



Associação Nacional dos Sargentos da Guarda

Audição Pública Sobre os Suicídios nas Forças de Segurança



Excelências

Somos a remeter junto de V. Exa. através do presente documento a análise empírica da Associação Nacional dos Sargentos da Guarda (ANSG), relativa à problemática do suicídio nas Forças de Segurança, em concreto na Guarda Nacional Republicana.

Assim,

Apesar da execução do Plano Nacional de Prevenção do Suicídio por duas fases desde a sua implementação em 2013 até 2017, questiona-se o que é que daí resultou?

O que foi feito em termos da implementação de planos nomeadamente a manutenção de programas educacionais de treino de intervenção na área da suicidologia, o estabelecimento de um sistema de recolha e registo de dados, que permitam a identificação de padrões de risco, tal como estava prevista aquando do início da segunda fase?

Qual o tipo de investigação e o registo dos casos verificados?

Não obstante o mérito do plano apresentado, verifica-se, a ausência de políticas ativas de prevenção, bem como de toda a psicopatologia subjacente, por falta de adequação dessas mesmas políticas ao universo de indivíduos para o qual são dirigidas, pondo em causa a sua eficácia, pairando no ar a sensação da descartabilidade do indivíduo, pese embora algumas iniciativas reativas implementadas após 2006, nomeadamente a criação do número verde associado à linha de apoio psicossocial, mas que mitigou a ausência da visão sistémica, e a dificuldade em identificar as ligações de factos particulares do sistema como um todo, algo que para a Associação Nacional dos Sargentos da Guarda/ANSG é possível de verificar e verificável, remetendo-nos para a complexidade de fatores e da multiplicidade de situações envolvidas na delicadíssima questão do suicídio e possíveis ainda assim de gerar controversa, sobre os quais adiante nos debruçaremos.

1. Recrutamento

É dito e sabido que os militares da GNR possuem uma profissão que lida com elevados níveis de violência e de pressão psicológica, sendo mantidos afastados das famílias anos a fio, pois a maioria do efetivo quando termina os seus cursos é destacada para fora das suas áreas de residência, desraizando-se das suas famílias e relações significativas, propiciando o isolamento social, bem como apresentando alguns sentimentos de solidão e de angústia, que podem acarretar dificuldades em gerir esses mesmos sentimentos, além de desenvolver mecanismos de adaptação a circunstâncias particulares da atividade militar, tornando-se vítimas de uma realidade profissional verdadeiramente stressante e, muitas vezes até traumática.

Logo o primeiro fator protetor que deveria atuar como filtro seria uma seleção adequada dos candidatos à Guarda Nacional Republicana e restantes Forças de Segurança, sendo fundamental o estabelecimento de critérios de seleção dos candidatos com especial ênfase para a avaliação dos traços da personalidade e da motivação para o tipo de atividade a que se candidatam, pois é bem conhecida a realidade que o país atravessa já que por referência ao ano de 2015, 11% dos candidatos à Guarda tinham um curso superior, o que espelha a falta de opções de emprego, fazendo esta realidade com que os jovens se incorporarem nas fileiras das Forças de Segurança.



2. Formação

O próximo óbice prende-se com a formação e preparação dos novos militares, pois a motivação intrínseca está estritamente relacionada com a formação e a aprendizagem que recebem, como tal e particularmente a Instituição Guarda Nacional Republicana deve prever uma revolta do paradigma da sua formação combatendo em primeira instância, a obsolescência do ensino, proporcionando aliciante docência e formação a todos com reconhecido conhecimento empírico, ao contrário do que sucede na atualidade, sendo que na maioria dos casos pesam e muito os aspetos financeiros da deslocação além da perda de suplementos, deixando de ser aliciante tão nobre função.

Exemplo disso, prende-se com o facto de, atualmente o corpo de formadores na GNR ser composto pelos “obrigados” logo com menor apetência para ensinar, em virtude da fraca motivação e reduzida experiência profissional e de vida, pois apesar de terem recebido uma formação inicial de índole profissionalizante, não tiveram oportunidade de a desenvolver na sua totalidade, o que tem necessariamente efeitos negativos nos formandos, atenta a imaturidade de quem ensina. Na senda deste raciocínio entende-se que, para obstar aos efeitos nefastos desta solução, deve ser implementada uma avaliação psicológica do formando durante o curso e uma reavaliação no final do mesmo, intercalando-se nos cursos de formação o exercício da atividade prática, acompanhando as patrulhas e a realidade no terreno permitindo a sua avaliação, e a observação das capacidades adaptativas às exigências das funções, propiciando a sinalização de indivíduos em risco perante o impacto de novas situações stressantes, possibilitando a tomada de consciência por parte do formando da realidade que o espera e poder optar em desistir por falta de apetência profissional, mesmo que para a Instituição ávida de recursos humanos isso signifique ver reduzido o número de finalistas. Desta forma, combater-se-iam expectativas irrealistas, pois quem cá chega sem vocação, tem enorme capacidade de resistir àquilo que não quer, desinvestindo inclusive da sua carreira, contracenando com o fenómeno do carreirismo e do elitismo, nas lutas pelo alcance de posição de comando que vulgarizam terceiros. Sendo que, estas posturas derrotistas e elitistas proporcionam desequilíbrios, além de acarretarem consequências imensuráveis apenas em milhares de euros (destruturação institucional), através do desmembrar da coesão, diminuição da produtividade, no aumento de absentismo e acidentes de trabalho, nas faltas por doença, burnout out, decréscimo dos níveis de satisfação profissional perante o trabalho com repercussões no desinvestimento da manutenção da ordem pública, a qual tem um papel preponderante na nossa sociedade e finalmente pedidos de reforma vistos vezes de mais como um escape e a solução inadiável do seu desânimo.

3. Influências

Pese embora que a conceção de comportamentos suicidas possa variar em função de características individuais, face ao que acima se expendeu, urge o estudo sério e compenetrado na investigação dos episódios suicidários nas Forças de Segurança, o qual deverá recair como já referimos nos comportamentos obviamente complexos, multideterminados e que não acontecem usualmente por uma única razão, mas sim pela conjugação de diversos fatores, variando estes inevitavelmente em função da existência de experiências profissionais potencialmente ameaçadoras e perturbadoras, e do índice de depressão e desânimo subjacente a este grupo profissional, cujas características idiossincráticas os fazem distinguir das demais ocupações.

Por esta ordem de razões, a ANSG entende que existem diversas variáveis que promovem o desenvolvimento do fenómeno suicídio, mas a variável que lhe serve de alicerce é a baixa autoestima, fruto da desvalorização da iniciativa e da responsabilidade protagonizadas pelas instituições, que conduzem os efetivos a desenvolver expectativas negativas enquanto indivíduos e como profissionais.



Ora como é óbvio, esse comportamento admitido institucionalmente, com o tempo propícia a ideação e comportamentos suicidas.

Outra variável a considerar é a sujeição a fatores externos que assumem um controle da sua vida, sejam as dificuldades de resolução de problemas, ou as expectativas negativas, estas últimas também designadas por desânimo, que sob o ponto de vista funcional são muito influenciadas pelas más instalações dos Postos e Quarteis da GNR em termos de habitabilidade e segurança, situação que se mantém face à ausência de legislação que obrigue à fiscalização das condições de higiene e segurança no trabalho na GNR, em contraponto da atendível melhoria dos meios, da funcionalidade e instalações para os cidadãos que recorrem à Guarda, mas esquecendo quem trabalha e vive no Posto por imperiosa necessidade de se encontrarem longe dos seus lares. Acrescendo a esta realidade a falta ou existência de superados meios. Releve-se a elevadíssima percentagem de inoperacionalidade das viaturas, ultrapassando a exorbitante barreira dos 40% a 2 meses do final do ano transato, por constrangimentos financeiros que afetam a Instituição, mas difícilimo de enxergar tendo em conta que se andou um ano inteiro a poupar e a roer as unhas, e eis que chegado o fim do ano tudo se repete. É o desbloquear financeiro, o ver se te avias, o comprar tudo e alguma coisa até por atacado. Da mesma forma fica também difícil de entender transição anual de verbas traduzidas em milhares de euros, destinada por exemplo à aquisição de viaturas novas, mas que não se concretiza. A baixa autoestima acicatada pela pratica reiterada relativamente aos cortes nos vencimentos, a não distinção do que é igual do que é diferente, teimando-se nesta falta de discriminação positiva, até na falta de uniformização de tratamento entre todos os agentes envolvidos na área da segurança interna, mesmo ainda entre os próprios militares da GNR, manifestada na diferença de vencimentos (suplementos), remuneração não compatível com as funções que provoca vulnerabilidades financeiras, falta de regime único de proteção social e do regime de assistência na doença justo e equitativo, ataque às pensões e à idade de reforma, alterações transitórias e mudanças organizacionais que causam insegurança laboral e funcional, bem ainda na quebra de motivação de liderança e funções de chefia ou comando, devendo colocar-se a questão da responsabilização da tutela por omissão ou inação de medidas preventivas perante o ambiente potenciador dos mencionados riscos profissionais, pois será sempre responsável pelo modelo de organização Institucional.

3.1 Influencias Internas

a) Competências I

E sendo esta uma profissão que enfatiza valores típicos como solidariedade, camaradagem, amizade, cumplicidade, complementaridade no perigo e na adversidade por se consideram inerentes a esta atividade, fica claro que todos quantos promovem a segurança interna dependem do camarada do lado para a concretização da missão, tal como é importante que quem ocupa os cargos de liderança sejam verdadeiramente capacitados sob o ponto de vista da formação pessoal e do conhecimento empírico. Na esteira deste desidrato, a ANSG Associação representativa dos Sargentos vem pautando o seu comportamento pela razoabilidade, sobriedade, coerência, tendo mostrado a capacidade de negação do egoísmo, cuja postura passa por nos determos a olhar para o umbigo dos outros, sendo assim capazes de nos sujeitarmos a uma autocritica reconhecendo que, para muitos militares Sargentos, mulheres e homens apesar do desejo de se valorizar pessoal e culturalmente, vêm a Instituição GNR aparentemente sem orientações premeditadas mas mantendo no limite a sina da complacência cúmplice, a desinvestir na sua formação, minando o especial da categoria de Sargento numa lógica que não faz distinguir claramente as suas expectativas em relação à anterior categoria (Guardas) e posto.



Esta inusitada postura institucional em não valorizar a categoria intermédia, através do reconhecimento do conteúdo funcional dos Sargentos, por se encontrar revestido de carácter omnipresente, atento o facto de o Sargento estar presente em todas as atribuições específicas da Guarda, é da mais elementar importância o reequacionar da formação do Sargento, além da atribuição da certificação respeitante à qualificação de natureza profissional. Por esta via, de forma económica e racional, permitir-se-ia colmatar as necessidades da instituição, preparando os Sargentos convenientemente para acompanhar e apoiar no “terreno” os homens e mulheres do escalão subordinado, no âmbito das suas funções de gestores de trabalho, enquanto comandantes, chefes de serviço e enquanto indivíduos. E isto não é despreciando, pois segundo estudos técnicos o suicídio pode ainda resultar do uso inadequado de estratégias de coping, ou seja, da incapacidade dos militares em resolver eficazmente as situações de stress. Ora, nesta lógica, todos quantos mantêm boas relações sociais, são mais saudáveis, física e mentalmente e, por conseguinte, menos vulneráveis a comportamento suicidários.

Face ao que antecede, podemos então afirmar que estas interações positivas poderão interromper o já referido ciclo stress suicídio, na medida em que funcionam como variáveis intermediárias que previnem que o indivíduo incorra em comportamentos autodestrutivos.

b) Competências II

Para a ANSG além do excesso de administradores ou gestores exige-se para a Instituição GNR uma verdadeira consciencialização por parte de cada indivíduo ou militar o qual deverá apresentar-se como elemento de diagnóstico e de solução de problemas para obter uma melhoria contínua de seu trabalho dentro da organização, fazendo assim crescer e solidificar a organização, a qual se tornará mais bem-sucedida quando revestida ainda pela determinação de competências de cada um. As Instituições dependem de pessoas para dirigi-las e para fazê-las operar e funcionar.

No caso da GNR ela não existiria sem as mulheres e os homens que nela militam, toda ela é constituída de pessoas e delas dependendo para levar por diante o desígnio da Segurança como um direito fundamental, um Bem Público.

Todavia, na atualidade confunde-se Segurança com números e números em detrimento de produtividade, colocando a qualidade sempre em segundo plano, e para o conseguir esses objetivos, utiliza-se o assédio moral, levado a efeito, em geral, pelos superiores hierárquicos, como genuína técnica de gestão, acreditando que podem conduzir a melhores resultados e estatística. Sendo que tais desideratos são atingidos por regra, através de comportamentos persecutórios no ambiente de trabalho, fazendo uma selvagem gestão por objetivos, através de pressão competitiva, o qual, em conjunto com um sistema de avaliação nada transparente e equitativo, o sistema de promoções limitado, os salários baixos, contribui para uma conduta lesiva da dignidade do indivíduo e do militar, além de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, fomentando o contínuo confronto entre camaradas de trabalho, convertendo-se este assédio numa estratégia de modo a servir para dividir e reinar, eliminando a sensação de coletivo, sendo recorrentes o isolamento, as transferências vexatórias, a desocupação, o empobrecimento funcional das tarefas, a distribuição de trabalhos inúteis ou não condizentes com a categoria profissional, culminada na desautorização.

Para contrariar esta tendência aqui fica a citação de quem sabe da gestão de recursos humanos:

“Hoje, a tendência é fazer com que todas as pessoas, em todos os níveis da organização, sejam os administradores – e não simplesmente os executores – de suas tarefas” (CHIAVENATO, 2004),



4. Influências externas

Até este momento focamos toda a nossa atenção nos fatores organizacionais e individuais capazes de potenciar o suicídio, mas além destes existe o fator externo nomeadamente das relações com a comunidade, o qual representa uma importante fonte de escrutínio e stress perante a frustração da não satisfação e estima da sociedade através da imagem positiva da profissão de polícia, e que em muito contribui o desafio dos policias a regular um universo de cidadãos que não quer ser regulado, a reduzida atividade de prevenção, visto que os policias estão fortemente envolvidos na resolução de situações já despoletadas, um sistema judicial longe da eficácia desejada e a despreocupação por parte da tutela em relação ao seu trabalho e bem-estar.

Como é evidente, esta carência de estima poderá conduzir a sentimentos de inferioridade, fraqueza e desamparo, nos polícias que na sua maioria optam por esta profissão, de maneira a satisfazer um sentimento altruísta de ajudar os demais.

Pelas razões elencadas os polícias, cedo passam a detestar a mesma população para a qual foram contratados para servir e proteger. Estes sentimentos negativos dos dois lados do fosso, acabam assim, por contribuir para exacerbar o isolamento social, potenciando o stress regular a que um polícia está sujeito o que poderá conduzi-lo a um estado de desgaste emocional e a um cada vez maior distanciamento afetivo, pela diminuição dos sentimentos de competência e de prazer associados ao desempenho da atividade profissional, que se torna de tal forma doloroso que, a morte é concebida como uma alternativa aceitável.

Mais do que a mera discussão, todos ansiamos por medidas concretas, no combate ao flagelo do suicídio no seio das Forças de Segurança e por esta razão fazemos chegar este nosso contributo focalizado no conhecimento empírico, para se concretize um verdadeiro reforço das políticas ativas de prevenção das práticas suicidas.

Com os melhores cumprimentos

DIGNIFICAÇÃO E PROFISSIONALISMO

O Presidente da Direcção

José Eduardo Moura Lopes