para o operador? Se sim, qual?**

A pesquisa individual havia demonstrado que os profissionais de segurança pública não são favoráveis, em sua maioria, à delimitação de tempo mínimo e máximo de permanência na fronteira. Os resultados da pesquisa institucional apontaram que das trinta e três instituições pesquisadas, oito delimitam tempo mínimo de permanência na fronteira, das quais quatro delimitam também tempo máximo. O Corpo de Bombeiros Militar do Acre, a Polícia Civil do Amazonas; a Polícia Militar do Amapá e a Perícia Oficial do Amazonas delimitam tempo mínimo e máximo de permanência do operador de segurança pública na fronteira. O Corpo de Bombeiros do Mato Grosso, a Polícia Civil do Amapá e as Polícias Militares do Mato Grosso do Sul e Rondônia delimitam apenas tempo mínimo de permanência na fronteira.

O ideal é que sejam fomentadas e implementadas, também nas regiões de fronteira, políticas de gestão de pessoas de forma que não seja necessário delimitar um tempo máximo de permanência em tais regiões, mas sim que elas tenham condições adequadas para o desempenho do trabalho e melhor qualidade de vida.

TABELA 15DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO DELIMITAÇÃO DE TEMPO MÍNIMO
DE PERMANÊNCIA NA FRONTEIRA POR INSTITUIÇÃO E ESTADO

INSTITUIÇÃO E ESTADO	RESPOSTA	
	SIM	NÃO
CBMAC	•	
CBMMS		•
CBMMT	•	
CBMPR		•
CBMRO		•
CBMRR		•
CBMSC		•
PCAC		•
PCAM	•	
PCAP	•	
PCMS		•
PCPA		•
PCPR		•
PCRR		•
PCRS		•
PMAC		•
PMAP	•	
PMMS	•	
PMMT		•
PMPA		•
PMPR		•
PMRO	•	
BMRS		•
BMRS-CBM		•
PMSC		•
DPTC-AM	•	
POLITEC-AP		•
CGP-MS		•
POLITEC-MT		•
CPC-PA		•
PCP		•
IGP-RS		•
IGP-SC		•
TOTAL	8	25

As instituições que delimitam tempo mínimo de permanência para o operador na fronteira são os Corpos de Bombeiros do Acre e Mato Grosso; as Polícias Cíveis do Amazonas e Amapá; as Polícias Militares do Amapá, Mato Grosso do Sul e Rondônia e a Perícia Oficial do Amazonas.

TABELA 16

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O PERÍODO DE TEMPO MÍNIMO DE PERMANÊNCIA NA FRONTEIRA POR INSTITUIÇÃO E ESTADO

RESPOSTA	MENOS DE 1 ANO	DE 1 ANO A 2 ANOS	MAIS DE 2 ANOS A 3 ANOS	
CBMAC			●	
CBMMT			●	
PCAM	●			
PCAP			●	
PMAP		●		
PMMS			●	
PMRO			●	
DPTC-AM	●			
TOTAL	2	1	5	

A delimitação do tempo mínimo de menos de 1 ano de permanência do operador na fronteira ocorre na Polícias Civil e na Perícia Oficial do Amazonas; o período mínimo de 1 a 2 anos é delimitado para a Polícia Militar do Amapá e, por último, o tempo mínimo de mais de 2 anos a 3 anos é estabelecido para os Corpos de Bombeiros do Acre e do Mato Grosso, para a Polícia Civil do Amapá e Polícias Militares do Mato Grosso do Sul e de Rondônia.

TABELA 17DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO DELIMITAÇÃO DE TEMPO MÁXIMO
DE PERMANÊNCIA NA FRONTEIRA POR INSTITUIÇÃO E ESTADO

INSTITUIÇÃO E ESTADO	RESPOSTA	
	SIM	NÃO
CBMAC	•	
CBMMS		•
CBMMT		•
CBMPR		•
CBMRO		•
CBMRR		•
CBMSC		•
PCAC		•
PCAM	•	
PCAP		•
PCMS		•
PCPA		•
PCPR		•
PCRR		•
PCRS		•
PMAC		•
PMAP	•	
PMMS		•
PMMT		•
PMPA		•
PMPR		•
PMRO		•
BMRS		•
BMRS-CBM		•
PMSC		•
DPTC-AM	•	
POLITEC-AP		•
CGP-MS		•
POLITEC-MT		•
CPC-PA		•
PCP		•
IGP-RS		•
IGP-SC		•
TOTAL	4	29

As instituições que delimitam tempo máximo de permanência para o operador na fronteira são o Corpo de Bombeiros do Acre; a Polícia Civil do Amazonas; a Polícia Militar do Amapá e a Perícia Oficial do Amazonas.

TABELA 18

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O PERÍODO DE TEMPO MÁXIMO DE PERMANÊNCIA NA FRONTEIRA POR INSTITUIÇÃO E ESTADO

RESPOSTA	MENOS DE 1 ANO	DE 1 ANO A 2 ANOS	MAIS DE 2 ANOS A 3 ANOS
CBMAC		●	
PCAM	●		
PMAP			●
DPTC-AM	●		
TOTAL	2	1	1

A delimitação do tempo máximo de menos de 1 ano de permanência do operador na fronteira ocorre na Polícia Civil e Perícia Oficial do Amazonas; o período máximo de 1 a 2 anos é delimitado para o Corpo de Bombeiros do Acre e, por último, o tempo máximo de mais de 2 anos a 3 anos é estabelecido para a Polícia Militar do Amapá.

3.8 ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO PELA INSTITUIÇÃO

Os gestores institucionais foram indagados a respeito da existência de suporte psicológico por meio da seguinte questão:

- ▶ **Sua instituição provê acompanhamento psicológico específico ao profissional de segurança pública que atua na fronteira?"**

Corroborando os resultados da pesquisa individual, que demonstraram que quase a totalidade das instituições não oferece atendimento psicoterapêutico aos seus servidores lotados na fronteira, somente o Corpo de Bombeiros do Acre; as Polícias Cíveis do Acre e do Pará e a Perícia Oficial de Santa Catarina provêem este tipo de atendimento aos profissionais de segurança pública que atuam na fronteira.

No levantamento inicial da pesquisa os 4 estados (Pará, Roraima, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul) que responderam ao ofício enviado pela Senasp, informaram, de forma geral, que as ações de valorização profissional existentes são programas de saúde e qualidade de vida para todos os profissionais, inclusive os lotados na fronteira. Contudo, a experiência demonstra e os dados da pesquisa individual e institucional confirmaram que a maioria desses programas acaba por não atingir os profissionais que atuam na fronteira.

TABELA 19

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O PROVIMENTO DE ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO AO PROFISSIONAL QUE ATUA NA FRONTEIRA POR INSTITUIÇÃO E ESTADO

INSTITUIÇÃO E ESTADO	RESPOSTA	
	SIM	NÃO
CBMAC	●	
CBMMS		●
CBMMT		●
CBMPR		●
CBMRO		●
CBMRR		●
CBMSC		●
PCAC	●	
PCAM		●
PCAP		●
PCMS		●
PCPA	●	
PCPR		●
PCRR		●
PCRS		●
PMAC		●
PMAP		●
PMMS		●
PMMT		●
PMPA		●
PMPR		●
PMRO		●
BMRS		●
BMRS-CBM		●
PMSC		●

INSTITUIÇÃO E ESTADO	RESPOSTA	
	SIM	NÃO
DPTC-AM		●
POLITEC-AP		●
CGP-MS		●
POLITEC-MT		●
CPC-PA		●
PCP		●
IGP-RS		●
IGP-SC	●	
TOTAL	4	29

3.9

FREQUÊNCIA DAS OCORRÊNCIAS NA FRONTEIRA

A fim de verificar a frequência das ocorrências nas localidades de fronteira, foram apresentadas aos gestores no questionário institucional as quinze ocorrências que foram avaliadas pelos respondentes do questionário individual quanto ao nível de dificuldade de enfrentamento. A questão foi proposta da seguinte forma no questionário:

- ▶ **Segue abaixo uma lista de ocorrências frequentes nas fronteiras. Avalie cada ocorrência em função da frequência em que ela acontece, marcando um número de 1 a 5 para cada item abaixo, conforme a escala apresentada: 1 =nunca; 2 = esporadicamente (raramente); 3 = periodicamente (mensalmente ou semanalmente); 4 = mais de uma vez por semana; 5 = diariamente.**

A frequência de acontecimento das ocorrências foi avaliada a partir da média obtida pelo número de respondentes de cada ocorrência listada, o que significa que quanto maior a média obtida, mais frequente é a ocorrência.

Na Tabela 20 são listadas, na primeira coluna, as ocorrências apresentadas no questionário; na segunda coluna é apresentada a média de cada ocorrência (média aritmética), o desvio padrão é demonstrado na terceira coluna; na quarta coluna consta o total de gestores que avaliaram, por meio da escala, a frequência com que acontece cada ocorrência listada e na última coluna está o quantitativo de gestores que não avaliaram a ocorrência listada, considerando a amostra de trinta e três respondentes.

Os resultados da pesquisa individual haviam apontado que as ocorrências mais difíceis de serem enfrentadas pelos profissionais que responderam a pesquisa são o tráfico de armas, de pessoas e de drogas e as mais fáceis são a violência doméstica e o estupro. Fazendo um contraponto entre os resultados dos questionários institucional e individual, percebe-se que o tráfico de drogas é a ocorrência mais frequente na fronteira, segundo os gestores, e uma das mais difíceis, segundo os respondentes ao questionário individual, o que pode denotar a necessidade de capacitação para enfrentamento deste tipo de crime, já que é frequente e difícil de combater. O tráfico de pessoas, por sua vez, é a ocorrência menos frequente e uma das mais difíceis de combater. É possível que este tipo de crime seja difícil de combater justamente pela falta de experiência no seu enfrentamento, já que ocorre com pouca frequência. Faz-se importante uma investigação mais profunda das "possíveis causas" para se combater os crimes citados.

TABELA 20

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO A FREQUÊNCIA DE ACONTECIMENTO DAS OCORRÊNCIAS,
EM ORDEM DECRESCENTE DO VALOR DA MÉDIA DAS RESPOSTAS

OCORRÊNCIAS	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	TOTAL DE RESPONDENTES	SEM RESPOSTA
Tráfico de drogas	3,74	0,94	27	6
Furto e roubo	3,74	1,13	27	6
Atendimento pré-hospitalar	3,44	1,42	27	6
Violência doméstica	3,37	1,01	27	6
Descaminho	3,28	1,24	25	8
Contrabando	3,23	1,21	26	7
Homicídio	3,07	0,87	27	6
Combate a incêndios	2,96	1,10	28	5
Crime ambiental	2,89	0,99	28	5
Busca e salvamento	2,89	1,03	28	5
Tráfico de armas	2,85	0,91	27	6
Ações de defesa civil	2,57	0,79	28	5
Estupro	2,48	0,80	27	6
Furto de gado	2,48	0,87	25	8
Tráfico de pessoas	2,00	0,58	25	8

De acordo com os gestores, as ocorrências mais frequentes na fronteira são o tráfico de drogas, furto e roubo (maiores médias) e as menos frequentes são o tráfico de pessoas e furto de gado (menores médias). Vale salientar que a dificuldade em identificar ocorrências complexas como tráfico de pessoas pode gerar a subnotificação das mesmas.

3.10

AFASTAMENTOS POR PROBLEMAS DE SAÚDE

O mapeamento das condições de saúde dos profissionais obtido por meio da pesquisa individual mostrou que a maioria não precisou tirar licença para tratamento de saúde nos últimos doze meses. Porém, foi também demonstrada uma discrepância entre o relato da necessidade de licença para tratamento de saúde e as doenças de fato demonstradas, pois a maioria dos profissionais de segurança pública pesquisados (73,2%) relatou que apresentou de fato algum problema de saúde nos últimos doze meses. Para investigar os reais registros de afastamentos devido a problemas de saúde, foi solicitado aos gestores que respondessem as seguintes questões: *“Considerando os últimos 12 meses, há registros de afastamento do servidor de fronteira da sua atividade profissional em decorrência de problemas de saúde? Se sim, indique o quantitativo de afastamentos da atividade profissional dos servidores lotados na faixa de fronteira em decorrência dos problemas de saúde abaixo relacionados”*. Os mesmos problemas de saúde listados no questionário individual foram também apresentados no questionário institucional.

Quanto à existência de registros de afastamento pelas instituições investigadas, verificou-se que das trinta e três instituições, apenas dezessete possuem estes registros formais. Ou seja, praticamente a metade não tem registro sistemático dos afastamentos. Por isso os resultados sobre os quantitativos de afastamentos devidos a cada problema de saúde devem ser analisados com cautela, pois pode haver um viés no resultado em função do fato de algumas instituições terem o registro dos afastamentos do servidor por problemas de saúde e outras não terem este registro. Ainda assim, alguns resultados da pesquisa institucional mais uma vez corroboram os dados da pesquisa individual.

A pesquisa individual havia demonstrado que os profissionais de segurança pública que mais apresentaram problemas de saúde nos últimos doze meses são os policiais civis (75,6%) e os bombeiros (74,3%), seguidos dos policiais militares (72,6%). Fazendo uma comparação com o percentual de afastamentos registrados pelas instituições que possuem este controle (dados demonstrados na Tabela 22), percebe-se que os maiores quantitativos de afastamentos, em termos percentuais, são do Corpo de Bombeiros (9,57%) e da Polícia Civil (8,87%), seguida da Polícia Militar (3,75%), conforme demonstrado na Tabela 21. Ainda que os gestores das Perícias Oficiais do Amapá e Mato Grosso tenham respondido que há registros dos afastamentos por problemas de saúde em suas instituições, estes gestores não relataram o quantitativo de afastamentos. De forma geral, os resultados da pesquisa individual haviam mostrado que os profissionais de perícia apresentaram poucos problemas de saúde no último ano.

Com relação aos quantitativos de registros de cada problema de saúde, segundo os gestores, o problema de saúde que mais levou a afastamentos da atividade profissional dos servidores de segurança pública lotados na faixa de fronteira foram os problemas estomacais ou gastrointestinais como esofagites, úlceras, dentre outros (103 afastamentos), com destaque para a Brigada Militar do Rio Grande do Sul e a Polícia Civil do Amapá. Este resultado corrobora os dados da pesquisa individual.

Problemas musculares como tendinite, Lesão por Esforço Repetitivo, dentre outros, também se destacam como causa de afastamentos dos servidores de fronteira (100 afastamentos), segundo as respostas dos gestores, com registros apenas pelas Polícias Militares do Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul e pelos Corpos de Bombeiros do Mato Grosso do Sul e Paraná. Os resultados da pesquisa individual haviam mostrado que em torno de 21% dos profissionais pesquisados apresentaram problemas musculares no último ano, sendo muito frequentes entre os bombeiros (24,7%), policiais civis (21,9%) e policiais militares (20,9%).

TABELA 21

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO REGISTROS DE AFASTAMENTO
DO SERVIDOR DE FRONTEIRA EM DECORRÊNCIA DE PROBLEMAS DE SAÚDE
POR INSTITUIÇÃO E ESTADO

INSTITUIÇÃO E ESTADO	RESPOSTA	
	SIM	NÃO
CBMAC		•
CBMMS	•	
CBMMT	•	
CBMPR	•	
CBMRO		•
CBMRR		•
CBMSC		•
PCAC	•	
PCAM		•
PCAP	•	
PCMS		•
PCPA	•	
PCPR	•	
PCRR		•
PCRS	•	
PMAC		•
PMAP	•	
PMMS	•	
PMMT	•	
PMPA		•
PMPR	•	
PMRO		•
BMRS	•	
BMRS-CBM	•	
PMSC	•	
DPTC-AM		•
POLITEC-AP	•	
CGP-MS		•
POLITEC-MT	•	
CPC-PA		•
PCP		•
IGP-RS		•
IGP-SC		•
TOTAL	17	16

As instituições que têm registros de afastamento do servidor de fronteira em decorrência de problemas de saúde são os Corpos de Bombeiros do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso e Paraná e os bombeiros da Brigada Militar do Rio Grande do Sul; as Polícias Civis do Acre, Amapá, Pará, Paraná e Rio Grande do Sul; as Polícias Militares do Amapá, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina; e as Perícias Oficiais do Amapá e Mato Grosso.

TABELA 22

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O QUANTITATIVO DE AFASTAMENTOS
EM DECORRÊNCIA DE PROBLEMAS DE SAÚDE, POR INSTITUIÇÃO E ESTADO,
EM ORDEM DECRESCENTE DE QUANTITATIVO

PROBLEMAS DE SAÚDE	INSTITUIÇÃO	Nº DE AFASTAMENTOS POR ISP	% DE AFASTAMENTOS POR ISP	Nº E % DE AFASTAMENTOS POR PROBLEMA DE SAÚDE
Problemas estomacais / gastrointestinais	CBMPR	18	3,75	100 (14,97%)
	PCAP	30	1,50	
	PMMS	09	0,75	
	BMRS	43	1,91	
Problemas musculares	CBMMS	18	9	100 (14,97%)
	CBMPR	09	1,88	
	PMMS	36	3	
	BMRS	36	1,60	
	BMRS-CBM	01	0,46	
Depressão	CBMMT	02	0,50	94 (14,07%)
	CBMPR	03	0,75	
	PCAC	01	0,36	
	PCAP	60	300	
	PMMS	13	1,08	
	PMMT	03	0,75	
	BMRS	11	0,49	
	BMRS-CBM	01	0,46	
Problemas respiratórios	CBMPR	01	0,21	37 (5,54%)
	PMMS	03	0,25	
	BMRS	33	1,47	
Problemas urinários	PCAP	20	100	37 (5,54%)
	PMMS	08	0,67	
	BMRS	09	0,40	

PROBLEMAS DE SAÚDE	INSTITUIÇÃO	Nº DE AFASTAMENTOS POR ISP	% DE AFASTAMENTOS POR ISP	Nº E % DE AFASTAMENTOS POR PROBLEMA DE SAÚDE
Transtorno de Ansiedade	CBMMT2	02	0,50	35 (5,24%)
	PCAP	10	50	
	PMMS	09	0,75	
	PMMT	10	2,50	
	BMRS	04	0,18	
Colesterol alto/alteração de triglicerídeos	CBMPR	01	0,21	32 (4,79%)
	PMMS	26	2,17	
	BMRS	04	0,18	
	BMRS-CBM	01	0,46	
Problemas endocrinológicos	CBMPR	01	0,21	31 (4,64%)
	PCAP	10	50	
	PMMS	17	1,42	
	BMRS	03	0,13	
Hipertensão	CBMPR	04	0,83	29 (4,34%)
	PCAP	10	50	
	PMMS	11	0,92	
	BMRS	04	0,18	
Problemas dermatológicos	CBMPR	01	0,21	23 (3,44%)
	PCAP	15	75	
	BMRS	07	0,31	
Problemas cardíacos	CBMMT	01	1,59	19 (2,84%)
	PMMS	01	0,08	
	BMRS	17	0,76	
Diabetes	CBMPR	04	0,83	18 (2,69%)
	PMMS	08	0,67	
	BMRS	06	0,27	
Doenças tropicais	CBMPR	03	0,63	16 (2,40%)
	PCAP	10	50	
	PMMS	03	0,25	
Enxaqueca	CBMPR	08	1,67	11 (1,65%)
	BMRS	03	0,13	
Problemas circulatórios	PMMT	06	9,52	08 (1,20%)
	BMRS	02	0,09	
Síndrome do Pânico	CBMMS	01	0,50	09 (1,35%)
	PMMS	07	0,58	
	BMRS	01	0,04	

PROBLEMAS DE SAÚDE	INSTITUIÇÃO	Nº DE AFASTAMENTOS POR ISP	% DE AFASTAMENTOS POR ISP	Nº E % DE AFASTAMENTOS POR PROBLEMA DE SAÚDE	
Dor de cabeça	CBMPR	03	0,63	06 (0,90%)	
	BMRS	03	0,13		
Câncer	BMRS	01	0,04	02 (0,30%)	
	BMRS-CBM	01	0,46		
Problemas de sono	PMMS	02	0,17	02 (0,30%)	
Anorexia / Bulimia	–	–	–	00	
Outros (quais e quantas vezes?)	Traumas ortopédicos e lesões na coluna	CBMPR	50	10,42	50 (7,63%)
		CBMMS	01	0,50	
	Estresse	CBMMS	03	1,50	03 (0,45%)
	Problemas psicológicos	CBMMS	01	0,50	02 (0,30%)
		PCPA	01	1,89	
	Cirurgia de hérnia umbilical	CBMPR	02	0,42	02 (0,30%)
Cirurgia na estrutura óssea	CBMMS	01	0,50	01 (0,15%)	
Total parcial de afastamentos	CBM	142	8,57		
	PC	167	8,87		
	PM	359	3,80		
TOTAL GERAL DE AFASTAMENTOS		668	5% DO EFETIVO TOTAL		

Na Tabela 22, a quarta coluna representa o percentual de afastamentos por ISP calculado com base no efetivo de cada ISP e a quinta coluna refere-se ao quantitativo total de cada problema de saúde e respectivo percentual calculado com base no total de afastamentos por problemas de saúde (668).

Considerando as instituições que têm registro de afastamento do servidor de fronteira em decorrência de problemas de saúde (problemas de saúde apresentados na Tabela 22), nos últimos doze meses foram registrados 668 afastamentos da atividade profissional dos servidores lotados na faixa de fronteira em decorrência de problemas de saúde, o que corresponde a cerca de 5% do efetivo total relatado pela amostra de gestores (efetivo apresentado na Tabela 12). A Polícia Militar, por exemplo, demonstrou o maior número de afastamentos em valores brutos (359), porém, em valores percentuais, a Polícia Militar é a instituição com o menor quantitativo de afastamentos (3,80%), tendo como base o efetivo total relatado pelos gestores policiais militares dos estados que responderam a pesquisa institucional (9440).

A Polícia Civil e o Corpo de Bombeiros Militar, por sua vez, demonstraram os maiores percentuais de afastamentos por problemas de saúde (8,87% e 8,57%, respectivamente).

3.11

SUGESTÕES PARA O PLANO DE PESSOAL

Foi solicitado aos gestores que emitissem sugestões de estratégias para o estabelecimento de um plano de pessoal voltado ao profissional de fronteira a partir da seguinte questão do questionário:

- ▶ **Sugestões de estratégia para a criação de um plano de pessoal direcionado ao profissional de segurança pública que atua na fronteira com foco na valorização desse profissional.**

A oferta de cursos superiores e de idiomas, assim como capacitação profissional se mostrou o incentivo mais valorizado pelos gestores. Gratificação ou indenização pecuniária e acesso à moradia são também incentivos considerados importantes pelos gestores enquanto políticas de pessoal voltadas para o servidor de fronteira. Comparando-se esses dados institucionais com os resultados da pesquisa individual, pode-se destacar que o curso do idioma do país fronteiriço subsidiado pela instituição foi avaliado pelos profissionais que responderam o questionário individual como o incentivo mais importante para o profissional de fronteira e a gratificação pecuniária diferenciada, o terceiro incentivo mais importante, a qual foi a segunda mais freqüente na pesquisa institucional. As sugestões relacionadas à moradia foram o terceiro incentivo mais freqüente na pesquisa institucional e o sétimo incentivo mais importante na opinião dos profissionais da pesquisa individual.

A Tabela 23 apresenta as sugestões de estratégias dos gestores a partir do estabelecimento de categorias de respostas agrupadas por similaridade de conteúdo por meio do emprego da técnica de Análise de Conteúdo. Em se tratando de uma questão "aberta" em que os respondentes poderiam escrever o que desejassem, esclarece-se que a última coluna da tabela relativa ao percentual de resposta por categoria é calculada levando-se em consideração a soma total do número de respostas, o que nem sempre ou quase nunca corresponde ao número de respondentes, pois uma mesma pessoa pode dar diversas respostas que podem estar incluídas em uma mesma categoria e em outras.

TABELA 23

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO SUGESTÕES DE ESTRATÉGIAS PARA A CRIAÇÃO DE UM PLANO DE PESSOAL, NA ORDEM DECRESCENTE DE FREQUÊNCIA DE RESPOSTAS (N=22)

CATEGORIA DE RESPOSTA	RESPOSTA	INSTITUIÇÃO	FREQUÊNCIA DE RESPOSTA	FREQUÊNCIA DE RESP. POR CATEGORIA	% DE RESP.** POR CATEGORIA	
Cursos	• Acesso a cursos superiores em instituições privadas;	PMSC	01	13	20,97%	
		PCAC	01			
	• Cursos direcionados aos crimes fronteiriços;	CBMMS	04			
		PCAC				
		POLITEC-AP				
		POLITEC-MT				
	• Curso de idioma do país fronteiriço; curso de língua estrangeira;	CBMRO				
		PCAM				
		PMAP				
		PMPR	07			
BMRS-CBM						
POLITEC-AP						
POLITEC-MT						
Pecuniário	• Gratificação especial de fronteira;	CBMMS	08	11	17,74%	
		PCAC				
		PCMS				
		PCPA				
		PMAC				
		PMAP				
	PMPR					
	• Algum tipo de incremento pecuniário; política de remuneração específica;	IGP-SC				
		PCAM	02			
		CPC-PA				
BMRS-CBM		01				
Verba de representação.						
Moradia	• Auxílio moradia pelo tempo na fronteira;		CBMMS	03	09	14,52%
			PCAM			
		PMSC				
	• Moradia na localidade; viabilização de moradia para quem não é da região;	PMMS				
		PMPR	04			
		PMRO				
	• Residência funcional fornecida pela instituição.	BMRS-CBM				
		CBMMS	02			
PCPA						

CATEGORIA DE RESPOSTA	RESPOSTA	INSTITUIÇÃO	FREQUÊNCIA DE RESPOSTA	FREQUÊNCIA DE RESP. POR CATEGORIA	% DE RESP. ** POR CATEGORIA
Política Diferenciada	• Folgas periódicas;	PCAM	01	06	9,68%
	• Convênio com as Forças Armadas para que seu corpo médico auxilie servidores da segurança pública;	PCAP	01		
	• Difusão de Diretriz Geral Nacional de Pessoal vinculada à criação de parâmetros de desempenho pelos estados com premiação por alcance de metas;	BMRS	01		
	• Interação com a comunidade e forças especializadas de fronteira;	CBMRO	01		
	• Necessidade urgente na criação do plano de pessoal de fronteira;	CBMSC	01		
	• Atendimento diferenciado, tendo em vista as grandes distâncias e os longos períodos de deslocamento fluvial.	DPTC-AM	01		
Saúde	• Acompanhamento médico e psicológico;	PCAM	01	05	8,06%
	• Assistência médica; assistência à saúde própria e dos dependentes;	CBMMS PCPA PMPR	03		
	• Atendimento psicossocial.	PCMS	01		
Tempo de Serviço	• Contagem do tempo de serviço em dobro; contagem de tempo de serviço diferenciada;	PMSC PMRO IGP-SC	03	04	6,45%
	• Tempo de serviço na fronteira contar como pontuação em promoção por merecimento.	PMPAP	01		
Limite de Tempo na Fronteira	• Tempo mínimo e máximo na unidade de fronteira;	PCAC	01	03	4,84%
	• Tempo máximo de permanência.	PMRO PCAM	02		

CATEGORIA DE RESPOSTA	RESPOSTA	INSTITUIÇÃO	FREQUÊNCIA DE RESPOSTA	FREQUÊNCIA DE RESP. POR CATEGORIA	% DE RESP. ** POR CATEGORIA
Aumento do Efetivo	• Contratação de mais pessoal;	CPC-PA	01	03	4,84%
	• Para Perícia Oficial fomento de pessoal para as unidades já atuantes;	CGP-MS	01		
	• Aumento do efetivo.	IGP-SC	01		
Equipamentos	• Equipamentos adequados para o transporte de tropa;	CBMRO	01	03	4,84%
	• Para Perícia Oficial fomento estrutural (equipamentos e viaturas) para as unidades já atuantes;	CGP-MS	01		
	• Aquisição de fardamento periodicamente.	PMMS	01		
Educação	• Garantia de estudo e instrução ao profissional e dependentes; auxílio escolar para os filhos;	PMMS	02	03	4,84%
	• Assistência educacional para o servidor e seus familiares.	BMRS-CBM			
		PCPA	01		
Estrutura Física	• Contratação de serviços de limpeza e conservação para as Unidades,	PMMS	01	02	3,23%
	• Melhoria das instalações.	IGP-SC	01		
TOTAL DE RESPOSTAS				62	100%

*Fr. de Resp.: frequência de resposta | ** % de Resp. por categoria: percentual de resposta por categoria.

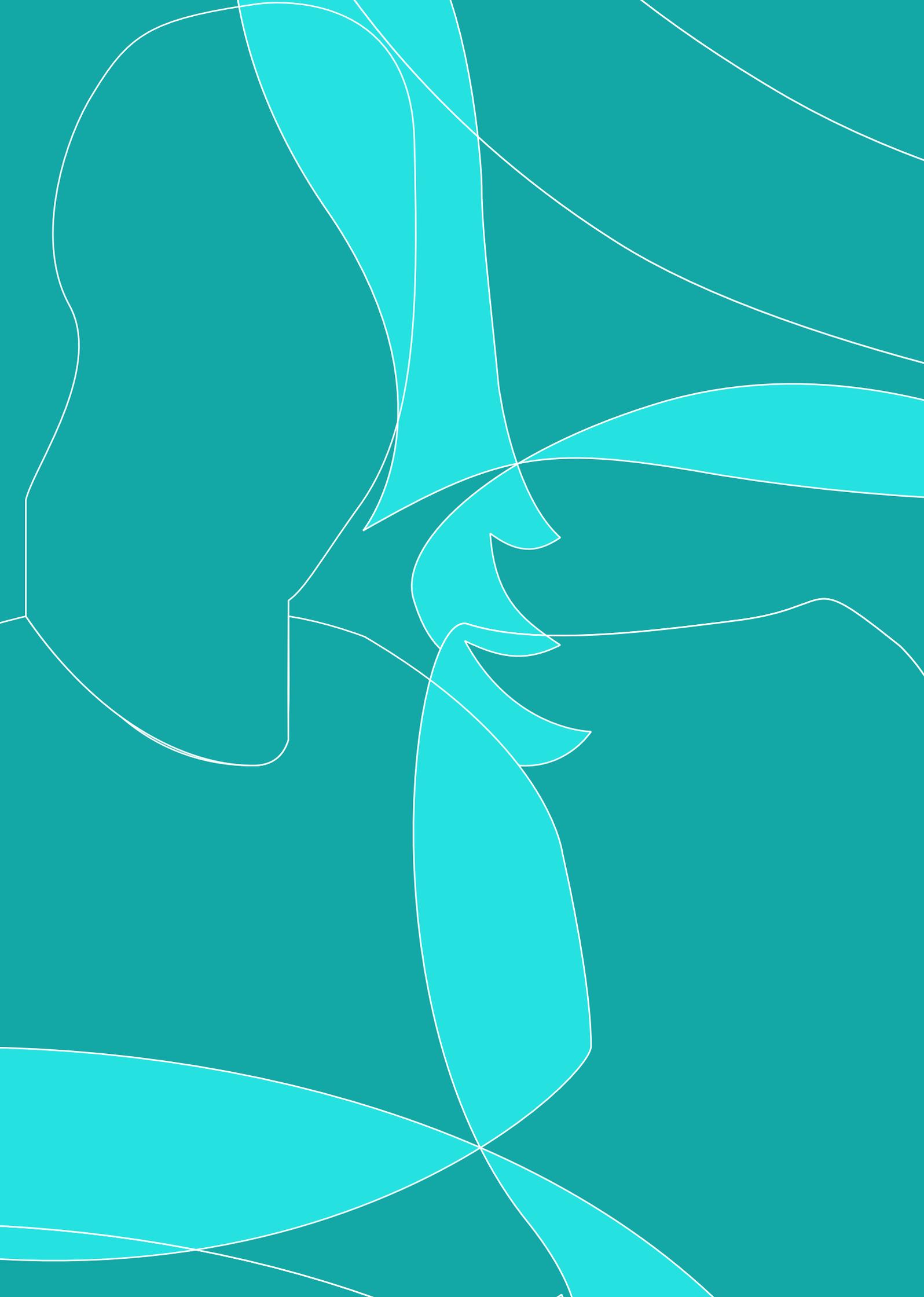
Dos trinta e três respondentes à pesquisa institucional, vinte e dois emitiram sugestões de políticas de pessoal.

As sugestões mais freqüentes emitidas pelos gestores quanto aos incentivos para os servidores de fronteira remetem-se aos cursos/capacitação (20,97% do total de respostas); à gratificação ou indenização pecuniária (17,74% do total de respostas) e à moradia (14,52% do total de respostas).

As sugestões relacionadas à categoria “cursos” como acesso a cursos superiores em instituições privadas, cursos direcionados aos crimes fronteiriços, capacitação sobre equipamentos especiais, assim como cursos de idiomas, foram emitidas pelos gestores do Corpo de Bombeiros de Rondônia e do Rio Grande do Sul (Brigada Militar); das Polícias Civis do Acre e Amazonas; das Polícias Militares do Amapá, Paraná e Santa Catarina e pelas Perícias Oficiais do Amapá e Mato Grosso. O incentivo “pecuniário” como gratificação especial de fronteira, por exemplo, foi sugerido pelos gestores do Corpo de Bombeiros do Mato Grosso do Sul e do Rio Grande do Sul (Brigada Militar); das Polícias Civis do Acre, Amazonas, Mato Grosso do Sul e Pará; das Polícias Militares do Acre, Amapá e Paraná e pelos gestores das Perícias Oficiais do Pará e Santa Catarina. Incentivos relacionados à “moradia” como auxílio moradia, residência funcional, dentre outros, foram sugeridos pelos gestores do Corpo de Bombeiros do Mato Grosso do Sul e do Rio Grande do Sul (Brigada Militar); das Polícias Civis do Amazonas, Mato Grosso do Sul e Pará e pelas Polícias Militares do Mato Grosso do Sul, Paraná, Rondônia e Santa Catarina.

The background is a solid teal color. It features several abstract, flowing white and light teal lines that create a sense of movement and depth. These lines are thick and curved, resembling liquid or smoke. A large, white, sans-serif number '4' is positioned in the lower-left quadrant of the image.

4



4 POLÍTICA DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA QUE ATUAM NA FAIXA DE FRONTEIRA BRASILEIRA

Com base no estudo da literatura sobre políticas de pessoal de fronteira; na análise dos resultados das entrevistas realizadas com gestores e operadores de segurança pública e a partir dos resultados das pesquisas individual e institucional, bem como colaboração de diversos gestores e profissionais envolvidos com a ENAFRON, foi elaborado um plano de pessoal voltado ao profissional de segurança pública que atua nos onze estados da fronteira brasileira.

As políticas de pessoal ora propostas foram exaustivamente discutidas nos grupos de trabalho compostos por profissionais de segurança pública que atuam na fronteira nas áreas operacional e gerencial. A partir da experiência profissional e de vida na fronteira relatada pelos profissionais de segurança pública que participaram dos grupos de discussão em diversas reuniões técnicas realizadas para validar o plano de pessoal proposto, muitas modificações foram feitas a fim de adequar as diretrizes do plano à realidade dos profissionais.

As diretrizes propostas no plano de pessoal estão no formato de "Portaria" como recomendações e orientações às instituições de segurança pública dos onze estados da fronteira brasileira, com o propósito de propiciar a valorização profissional dos servidores de segurança pública, estaduais e municipais, que atuam nestas localidades. Busca-se, com o plano de pessoal proposto, atrair profissionais de segurança pública para os municípios da faixa de fronteira; minimizar a evasão do profissional de segurança pública nestas localidades consideradas vitais para a política de segurança pública nas fronteiras; oferecer melhores condições de trabalho para os servidores de segurança pública que atuam nas regiões de fronteira e promover maior eficácia das ações da segurança pública nestes locais, reconhecendo o trabalho realizado pelo operador de segurança pública de fronteira.

As diretrizes propostas na portaria nº 136, de 20 de novembro de 2013, buscam respaldo em regulamentações já existentes que dizem respeito à faixa de fronteira e ao profissional de segurança pública; as diretrizes contidas no Plano Estratégico de Fronteiras e Enafron; o Projeto Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes

Penitenciários (IN GAB/MJ nº 01/2010), bem como as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública (Portaria Interministerial SDH/MJ nº 02/2010) com foco na valorização do profissional de segurança pública. Algumas diretrizes contidas nesta Portaria também demandarão a criação de regulamentação específica nos estados para que sejam efetivamente cumpridas, ressaltando-se a necessidade de adequá-las de acordo com a realidade de cada estado e cada instituição.

Espera-se que as diretrizes propostas sejam de fato implementadas e capazes de auxiliar o processo de mudança de paradigmas do profissional de segurança pública no que se refere à percepção das fronteiras como localidades de difícil provimento. Para tanto, faz-se necessário um esforço conjunto do governo federal, dos estados e municípios, bem como das instituições de segurança pública.

A seguir será apresentado o inteiro teor da portaria:

SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA

PORTARIA SENASP Nº 136, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2013

Institui, no âmbito da Estratégia Nacional de Segurança Pública, a Política de Pessoal dos Profissionais de Segurança Pública que atuam na faixa de fronteira brasileira.

A SECRETÁRIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA, no uso de suas atribuições previstas no art. 12, inciso II, e art. 45, do Anexo I, do Decreto no 6.061, de 15 de março de 2007, e no art. 40, inciso VIII, do Anexo, da Portaria no 1.821, de 13 de outubro de 2006, do Ministério da Justiça, tendo em vista o disposto no art. 4º do Decreto no 7.496, de 8 de junho de 2011; Considerando a Instrução Normativa nº 1, de 26 de fevereiro de 2010, do Ministério da Justiça; Considerando a Portaria Interministerial nº 2, de 15 de dezembro de 2010, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e do Ministério da Justiça; Considerando a necessidade de maior eficácia das ações de segurança pública na região de fronteira, promoção de melhores condições de trabalho, e fomento da permanência do profissional de segurança pública nesses locais; e Considerando que a Estratégia Nacional de Segurança Pública – ENAFRON prevê ações e projetos de fortalecimento da segurança pública na faixa de fronteira; resolve:

Art. 1º Instituir, no âmbito da Estratégia Nacional de Segurança Pública - ENAFRON, a Política de Pessoal dos Profissionais de Segurança Pública que atuam na faixa de fronteira brasileira.

Parágrafo único. A política de que trata o caput observará as diretrizes previstas no art. 2º do Decreto nº 7.496, de 8 de junho de 2011, e ainda o disposto no Anexo desta Portaria.

Art. 2º A Política de Pessoal dos Profissionais de Segurança Pública que atuam na faixa de fronteira brasileira terá como objetivos:

- I – a promoção de melhores condições de qualidade de vida para esses profissionais;
- II – a valorização do trabalho e a permanente capacitação desses profissionais, a fim de incrementar a segurança pública nesses locais;
- III – o estímulo à lotação de profissionais em municípios localizados na linha de fronteira; e
- IV – a diminuição da evasão de profissionais da faixa de fronteira.

Art. 3º As reuniões dos Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteiras e das Câmaras Temáticas de Fronteiras terão como parte integrante de suas pautas o disposto no Anexo desta Portaria.

Art. 4º O cumprimento do disposto nesta Portaria será levado em consideração pela Secretaria Nacional de Segurança Pública nos repasses de recursos aos entes federados.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

REGINA MARIA FILOMENA DE LUCA MIKI

ANEXO

São diretrizes da Política de Pessoal dos Profissionais de Segurança Pública que atuam na faixa de fronteira brasileira:

- 1.** implementação e aprimoramento dos programas de qualidade de vida de que trata a Instrução Normativa nº 1 de 26 de fevereiro de 2010, do Ministério da Justiça, priorizando-se as seguintes ações:
 - 1.1.** estruturar, mobilizar e capacitar equipes especializadas de atenção biopsicossocial, especialmente de prevenção e gerenciamento de estresse profissional;
 - 1.2.** estruturar núcleos de atendimento biopsicossocial em locais estratégicos na faixa de fronteira, bem como buscar parcerias visando ampliar a rede de atendimento;
 - 1.3.** capacitar e mobilizar equipes itinerantes de atenção biopsicossocial para atendimento nos municípios de faixa de fronteira não contemplados com os núcleos referidos no item 1.2;

- 1.4. garantir o acesso dos servidores aos núcleos ou serviços de saúde biopsicossocial;
- 1.5. propiciar condições para a prática de atividade física precedida de avaliação, mediante estruturação de academias próprias ou estabelecimento de parcerias com clubes e academias da localidade;
- 1.6. mobilizar e capacitar profissionais da área de educação física para viabilizar o disposto no item 1.5;
2. realização de diagnósticos, no mínimo bienais, para levantamento das necessidades de treinamento e capacitação continuada dos profissionais que atuam na faixa de fronteira;
3. oferta de cursos do idioma do país fronteiriço;
4. manutenção de instalações físicas salubres e seguras, providas de materiais e equipamentos adequados e suficientes para o desempenho das atividades operacionais e administrativas;
5. provimento de armamento, de equipamentos de proteção individual, e de equipamentos de proteção coletiva adequados ao trabalho em região de fronteira para todos os servidores;
6. provimento de ferramentas tecnológicas capazes de atender às especificidades do trabalho na faixa de fronteira;
7. provimento de veículos equipados com tecnologia que permita ininterrupta comunicação com a central de operações e com compartimento para condução de pessoas detidas;
8. capacitação dos servidores para utilizar e operar os armamentos, equipamentos, ferramentas e veículos mencionados nos itens 5, 6 e 7;
9. incentivo ao financiamento da casa própria nos municípios fronteiriços, especialmente nos locais em que a oferta de imóveis é escassa ou inadequada para moradia;
10. incentivo financeiro durante o período de lotação na região de fronteira;
11. promoção de parcerias com instituições de ensino públicas e privadas para educação dos profissionais e seus dependentes;
12. promoção do acesso a programas de saúde com redução de custos para os profissionais e seus dependentes;
13. promoção do acesso a creches para os dependentes dos profissionais;
14. capacitação dos profissionais antes de sua lotação na faixa de fronteira, fornecendo informações relativas às especificidades da localidade, a exemplo das vacinas necessárias, prevenção de doenças tropicais, tipo de clima, custo de vida, opções de moradia, instituições de ensino e ocorrências mais comuns;
15. auxílio no processo de adaptação, promovendo-se palestras e encontros com profissionais já lotados nessas localidades, a fim de transmitir informações e experiências sobre as atividades a serem desempenhadas, os costumes e a cultura local;
16. compartilhamento de informações institucionais com os profissionais lotados nessas localidades, visando minimizar possível isolamento;
17. realização periódica de estudos o efetivo na faixa de fronteira, levando-se em consideração o número de habitantes;

18. definição nos editais de concursos do quantitativo de vagas na faixa de fronteira, dos critérios de lotação, do período mínimo de permanência nessas localidades e dos critérios de remoção; e
19. adoção do tempo de permanência em faixa de fronteira como um dos critérios para obtenção de pontuação para promoção na carreira.

METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO DAS DIRETRIZES CONTIDAS NA PORTARIA Nº 136/2013

Espera-se que a estrutura de gestão já utilizada para as demais ações da Enafron possa ser utilizada para a implementação das diretrizes. Conforme o art. 3º, as reuniões dos Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteiras e das Câmaras Temáticas de Fronteiras terão como parte integrante de suas pautas as Diretrizes da Política de Pessoal.

Inicialmente, caberá a cada estado analisar as 19 diretrizes propostas, indicando as eventualmente já existentes. Posteriormente, será imprescindível que cada ente federado proponha as diretrizes que irá implantar a cada ano. Poderá haver adaptações das diretrizes à realidade do estado, respeitada a essência de sua intenção, garantindo o benefício ao profissional lotado na faixa de fronteira. A equipe da Senasp reservará, ainda, espaço durante a realização dos Encontros Técnicos da Enafron, com vistas à realização do acompanhamento da implementação das diretrizes. Esses Encontros também servirão para o esclarecimento de dúvidas e pedidos de auxílios específicos à Senasp. Outra medida para indução da implantação das diretrizes será a celebração de convênios, para os quais serão editadas portarias específicas.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado verifica-se a necessidade de focar maior atenção ao profissional de segurança pública que atua na fronteira do nosso País. O perfil traçado por meio da pesquisa individual apresentada fornece dados consistentes de demandas específicas de cada instituição e também carências de cada estado de fronteira, pois muitos dos problemas são oriundos de questões de cunho econômico e político, que não serão abarcados pelas diretrizes propostas.

Parece haver um entendimento comum de que a integração entre fronteiras requer esforço conjunto das instituições públicas, uma vez que o enfrentamento dos problemas envolve tanto questões de segurança pública, adequação de normas jurídicas, acordos de cooperação e ações estruturantes de desenvolvimento e integração sul-americana, convergências sobre questões econômicas, sociais e até mesmo culturais. A região fronteiriça, devido às peculiaridades ali existentes, necessita de incentivos não somente do governo federal, como também dos governos estaduais e municipais. Urge uma maior articulação entre os órgãos e entidades da Administração Pública, principalmente para o exercício de ações governamentais que demandam atuações em cooperação ou em conjunto com vistas à maximização dos resultados desejados. As diretrizes técnicas que definem quais os municípios nas regiões de fronteira devem ser considerados prioritários ao recebimento de aporte orçamentário e a articulação entre órgãos de governo com vistas a nortear as ações prioritárias de infraestrutura básica, arranjos produtivos locais, educação, saúde e segurança são de suma importância. Para tanto, é preciso evitar um "arquipélago" de instituições públicas com ações nas regiões de fronteira, sem contato ou comunicação e, muitas vezes, disputando recursos, pois isso prejudicaria a qualidade do serviço prestado e inibiria ou dificultaria a atuação do Estado no fomento a programas que incentivem o desenvolvimento na região.

Ainda que o governo invista em programas de desenvolvimento especificamente direcionados às regiões de fronteira, a realidade hoje ainda não é favorável à permanência dos nossos profissionais de segurança pública nessas localidades. São muitas as adversidades a serem enfrentadas. Os modelos adotados para a implementação de po-

líticas públicas, especialmente nas áreas de segurança, saúde, educação, assistência e desenvolvimento ainda precisam serem otimizadas e expandidas. Sabe-se que políticas de pessoal específicas para o profissional de segurança pública que atua nas regiões de fronteira não vão resolver todos os problemas vivenciados por eles. Ainda assim, a oferta de incentivos específicos é capaz de propiciar uma melhora na qualidade de vida desses atores e de suas famílias nessas localidades. As necessidades regionais são muito específicas e as potencialidades também, as quais merecem um “olhar” especial do Estado. Há regiões com níveis de desenvolvimento bastante díspares e com particularidades que dificultam a análise uniforme de cada problemática, por isso a necessidade de um plano de pessoal “nacional”, ainda que nem todos os municípios da faixa de fronteira demandem tanta atenção, justamente porque em determinadas regiões, o aspecto sócio-político-econômico é bastante favorável, o que propicia uma melhor qualidade de vida aos profissionais de segurança que ali atuam. Desta forma, o Plano de Pessoal aqui sugerido deve ser concebido como uma proposta “flexível” e “adaptável”.

Soluções têm sido discutidas para sanar as deficiências que fragilizam a segurança pública nas regiões de fronteira, tanto no Brasil quanto nos países vizinhos e o Governo Federal tem atuado na área de investimentos em pessoal e infraestrutura nessas localidades, por mais que ainda existam inúmeros desafios a serem superados. Os profissionais de segurança pública vivenciam problemas na esfera pessoal e profissional, pois muitas vezes, em determinadas áreas, especialmente nos arcos nortes e central, deixam suas famílias em outra localidade que possuam acesso mais fácil a serviços que em alguns pontos da fronteira são precários ou até inexistentes para que elas não passem por adversidades o que gera sofrimento, sensação de abandono, solidão, quando não falamos de adoecimento psíquico em decorrência das más condições de vida.

As entrevistas realizadas com gestores dos estados de fronteira, os grupos de discussão realizados, a pesquisa institucional que forneceu dados sob o enfoque da gestão e o perfil do profissional de segurança pública de fronteira obtido por meio da pesquisa individual forneceram material empírico relevante para o estabelecimento de diretrizes de um plano de pessoal que atendesse a esta população específica. Permitiram conhecer a realidade vivenciada por estes profissionais, assim como suas opiniões sobre o trabalho na fronteira. Além das carências inerentes a determinadas localidades como escassez de oferta de ensino e assistência à saúde, dificuldade de locomoção e distância demasiada dos grandes centros. Os dados levantados demonstraram problemas que afetam a todos os profissionais das cinco instituições, com maior ênfase em algumas localidades e em instituições específicas, dentre eles, más condições de trabalho na grande maioria dos estados (instalações físicas deficientes); escassez de pessoal e de programas de qualidade de vida nas instituições; demandas de capacitação para enfrentamento dos crimes transfronteiriços, assim como de cursos do idioma do país vizinho. Alguns relatos obtidos por meio das entrevistas e também nos grupos de discussão denotaram percepções de abandono e descaso por parte das instituições com relação ao profissional que atua na fronteira, assim como distanciamento da realidade das suas instituições nos grandes centros.

Este trabalho contribui para fornecer um “retrato” do profissional de segurança pública de forma a propiciar a compreensão da realidade por ele vivenciada na fronteira. A amostra obtida por meio da pesquisa individual nos fornece dados bastante consistentes sobre a realidade dos bombeiros militares, guardas municipais, policiais civis, policiais militares e profissionais de perícia, pois abrangeu os onze estados de fronteira e 67% dos municípios da faixa de fronteira. Estratégias de gestão podem ser implementadas por meio das demandas levantadas e viabilizar considerável melhoria nas condições de vida e de trabalho do profissional de segurança pública que atua na fronteira de forma que este servidor se sinta “atraído” pelo trabalho nestas localidades e deseje se fixar nestes municípios até então de difícil provimento ou melhore as condições daqueles que possuem raízes familiares nas localidades fronteiriças, muito natural nessas regiões. O profissional de segurança pública de fronteira precisa desenvolver uma relação de “pertencimento” com as localidades em que atua profissionalmente. Ainda que a maior parte das fronteiras brasileiras se caracterize como regiões que precisa expandir e otimizar o desenvolvimento e a infraestrutura, é importante que o profissional de segurança pública seja cada vez mais valorizado e possa enxergar a fronteira como um local aprazível para trabalhar e viver e as políticas de pessoal propostas sigam nesta direção.

ANEXOS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. *Plano do Programa ENAFRON*, 2011.

_____. *Decreto nº 85.064, de 26 de agosto de 1980*. Regulamenta a Lei nº 6.634 de 02 de maio de 1979, que dispõe sobre a Faixa de Fronteira.

_____. *Decreto 7.496, de 08 de junho de 2011*. Institui o Plano Estratégico de Fronteiras.

_____. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. *Relatório sobre a estrutura dos órgãos de segurança pública na Faixa de Fronteira – Polícia Civil e Polícia Militar*, 2011.

_____. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. *Projeto Policiamento Especializado de Fronteiras*, 2009.

_____. Ministério da Integração Nacional. Secretaria de Programas Regionais. Programa de Desenvolvimento da Faixa de Fronteira. *Proposta de Reestruturação do Programa de Desenvolvimento da Faixa de Fronteira/Ministério da Integração Nacional*, Secretaria de Programas Regionais, Programa de Desenvolvimento da Faixa de Fronteira – Brasília: Ministério da Integração Nacional, 2005.

Oliveira, M. M. (2006). *A mobilidade humana na tríplice fronteira: Peru, Brasil e Colômbia*. Estudos Avançados, 20, 57, São Paulo – Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142006000200014.

Oliven, R. G. (1996). *A antropologia de grupos urbanos*. Petrópolis: Vozes.

Rolim, C.; Serra, M. (2009). *Instituições de Ensino Superior e Desenvolvimento Regional: O Caso da Região Norte do Paraná*. Revista de Economia, v. 35, n. 3 (ano 33), p. 87-102,. Editora UFPR.

Secretaria Nacional de Segurança Pública (2009). *O que pensam os profissionais da segurança pública, no Brasil*. Ministério da Justiça

Secretaria Nacional de Segurança Pública (2010). *Relatório Descritivo do Perfil das Instituições de Segurança Pública - Corpos de Bombeiros Militares (2004/2007). Polícias Cíveis (2004/2007), Polícias Militares (2004/2007)*. Ministério da Justiça.

Secretaria Nacional de Segurança Pública (2012). *Mulheres nas Instituições de Segurança Pública: Estudo Técnico Nacional*. Ministério da Justiça

Seminário Faixa de Fronteira: *Novos Paradigmas (2004)*. Gabinete de Segurança Institucional. Edição: Secretaria de Acompanhamento e Estudos Institucionais – Brasília.

MACHADO, Lia Ozório. *Espaços Transversos: Tráfico de Drogas Ilícitas e a Geopolítica da Segurança*. Grupo Retis, Departamento de Geografia, UFRJ/CNPq. (Publicado em Geopolítica das Drogas (Textos Acadêmicos); Fundação Alexandre de Gusmão/MRE, 2011.

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da amostra geral segundo a instituição	43
Tabela 2 – Distribuição dos dados sociodemográficos da amostra	44
Tabela 3 – Distribuição da amostra por município	46
Tabela 4 – Distribuição da amostra por Unidade da Federação	57
Tabela 5 – Distribuição das Instituições de Segurança Pública por Unidade da Federação (UF)	58
Tabela 6 – Distribuição segundo a dificuldade de enfrentamento das ocorrências, em ordem decrescente do valor da média das respostas	95
Tabela 7 – Distribuição da amostra total segundo o nível de importância atribuído a cada incentivo, em ordem decrescente do valor da média das respostas	98
Tabela 8 – Distribuição da amostra total segundo os três incentivos mais importantes, em ordem decrescente de percentual de respostas	99
Tabela 9 – Distribuição segundo a influência negativa de cada dificultador da fronteira na vida do profissional de segurança pública, em ordem decrescente do valor da média das respostas	101
Tabela 10 – Distribuição segundo os três Programas de Qualidade de Vida mais importantes, em ordem decrescente de quantitativo de resposta	105
Tabela 11 – Distribuição por aspectos positivos em atuar profissionalmente na fronteira, em ordem decrescente de quantitativo de respostas (N = 1.471)	139
Tabela 12 – Distribuição segundo o efetivo aproximado de cada instituição por estado	153
Tabela 13 – Distribuição segundo os incentivos oferecidos pelas instituições por estado	155
Tabela 14 – Distribuição segundo registro de ações coordenadas entre as instituições estaduais e federais por instituição e estado	157
Tabela 15 – Distribuição segundo delimitação de tempo mínimo de permanência na fronteira por instituição e estado	160
Tabela 16 – Distribuição segundo o período de tempo mínimo de permanência na fronteira por Instituição e Estado	161

Tabela 17 – Distribuição segundo delimitação de tempo máximo de permanência na fronteira por instituição e estado	162
Tabela 18 – Distribuição segundo o período de tempo máximo de permanência na fronteira por Instituição e Estado	163
Tabela 19 – Distribuição segundo o provimento de acompanhamento psicológico ao profissional que atua na fronteira por instituição e estado	164
Tabela 20 – Distribuição segundo a frequência de acontecimento das ocorrências, em ordem decrescente do valor da média das respostas	166
Tabela 21 – Distribuição segundo registros de afastamento do servidor de fronteira em decorrência de problemas de saúde – por instituição e estado	169
Tabela 22 – Distribuição segundo o quantitativo de afastamentos em decorrência de problemas de saúde, por Instituição e Estado, em ordem decrescente de quantitativo	170
Tabela 23 – Distribuição segundo sugestões de estratégias para a criação de um plano de pessoal, na ordem decrescente de frequência de respostas (N=22)	174

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição por gênero e Instituição de Segurança Pública (%)	59
Gráfico 2 – Distribuição por raça/cor e Instituição de Segurança Pública (%)	59
Gráfico 3 – Distribuição por idade e Instituição de Segurança Pública (%)	60
Gráfico 4 – Distribuição por escolaridade e Instituição de Segurança Pública (%)	60
Gráfico 5 – Distribuição por situação conjugal e Instituição de Segurança Pública (%)	61
Gráfico 6 – Distribuição por ISP segundo o trabalho em mais de um município de fronteira (%)	63
Gráfico 7 – Distribuição por ISP segundo o número de municípios de fronteira em que trabalhou (%)	64
Gráfico 8 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o motivo de lotação na fronteira (%)	65
Gráfico 9 – Distribuição por ISP segundo o tempo de atuação – Em município de fronteira (%)	66
Gráfico 10 – Distribuição por ISP segundo integração à unidade especializada de fronteira (%)	66
Gráfico 11 – Distribuição por ISP segundo a opinião sobre influência da existência de vagas para residentes em município de fronteira na permanência do profissional na fronteira (%)	67

Gráfico 12 – Distribuição por ISP segundo nascimento em município de fronteira (%)	68
Gráfico 13 – Distribuição por ISP segundo a escala de trabalho (%)	70
Gráfico 14 – Distribuição por ISP segundo a renda mensal bruta, em reais (%)	71
Gráfico 15 – Distribuição por ISP segundo atividade remunerada complementar bruta (%)	72
Gráfico 16 – Distribuição por ISP segundo exercício de atividade profissional da(o) companheira(o) (%)	73
Gráfico 17 – Distribuição por ISP segundo residência no município em que trabalha (%)	74
Gráfico 18 – Distribuição por ISP segundo o tipo de residência (%)	75
Gráfico 19 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o tipo de residência (%)	76
Gráfico 20 – Distribuição por ISP segundo a residência – da(o) companheira(o) no mesmo município (%)	77
Gráfico 21 – Distribuição por ISP segundo o número de filhos (%)	78
Gráfico 22 – Distribuição por ISP segundo a residência do(s) filhos(s) no mesmo município (%)	79
Gráfico 23 – Distribuição por Unidade Federativa segundo a existência de instituição de ensino no município de fronteira (%)	80
Gráfico 24 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de creche – pelas instituições de ensino do município de fronteira (%)	81
Gráfico 25 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo – com a oferta de educação infantil pelas instituições – de ensino do município de fronteira (%)	82
Gráfico 26 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo – com a oferta de ensino fundamental pelas instituições de ensino – do município de fronteira (%)	82
Gráfico 27 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo – com a oferta de ensino médio pelas instituições de ensino – do município de fronteira (%)	83
Gráfico 28 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo – com a oferta de ensino superior pelas instituições de ensino – do município de fronteira (%)	84
Gráfico 29 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo – com a oferta de pós-graduação pelas instituições de ensino – do município de fronteira (%)	85
Gráfico 30 – Distribuição por Unidade Federativa segundo a opinião – sobre limite de tempo mínimo na fronteira (%)	86
Gráfico 31 – Distribuição por Unidade Federativa segundo a opinião – sobre limite de tempo máximo na fronteira (%)	87
Gráfico 32 – Distribuição por ISP segundo a opinião sobre a necessidade – de conhecimento do idioma do país fronteiriço (%)	89
Gráfico 33 – Distribuição por Unidade Federativa segundo a opinião sobre a necessidade de conhecimento do idioma do país fronteiriço (%)	89

Gráfico 34 – Distribuição por ISP segundo o conhecimento do idioma do país fronteiriço (%)	90
Gráfico 35 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o conhecimento do idioma do país fronteiriço (%)	90
Gráfico 36 – Distribuição por ISP segundo o meio pelo qual a Senasp forneceu capacitação (%)	91
Gráfico 37 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o meio pelo qual a Senasp forneceu capacitação (%)	92
Gráfico 38 – Distribuição por ISP segundo o tempo decorrido da última capacitação fornecida pela Instituição (%)	92
Gráfico 39 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o tempo decorrido da última capacitação fornecida pela Instituição (%)	93
Gráfico 40 – Distribuição por Unidade Federativa segundo a opinião sobre a importância de incentivo ao servidor de fronteira (%)	97
Gráfico 41 – Distribuição por ISP segundo a existência de Programas de Qualidade de Vida voltados para o profissional de fronteira (%)	103
Gráfico 42 – Distribuição por Unidade Federativa segundo a existência de Programas de Qualidade de Vida voltados para o profissional de fronteira (%)	104
Gráfico 43 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta de atendimento psicoterapêutico pelas instituições (%)	106
Gráfico 44 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de atendimento psicoterapêutico pelas instituições (%)	106
Gráfico 45 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta de preparação psicológica para a transferência do servidor para a fronteira pelas instituições (%)	107
Gráfico 46 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de preparação psicológica para a transferência do servidor para a fronteira pelas instituições (%)	107
Gráfico 47 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta de Programa de prevenção e gerenciamento de estresse pelas instituições (%)	108
Gráfico 48 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de Programa de prevenção e gerenciamento de estresse pelas instituições (%)	108
Gráfico 49 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta de Tratamento para alcoolismo/dependência química pelas instituições (%)	109
Gráfico 50 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de Tratamento para alcoolismo/dependência química pelas instituições (%)	109
Gráfico 51 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta de Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis (HIV/Aids, DSTs) pelas instituições (%)	110
Gráfico 52 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis (HIV/Aids, DSTs) pelas instituições (%)	110

Gráfico 53 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta – de Programas/campanhas de saúde pelas instituições (%)	111
Gráfico 54 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de Programas/campanhas de saúde pelas instituições (%)	111
Gráfico 55 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta de Incentivo à prática de atividade física pelas instituições (%)	112
Gráfico 56 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de Incentivo à prática de atividade física pelas instituições (%)	112
Gráfico 57 – Distribuição por ISP de acordo com a oferta de Prevenção de doenças tropicais pelas instituições (%)	113
Gráfico 58 – Distribuição por Unidade Federativa de acordo com a oferta de Prevenção de doenças tropicais pelas instituições (%)	113
Gráfico 59 – Distribuição por ISP segundo necessidade de licença para tratamento de saúde (%)	116
Gráfico 60 – Distribuição por Unidade Federativa segundo necessidade de licença para tratamento de saúde (%)	117
Gráfico 61 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Transtorno de Ansiedade (%)	118
Gráfico 62 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Transtorno de Ansiedade (%)	118
Gráfico 63 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas cardíacos (%)	119
Gráfico 64 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas cardíacos (%)	119
Gráfico 65 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Colesterol alto/alteração de triglicérides (%)	120
Gráfico 66 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Colesterol alto/alteração de triglicérides (%)	120
Gráfico 67 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Depressão (%)	121
Gráfico 68 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Depressão (%)	121
Gráfico 69 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Diabetes (%)	122
Gráfico 70 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Enxaqueca (%)	122
Gráfico 71 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Dor de cabeça (%)	123

Gráfico 72 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Dor de cabeça (%)	123
Gráfico 73 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Hipertensão (%)	124
Gráfico 74 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Hipertensão (%)	124
Gráfico 75 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas de sono (%)	125
Gráfico 76 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas de sono (%)	125
Gráfico 77 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas dermatológicos (%)	126
Gráfico 78 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas estomacais / gastrointestinais (%)	126
Gráfico 79 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas estomacais / gastrointestinais (%)	127
Gráfico 80 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas urinários (%)	127
Gráfico 81 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas musculares (%)	128
Gráfico 82 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas musculares (%)	128
Gráfico 83 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas respiratórios (%)	129
Gráfico 84 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Problemas respiratórios (%)	129
Gráfico 85 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Síndrome do Pânico (%)	130
Gráfico 86 – Distribuição por ISP segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Doenças tropicais (%)	130
Gráfico 87 – Distribuição por Unidade Federativa segundo sintoma(s) ou doença(s) apresentadas – Doenças tropicais (%)	131
Gráfico 88 – Distribuição por ISP segundo os problemas de saúde apresentados nos últimos 12 meses – Teve algum problema de saúde? (%)	131
Gráfico 89 – Distribuição por Unidade Federativa segundo os problemas de saúde apresentados nos últimos 12 meses – Teve algum problema de saúde? (%)	132
Gráfico 90 – Distribuição por ISP segundo o uso contínuo /sistemático de antidepressivos ou ansiolíticos (%)	132

Gráfico 91 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o uso contínuo /sistemático de antidepressivos ou ansiolíticos (%)	133
Gráfico 92 – Distribuição por ISP segundo o uso contínuo / sistemático de bebidas alcoólicas (%)	134
Gráfico 93 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o uso contínuo / sistemático de bebidas alcoólicas (%)	134
Gráfico 94 – Distribuição por ISP segundo o uso contínuo / sistemático de cigarro (%)	135
Gráfico 95 – Distribuição por Unidade Federativa segundo o uso contínuo / sistemático de cigarro (%)	135
Gráfico 96 – Distribuição por ISP segundo o uso contínuo / sistemático de inibidores de apetite / emagrecedores (%)	136
Gráfico 97 – Distribuição por ISP segundo o uso contínuo / sistemático de drogas ilícitas (%)	136
Gráfico 98 – Distribuição por ISP segundo opinião sobre aspectos positivos em atuar profissionalmente na fronteira (%)	138
Gráfico 99 – Distribuição por Unidade Federativa segundo opinião sobre aspectos positivos em atuar profissionalmente na fronteira (%)	138
Gráfico 100 – Distribuição dos respondentes por instituição (frequência)	150
Gráfico 101 – Distribuição dos respondentes por Unidade Federativa (frequência)	150

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Nascimento em município de fronteira x período de tempo na fronteira	142
Quadro 2 – Problemas de saúde x período de tempo na fronteira	143
Quadro 3 – Uso contínuo de alguma substância x período de tempo na fronteira	144
Quadro 4 – Nascimento em município de fronteira x motivo da lotação na fronteira	145
Quadro 5 – Outra atividade remunerada x renda mensal bruta	146

ATORES DOS ESTADOS DE FRONTEIRA QUE CONTRIBUÍRAM PRESENCIALMENTE NA FORMULAÇÃO DAS DIRETRIZES DE POLÍTICA DE PESSOAL

1. Secretários de Segurança Pública dos Estados de Fronteira

Ocasão: "L" Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Secretários de Segurança Pública CON-SESP, Belo Horizonte – MG, em 03 e 04 de junho de 2013

Participantes:

Paulo Roberto Vital de Menezes – Secretário de Segurança Pública do Amazonas

Marcos Roberto Marques da Silva – Secretário de Estado da Justiça e Segurança Pública do Amapá

Wantuir Francisco Brasil Jacini – Secretário de Justiça e Segurança Pública do Mato Grosso do Sul

Cid Marcus Vasques – Secretário de Segurança Pública do Paraná

Marcelo Nascimento Bessa – Secretário de Segurança, Defesa e Cidadania de Rondonia

Francisco Sá Cavalcante – Secretário de Segurança Pública de Roraima

Airton Aloisio Michels – Secretário de Segurança Pública do Rio Grande do Sul

César Augusto Grubba – Secretário de Segurança Pública de Santa Catarina

Hermínio Sena de Oliveira – Representante do Secretário de Segurança Pública do Acre

Antonio Roberto Monteiro de Moraes – Secretário Adjunto representante do Secretário de Segurança Pública do Mato Grosso

Mário Alfredo Souza Solano – Secretário Adjunto de Gestão Operacional, representante do Secretário de Segurança Pública e Justiça do Pará

2. Operadores e Gestores de Segurança Pública dos Estados de Fronteira

Ocasão: I Encontro de Política de Pessoal para os Profissionais de Segurança Pública que atuam nas Regiões de Fronteira – Chuí / RS, de 23 a 24 de Outubro de 2012.

Participantes:

André Farias - Perito Criminal – Diretor Adm Fnc do IGP/SC

André Matsushida Gonçalves – PCMS – Superintendente de Segurança Pública

Denise Mesadri – PCSC – Atuacao em RH na Delegacia Geral

Emerson Alexandre Legal Subeldia – PCPR

Felipe Santiago Chianca Pimentel – CBMRO – Coordenador de ensino e instrução

Francisca Félix Belem – Psicologa/Coord. Nap-SESP/AC

Francisco de Assis Carvalho da Silva – CBMPA -Diretor de pessoal do CBMPA

Grasielle Paes Silva Buugalho – PMMT – Atua na diretoria de gestão de pessoas e instrutora de legislação

Jane Picanço Chaves – PCAP – Chefe de RH
Juceli Simiano Junior – Cel CBMPR – Chefe do Estado Maior
Leomar Marzila Maues Pereira – PCPA – Diretora de pessoal e consultora jurídica/elaboração de modelos em RH
Marcelo di Melo Gama – PMAP – Subcomandante do Oiapoque
Marcilene Alexandrina Chaves – PMAC
Marilane Marinho Menezes – Pericia AM – Diretora Clínica do Hospital e do IML/Consultora do SERIPA
Marinês Lacerdinha Maggioni – IGP/RS – Ass. na elaboração de projetos de lei de quadro pessoal
Nilton Gonçalves Kisner – Ten Cel/Diretor de Pessoal – PMRO
Rommell Paulo Pereira da Silva – PMAM – Comandante de policiamento de interior
Ronan Marinho Soares – PM RR – CMT do Batalhão de fronteira
Simone Maria Reginato – SSPRS – Comissão Exec. Proser – Prog. Estadual de saúde do servidor
Tatiana Laura da Silva Guedes – SSPMT – Superintendente de gestão de pessoas/presidente de comissão da gestão por competências
Wesley Costa de Oliveira – Delegado PCRR – Diretor administrativo-pessoal e material

Ocasião: II Encontro de Política de Pessoal para os Profissionais de Segurança Pública que atuam nas Regiões de Fronteira – Brasília / DF de 23 a 24 de Outubro de 2012.

Albeci Coelho Filho – Ten Cel CBMAC
André Farias - Perito Criminal – Diretor Adm Fnc do IGP/SC
Antonio Chicre Neto – Delegado PCAM
Benedito Alfredo Gomes Rodrigues Filho – Perito Criminal – DPTC/AM
Clarice da Silva Zimmermman. – Psicóloga/Gerente RH/PCSC
Doriedson Silva Ribeiro – Maj CBMRR
Edivan Araújo de Moraes – Major/Chefe de seção da Dir. de pessoal – PMPA
Erich Wagner Osternack – Major CMT BPFron – PMPR
Fernando Augusto Corrêa Miranda – Cel CBMPA
Flávia Campos Lucena Dias – 2ª Ten Psicóloga – PMAM
Francisca Félix Belém – Psicóloga/Coord. Nap – SESP/AC
Girlei Veloso Marinho – Perito Criminal – PCRO
Gustavo David Gonçalves – Cel PMMS – Diretor Geral
José Geraldo Lopes Costa – Perito Criminal – PR
José Urbano França Filho – Perito Criminal – POLITEC/MT
Juceli Simiano Junior – Cel CBMPR – Chefe do Estado Maior
Leomar Narzila Maués Pereira – Delegada – PCPA – Diretora de pessoal e consultora jurídica/ elaboração de modelos em RH
Luiz Carlos Balsan – Comandante 6º BBM – CBMSC
Luiz Carlos dos Santos Pinheiro – Cel PMAP
Mara Vargas – Maj Enfermeiro – BMRS
Marcelo Insauralde Rocha – Investigador PCPR
Marcio Ferreira - Major Ch DP-L – PMSC
Marcio Reis Maia – Delegado PCRO

Marinês Lacerdinha Maggioni – IGP/RS – Ass. na elaboração de projetos de lei de quadro pessoal
Nilton Gonçalves Kisner – Ten Cel/ Diretor de Pessoal – PMRO
Raimundo Nonato Aires da Silva – Ten Cel PMAC
Reginaldo Carvalho de Sousa – Perito criminal/ Diretor IC/RR – PCRR
Ronaldo Rosa – Perito Médico Legista – CGP-MS
Rosemery Paixão - Psicóloga/ Chefe do SAS/DGP - PCRS
Rosinei Neves da Silva – Investigador de Polícia – PJC-MT
Sergio Carlos Barbosa – Cel CBMMS – Diretor de Ensino
Simone Maria Reginato – SSP/RS - Comissão Exec. Proser – Prog. Estadual de saúde do servidor
Vicente Manoel de Deus Neto – Ten Cel CBMMT
Wesley Costa de Oliveira – Delegado PCRR – Diretor administrativo-pessoal e material

3. Interlocutores da ENAFRON e Secretários Executivos dos Gabinetes de Gestão Integrada de Fronteiras (GGIF) e Câmaras Temáticas de Fronteiras (CT-Fron)

Ocasão: Encontro Nacional dos Chefes de Organismos de Inteligência (ENCHOI), etapa Sul e Fronteiras, realizado no município de Foz do Iguaçu – PR, em 19 de Março de 2013.

Participantes:

Alberto da Paixão Nascimento – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Acre
Almir Lopes de Souza – Secretário Executivo GGI-E no Estado do Acre
André Luiz Glanert – Interlocutor da ENAFRON no Estado de Rondonia
Ary Renato Oliveira da Silva – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Amazonas
Átila Wanderley da Silva – Secretário Executivo do GGI – E no Estado do Mato Grosso
Bernardo Trojan Neto – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Rio Grande do Sul
Carlos Roberto Sant´ana da Rosa – Secretário Executivo do GGI – F no Estado do Rio Grande do Sul
Cleaci Gertrudes de Andrade – Representante do Secretário Executivo do GGI-E no Estado do Amazonas
Eneas Soares de Freitas – Coordenador da Câmara Temática de Fronteira no Estado de Rondonia
Erich Wagner Osternack – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Paraná
Geraldo Garcia Orti – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Mato Grosso do Sul
Jimmy Santana de Carvalho segundo – Interlocutor da ENAFRON no Estado de Roraima
Jorge Cajango – Coordenador da Câmara Temática de Fronteira no Estado do Pará
José Paulo Matias dos Santos – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Amapá
José Roberto Pereira Damasceno – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Pará
Jurandir Pereira Rebouças – Coordenador da Câmara Temática do Estado de Roraima
Márcio Skovronski – Secretário Executivo do GGI-F no Estado do Paraná
Marcos Roberto Weber Hübner – Interlocutor da ENAFRON no Estado do Mato Grosso
Mauro Cândio Rodrigues – Interlocutor da ENAFRON no Estado de Santa Catarina
Ronaldo Nazareno da Silva Coelho – Secretário Estadual do GGI-E no Estado do Amapá
Tatiana Klein Samuel – Coordenadora da Câmara Temática de Fronteira do Estado de Santa Catarina
Valter Godoy Rojas – Secretário Executivo do GGIF no Estado do Mato Grosso do Sul

Ocasião: II Curso de Gestão de Políticas de Segurança Pública nas Fronteiras, realizado em Brasília – DF, de 04 a 08 de março de 2013

Adalmir Almeida Sena Júnior – Delegado PCRR

Alana Derlene Sousa Cardoso – Delegada PCMT

Aldo José Franz – Major CBMSC

Amaro de Lima Silva Júnior – Coronel PMRR

André Chaves Moura – Capitão - BMRS

Benedito Alfredo Gomes Rodrigues Filho – Perito Criminal POLITECAP

Carlos José Vieira Fernandes - Perito Criminal PCAM

Cilson de Oliveira Silva – Coronel – PMMT

Cláudio Alves da Silva – Capitão COTER/EBDF

Cleaci Gertrudes de Andrade- Major PMAM

Daniel Vasconcelos de Carvalho – Investigador PCAM

Ederly Eykel Barbosa - Tenente Coronel -COTER/EB-DF

Edilson Osnei Nazareth Duarte – Coronel PMMS

Edivar Antônio Bedin – Coronel – PMSC

Elione Luiz Lopes – Delegado PCRS

Emilio Virgilio Lima de Oliveira – Capitão PMAC

Fábio Behrend Silveira – Major BMRS

Francisco Sá Cavalcante – Secretário de Segurança SSPRR

Geraldo Garcia Orti – Coronel PMMS

Getulio de Moraes Vargas – Delegado – PCPR

Haldenilza Barbosa Costa – 2º Tenente – PMRO

Héldson Tomaso Pereira de Lima – Tenente Coronel – PMPA

Jean Osnildo dos Santos – Perito Criminal PCSC

Josivan da Silva Assunção –Major BMAP

Leandro Silva de Paula – 1º Tenente – RS PM DFN-SP

Lucélia Dias Félix Martins – Delegada PCAC

Luiz Roberto de Mattos – Delegado PCRO

Marcio Skovronski Serbai – Capitão PMPR

Mário Alfredo Souza Solano Coronel – PMPA

Moisés Dionisio da Silva – Policial Rodoviário DF-DPRF

Osmar Luiz Casa – Delegado PCRO

Pierre Biancardini Júnior – Perito Criminal – POLITEC-MT

Ronaldo Neckel Moretto – Delegado PCSC

Sandro Márcio Pereira – Delegado PCMS

Sérgio Flores de Campos – CEL PMRS

Severino Moreira da Silva – Delegado PF – DPF

Victor Crispim Vinagre – Delegado PCAP



Projeto de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública

qualivida.seguranca@mj.gov.br