

## **RELATÓRIO (RESOLUÇÃO CFP 06/2019)**

### **1. IDENTIFICAÇÃO**

**Instituição:** Secretaria de Estado de Administração penitenciária - SEAP

**Nome do Solicitante:** Maria Rosa Lo Duca Nebel, Secretária de Estado de Administração Penitenciária do Governo do Estado do Rio de Janeiro.

**Finalidade:** Apresentar os resultados obtidos na avaliação de penosidade do quadro de servidores da Secretaria de Estado de Administração penitenciária – SEAP, como etapa do Procedimento Promocional n. 005022.2019.01.000/4 do Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro (MPT-RJ) e, mais especificamente, para consubstanciar a realização de intervenções para elaboração de estratégias defensivas coletivas e individuais para a mitigação de penosidade de servidores.

**Autora:** Maracy Domingues Alves, coordenadora do projeto Sofrimento Psíquico em Profissionais de Segurança Pública do Rio de Janeiro Secretaria do Estado de Administração Penitenciária - SEAP-RJ.

## **2. DESCRIÇÃO DA DEMANDA**

O projeto teve origem em demanda oriunda do Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, que considerou significativo o aumento de índices de aparecimento de transtornos psicológicos e de suicídios em profissionais que atuam na segurança pública do estado do Rio de Janeiro. Sintomas de depressão, ansiedade e ideação de suicídio tem se mostrado cada vez mais comuns em agentes de segurança do Estado do Rio de Janeiro, o que abre portas para uma investigação de sua saúde mental, visando mitigar o sofrimento psíquico destes profissionais que se encontram em situação de penosidade. Foi definido um Comitê para elaborar um plano de Prevenção à Saúde Mental destes trabalhadores, composto por Cynthia Maria Simões Lopes; Samira Torres Shaat; João Batista Berthier Leite Soares; Fábio Goulart Villela; Helenice Charchat Fichman; Jesus Landeira-Fernandez; e, Maracy Domingues Alves. Foi estabelecido um convênio com base em Cooperação técnica entre MPT-RJ e PUC-Rio, para, através do grupo de pesquisa do Departamento de Psicologia da PUC-Rio, realizar a elaboração de projeto de diagnóstico e intervenção para a prevenção e promoção da saúde mental destes servidores. O plano de prevenção está sendo desenvolvido em etapas, com os diagnósticos de saúde mental sendo realizados para cada corporação de segurança pública separadamente. As Instituições de Segurança Pública que participam das ações deste projeto são os órgãos de Estado: Secretaria do Estado de Administração Penitenciária (SEAP-RJ); Secretaria do Estado de Polícia Civil (SEPOL-RJ); Secretaria do Estado de Polícia Militar (SEPM-RJ); Secretaria de Estado de Defesa Civil e Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro; e, Secretaria de Educação - Departamento Geral de Ações Socioeducativas (DEGASE-RJ). No mês de novembro de 2023, a Guarda Municipal do Município do Rio de Janeiro (GM-Rio) solicitou ao MPT-RJ a participação, também no projeto.

Este relatório descreve os resultados obtidos no diagnóstico de Penosidade dos Inspetores de Polícia Penal da Secretaria do Estado de Administração Penitenciária (SEAP-RJ), por anuência da Secretária de Estado de Administração Penitenciária, Maria Rosa Lo Duca Nebel, com o objetivo de avaliar o grau de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho para implementar ações de mitigação da penosidade, de forma articulada com outros indicadores de gestão.

### 3. PROCEDIMENTOS

Esta avaliação é fundamentada no construto teórico resultante da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1994) e na Teoria das Representações Sociais (Moscovici, 1978)<sup>1</sup>. A estrutura do Inventário de Avaliação de Penosidade – IAP<sup>2</sup>, mensura as dimensões Familiaridade, Poder e Limite Subjetivo. Cada uma das dimensões está correlacionada aos níveis de representação Intraindividual, Interpessoal, Intergrupar e Societal. Com este levantamento é possível identificar quais os temas relevantes, da representação de sofrimento psíquico, que estão relacionados ao trabalho, para este grupo social. A definição dos temas é fundamental para a elaboração e consolidação de estratégias de defesa coletivas. Essas estratégias se configuram como efetivas para a mitigação de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, em ampliação às estratégias individuais, que embora necessárias, são insuficientes. Sendo assim, é possível a prevenção de saúde em etapa que minimiza a ocorrência de situações de sinistralidade, inclusive a de Síndrome de Burnout (Maslach, 1980)<sup>3</sup> e suas consequências.

O processo de elaboração do diagnóstico teve a participação de um Comitê criado para este fim na SEAP, composto pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP), Maria Rosa Lo Duca Nebel e dos servidores Ludmila Abrantes, Marcia Dantas e Rafael Do Val; e, das procuradoras do Ministério Público do Trabalho -RJ, Cynthia Maria Simões Lopes; Samira Torres Shaat, além desta coordenadora do Projeto, Maracy Domingues Alves.

A fase preparatória foi realizada em reuniões para levantamento de indicadores sociodemográficos significativos para a coleta de dados correlata ao de aplicação do Inventário de Avaliação de Penosidade; e, para ajuste da logística da coleta garantindo o sigilo necessário. Tendo o documento de aprovação pelo Comitê de ética e Pesquisa -CEP da Plataforma Brasil para início da coleta de dados.

Na sequência foi realizada a fase do diagnóstico da SEAP tendo os dados coletados com o sistema Survey Monkey, totalmente online, para respondentes nas unidades sediadas nas regiões do Estado do Rio de Janeiro, exceto nas unidades sediadas em Bangu em que foi utilizada a coleta impressa devido à dificuldade de sinal de internet e telefone. A coleta dos dados foi realizada no período de 19/06/2023 a 28/08/2023 (incluindo a transferência dos dados coletados por formulário impresso para o sistema Survey Monkey). O tempo para responder o questionário foi, em média, de seis minutos.

Os sujeitos respondentes, no total de 972, foram os servidores nos cargos: Inspetor de Polícia Penal 1; Inspetor de Polícia Penal 2; Inspetor de Polícia Penal 3; Cargo comissionado de outra instituição ou contratado;

---

<sup>1</sup> DEJOURS, Christophe (1994). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho. São Paulo: Atlas. MOSCOVICI, Serge (1978). Representação social da psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar

<sup>2</sup> ALVES, Maracy D. (2019). Sofrimento Psíquico do Trabalho: Construção de um instrumento para o diagnóstico de penosidade. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PUC-Rio, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://docplayer.com.br/147390201-Maracy-domingues-alves-sofrimento-psiquico-do-trabalho-construcao-de-um-instrumento-para-o-diagnostico-de-penosidade.html>

<sup>3</sup> MASLACH, Christina and JACKSON, Susan E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behaviour, Vol. 2, 99-113: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>

Servidores de concurso da saúde de 1998. Este relatório descreve os resultados obtidos nos cargos de Inspetor de Polícia Penal 1; Inspetor de Polícia Penal 2; Inspetor de Polícia Penal 3, que responderam o instrumento diagnóstico sendo 216 do gênero feminino e 616 do gênero masculino, perfazendo o total de 832 servidores, o que representa 86% do total de respondentes. Este recorte da amostragem está distribuído por ocupação/cargo; setor; e, região de trabalho.

| Ocupação/ Cargo             | n   |
|-----------------------------|-----|
| Inspetor de Polícia Penal 1 | 253 |
| Inspetor de Polícia Penal 2 | 367 |
| Inspetor de Polícia Penal 3 | 212 |
|                             | 832 |

| Setor                                                  | n   |
|--------------------------------------------------------|-----|
| Corregedoria                                           | 22  |
| Gabinete                                               | 21  |
| Subsecretaria de Administração                         | 112 |
| Subsecretaria de Gestão Operacional                    | 556 |
| Subsecretaria de Inteligência do Sistema Penitenciário | 12  |
| Subsecretaria de Tratamento Penitenciário              | 83  |
| Subsecretaria Geral                                    | 26  |
|                                                        | 832 |

| Região de Trabalho     | n   |
|------------------------|-----|
| Bangu                  | 484 |
| Benfica                | 23  |
| Campo Grande           | 6   |
| Campos dos Goytacazes  | 9   |
| Frei Caneca            | 15  |
| Itaperuna              | 6   |
| Japeri                 | 7   |
| Magé                   | 18  |
| Niterói                | 33  |
| Resende                | 8   |
| São Gonçalo            | 33  |
| SEDE Central do Brasil | 151 |
| Volta Redonda          | 7   |
| Outros                 | 32  |
|                        | 832 |

Todos os respondentes tiveram informações, no próprio formulário de coleta, sobre os objetivos da pesquisa pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, através do qual apresentaram a sua concordância em responder a pesquisa.

A coleta de dados foi realizada pelo Inventário de Avaliação de Penosidade - IAP na modalidade questionário de autopreenchimento (alfa de Cronbach = 0,87), com 12 itens extraídos do quadro teórico psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1998) e representações sociais (Doise, 2002). Esse constructo fundamenta as dimensões e níveis de representação que definem os 12 itens do inventário. As dimensões, extraídas da Psicodinâmica do Trabalho são: Familiaridade (percepção dos respondentes sobre a proximidade com o próprio trabalho); Poder (percepção dos respondentes sobre a autonomia para realizar o seu trabalho no nível da tarefa); e, Limite subjetivo (percepção dos respondentes sobre o quê, quanto e até quando é possível. Cada uma destas

dimensões é avaliada em quatro níveis de representação, mensurados pela Escala Likert. São os níveis: Intraindividual (como os sujeitos representam suas experiências de trabalho no contexto no qual ele é realizado); Interpessoal (como os sujeitos representam seus sistemas de interação que fornecem os princípios explicativos típicos das dinâmicas desse nível); Intergrupal (como os sujeitos representam as diferentes posições que, como atores sociais, ocupam no tecido das relações sociais); e, Societal (como os sujeitos representam os sistemas de crenças, representações, avaliações e normas sociais). No mesmo formulário foram identificados os dados sociodemográficos para a realização de possíveis correlações com os resultados encontrados pelo IAP, tais como: cargo, setor, região em que trabalha, escolaridade, faixa etária, gênero, carga horária de trabalho, turno de trabalho e moradia em área de risco.

A fase de tratamento dos dados coletados demonstrou um total de 972 respondentes, em que 684 foram pelo Survey Monkey, e 288 (dos 400 questionários impressos distribuídos). Considerando o recorte definido pelo cargo de Inspetor Penal 1, 2 e 3, foram aproveitados, 832 questionários (com respostas completas de todos os itens do IAP e de todo o questionário sociodemográfico).

Os critérios de avaliação quantitativa para mensurar as respostas de cada um dos itens foram: (0) não apresentou aspecto negativo; (1) apresentou aspecto negativo de baixa intensidade, COM aspecto positivo associado; (2) apresentou aspecto negativo de alta intensidade, COM aspecto positivo associado; (3) apresentou aspecto negativo de baixa intensidade, SEM aspecto positivo associado; (4) apresentou aspecto negativo de alta intensidade, SEM aspecto positivo associado; (5) apresentou aspecto negativo de alta intensidade, SEM aspecto positivo associado e com repetições, superlativos, ou emoções não verbais. Para a avaliação do tipo de estratégia defensiva utilizada pelos servidores, foi delimitado o padrão especificado a seguir.

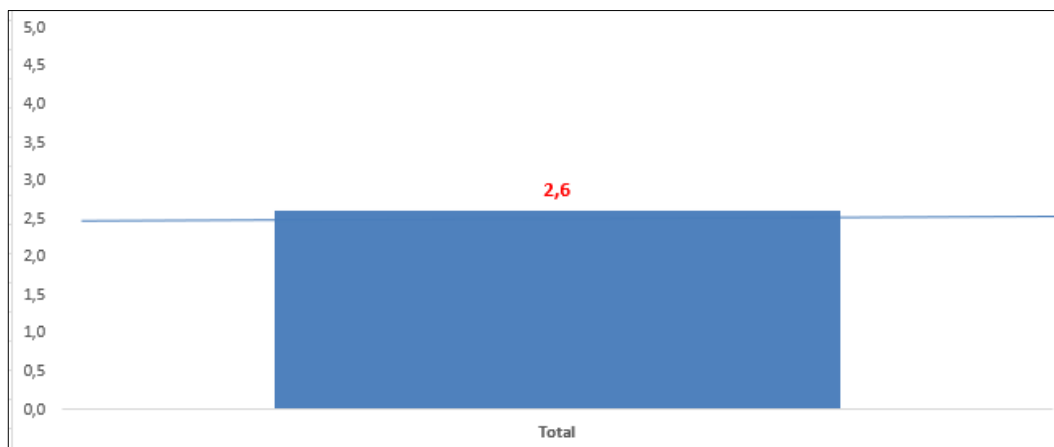
| <b>grau</b> | <b>Tipo de penosidade</b>                                         |
|-------------|-------------------------------------------------------------------|
| 0 - 0,5     | BEM-ESTAR (Estratégia defensiva coletiva)                         |
| 0,6 - 1,5   | Sofrimento de BAIXA intensidade (Estratégia defensiva individual) |
| 1,6 - 2,5   | Sofrimento de ALTA intensidade (Estratégia defensiva individual)  |
| 2,6 - 3,5   | Sofrimento de BAIXA intensidade (SEM estratégia de defesa)        |
| 3,6 - 4,5   | Sofrimento de ALTA intensidade (SEM estratégia de defesa)         |
| 4,6 - 5     | BURNOUT                                                           |

O resultados foram apresentados oralmente em duas reuniões remotas para melhor compreensão da realidade do trabalho e sua correlação com os dados obtidos. Na primeira, participaram as procuradoras, Cynthia Maria Simões Lopes; Samira Torres Shaat; e, a servidora da SEAP, Ludmila Abrantes e na segunda reunião com a participação da Secretária de Estado de Administração Penitenciária, Maria Rosa Lo Duca Nebel além das procuradoras, Cynthia Maria Simões Lopes; Samira Torres Shaat; da servidora Ludmila Abrantes; do Subsecretário Geral de Administração Penitenciária, Igor Bicaco João e da equipe de saúde da SEAP. A secretária avaliou positivamente a apresentação e solicitou que o relatório apresente com especificidade, somente os cargos de Inspetor Penitenciário 1, 2 e 3, o que foi aceito e está assim apresentado neste relatório. O anonimato, das pessoas respondentes, foi garantido tanto na aplicação deste instrumento, quanto na apresentação dos resultados.

#### 4. ANÁLISE

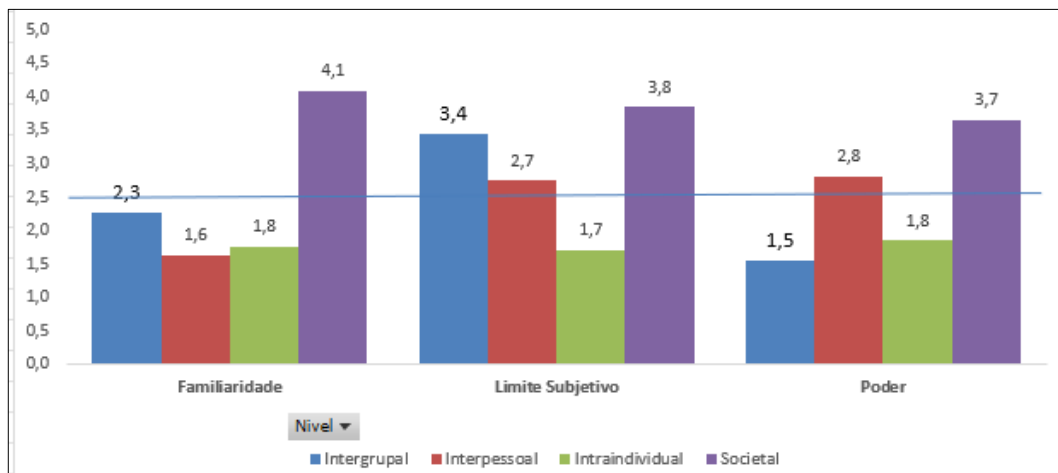
A penosidade apresentou uma média de 2,6. Isto significa que, de forma geral, os funcionários que atuam como Inspetores Penais 1, 2 e 3, na Secretaria do Estado de Administração Penitenciária -SEAP têm um sofrimento psíquico, de forma geral, não estão conseguindo elaborar estratégias defensivas suficientes para mitigar o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. (Gráfico 1)

**GRÁFICO 1 – Penosidade Inspetores SEAP - Geral**



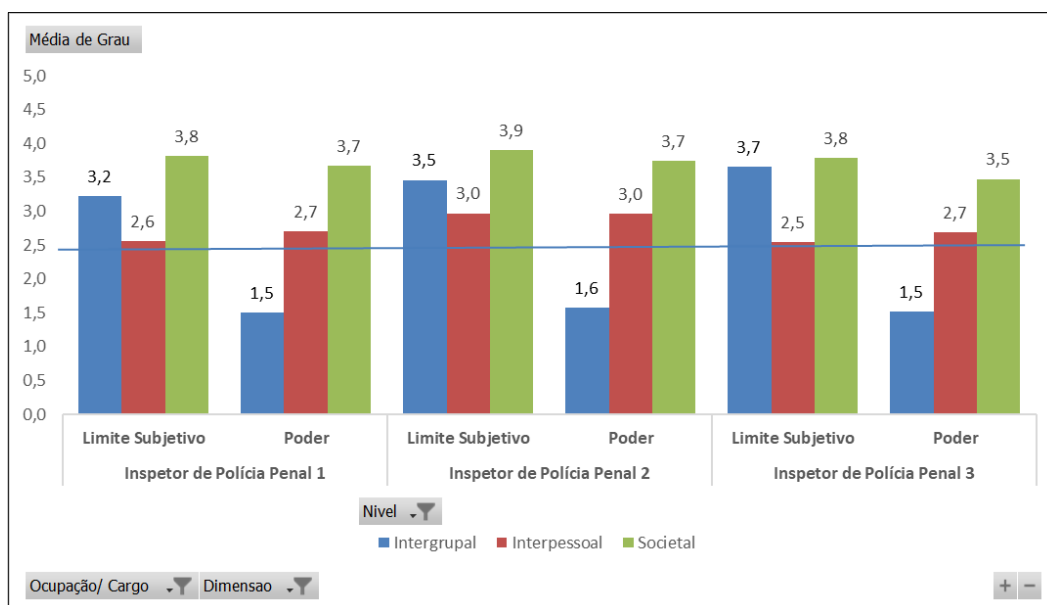
Embora apresentem diferenças entre as dimensões, Familiaridade, Poder e Limite Subjetivo, nos níveis de representação, Intraindividual, Interpessoal, Intergrupar e Societal, os índices mais altos de penosidade se referem ao nível: Societal em todas as dimensões; Intergrupar no que tange à dimensão Limite Subjetivo; e, Interpessoal no que se refere às dimensões Poder e Limite Subjetivo, (Gráfico 2)

**GRÁFICO 2 – Penosidade por dimensão/nível de representação**



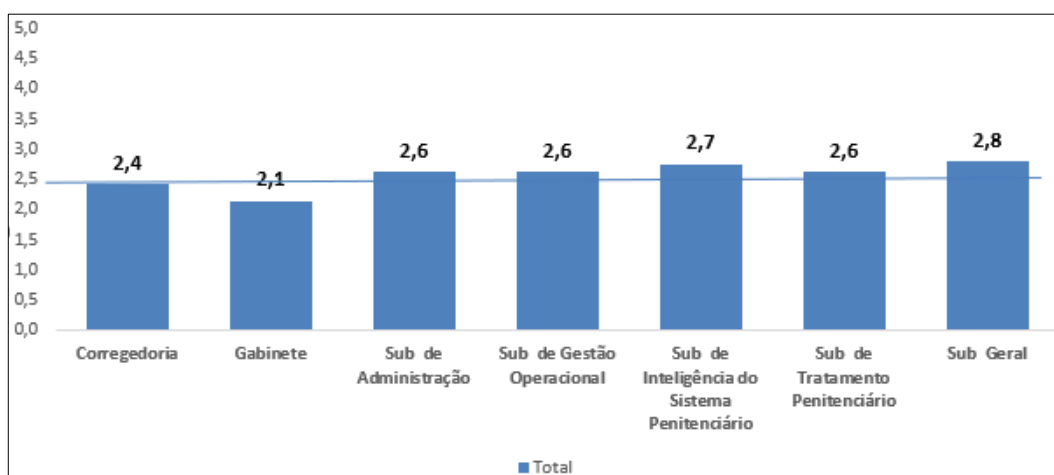
No que se refere à penosidade por cargo, considerando os indicadores de maior sofrimento, os resultados demonstram que há homogeneidade entre o “desenho gráfico” quando verificado os dados obtidos nos três níveis dos cargos. O que é interpretado que os cargos Inspetor Penal 1, Inspetor Penal 2, Inspetor Penal 3, têm penosidade análoga com leve diferença, não significativa, para maior em Inspetores Penais 2, (Gráfico 3)

**GRÁFICO 3 – Penosidade por cargo – Dimensões (Poder e Limite Subjetivo) e Níveis de Representação**



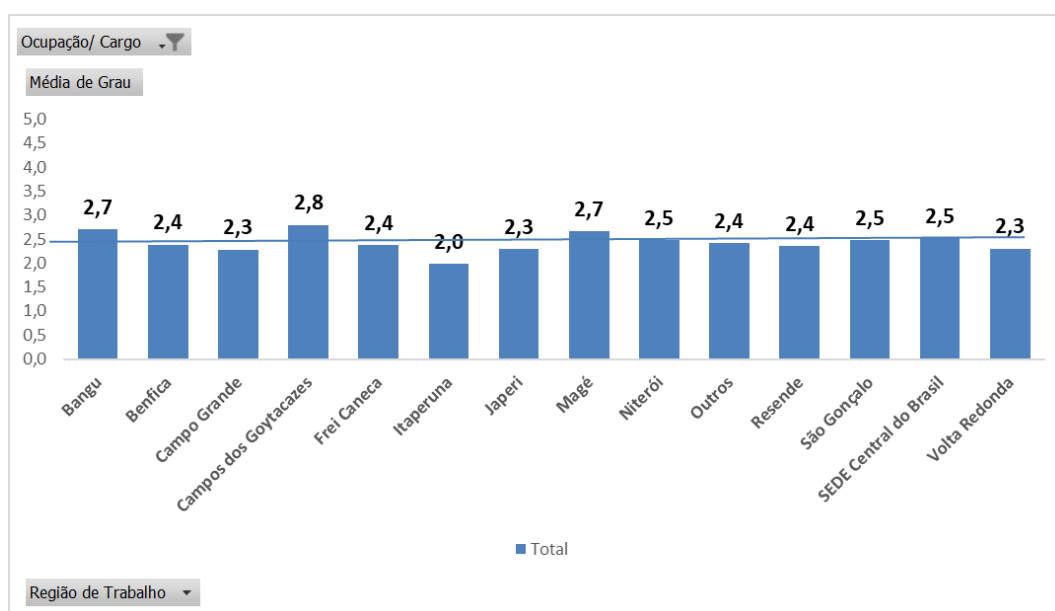
No que se refere à penosidade por setor, considerando os critérios do padrão especificado, acima descritos, os resultados demonstram que os Inspetores Penais que somente aqueles que atuam no Gabinete e na Corregedoria ainda apresentam algum tipo de estratégia defensiva individual, mas que estão no limiar de capacidade de adaptação sucessiva no que tange à possibilidade de minimização do sofrimento psíquico inerente ao trabalho. Os demais não demonstram esta capacidade. (Gráfico 4).

**GRÁFICO 4 – Penosidade por setor**



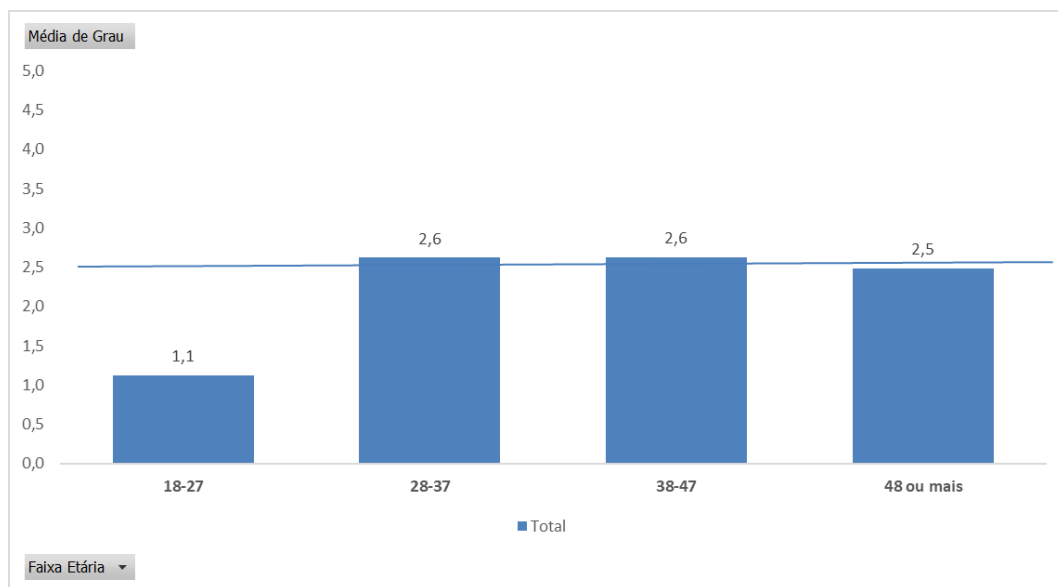
No que se refere à penosidade por região, os resultados demonstram que considerando os critérios do padrão especificado, acima descritos, os resultados demonstram que os Inspetores Penais que atuam em Campos dos Goytacazes, Bangu e Magé não estão apresentando a capacidade de elaboração de estratégia defensiva individual. Os que atuam nas demais regiões demonstraram que, embora se utilizem de estratégias defensivas individuais, estão no limiar de capacidade de adaptação sucessiva no que tange à possibilidade de minimização do sofrimento psíquico inerente ao trabalho (Gráfico 5)

**GRÁFICO 5 – Penosidade por região em que trabalha**



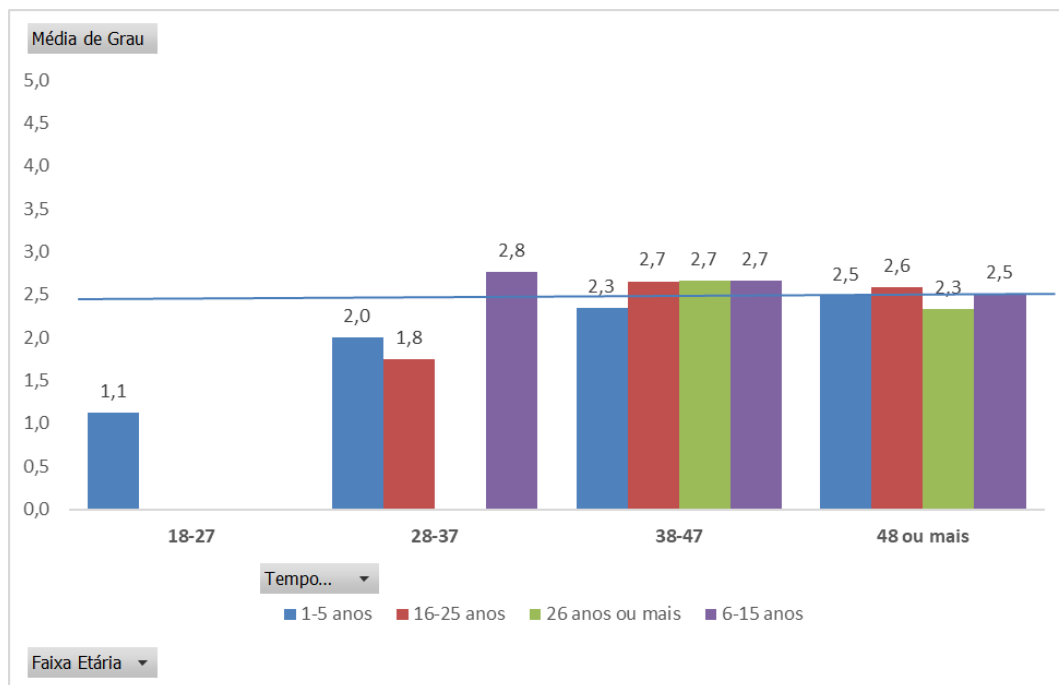
Quando segmentados os graus de sofrimento por faixa etária verificou-se uma grande diferença na penosidade. Os Inspetores Penais que estão na faixa entre 18 e 27 anos apresentaram o índice de 1,1 de penosidade, enquanto os demais tiveram resultados entre 2,5 e 2,6. Essa diferença demonstra que há alguma característica própria desta faixa que está possibilitando a utilização de estratégia defensiva individual frente às adversidades inerentes ao trabalho. (Gráfico 6)

**GRÁFICO 6 – Penosidade por faixa etária**



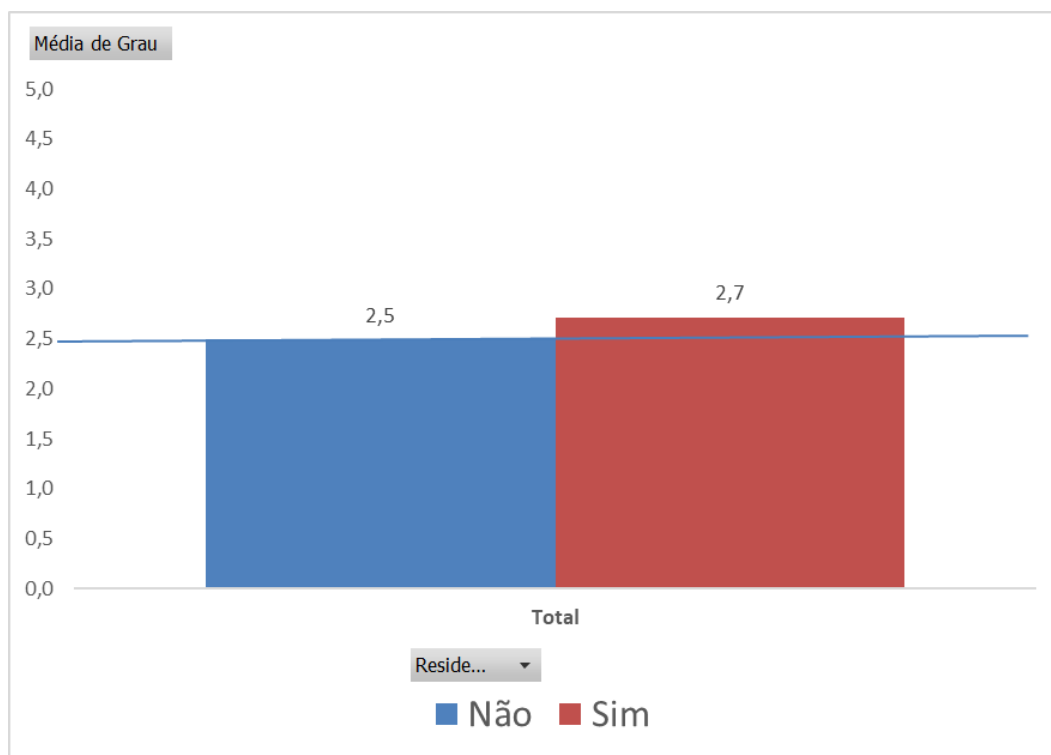
Verificou-se uma possível correlação deste fenômeno acima descrito com a análise dos dados de tempo de trabalho da SEAP. (Gráfico 7)

**GRÁFICO 7 – Penosidade por faixa etária/tempo de trabalho na SEAP.**



No que se refere à penosidade por região, os resultados demonstram que os inspetores que residem em área de risco apresentam penosidade levemente superior, embora as respostas de ambos os grupos demonstrem que ainda apresentam algum tipo de estratégia defensiva individual. (Gráfico 8)

**GRÁFICO 8 – Penosidade por moradia em área de risco – dimensão e nível de representação**



Na análise da estratificação do grau de penosidade em relação aos dados sociodemográficos verificou-se que quanto ao gênero, escolaridade (juntou-se mestrado/doutorado para garantir sigilo), etnia (exclui-se indígena e amarelo para garantir sigilo), núcleo familiar de moradia, responsável financeiro do núcleo familiar, não houve diferença que explique a penosidade.

## 5. CONCLUSÃO

Diante dos resultados sobre a penosidade dos Inspetores de Polícia Penal da Secretaria do Estado de Administração Penitenciária -SEAP, sugere-se a implantação de estratégias de defesa coletivas e de estratégias de defesa individuais, considerando, inicialmente, as seguintes intervenções:

- Eventos de acolhimento grupal, com data/horários matutino e vespertino, sobre o tema “Como o nosso trabalho é percebido pela sociedade” constando de dois encontros remotos por link do aplicativo Zoom fornecido pelo Laboratório de Saúde Mental e Trabalho da PUC-Rio, cada encontro com 90 minutos de duração.
- Eventos de acolhimento grupal, com data/horários matutino e vespertino, sobre o tema “Rede de apoio pessoal/profissional” constando de dois encontros remotos por link do aplicativo Zoom fornecido pelo Laboratório de Saúde Mental e Trabalho da PUC-Rio, cada encontro com 90 minutos de duração.
- Eventos de Treinamento de Habilidades Interpessoais com data/horários matutino e vespertino, constando de um encontro remoto por link do aplicativo Zoom fornecido pelo Laboratório de Saúde Mental e Trabalho da PUC-Rio, com 120 minutos de duração.
- Agenda de acolhimentos individuais com data/horários matutino e vespertino, constando de dois encontros remotos por link do aplicativo Zoom fornecido pelo Laboratório de Saúde Mental e Trabalho da PUC-Rio, cada encontro com 40 minutos de duração. (Essa agenda será disponibilizada durante o segundo encontro de acolhimento grupal para os participantes).

Estas intervenções terão início a partir da segunda quinzena de agosto de 2024. Para isto é necessária a elaboração de programa de divulgação dos resultados para os servidores de forma objetiva e sintética e consequente divulgação das intervenções acima descritas.

Rio de Janeiro, 24 de junho de 2024.

Dra. Maracy Domingues Alves - CRP/05-16886.