



PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM GESTÃO PÚBLICA E INOVAÇÃO

JOZIMARA PASSOS PEREIRA

**PROPOSTA DE DESTINAÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA ATIVIDADES
FÍSICAS DOS POLICIAIS PENAIIS DO ESPÍRITO SANTO COMO ESTRATÉGIA DE
PROMOÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL**

VITÓRIA
2025

JOZIMARA PASSOS PEREIRA

**PROPOSTA DE DESTINAÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA ATIVIDADES FÍSICAS
DOS POLICIAIS PENAIIS DO ESPÍRITO SANTO COMO ESTRATÉGIA DE
PROMOÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, na forma de um Plano de Ação, apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública e Inovação, da Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP), como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública e Inovação. Orientador: Prof. Alexandre dos Santos Cerqueira

VITÓRIA
2025

PLANO DE AÇÃO (TCC)

PRODUTO TÉCNICO

O Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública e Inovação, promovido pela Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP), é uma iniciativa aprovada pela Resolução n.º 7.730/2024 e Parecer n.º 8.227/2024 do Conselho Estadual de Educação do Espírito Santo (CEE). Seu principal objetivo é aprimorar e expandir o conhecimento teórico e prático em Gestão Pública e Inovação, capacitando servidores públicos estaduais e municipais que já possuem formação superior. Com uma carga horária total de 430 horas, sendo 396 horas dedicadas a atividades teórico-práticas e 34 horas reservadas para estudos individuais e elaboração do trabalho monográfico final, o curso busca alinhar conceitos e práticas pedagógicas essenciais para enfrentar os desafios e solucionar problemas complexos encontrados no dia a dia das instituições públicas.

A formação visa atender às demandas sociais e do mundo do trabalho, em sintonia com as necessidades da sociedade capixaba contemporânea. Por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, busca-se desenvolver ações e políticas públicas eficazes que promovam o progresso e o bem-estar da comunidade, capacitando os participantes para um desempenho excepcional no ambiente administrativo do setor público. Com o intuito de contribuir para a Gestão Pública e a Inovação do Estado do Espírito Santo, o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) dos alunos se dá na forma de um Plano de Ação que tem por objetivo abordar um problema específico do setor de trabalho do aluno e propor soluções práticas.

Proponente: **Jozimara Passos Pereira**

Cargo: Policial Penal

Lotação: Polícia Penal do Estado do Espírito Santo

Atuação: Divisão de Operações Táticas (DOT)

DEDICATÓRIA

À minha mãe, Damara, que me concedeu a vida e os ensinamentos familiares.

Aos meus filhos, Isabella e João Pedro, pela paciência e cuidados que dispensam a mim.

AGRADECIMENTOS

" A disposição em aprender eleva suas chances de sucesso e este nada têm a ver com números ou cifrões. Na escola da vida a ementa principal não se baseia na EXATA e sim na AMPLITUDE HUMANA". Essa frase que criei e que carrego como um norte e inspiração, faz muito sentido nesta jornada que me trouxe até aqui.

Agradeço aos meus pais, d. Damara e seu Genildo, em especial minha mãe, pela origem forte e indígena, na qual se baseia toda minha existência.

Aos meus filhos Isabella e João Pedro Passos, pela alegria de poder destinar diariamente o melhor de mim e sobretudo pelo amor incondicional recebido.

Ao Secretário de Estado da Justiça, dr. Rafael Pacheco e gestores da Polícia Penal do ES, Sr. Franco e sra Graciele Soneguetti, pelo exemplo de profissionais de segurança e pela colaboração e apoio essenciais para a concretização desta etapa.

À diretora da Cascuvv, Bruna Braga e aos amigos de farda que conquistei nesta unidade onde passei maior parte da minha vida profissional e onde surgiu a ideia desse plano de ação. Grata pelo incentivo e por sonharem esse sonho junto comigo.

Ao querido amigo Zamproninho (*in memorian*), a quem todo o esforço e dedicação na concretização desse projeto faz sentido

À dedicada equipe da DOT, meu local atual de trabalho, pelo comprometimento demonstrado no exercício de suas funções, bem como pelo incentivo fundamental que me foi concedido para a participação e o desenvolvimento nesta Pós-Graduação.

Por fim, congratulo e parabenizo a Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP). De modo particular, estendo este reconhecimento ao meu orientador, prof. Alexandre Cerqueira e aos Coordenadores da Pós-Graduação em Gestão Pública e Inovação: Gelson Silva Junquilha, Áurea da Silva Galvão Almeida, Joatan Nunes Machado Júnior e Ademilde Rodrigues Zizo Marcarini. O mérito é por oferecerem esta valiosa oportunidade de desenvolvimento profissional aos servidores do Estado do Espírito Santo e dos seus respectivos municípios.

RESUMO

O presente estudo formaliza um Plano de Ação estratégico para a implementação da destinação de uma parcela da carga horária laboral para a prática de atividades físicas entre os Policiais Penais do Espírito Santo (ES). O objetivo central é instituir uma política de saúde ocupacional proativa que vise mitigar os altos índices de estresse, ansiedade e depressão inerentes ao ambiente carcerário. A metodologia de implementação está estruturada em três fases sequenciais, com projeção de 12 meses, demonstrando viabilidade de execução imediata e potencial de reprodução. O Plano inicia com a Normatização (Meses 1-4), que inclui o diagnóstico da saúde do efetivo e a publicação de um instrumento legal que formaliza a atividade física como parte da jornada. Segue-se a fase de Execução e Parcerias (Meses 5-8), focada na formalização de convênios com academias e no lançamento de Campanhas de Conscientização. A fase de Monitoramento e Sustentabilidade (Meses 9-12) estabelece a gestão orientada por dados, mediante a coleta periódica de Indicadores, como níveis de estresse e taxa de afastamentos, para comprovar o Retorno sobre o Investimento (ROI). A proposta apresenta-se como um modelo inovador ao transformar o autocuidado em uma responsabilidade institucional regulamentada, alinhando-se aos padrões de excelência de outras forças de segurança (Bombeiros e PF). Os impactos esperados incluem a redução significativa do absenteísmo, o aumento da resiliência operacional e o fortalecimento da cultura de bem-estar na Polícia Penal do ES.

Palavras-chave: Saúde Ocupacional; Policial Penal; Estresse Laboral; Atividade Física; Política Pública.

ABSTRACT

The present study formalizes a strategic Action Plan for the implementation of allocating a portion of the workload to the practice of physical activities among Correctional Police Officers in Espírito Santo (ES). The central objective is to institute a proactive occupational health policy aimed at mitigating the high rates of stress, anxiety, and depression inherent to the prison environment. The implementation methodology is structured in three sequential phases, with a 12-month projection, demonstrating immediate execution viability and replicability potential. The Plan begins with Standardization (Months 1–4), which includes the health diagnosis of the staff and the publication of a legal instrument formalizing physical activity as part of the workday. This is followed by the Execution and Partnerships phase (Months 5–8), focused on formalizing agreements with gyms and launching Awareness Campaigns. The Monitoring and Sustainability phase (Months 9–12) establishes data-driven management through the periodic collection of Key Performance Indicators, such as stress levels and absenteeism rates, to verify the Return on Investment (ROI). The proposal is presented as an innovative model by transforming self-care into a regulated institutional responsibility, aligning with the standards of excellence of other security forces (Fire Department and Federal Police/PF). Expected impacts include a significant reduction in absenteeism, an increase in operational resilience, and the strengthening of the wellness culture within the ES Correctional Police.

Keywords: Occupational Health; Correctional Police Officer; Work Stress; Physical Activity; Public Policy.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	JUSTIFICATIVA	9
1.2	SITUAÇÃO-PROBLEMA	12
1.3	PERGUNTA-PROBLEMA.....	13
2	TIPO DO PRODUTO TÉCNICO.....	14
2.1	IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA PARA PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA NO ÂMBITO DA POLÍCIA PENAL.....	14
3	SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA.....	17
4	OBJETIVOS.....	18
4.1	GERAL.....	18
4.2	ESPECÍFICOS.....	18
5	REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
6	METODOLOGIA.....	22
6.1	FASE DE PLANEJAMENTO E FUNDAMENTAÇÃO (PRÉ-NORMATIVA).....	22
6.2	FASE DE INSTITUIÇÃO E EXECUÇÃO (PÓS-NORMATIVA).....	23
6.3	FASE DE MONITORAMENTO E APERFEIÇOAMENTO (CONTÍNUO).....	24
7	CONTRIBUIÇÕES GERAIS DO PLANO	25
8	POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO PLANO	26
8.1	IMPACTOS GERAIS	26
8.2	IMPACTOS ESPECÍFICOS	26
8.3	CRONOGRAMAS FÍSICO E FINANCEIRO DE IMPLANTAÇÃO	27
9	ASPECTOS INOVADORES	30
10	SETORES DA SOCIEDADE INFLUENCIADOS	32
11	AÇÕES NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO OU PROCEDIMENTOS SUGERIDOS	34
	REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

O ambiente laboral prisional apresenta um expressivo potencial adoecedor. A ausência do sentimento de pertencimento, a falta de identificação com a função exercida, a escassa valorização social e a consequente perda de identidade profissional, somadas aos riscos inerentes à natureza do trabalho, configuram-se como fatores geradores de sofrimento psíquico e físico (Tschiedel; Monteiro, 2013).

De acordo com Lauxen, Borges e Silva (2017, p. 258), a atuação dos servidores penitenciários exerce influência direta sobre o seu projeto e qualidade de vida, uma vez que o trabalho no sistema prisional é percebido como árduo, complexo e marcado por elevado risco psicossocial. Tal realidade demanda atenção contínua e a adoção de estratégias concretas que assegurem a integridade, a segurança e o bem-estar desses profissionais.

Nesse sentido, Tschiedel e Monteiro (2013) ressaltam que compreender a organização social do trabalho e seus impactos sobre a qualidade de vida é condição essencial para o reconhecimento das fontes de sofrimento e para a prevenção de agravos à saúde. Corroborando essa perspectiva, Lauxen, Borges e Silva (2017) defendem a necessidade urgente de que as instituições públicas invistam em políticas e ações voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, com foco na segurança, saúde e bem-estar, de modo a favorecer ambientes laborais emocionalmente estáveis e propícios à preservação da saúde física e mental dos servidores penitenciários.

No contexto das políticas de promoção da saúde e da qualidade de vida dos profissionais do sistema prisional, além das iniciativas institucionais de cuidado, é igualmente fundamental que o próprio trabalhador incorpore práticas de autocuidado em sua rotina cotidiana. Conforme Ferreira et al. (2022), o autocuidado consiste em um ato consciente e intencional de atenção a si mesmo, destinado à manutenção e ao fortalecimento da saúde física e mental. Essa prática, essencial ao desenvolvimento humano, abrange um conjunto de ações que visam ao bem-estar integral.

Os autores enfatizam que o autocuidado é elemento indispensável à saúde, pois a forma como o indivíduo se cuida, tanto física quanto emocionalmente, influencia diretamente sua capacidade de enfrentar desafios e alcançar uma melhor qualidade de vida.

O equilíbrio entre corpo e mente depende de múltiplas dimensões, incluindo alimentação adequada, sono e descanso, prática regular de atividades físicas, momentos de lazer, rede de apoio social (família e amigos), espiritualidade, autoconhecimento e gestão do tempo.

Segundo Biasin e Santos (2020), a adoção de práticas de autocuidado e de um estilo de vida mais equilibrado contribui significativamente para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e com maior sentido de propósito para os servidores penitenciários.

Nesse sentido, o presente plano de ação aborda a destinação de parte da carga horária de trabalho dos policiais penais do Estado do Espírito Santo para a prática regular de atividades físicas, com o objetivo de promover a saúde física e mental desses profissionais. A proposta parte do reconhecimento de que a atividade física é um fator essencial para a manutenção da qualidade de vida e para o desempenho das funções laborais, especialmente em categorias que enfrentam altos níveis de estresse e exigências físicas intensas, como os operadores da segurança pública.

A iniciativa também busca identificar quais instituições de segurança pública, tanto no âmbito estadual quanto federal, já adotam políticas semelhantes, a fim de subsidiar a defesa da implementação dessa medida no contexto da Polícia Penal capixaba.

1.1 JUSTIFICATIVA

A atividade de trabalho dos policiais penais é caracterizada por altos índices de tensão, contato direto com situações de risco, sobrecarga de trabalho e exposição a ambientes de confinamento, fatores que contribuem para o adoecimento físico e mental desses servidores. Estudos indicam que o estresse ocupacional é um dos principais fatores de afastamento por licença médica entre profissionais de segurança pública (Silva; Lopes, 2021).

O ambiente laboral do sistema prisional configura-se como um espaço potencialmente vulnerável ao surgimento de fatores que podem comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores. Nesse contexto, o reconhecimento e a valorização de ações voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho prisional revelam-se fundamentais, uma vez que tais iniciativas podem favorecer a melhoria do clima organizacional, o fortalecimento das relações interpessoais e a obtenção de resultados laborais mais satisfatórios (Lauxen; Borges; Silva, 2017).

Uma investigação conduzida por Silva (2015) analisou os índices de prática de atividade física e as variáveis correlacionadas à sensação de estresse em membros da polícia militar na cidade de São José. Os resultados indicaram que a maioria dos participantes da amostra era sedentária (58%), enquanto 42% demonstrou ser fisicamente ativo.

No que diz respeito à saúde, a qualidade do sono demonstrou uma associação inversa com o estresse e uma relação direta com o estágio de prontidão para a mudança de comportamento em relação ao exercício físico.

Molina (1996) conceitua o estresse como uma condição de tensão, seja ela aguda ou persistente, que induz modificações no comportamento físico e no estado emocional. Em outras palavras, trata-se de uma reação de ajustamento psicofisiológico que pode manifestar-se de maneira desfavorável ou favorável no organismo.

Partindo das ideias de Selye (1956), o estresse pode ser entendido como uma resposta orgânica gerada por alterações psicofisiológicas que se tornam perceptíveis quando o indivíduo se depara ou é confrontado com uma circunstância desafiadora, intimidadora, estimulante ou ambígua.

Sob esse prisma, é imperativo que o trabalhador da segurança pública considere a urgência de instituir intervenções que atenuem o estresse ocupacional e que possam exercer uma influência benéfica sobre esta variável. Uma dessas intervenções é a execução de atividades físicas, visto que a prática constante está associada à promoção do bem-estar, à diminuição dos níveis de estresse, da ansiedade e da depressão (Lourenço, 2011).

Paralelamente, destaca-se a importância do engajamento individual dos próprios servidores na adoção de práticas voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida. Cada trabalhador, enquanto sujeito autônomo e corresponsável pelo próprio bem-estar, deve atuar como protagonista no cuidado de si e na construção de condições mais saudáveis de convivência e desempenho profissional.

Nessa perspectiva, e considerando a relevância das funções desempenhadas pelos servidores penitenciários, observa-se o desenvolvimento de diversas iniciativas institucionais, tanto no âmbito federal quanto em alguns estados brasileiros, direcionadas à promoção da saúde e à prevenção de agravos decorrentes do trabalho prisional. Experiências exitosas têm sido registradas em unidades da federação como Ceará, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e São Paulo, as quais se destacam pela implementação de boas práticas voltadas ao bem-estar dos trabalhadores do sistema prisional.

Em outras forças de segurança, como o Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo e a Polícia Federal, a destinação de parte da carga horária para atividades físicas já é prática consolidada. A Portaria nº 56/2009 da Polícia Federal (Brasil, 2009), por exemplo, regulamenta a realização de exercícios físicos durante o expediente, reconhecendo os benefícios dessa prática na redução de afastamentos e no aumento da eficiência operacional.

Interessante ressaltar que no âmbito das Guardas Municipais, especialmente as da região metropolitana da Grande Vitória, normativas semelhantes estão vigentes. A Lei 8.209/2011 instituiu um regime de escala especial remunerada e, notavelmente, integrou a atividade física na rotina de trabalho dos agentes da Guarda Municipal de Vitória.

A atividade física institucional da Guarda Municipal de Vila Velha é regulamentada principalmente pela Lei Municipal nº 6.259/2019, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da categoria, e suas alterações, em especial a Lei nº 6.522/2021. A Lei nº 6.522/2021 altera o Art. 9º da Lei nº 6.259/2019 e estabelece que o Guarda Municipal fará jus a 02 (duas) horas de atividade física institucional, cuja regulamentação específica deve ser feita pelo Secretário da respectiva pasta (Secretaria Municipal de Defesa Social e Trânsito - SEMDEST, ou equivalente à

época).

A Portaria SEMDEST nº 001/2025, de 19/02/2025, da Prefeitura Municipal de Viana, regulamenta o Programa de Qualidade de Vida dos profissionais de segurança pública (Pró-vida) na Guarda Municipal de Viana. O programa é um conjunto de medidas que visa incentivar a qualificação profissional; saúdes biopsicossocial e ocupacional; segurança do trabalho e a proteção e valorização dos profissionais. Para isso, o programa permite destinar até 20 horas da carga horária mensal de trabalho dos guardas municipais para a realização dessas atividades.

Portanto, a regulamentação detalhada da atividade (horários, locais, tipos de exercício, critérios, etc.) deve constar em uma Portaria ou Instrução Normativa emitida pelo Secretário Municipal competente, conforme previsto na Lei.

Diante dessa realidade, torna-se necessário discutir a viabilidade da adoção de uma política semelhante para os policiais penais do Espírito Santo, que exercem suas funções em ambiente de grande pressão e vulnerabilidade emocional. A medida busca não apenas promover o bem-estar individual, mas também fortalecer o desempenho institucional, reduzindo custos com licenças médicas e melhorando o clima organizacional.

1.2 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Atualmente, a Secretaria de Estado da Justiça do Espírito Santo (SEJUS - ES) não possui normativas que permitam a utilização de parte da carga horária laboral para a prática de atividades físicas pelos policiais penais. Essa lacuna resulta em ausência de acompanhamento sobre a incidência de doenças ocupacionais, como hipertensão, obesidade, ansiedade e síndrome de burnout. Além disso, o afastamento frequente desses servidores impacta negativamente a eficiência do sistema prisional e aumenta os custos administrativos.

A ausência de uma política institucional estruturada de promoção da saúde física e mental representa um problema que compromete tanto a qualidade de vida dos servidores quanto a segurança e a eficiência das unidades prisionais.

1.3 PERGUNTA-PROBLEMA

Quais instituições de segurança pública estaduais e federais adotam a destinação de parte da carga horária para a prática de atividades físicas, e de que forma essa política pode ser implementada na Polícia Penal do Espírito Santo, visando à melhoria da saúde física e mental dos seus servidores?

2 TIPO DO PRODUTO TÉCNICO

A implementação do Plano de Ação proposto requer um processo estruturado, envolvendo a análise da legislação vigente (como a Lei Complementar nº 1.059/2023 e a Portaria Conjunta SEJUS/PPES Nº 1-R, de 2025, que definem a carreira e as escalas de trabalho) e a colaboração entre a Secretaria de Estado da Justiça (SEJUS) e a Polícia Penal (PPES).

Esta proposta prevê a criação de normativa interna (Portaria/Resolução) que regulamente a prática de atividades físicas durante a jornada de trabalho. Além disso, sugere o estabelecimento de parcerias com academias e profissionais de educação física, inclusive servidores com essa formação, que podem contribuir como monitores em seus locais de trabalho. Essa prática funciona como incentivo ao envolvimento dos servidores, fundamental para a manutenção desse projeto.

Para divulgação e adesão dos servidores, propõe-se a realização de campanhas de conscientização sobre autocuidado e saúde mental e o acompanhamento periódico dos resultados por meio de indicadores de saúde, de afastamentos de servidores e desempenho.

2.1 IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA PARA PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA NO ÂMBITO DA POLÍCIA PENAL

A implementação de uma normativa interna que destine parte da carga horária dos policiais penais do Espírito Santo à prática regular de atividades físicas deve se inserir no Programa que visa promover a saúde física e mental desses servidores, para melhorar a qualidade de vida no trabalho, como parte da política institucional deste órgão de segurança pública.

As características da atividade policial implicam estresse, que pode ser aliviado com a prática regular da atividade física, diariamente ou na maior parte dos dias da semana, conforme orientação da Organização Mundial da Saúde (OMS).

No contexto da atividade de segurança pública, verifica-se a necessidade de manter os servidores com preparo físico adequado para participar de missões, bem como de mitigar os riscos inerentes à atividade.

Nesse sentido, a Polícia Federal (PF) foi pioneira ao estabelecer, em 2014, uma Instrução Normativa, de nº 88-DG/DPF, (Brasil, 2014) para racionalizar e disciplinar o controle relativo à atividade física institucional para os servidores policiais do Departamento de Polícia Federal.

Além da PF, como base legal, temos as previsões legais contidas, por exemplo, no art. 42 e s/s da Lei Federal nº 13.615/2018, regulamentado pelo Decreto nº 11.107/2022, a qual preceitua que aos órgãos integrantes do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) compete a implementação das diretrizes do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida), destinadas ao desenvolvimento de ações direcionadas à saúde biopsicossocial, à saúde ocupacional e à proteção e valorização dos profissionais de segurança pública e defesa social.

A previsão regulamentar contida no art. 4º, inciso II do Decreto Federal nº 12.341/2024 disciplina que na capacitação de profissionais de segurança pública sobre o uso da força, os órgãos de segurança pública deverão observar, entre outras diretrizes, a obrigatoriedade e periodicidade anual da capacitação e a sua realização no horário de serviço.

Localmente, o Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo (CBMES) adota o Regulamento de Aptidão Física (RAF), estabelecido e atualizado por meio de Portarias ou Instruções Normativas emitidas pelo Comando-Geral do CBMES, sendo a Portaria de Aptidão Física o instrumento legal que define os detalhes operacionais.

Visando incentivar a saúde dos servidores, o Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo (CBMES) oferece uma academia própria e gratuita, acessível a militares e civis durante o expediente (8h às 10h). A Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) adota medida semelhante, liberando seus funcionários por uma hora diária (8h às 9h) para a prática de exercícios físicos dentro do horário de trabalho.

As disposições principais em relação à carga horária e rotina são: Destinação de tempo para a atividade física é tratada como Treinamento Físico Militar (TFM), sendo obrigatória e considerada parte integrante da jornada de trabalho. O TFM é obrigatório para todos os militares e é considerado serviço para fins de escala e

controle. Dessa forma, a Corporação estabelece uma rotina de treinamento, sendo comum que o TFM seja realizado em dias e horários pré-determinados, geralmente com foco na manutenção do condicionamento físico essencial para a atividade operacional. O tempo dedicado ao TFM é destinado dentro da carga horária semanal ou do plantão de serviço.

Assim, para o Pessoal de Expediente (Administrativo), o TFM ocorre em horários fixos dentro do expediente diário e para o Pessoal de Serviço (Prontidão Operacional), o militar é incentivado a destinar um período da sua jornada de serviço (geralmente pelo menos uma hora) para a atividade física, desde que não haja prejuízo ao atendimento das ocorrências.

O TFM tem como principal finalidade manter o nível de higidez física (saúde e bom funcionamento orgânico) e a aptidão física necessária para o desempenho das atividades operacionais de risco.

Na Polícia Penal do Espírito Santo, o projeto "BRAVOS GUERREIROS", de iniciativa desta autora, foca na manutenção da saúde integral (física e mental) através de diversas modalidades esportivas, como futebol feminino, corrida e natação (futuramente, na EAMES). Um dos objetivos do projeto é "a compatibilização do horário de trabalho com o horário de treinamento físico", prática já consolidada em outras instituições como a Polícia Federal, CBMES, Guardas Civis de Vitória e Viana e a PMES.

Dessa forma, a implementação de um regulamento que destine parte da carga horária do Policial penal para a prática de atividade física, dentro do Programa de Qualidade de Vida na Polícia Penal do Espírito Santo se alinha às diretrizes nacionais do Pró-Vida, em prol de apoiar, monitorar e avaliar projetos de atenção psicossocial e saúde no trabalho, com o objetivo de valorizar e proteger os profissionais de segurança pública.

3 SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA

Atualmente, a Secretaria de Estado da Justiça do Espírito Santo (SEJUS/ES) não possui normativas que permitam a utilização de parte da carga horária laboral para a prática de atividades físicas pelos policiais penais. A ausência de uma política institucional estruturada de promoção da saúde física e mental representa um problema que compromete tanto a qualidade de vida dos servidores quanto a segurança e a eficiência das unidades prisionais.

No entanto, essa lacuna evidencia uma oportunidade de atuação para minimizar a incidência de doenças ocupacionais, como hipertensão, obesidade, ansiedade e síndrome de burnout. Além disso, o afastamento frequente dos servidores impacta negativamente a eficiência do sistema prisional e aumenta os custos administrativos.

Além disso, a partir da publicação da Lei Complementar nº 1.061/2023, que cria a Polícia Penal do Espírito Santo – PPES, foi instituído no organograma da instituição, a Divisão de Assistência Psicossocial do Servidor (DAPS), que tem, dentre as suas atribuições, promover políticas e ações que fomentem e auxiliem na saúde mental dos servidores penitenciários; garantir aos servidores penitenciários o acesso à atenção psicossocial e promover a intersectorialidade entre os serviços de saúde e de assistência social para a garantia da atenção psicossocial.

Dessa forma, precebe-se um compromisso institucional com a saúde mental, o bem-estar e a valorização dos seus policiais penais, iniciativa alinhada com uma tendência nacional de maior atenção à saúde mental dos profissionais de segurança pública, reconhecendo-os como um grupo vulnerável ao estresse ocupacional, esgotamento (burnout) e outros transtornos psicológicos.

4 OBJETIVOS

4.1 GERAL

- Implementar uma política institucional que destine parte da carga horária dos policiais penais do Espírito Santo à prática regular de atividades físicas, visando promover a saúde física e mental desses servidores e melhorar o desempenho institucional.

4.2 ESPECÍFICOS

- Definir a porcentagem exata da carga horária semanal que será formalmente destinada à prática de atividades físicas;
- Estabelecer os parâmetros operacionais (locais, horários, frequência) para a execução dessa política no âmbito das unidades prisionais do Espírito Santo;
- Criação de normativa interna (Portaria/Resolução) que regule a prática de atividades físicas durante a jornada de trabalho.
- Realizar campanhas de conscientização sobre autocuidado e saúde mental.
- Avaliar o impacto da implementação da política na eficiência do trabalho, verificando a correlação entre a prática regular de exercícios físicos e a redução de ocorrências de afastamento por motivos de saúde.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar os objetivos supracitados, o presente Plano de Ação buscou referências e dados por meio de estudos e pesquisas recentes que apresentam um diagnóstico da saúde dos servidores do sistema prisional nacional, como a pesquisa Cenários da Saúde Física e Mental dos Servidores do Sistema Penitenciário Brasileiro, realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) e a Coordenação Nacional de Saúde da Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) do Ministério da Justiça e Segurança Pública (Brasil, 2023). Essa pesquisa apresenta também informações de base científica para o desenvolvimento de estratégias de intervenção e políticas públicas destinadas a promover a saúde e a qualidade de vida dos servidores do sistema penitenciário brasileiro.

Além disso, identificamos experiências semelhantes que já são realizadas em outras forças de segurança, tanto nacionais, como em âmbito estadual.

Parte-se da premissa de que a prática insuficiente de atividade física constitui um dos principais fatores de risco modificáveis para as Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT). Esse sedentarismo reduz a expectativa de vida e afeta negativamente a saúde mental e a qualidade de vida. Em 2016, 27,5% da população adulta mundial era insuficientemente ativa, percentual que, no Brasil, atingiu 46% em 2013. Esse cenário desfavorável estimulou organizações internacionais e nacionais a incluírem a atividade física na agenda global de saúde (Silva, Prates, & Malta, 2021).

Acrescenta-se que dados da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011) acendem um alerta sobre a saúde mental dos brasileiros, indicando que o Brasil é o país com o maior número de pessoas ansiosas, atingindo 9,3% da população. A OMS aponta ainda que uma em cada quatro pessoas no país sofrerá com algum transtorno mental ao longo da vida (Brasil, 2023).

Um levantamento mais recente, realizado pela Vittude (2023) — uma plataforma online focada em saúde mental e trabalho — reforça essa preocupação. A pesquisa mostra níveis alarmantes de sofrimento mental entre os entrevistados, onde 37% das pessoas apresentaram estresse extremamente severo, 59% se encontravam em

estado máximo de depressão, e a ansiedade atingia níveis ainda mais altos, chegando a 63% (Brasil, 2023).

A efetiva implementação de políticas de saúde do trabalhador – em especial para o servidor penitenciário – exige mais do que apenas recursos financeiros. É fundamental a constituição de um quadro de profissionais de saúde capacitados e motivados, com carreiras atrativas e compatíveis com a importância de suas funções.

Essa condição é crucial para enfrentar os complexos desafios da saúde no trabalho, como a exposição a riscos ocupacionais e a precarização das relações de trabalho. A garantia da saúde dos servidores penitenciários passa, portanto, pela implementação de uma política de Estado que valorize a saúde do trabalhador e promova a proteção social (Costa et al., 2013).

Em relação a experiências semelhantes já existentes em outras forças de segurança pública, a Polícia Federal (PF) é o exemplo mais notório de instituição que regulamentou e tornou obrigatória a prática de atividade física para seus servidores policiais, destinando parte do tempo de trabalho para isso.

A PF possui normativos (como a Instrução Normativa Nº 88/2014-DG/DPF) que disciplinam a atividade física institucional, em que a prática contínua da atividade física é obrigatória para os servidores policiais federais. Os normativos estabelecem que o policial federal tem direito a utilizar parte do respectivo tempo de trabalho para a prática da atividade física. Embora o tempo exato possa variar conforme a regulamentação interna e a unidade, a essência é a liberação durante o expediente (preferencialmente, no horário de trabalho) para o condicionamento físico. O objetivo dessas normativas é manter a aptidão física e mental dos policiais, essenciais para o desempenho de suas atribuições de alto risco, além de prevenir doenças ocupacionais.

Embora a implementação de uma carga horária específica no expediente seja mais formalizada em algumas corporações (como a PF), há um debate legislativo constante e projetos em andamento que buscam estender esse direito: Já tramitaram no Congresso Nacional projetos de lei que visavam obrigar o poder público a oferecer atividades físicas e desportivas a policiais federais, rodoviários

federais, civis, militares e bombeiros, com a possibilidade de serem realizadas na própria corporação ou por meio de parcerias (academias ou clubes).

Diversos órgãos de segurança pública e secretarias de justiça (que administram as polícias penais) desenvolvem Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Como citamos, em unidades da federação como Ceará, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e São Paulo, se destacam pela implementação de boas práticas voltadas ao bem-estar dos trabalhadores do sistema prisional. Embora nem sempre formalizem um tempo específico na carga horária, incentivam e apoiam a prática de exercícios com estrutura ou convênios.

Nesse contexto, a instituição da Divisão de Atenção Psicossocial ao Servidor (DAPS) na Polícia Penal do Espírito Santo, conjugada com a ênfase na saúde do servidor, estabelece um cenário propício para a regulamentação de um período na jornada de trabalho dedicado à prática de exercício físico. Tal iniciativa seguiria o paradigma adotado pela Polícia Federal (PF) e pelos Treinamentos Físicos Militares (TFMs) das Polícias Militares (PMs).

6 METODOLOGIA

A estruturação deste plano de ação pode está previsto nas seguintes fases, com foco na elaboração da normativa interna, parcerias e conscientização.

6.1 FASE DE PLANEJAMENTO E FUNDAMENTAÇÃO (PRÉ-NORMATIVA)

Objetivo: Elaborar de normativa interna (portaria/resolução) que regulamente a prática de atividades físicas durante a jornada de trabalho.

Etapa	Ações Chave	Objetivo
1. Diagnóstico e Levantamento de Evidências	Coleta de dados sobre o perfil de saúde dos Policiais Penais (índices de estresse, sedentarismo, afastamentos por doenças). Análise de legislação e modelos existentes (PF, PMs, DAPS/ES).	Justificar a necessidade da normativa com dados concretos, vinculando a prática de atividade física à redução de custos e melhoria do desempenho/saúde.
2. Definição de Diretrizes e Escopo	Estabelecimento dos objetivos gerais e específicos do programa (ex: reduzir afastamentos em X%, aumentar a prática de atividade física em Y%). Definição da carga horária a ser destinada à atividade física e das regras de compensação/flexibilização.	Alinhar o plano com a missão da Polícia Penal e as diretrizes da DAPS, garantindo a viabilidade operacional.
3. Proposta de Minuta Normativa	Elaboração do texto legal (Portaria, Instrução Normativa ou Decreto) que destine oficialmente parte da carga horária para a AF. Inclusão de artigos sobre a obrigatoriedade de acompanhamento e indicadores de resultados.	Formalizar a intenção e a estrutura do programa em um documento oficial para tramitação.

6.2 FASE DE INSTITUIÇÃO E EXECUÇÃO (PÓS-NORMATIVA)

Objetivo: Implementar normativa e estruturas de apoio.

Etapa	Ações Chave	Objetivo
4. Validação e Aprovação da Normativa	Apresentação e discussão da minuta junto à alta gestão e aos órgãos de controle (Jurídico, Recursos Humanos). Publicação do ato normativo no Diário Oficial.	Garantir a validade legal e o suporte institucional para a implementação.
5. Estruturação de Parcerias e Convênios	Mapeamento de Academias e Profissionais de Educação Física (PEFs) interessados em convênios. Negociação e formalização de termos de cooperação/convênios (descontos, aulas específicas, etc.).	Expandir o acesso à prática de AF, utilizando a rede externa para complementar a estrutura interna.
6. Implementação das Campanhas de Conscientização	Criação de um calendário de comunicação (e-mail, <i>intranet</i>, murais, palestras). Realização de Campanhas de Autocuidado e Saúde Mental (Ex: <i>workshops</i> sobre gestão do estresse, <i>lives</i> com psicólogos e Preparadores Físicos).	Engajar os servidores e mudar a cultura organizacional, destacando a AF como ferramenta de saúde mental e performance.
7. Treinamento e Início das Atividades	Treinamento dos gestores e chefias sobre a aplicação da nova normativa e a flexibilização da jornada. Início da destinação da carga horária para a atividade física, com apoio da DAPS.	Garantir a operacionalização e o cumprimento da normativa em todas as unidades.

6.3 FASE DE MONITORAMENTO E APERFEIÇOAMENTO (CONTÍNUO)

Objetivo: Garantir a sustentabilidade e a eficácia do plano.

Etapa	Ações Chave	Objetivo
8. Estabelecimento de Indicadores	Definição clara das métricas de acompanhamento: • Saúde: Variação nos níveis de estresse, ansiedade, qualidade do sono. • Operacional: Índice de afastamentos por licença médica, desempenho profissional, absenteísmo. • Participação: Número de adesões às parcerias e às campanhas.	Mensurar o impacto real do programa, transformando a prática de AF em dados de gestão.
9. Acompanhamento e Monitoramento Periódico	Coleta sistemática dos dados dos indicadores. Elaboração de Relatórios de Resultados Trimestrais/Semestrais) e comunicação à gestão.	Identificar desvios e oportunidades de melhoria de forma ágil.
10. Avaliação e Ajustes da Normativa	Realização de uma Avaliação Global (Anual) do programa e das parcerias. Proposição de revisões na normativa (se necessário), nos convênios e nas campanhas para maximizar a eficácia.	Assegurar a melhoria contínua do programa e sua permanente adequação às necessidades dos servidores.

7 CONTRIBUIÇÕES GERAIS DO PLANO

O presente Plano de Ação tem por objetivo estabelecer as orientações relativas às etapas e tarefas necessárias para a viabilização e a subsequente implementação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho com a destinação de parte da carga horária dos policiais penais do Espírito Santo à prática regular de atividades físicas.

As contribuições gerais da implementação deste plano refletem-se em múltiplos níveis, abrangendo a saúde individual do servidor, a eficiência operacional da instituição e o cumprimento de um imperativo legal e ético.

O plano visa diretamente a promoção do bem-estar e saúde do Policial Penal atuando como uma ferramenta de autocuidado institucionalizado. A destinação de tempo na jornada para a atividade física contribui diretamente para a redução dos níveis de estresse, ansiedade e depressão, conforme apontado pela literatura.

As campanhas de conscientização sobre autocuidado e saúde mental, aliadas à prática regular de exercícios, promovem um equilíbrio psicofisiológico e elevam a satisfação pessoal. A redução do sedentarismo e do estresse crônico diminui o risco de desenvolvimento de doenças cardiovasculares e musculoesqueléticas, comuns em profissões de alta tensão.

Ao investir na saúde do servidor, a Polícia Penal colhe benefícios diretos em sua produtividade e gestão de recursos humanos, com a redução do absenteísmo e Afastamentos: O monitoramento periódico dos indicadores de saúde e afastamentos permite identificar e mitigar as causas de licenças médicas, resultando em menor custo com substituição de pessoal e maior efetivo disponível.

Além disso, servidores mais saudáveis e com estresse reduzido tendem a apresentar maior concentração, resiliência e capacidade de tomada de decisão, elementos cruciais para a segurança pública.

Outra contribuição que este plano apresenta refere-se ao fortalecimento da cultura organizacional. A criação da normativa e as parcerias demonstram o compromisso institucional com o cuidado e a valorização do agente do sistema prisional, elevando o moral e a percepção de apoio dentro da corporação.

8 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO PLANO

O modelo metodológico proposto, que estabelece a destinação de tempo para atividades físicas ostenta aplicabilidade prática imediata e, por sua natureza estruturada, oferece um significativo potencial de replicação em contextos similares de segurança pública.

8.1 IMPACTOS GERAIS

- Contribuir para a redução de afastamentos por motivos de saúde;
- Melhoria do clima organizacional, da qualidade de vida e desempenho dos servidores;
- Fortalecimento da cultura do autocuidado e valorização profissional;
- Alinhamento às boas práticas já consolidadas em outras forças de segurança, como a Polícia Federal e o Corpo de Bombeiros Militar do ES.

8.2 IMPACTOS ESPECÍFICOS

No plano individual, o impacto mais imediato é a melhoria tangível da saúde e do bem-estar dos Policiais Penais. A prática regular e institucionalizada de atividade física, aliada às campanhas de conscientização sobre saúde mental, atua como uma barreira de contenção contra o estresse crônico e os transtornos psicológicos. Espera-se uma redução significativa dos níveis de estresse ocupacional, ansiedade e depressão, que são males comuns em profissões de alta tensão. Consequentemente, haverá uma melhora na qualidade do sono e um aumento na disposição geral do servidor. A longo prazo, a iniciativa contribui para a prevenção de doenças crônicas (como hipertensão e diabetes), combatendo o sedentarismo e melhorando o perfil de saúde da categoria.

Em termos de gestão e resultados, a saúde do servidor se reverte em ganhos operacionais mensuráveis. O monitoramento dos indicadores de saúde e de afastamento (Fase III do Plano) deverá apontar uma queda expressiva nas taxas de absenteísmo e nas licenças médicas, permitindo que mais efetivo esteja disponível para o serviço. Servidores mais saudáveis e mentalmente equilibrados demonstram maior resiliência, concentração e prontidão, resultando em uma melhoria na tomada de decisão em situações críticas e na qualidade do desempenho profissional diário.

O investimento na saúde transforma-se diretamente em eficiência e segurança institucional.

Do ponto de vista financeiro e estrutural, o plano é um investimento estratégico com potencial de retorno. A redução do número de afastamentos médicos e a prevenção de doenças crônicas geram uma economia substancial nos custos indiretos com saúde, perícias e contratação de substitutos. A regulamentação da atividade física por normativa (Fase I), seguindo o modelo de excelência da PF e dos TFMs das PMs, e o estabelecimento de parcerias e convênios com academias (Fase II), confere sustentabilidade e validade institucional ao programa, tornando-o uma política de Estado e não apenas uma ação pontual. O uso de indicadores de desempenho permite justificar esse investimento com dados concretos de ROI (Retorno sobre o Investimento).

Finalmente, o plano promove uma transformação cultural de grande alcance. A instituição demonstra de forma inequívoca seu compromisso com o cuidado e a valorização do agente, o que fortalece o senso de pertencimento e o moral da tropa. A inclusão da prática de atividade física na jornada de trabalho sinaliza que o autocuidado e a prevenção são valores institucionais, incentivados e facilitados pela corporação. Isso solidifica a imagem da Polícia Penal do ES como uma organização moderna, humana e alinhada com as melhores práticas de gestão de risco psicossocial.

Dessa forma, esses impactos, tanto gerais quanto específicos, demonstram que a implementação do plano transcende o simples incentivo ao exercício, estabelecendo uma política pública de saúde, eficiência e valorização do capital humano na Polícia Penal do Espírito Santo.

8.3 CRONOGRAMAS FÍSICO E FINANCEIRO DE IMPLANTAÇÃO

O Cronograma Físico a seguir pormenoriza as fases, as atividades-chave e a alocação temporal necessárias para a implementação efetiva do Plano de Ação de destinação de parte da carga horária para atividades físicas dos Policiais Penais do Espírito Santo, com uma projeção total de 12 meses.

Este modelo detalha a sequência lógica e temporal das tarefas, estruturando o processo em três grandes fases: Planejamento e Normatização, Execução e Parcerias, e Monitoramento e Sustentabilidade.

Mês	Fase Principal	Atividades Chave (Foco Principal)
1	Planejamento e Fundamentação	Diagnóstico Inicial: Levantamento de dados sobre saúde, estresse e afastamentos na Polícia Penal do ES. Análise comparativa de modelos (PF, PMs).
2	Planejamento e Fundamentação	Elaboração da Minuta da Normativa (Portaria/Instrução) para destinação da carga horária para atividades físicas (AF). Definição das diretrizes e escopo do programa.
3	Planejamento e Fundamentação	Validação Jurídica e Institucional: Submissão da minuta aos órgãos de controle (Jurídico e RH) e à alta gestão para aprovação.
4	Planejamento e Fundamentação	Aprovação e Publicação da Normativa em Diário Oficial. Lançamento interno oficial da regulamentação.
5	Instituição e Execução	Estruturação de Parcerias: Mapeamento de Academias e Profissionais de Educação Física (PEFs). Início da negociação dos termos de convênio.
6	Instituição e Execução	Formalização dos Convênios: Assinatura dos termos de cooperação e definição do formato de credenciamento dos servidores.
7	Instituição e Execução	Desenvolvimento das Campanhas: Criação do material de comunicação (flyers, vídeos, cartazes) e planejamento do calendário de <i>workshops</i> de Autocuidado e Saúde Mental.
8	Instituição e Execução	Lançamento do Programa e Treinamento: Início oficial da

Mês	Fase Principal	Atividades Chave (Foco Principal)
		destinação da carga horária para AF. Treinamento de gestores sobre flexibilização da jornada. Início das Campanhas.
9	Monitoramento e Sustentabilidade	Coleta e Análise Inicial de Dados: Primeira coleta de dados sobre adesão e indicadores de saúde (<i>baseline</i> e 1º trimestre de execução).
10	Monitoramento e Sustentabilidade	Relatório de Desempenho e Ajustes: Elaboração do 1º Relatório Trimestral de Resultados. Reunião da DAPS para ajustes operacionais e revisão de convênios.
11	Monitoramento e Sustentabilidade	Intensificação das Campanhas: Realização de eventos temáticos e <i>workshops</i> focados em áreas que apresentaram menor adesão ou resultado nos indicadores.
12	Monitoramento e Sustentabilidade	Avaliação Anual e Plano para o Próximo Ciclo: Avaliação completa do primeiro ano (ROI, afastamentos, adesão). Planejamento do orçamento e objetivos para o segundo ciclo.

Fonte: elaborado pela autora (2025)

Observação sobre Aspectos Orçamentários:

Considerando que o cronograma está fundamentado na otimização de recursos existentes, priorizando a alocação estratégica de pessoal interno e a utilização de convênios firmados com a Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) para ações de promoção da saúde e bem-estar do corpo penitenciário, a necessidade de novos aportes orçamentários diretos para esta fase inicial de implementação é minimizada. Desta forma, o foco principal recai sobre a reorganização e otimização da força de trabalho e da infraestrutura tecnológica já disponível.

9 ASPECTOS INOVADORES

A implementação do Plano de Ação para a destinação de parte da carga horária à prática de atividades físicas na Polícia Penal do Espírito Santo (ES) representa uma inovação na gestão de pessoas no sistema prisional, ao integrar políticas de saúde ocupacional com práticas de bem-estar físico e mental.

Essa proposta não representa apenas uma medida de gestão de saúde, mas uma abordagem inovadora que estabelece um novo paradigma no manejo do estresse ocupacional e na valorização do servidor público de segurança.

O principal aspecto inovador reside na formalização e institucionalização do autocuidado dentro da jornada de trabalho.

Ao elaborar uma normativa (Portaria ou Instrução) que destina oficialmente tempo para o exercício físico, o Plano inverte a lógica tradicional, transformando o autocuidado de uma responsabilidade puramente individual em uma responsabilidade coparticipativa da instituição. Isto segue modelos de excelência (como os TFMs das PMs e as diretrizes da PF) e estabelece um precedente legal para a proteção psicossocial do servidor.

Ao invés de atuar apenas na fase reativa (tratamento de afastamentos e doenças), o Plano adota uma estratégia preventiva primária. A prática regular de AF é reconhecida como um ativo estratégico para mitigar o estresse, a ansiedade e a depressão na fonte.

A busca ativa por convênios e parcerias com academias e Profissionais de Educação Física (PEFs) expande o acesso à AF sem exigir grandes investimentos imediatos em infraestrutura própria (ginásios, equipamentos). Este modelo maximiza o benefício ao servidor com mínima alocação orçamentária direta, aliviando o impacto financeiro da implementação.

O plano utiliza as possíveis sinergias com a SENAPPEN para fortalecer as ações de saúde e bem-estar, aproveitando recursos federais e otimizando os aportes já existentes, demonstrando uma gestão financeira eficiente e estratégica.

A implementação é inovadora por seu foco na mensuração periódica de resultados (Fase III). O Plano não se baseia apenas na percepção, mas na coleta sistemática de indicadores de saúde (níveis de estresse) e indicadores operacionais (taxa de afastamento, desempenho). Isso permite que a Polícia Penal do ES demonstre o Retorno sobre o Investimento (ROI) do programa em termos de produtividade e redução de custos com licenças médicas.

A estrutura do cronograma (Meses 9-12) garante um ciclo de Avaliação e Ajustes, permitindo que o programa se adapte continuamente às necessidades reais do corpo policial. Esta metodologia baseada em dados assegura a sustentabilidade e a eficácia do Plano a longo prazo.

Em suma, a inovação reside na transformação da atividade física de um hábito pessoal para uma política pública de segurança, com base em normatização, parcerias estratégicas e gestão orientada por dados.

10 SETORES DA SOCIEDADE INFLUENCIADOS

A implementação do Plano de Ação para a destinação de parte da carga horária para atividades físicas dos Policiais Penais do Espírito Santo (ES) transcende o ambiente prisional, gerando impactos positivos e influenciando diretamente diversos setores da sociedade, tais como

- Setor de Segurança Pública e Justiça, sendo o setor mais diretamente impactado, refletindo a melhoria na eficiência e na qualidade do serviço prestado. A Polícia Penal (Órgão Executor), gerando Influência direta na gestão de recursos humanos, com melhoria no clima organizacional, redução do absenteísmo e aumento da satisfação e longevidade na carreira dos agentes. No sistema prisional (cárcere), vai proporcionar a redução do estresse e o aumento da resiliência dos servidores penais impactando positivamente a segurança e a disciplina dentro das unidades prisionais. Agentes mais estáveis emocionalmente tendem a lidar com conflitos de forma mais controlada e profissional. E, o Judiciário e Ministério Público, por sua vez, beneficiam-se indiretamente da redução de incidentes e da melhoria na gestão prisional, resultando em um sistema de justiça mais estável e eficiente.

- Setor de Saúde Pública

O Plano tem um impacto preventivo que alivia a pressão sobre o sistema de saúde: O Sistema Único de Saúde (SUS) e Planos de saúde: A prevenção de doenças crônicas e a redução de transtornos mentais nos servidores diminuem a demanda por atendimentos médicos, licenças e tratamentos complexos de longo prazo (psicoterapia, medicamentos), liberando recursos para a população em geral. O programa estabelece um modelo de saúde ocupacional proativa, servindo de referência para outros órgãos públicos que lidam com altos níveis de estresse, como outras forças de segurança ou carreiras de alta demanda.

- Setor Econômico e de Empregabilidade

A otimização de recursos e a geração de oportunidades econômicas são consequências diretas das parcerias. O estabelecimento de convênios com academias e PEFs gera um fluxo de receita garantido para esses estabelecimentos e profissionais, aquecendo o setor de serviços de bem-estar na região. Ainda, a comprovação do Retorno sobre o Investimento (ROI), obtido pela redução dos

custos com licenças médicas e afastamentos, influencia positivamente o orçamento público, permitindo que recursos sejam realocados para outras áreas prioritárias.

- Família e Comunidade

O impacto social mais sutil, mas fundamental, é o reflexo na vida pessoal dos servidores. A redução do estresse e a melhoria da saúde mental dos Policiais Penais resultam em um ambiente familiar mais harmonioso e menos propenso a conflitos decorrentes do estresse laboral. A melhoria na qualidade de vida e no estado psicológico dos agentes contribui para uma melhor integração comunitária e uma percepção mais positiva da força policial como um todo.

Em suma, o plano funciona como um catalisador de bem-estar que irradia desde o indivíduo até as estruturas macro da gestão pública e da economia local.

11 AÇÕES NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO OU PROCEDIMENTOS SUGERIDOS

As ações necessárias para a implementação do Plano de Ação estão organizadas em três eixos principais, seguindo o cronograma proposto anteriormente (Planejamento, Execução e Monitoramento).

I. Eixo de Planejamento e Normatização

Este eixo visa garantir o embasamento legal e a estrutura documental do projeto.

Ação 1: Diagnóstico e Fundamentação Técnica:

Levantar dados atualizados sobre os indicadores de saúde e afastamento (estresse, sedentarismo, doenças) dos Policiais Penais do ES.

Realizar análise comparativa com programas de atividades físicas e saúde ocupacional de outras forças de segurança (PF, PMs) para definir o modelo mais adequado.

Ação 2: Elaboração e Aprovação da Normativa:

Redigir a Minuta da Portaria ou Instrução Normativa que destinará oficialmente uma parcela da carga horária laboral para a prática de AF.

Submeter o documento à validação jurídica e à aprovação da alta gestão da Polícia Penal e da Secretaria de Justiça.

Publicar a normativa em Diário Oficial para conferir-lhe vigência legal.

II. Eixo de Execução e Parcerias

Este eixo foca na operacionalização do programa e no engajamento dos servidores.

Ação 3: Estruturação das Parcerias:

Mapear e negociar convênios com academias, estúdios e centros esportivos locais para oferecer preços subsidiados ou benefícios aos servidores (utilizando, se possível, convênios com a SENAPPEN).

Formalizar os termos de cooperação com os estabelecimentos parceiros e estabelecer um sistema de credenciamento ou adesão para os agentes.

Ação 4: Implementação das Campanhas de Conscientização:

Desenvolver e lançar campanhas de comunicação contínuas sobre a importância do autocuidado, da atividade física e da saúde mental.

Promover palestras e *workshops* com profissionais de Educação Física e Psicologia (DAPS) para motivar e orientar a adesão.

Ação 5: Treinamento e Início das Atividades:

Treinar chefias e gestores sobre a correta aplicação da nova normativa e os procedimentos de flexibilização da jornada para a prática da AF.

Iniciar oficialmente a destinação da carga horária e monitorar o acesso inicial dos servidores aos benefícios das parcerias.

III. Eixo de Monitoramento e Sustentabilidade

Este eixo garante a avaliação contínua e o aperfeiçoamento do projeto.

Ação 6: Definição e Coleta de Indicadores. Estabelecer métricas claras para medir o sucesso: taxa de adesão, redução de indicadores de estresse (medido por escalas), e variação na taxa de afastamentos por licença médica.

Instituir um sistema de coleta de dados periódico (trimestral ou semestral) para alimentar a DAPS com informações de gestão.

Ação 7: Avaliação e Relatório de Resultados:

Elaborar relatórios de desempenho para a alta gestão, analisando o ROI (Retorno sobre o Investimento) e o impacto do programa.

Promover reuniões periódicas para avaliar os resultados (a cada trimestre, conforme cronograma) e propor ajustes operacionais ou revisões necessárias nas parcerias e na normativa, garantindo a melhoria contínua.

Essas ações, quando executadas em sequência lógica, asseguram a validade legal, a operacionalização eficiente e a sustentabilidade do Plano ao longo dos 12 meses de implantação.

REFERÊNCIAS

BIASIN, V. L.; SANTOS, D. M. E. As possibilidades das práticas de justiça restaurativa com servidores penitenciários. 2020. 17 f. **Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Sistema de Justiça: Conciliação, Mediação e Justiça Restaurativa)** – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

BRASIL. Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República. **Portaria nº 56, de 5 de novembro de 2009**. Aprova o Regimento Interno do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 7, 6 nov. 2009.

_____. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL BRASÍLIA-DF, SEXTA-FEIRA, 19 DE DEZEMBRO DE 2014 **BOLETIM DE SERVIÇO N o. 242 1 a. PARTE ATOS DO DIRETOR-GERAL**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/pf-saude/documentos/in-88-2014-dg-dpf-atividade-fisica-institucional.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2025.

_____. **Decreto nº 11.107, de 29 de junho de 2022**. Altera o Decreto nº 9.489, de 30 de agosto de 2018, para dispor sobre o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11107.htm>. Acesso em: 10 nov. 2025.

_____. **Decreto nº 12.341, de 23 de dezembro de 2024**. Regulamenta a Lei nº 13.060, de 2014, para dispor sobre o uso da força e dos instrumentos de menor potencial ofensivo pelos profissionais de segurança pública. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, ed. 242, p. 1, 24 dez. 2024.

_____. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Relatório síntese da etapa qualitativa. Pesquisa: Cenários da Saúde Física e Mental dos Servidores do Sistema Penitenciário Brasileiro**. BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2023

ESPÍRITO SANTO. Corpo de Bombeiros Militar do ES. **Regulamento Interno de Educação Física, 2020**.

ESPÍRITO SANTO. **Lei Complementar nº 1.061, de 18 de dezembro de 2023**. Cria no âmbito do Poder Executivo, como órgão de segurança pública, a Polícia Penal do Estado do Espírito Santo - PPES. *Leis Estaduais*, [s.l.], 18 dez. 2023. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/es/lei-complementar-n-1061-2023-espírito-santo-cria-no-ambito-do-poder-executivo-como-orgao-de-seguranca-publica-a-policia-penal-do-espírito-santo-ppes>. Acesso em: 14 nov. 2025.

ESPÍRITO SANTO. **Lei Complementar nº 1.059, de 7 de dezembro de 2023**. Cria o cargo de Policial Penal, o Plano de Carreira dos Policiais Penais e dá outras providências. [S.l.]: Assembleia Legislativa do Estado do Espírito Santo, 2023. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEC10592023.html>

Acesso em: 05 nov, 2025.

FERREIRA, A. B. O. et al. **Promoção do autocuidado em saúde mental**: cartilha informativa. Teresina: UFPI, 2022. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/2022/Cartilha_Autocuidado_-_Prof_Marcia_29082022-1_220914_175241.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

LAUXEN, I. A. G.; BORGES, R. S. S.; SILVA, M. B. A gestão penitenciária na qualidade de vida profissional do servidor penitenciário. **Saúde em Redes**, v. 3, n. 3, p. 256-263, 2017.

LOURENÇO, A. D. S. **O Espaço de Vida do Agente de Segurança Penitenciária no Cárcere**: entre gaiolas, ratoeiras e aquários. Curitiba, PR: Juruá, 2011.

MOLINA, O. F. Estresse no cotidiano. São Paulo: Pancast, 1996.

SELYE, Hans. **Stress, a tensão da vida**. [S.l.]: McGraw-Hill Book Company, Inc, 1956.

SILVA, M. F.; LOPES, R. C. Saúde mental e estresse ocupacional em profissionais da segurança pública. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, 2021.

SILVA, M. L.; LEONIDIO, A. C. R.; FREITAS, C. M. S. M. D. Prática de atividade física e o estresse: uma revisão bibliométrica. **Revista da Educação Física/UEM**, [S. l.], v. 26, n. 2, p. 331-339, 2015.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estudos de Psicologia**, v. 18, n. 3, p. 527-535, jul./set. 2013.

VIANA (Município). Secretaria Municipal de Defesa Social e Trânsito (SEMDEST). **Portaria nº 001, de 2025. Regulamenta o Programa de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública no âmbito da Guarda Municipal de Viana**. Viana, ES: SEMDEST, [Incluir a data completa da Portaria, se disponível]. Disponível em: [Incluir o endereço eletrônico, se for o caso]. Acesso em: [Incluir a data de acesso].

VILA VELHA (Município). **Lei nº 6.522, de 18 de novembro de 2021**. Altera as alíneas “b” e “c” do § 1º do art. 9º da Lei nº 6.259/2019, que dispõe sobre a atividade física institucional. Vila Velha, ES: Câmara Municipal, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://legislacao.vilavelha.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/L65222021.html?identificador=310033003700320039003A004C00>. Acesso em: 18 nov. 2025.

VITÓRIA. **Lei nº 8209, de 28 de dezembro de 2011**. Altera a lei nº **7363**, de 04 de abril de 2008. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/es/v/vitoria/lei-ordinaria/2011/821/8209/lei-ordinaria-n-8209-2011-altera-a-lei-n-7363-de-04-de-abril-de-2008> Acesso em 08 nov 2025.