

# Pesquisa Nacional sobre a Valorização dos Profissionais de Segurança Pública

SECRETARIA NACIONAL DE  
SEGURANÇA PÚBLICA

MINISTÉRIO DA  
JUSTIÇA E  
SEGURANÇA PÚBLICA



CEPATS



Universidade de Brasília



FINATEC

The image features a dark blue background with several overlapping circles in shades of blue, yellow, and green. Some circles have diagonal hatching patterns. On the left side, there are three vertical lines in yellow, green, and blue. At the bottom, a dark green rounded rectangle contains the text 'Sumário Executivo' in white.

# Sumário Executivo

## FICHA TÉCNICA

### **Ministro da Justiça e Segurança Pública**

Anderson Gustavo Torres

### **Secretário Nacional de Segurança Pública**

Carlos Renato Machado Paim

### **Reitora da UnB**

Márcia Abrahão Moura

### **Diretor Presidente da Finatec**

Armando de Azevedo Caldeira Pires

### **Diretor de Políticas de Segurança Pública**

Marcelo Aparecido Moreno

### **Coordenador-Geral de Políticas para os Profissionais de Segurança Pública – Substituto (CGPP/DPSP/SENASP/MJSP)**

João Henrique Maceira do Amaral

### **Coordenadora de Políticas de Valorização Profissional (CPV/CGPP/DPSP/SENASP/MJSP)**

Wenia Alves da Silva

### **Coordenação/Gestão do Termo de Execução – UnB**

Profª Drª Cristiane Faiad de Moura

Prof Dr Sérgio Eduardo Silva de Oliveira

### **Gestão do Projeto pelo CEPATS – UnB**

Francisco Guilherme Lima Macedo

Lara Letícia Pinto Barbosa

### **Equipe de Pesquisa UnB**

#### **DOCENTES**

Cláudio Vaz Torres

Cristiane Faiad de Moura

Daniela Sacramento Zanini

Luis Augusto do Amaral Vinha

Sérgio Eduardo Silva de Oliveira

Sheila Giardini Murta

Thiago Gomes Nascimento

#### **PESQUISADORES**

Adrielli Santos de Santana

Alexandre Castelo Branco Herenio

Amanda Almeida Paiva

Amanda Vitoria Lopes Moreira da Silva

Ana Gabriela Duarte Mauch

Caio de Melo e Silva

Carlos Manoel Lopes Rodrigues

Caroline Machado da Silva

Clerismar Aparecido Longo

Daniela Alcântara Almeida

Diana Verônica Suárez Naranjo

Dionne Rayssa Cardoso Correa

Elivaldo Ribeiro de Santana

Fábio Galvão Ferreira Tabosa

Fagner de Oliveira Dias

Felipe Minotto Corrêa

Francisco Guilherme Lima Macedo

Germano Gabriel Lima Esteves

Júlia Salles Menezes

Lara Letícia Pinto Barbosa

Laura Novaes Andrade

Luiza Mariana Brito Soares

Martina Mazzoleni

Paulo Henrique Ferreira Alves

Raíssa Damasceno Cunha

Tatiele Souza de Oliveira

Victor Cezar de Sousa Vitor

Victoria Ayelen Gomez

Wladimir Gomes Fonseca

#### **GRADUANDOS**

Alice Miranda Bentes

Ana Carolina Silva Coelho

Ana Quézia Ferreira Evangelista

Antonio Aisengart Menezes

Barbara Cristina Lopes Pereira

Campos

Clara Fernandes Rezende Nunes

Daniel Alves Oliveira

Desirée Américo e Bragon

Fausto Neiva Andrade

Filipe Santana Lima

Gabriel Barcellos de Valencia

Gabriel Teixeira da Silva

Gislene Lima da Silva Lopes

Giulia Veiga de Leite Ribeiro Melo

Gustavo Salgueiro Rocha

Hewelyn de Moura Nery

Jediael Lucas Rodrigues Araújo

José Antônio Siqueira de Cerqueira

Kairo Gonçalves Mota

Laísa Fernanda Alves da Silva

Larissa Felipe Grizza Rossi

Luísa Schimidt Araújo

Luscélia Pereira Castro

Maíra Costa Segall Barreto Vianna

Mariana Borges Nunes Vieira

Mariana da Cruz Pinto

Mikaelly de Araújo Aquino

Olivia Leone Silva Escot Moraes

Plinio Candide Rios Mayer

Rafael dos Santos Silva

Ranielly Pereira Barbosa

Rayssa Cavalcante Matos

Sebastião Venâncio Pereira Júnior

Vitória Aparecida Braga da Silva

Vitória Machado Dias

### **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS**

Alessandro de Souza Mendes

Mariana dos Santos Rodrigues

Matheus de Carvalho Sobrinho

Narmer Abouhassan de Carvalho

### **TÉCNICOS**

Aline Rios Teixeira

Edna Alci Beserra Tôrres

Gustavo Henrique de Lima

### **COLABORADORES**

Clara Maria Ortolani Smith

Fabio Iglesias

Guilherme Felipe Martinez (Nome de registro: Marília Rosado Martinez)

Jhenifer Cardoso e Silva

Vinícius Farias Prysthon Paiva

### **Equipe Técnica da SENASP - Coordenação-Geral de Políticas para Profissionais de Segurança Pública**

Crislaine dos Santos Lacerda

Cristiano Abirached J. Lopes

Diego Araujo Fidelis Damasceno

Diego Remor Moreira Francisco

Gabriel Gonçalves Dias Diniz

Kalhel Lemkull Damasceno

Laura Lucia Máximo

Ronaldo Aparecido de Melo

Rubia Minuzzi Tschiedel

Sidiclei Silva de Araujo

Thiago Machado de Araujo

Valéria Melquiades de Aquino

Vanessa da Silva Santos França

Vânio Martins Escobar Junior

### **Equipe Técnica da FINATEC**

Débora Fernandes da Cunha valeria

(Analista de Projetos)

Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

## I – INTRODUÇÃO

Este sumário executivo faz referência ao Termo de Execução Descentralizada nº 009/2019/DPSP/SENASP, no seu 2º Termo Aditivo, este último publicado na edição 9 do Diário Oficial da União, de 13 de janeiro de 2022, Seção 3, página 155, como também ao Plano de Trabalho referente ao TED.

Torna-se favorável reforçar que o referido TED apresenta como objetivo geral avaliar aspectos de saúde, segurança, valorização e qualidade de vida na segurança pública, sob a ótica de uma medida individual, institucional e organizacional das diferentes forças envolvidas no estudo. A presente pesquisa foi realizada em âmbito nacional e teve como objetivos específicos:

- (i) avaliar aspectos individuais dos profissionais de segurança pública, por meio de medidas socioeconômicas, medidas de condição de vida pessoal e laboral, medidas de satisfação percebida dos benefícios institucionais e de valorização profissional;
- (ii) avaliar aspectos institucionais, por meio de medidas sobre a infraestrutura das instituições e avaliação de programas existentes ou não;
- (iii) construir e avaliar evidência de validade de medidas para o contexto da pesquisa, que serão cedidos para uso gratuito nas instituições de segurança no Brasil, se necessário;
- (iv) construir indicadores, a partir dos dados levantados, para auxílio na construção de propostas interventivas e políticas públicas no contexto estudado.

Este “Sumário Executivo” tem por objetivo apresentar os resultados da pesquisa de forma resumida do que foi amplamente exibido e discutido no Relatório Final.

Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

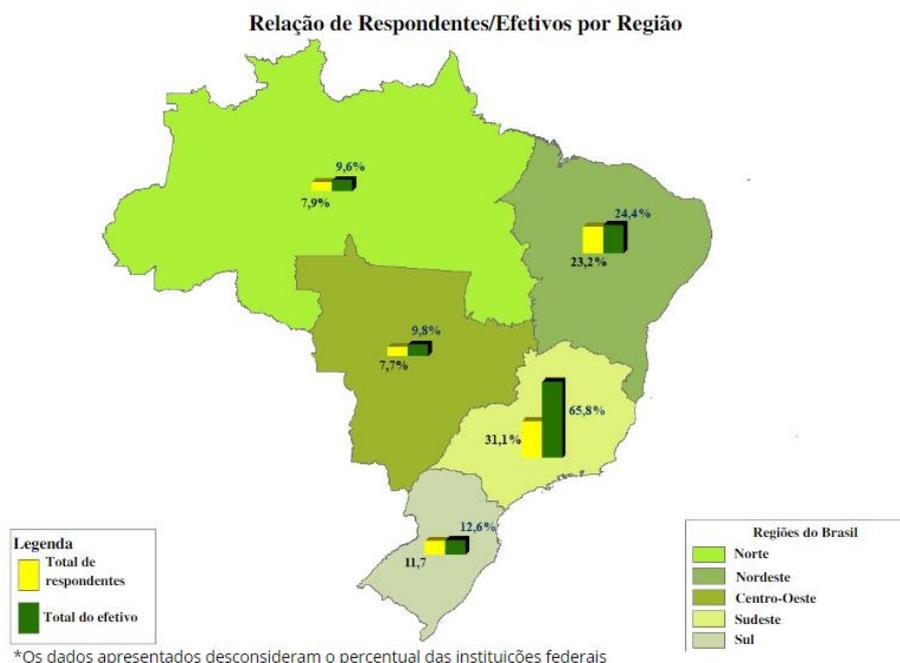
## II – MÉTODO

Esta pesquisa foi desenvolvida para todas as instituições de segurança pública federais – Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal e Departamento Penitenciário Nacional – e estaduais – Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil, Polícia Científica e Polícia Penal. Foram aplicadas, ao todo, 31 medidas que tinham por objetivo avaliar construtos individuais, institucionais e organizacionais. Estas medidas foram divididas em 09 *links* com diferentes conjuntos de instrumentos, os quais foram aplicados em todas as instituições participantes. Ressalta-se que de todas as instituições convidadas, apenas 03 instituições não demonstraram interesse em participar.

## III – INFOGRÁFICO

### AVALIAÇÃO DA SAÚDE E DE PROPOSIÇÕES DE INTERVENÇÃO NA ÁREA DE SEGURANÇA PÚBLICA - ESTUDO NACIONAL

#### Dados sociodemográficos

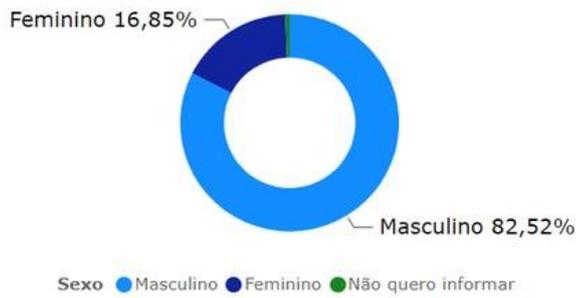


Confidencial.

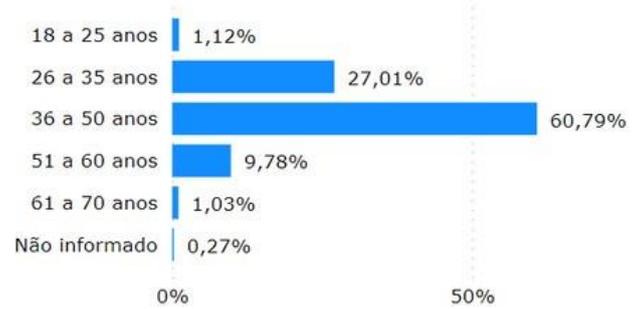
Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

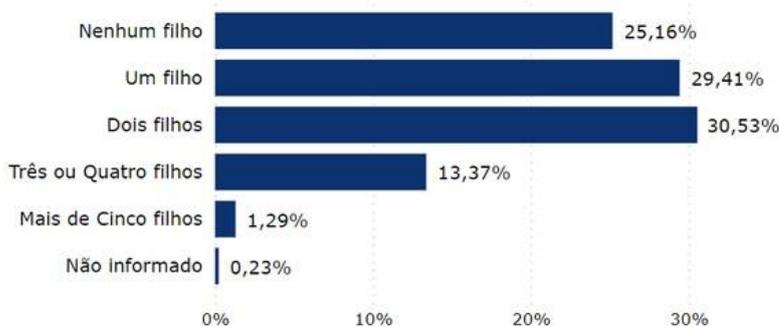
### Sexo



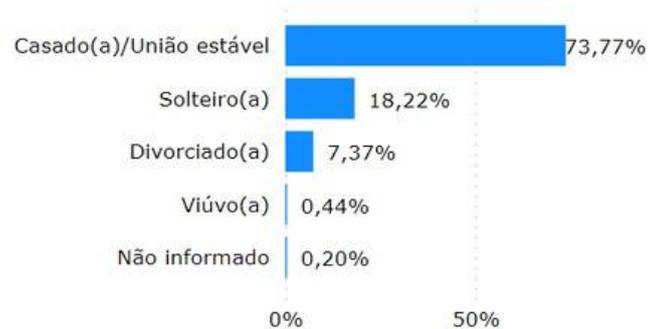
### Faixa Etária



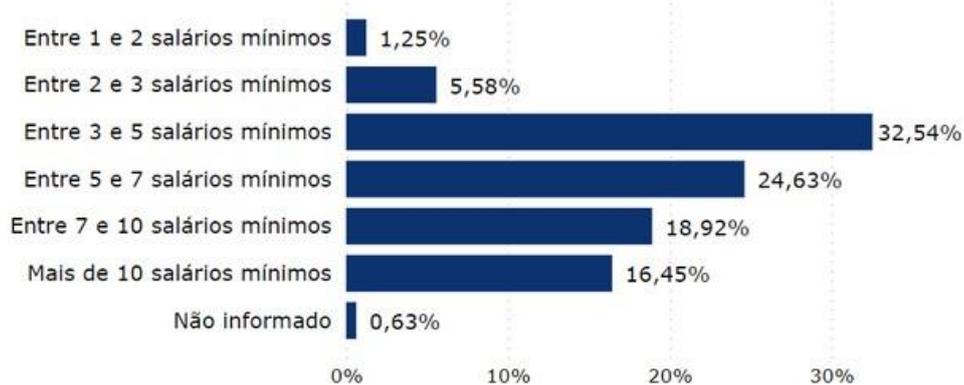
### Quantidade de Filhos



### Estado Civil



### Renda Familiar



Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

- Escores T ≤ 45: tendência a níveis baixos da característica avaliada.
- Escores T entre 46 e 54: tendência a níveis médios da característica avaliada.
- Escores T ≥ 55: tendência a níveis altos da característica avaliada.

### FELICIDADE INTERDEPENDENTE

Avaliação global e subjetiva de estar em harmonia com outras pessoas e conectado ao modo coletivo de bem-estar.



### IDENTIDADE SOCIAL

Avalia a identidade da pessoa definida pela identificação e pertencimento a determinado grupo social, como por exemplo um grupo profissional.



### RECONHECIMENTO NO TRABALHO

Sentimento de valorização do trabalho realizado na instituição, por parte da chefia, dos pares e da sociedade.



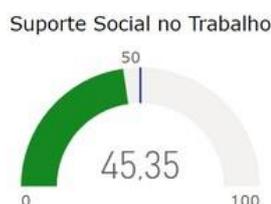
### INFLUÊNCIA (SPILLOVER)

Refere-se à influência ou experiência benéfica (contágio positivo) que um domínio pode transferir para o outro, como habilidades, comportamentos, entre outros.



### PERCEÇÃO DE SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO

Percepção dos trabalhadores acerca do suporte oferecido por seu local de trabalho e das relações no ambiente de trabalho.



### QUALIDADE DA ALIMENTAÇÃO

Maneira de o indivíduo escolher ou ser impelido a se alimentar de determinada forma no seu dia a dia, ou seja, refere-se à prática alimentar de se adotar uma dieta baseada no consumo de alimentos saudáveis e /ou não saudáveis.



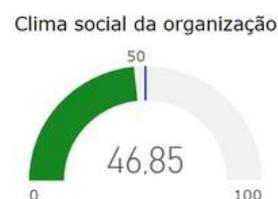
### VIOLAÇÃO DE LIMITES NO TRABALHO E EM CASA

Percepção do indivíduo do quanto determinado comportamento, evento ou episódio viola ou negligência os limites entre os domínios familiar e do trabalho.



### CLIMA SOCIAL DA ORGANIZAÇÃO

Percepção compartilhada entre os colaboradores sobre o conjunto de características sociais da organização.



### PERCEÇÃO DE SAÚDE

Percepção dos indivíduos quanto ao seu próprio estado de saúde e a sua qualidade de vida, avaliados por meio dos aspectos mais representativos da saúde.



### EXTROVERSÃO

Tendência à experiência de emoções positivas e à procura de estimulação e companhia dos outros. Caracteriza pessoas ativas, com muita energia, dinamismo, assertividade e gregarismo.



### DESENHO DO TRABALHO

Avalia a estrutura das tarefas e papéis do trabalho a ser desempenhado.



### CONSCIENCIOSIDADE

Tendência a ser cuidadoso ou diligente, assim como a mostrar autodisciplina, agir obedientemente e almejar a conquista de



Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

### SUPORTE SOCIAL

Percepção acerca dos recursos materiais ou psicológicos oferecidos no contexto de uma relação social.

Suporte Social Percebido



### DIGNIDADE NO TRABALHO

Percepção de autonomia, autoconfiança, necessidade de reconhecimento, segurança, igualdade, integridade, respeito, orgulho, valor e conquista de suas metas e objetivos.

Dignidade no trabalho



### ESTIGMATIZAÇÃO NA VISÃO DOS OUTROS

Fenômeno social caracterizado por uma “marca” que o indivíduo carrega em função de alguma característica pessoal e/ou física, percebida socialmente como inaceitável pelos outros. respeito, orgulho e valor.

Estigma na visão dos outros



### SAÚDE BUCAL

Percepção do indivíduo sobre quanto os distúrbios bucais afetam sua capacidade de realizar atividades do seu cotidiano.

Saúde bucal



### PSICOPATOLOGIA

Percepção do indivíduo sobre quanto os distúrbios bucais afetam sua capacidade de realizar atividades do seu cotidiano.

Psicopatologia



### AUTOESTIGMATIZAÇÃO POR BUSCA DE AJUDA

Atitudes negativas que as pessoas têm sobre si mesmas, incluindo a internalização da vergonha, por se perceberem necessitadas de ajuda psicológica.

Autoestigma por busca de ajuda



### CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Conflito gerado quando a participação em um domínio, seja ele trabalho ou família, dificulta a participação no outro.

Conflito Trabalho-Família



### VULNERABILIDADE AO

Susceptibilidade do indivíduo ao estresse resultado de suas vivências no ambiente de trabalho.

Vulnerabilidade ao estresse



### ENDIVIDAMENTO

Propensão a comprometer suas finanças com parcelas de compras e/ou empréstimos.

Endividamento



### QUALIDADE DO SONO

Avaliação do indivíduo sobre a qualidade do seu sono a partir da quantidade e qualidade das horas dormidas, considerando horário de dormir, problemas relacionados com o sono, problemas para dormir, uso de medicação, problemas para manter-se acordado e indisposição para as atividades diárias.

Qualidade do sono



### SATISFAÇÃO COM A VIDA

Avaliação consciente de cada pessoa com base em critérios próprios sobre o quanto sua vida está organizada de maneira satisfatória.

Satisfação com a vida



### FLORESCIMENTO NO TRABALHO

Percepção do trabalhador acerca de suas competências, seu envolvimento e sua contribuição para o desenvolvimento das atividades no trabalho.

Florescimento no trabalho



### REALIZAÇÃO NO TRABALHO

Avaliação positiva do próprio trabalho associada à percepção de reconhecimento social e institucional.

Realização no Trabalho



### FLORESCIMENTO PERMA - PROFILER

Avaliação positiva do próprio trabalho associada à percepção de reconhecimento social e institucional.

Florescimento - PERMA



### SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Grau de contentamento do indivíduo com relação a aspectos específicos de seu trabalho, como chefia, colegas, salário, promoções e trabalho realizado.

Satisfação no trabalho



Confidenci

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

### ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Estado mental em que indivíduos, durante o desempenho de seus papéis de trabalho, esforçam-se para utilizar com melhor aproveitamento seus recursos físicos, cognitivos e emocionais.

Engajamento no trabalho



### MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Conjunto de forças que se originam dentro e fora de um indivíduo para começar comportamentos relacionados ao trabalho e determinar sua forma, direção, intensidade e duração.

Motivação no trabalho



### ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA

Recursos (habilidades e perspectivas, recursos psicológicos e físicos, flexibilidade e recursos materiais) gerados pela família que aumentam a qualidade de vida no trabalho, e vice-versa.

Enriquecimento trabalho-família



### QUALIDADE DE VIDA

Percepção do indivíduo quanto à sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

Qualidade de vida



### NEUROTICISMO

Tendência para experimentar emoções negativas e estados de instabilidade emocional. Caracteriza pessoas ansiosas, depressivas, irritadas, desesperançosas, negativistas, amedrontadas e vulneráveis.

Neuroticismo (Personalidade)



### SÍNDROME DE BURNOUT

Corresponde a uma consequência prolongada a estressores do trabalho expressa por meio da exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Síndrome de Burnout



## IV – EXEMPLO DE POSSÍVEL INTERVENÇÃO

Com o objetivo de ilustrar a forma de se interpretar os resultados de uma variável e, em seguida, de se pensar em uma possível intervenção, segue um exemplo utilizando-se a variável “Engajamento”:

- **Diagnóstico:** De modo geral, os servidores da segurança pública no Brasil tendem a apresentar um baixo engajamento no trabalho. Esse dado indica que, no desempenho das tarefas atinentes à profissão, os servidores nem sempre utilizam todo o potencial de seus recursos físicos, cognitivos e emocionais. Comumente, isso indica menor resiliência durante a realização de tarefas, menor grau de identificação com uma atividade para o reconhecimento do significado no trabalho e menor nível de concentração no trabalho. Quanto aos dados coletados, menor engajamento foi identificado para servidores com idades entre 26 a 50

Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

anos; servidores que têm entre seis e 20 anos de trabalho na instituição; servidores com renda familiar abaixo de oito salários-mínimos; e servidores divorciados, casados e solteiros. Por outro lado, o engajamento se mostra dentro da média entre servidores mais novos (entre 18 e 25 anos de idade) e mais velhos (entre 51 e 70 anos; entre servidores com menor tempo de instituição (um a cinco anos) e entre aqueles com mais de 21 anos de trabalho; entre os que têm renda familiar superior a oito salários-mínimos; e entre servidores viúvos.

- **Intervenção:** Por ser uma variável relacionada a fatores de desempenho no trabalho, satisfação, desempenho, dentre outros fatores de saúde, faz-se importante uma melhor compreensão dos motivos que levam a esse resultado. Neste sentido, grupos focais podem permitir o entendimento dos dados com maior profundidade, bem como outras técnicas de escuta. Ao se identificar esses fatores, faz-se possível construir intervenções focadas na promoção da melhoria do engajamento no trabalho. Investimentos na melhoria do clima organizacional, melhoria nos processos de comunicação da organização, inclusão de modelos que promovam o engajamento dentro do Planejamento Estratégico das Organizações, bem como melhoria do suporte organizacional e suporte social também têm mostrado melhoria no engajamento.

## **V – MÉTODO DAS BOAS PRÁTICAS E PROPOSIÇÕES DE INTERVENÇÕES**

As visitas *in loco* cumpriram alguns objetivos voltados ao levantamento de informações, com destaque para: (i) conhecer as instalações e dialogar com os pontos focais sobre as boas práticas de saúde desenvolvidas nas instituições visitadas; bem como

Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

(ii) realizar os grupos focais com os servidores de segurança pública convidados. Ao todo foram realizados 47 grupos focais e 8 entrevistas nos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal, abrangendo todo o território nacional. Nessas oportunidades, foi possível mapear 127 intervenções de boas práticas, as quais foram classificadas e avaliadas de acordo com o nível de prevenção primário, secundário e terciário (proposto por Leavell e Clark (1965)).

Ademais, importa reforçar que foi desenvolvido e disponibilizado um curso gravado que versa sobre “Abordagem do Mapeamento de Intervenções” ministrado pela professora Dr<sup>a</sup> Sheila Murta. Essa abordagem é vista como um protocolo de planejamento de programas para promoção da saúde, prevenção e cuidado em saúde baseado em teoria e em evidências. Ela é estruturada em 6 grandes passos, a saber: 1) “Como é o problema e quais são os seus determinantes?”; 2) “Quais os mecanismos necessários para a mudança?”; 3) “Em que consiste o programa (planejado)?”; 4) “Em que consiste o programa (produzido)?”; 5) “Como será implementado o programa?”; 6) “Como será avaliado o programa?”. Reforça-se que o objetivo da presente pesquisa cumpriu, inclusive, o primeiro passo da referida Abordagem.

## **VI – PRIORIDADES PARA INTERVENÇÕES**

Em relação aos dados obtidos mediante revisão de literatura, grupos focais e questionário institucional (Bloco 10), entende-se que as prioridades para intervenção para promoção da saúde dos profissionais da segurança pública, devem considerar elementos relativos ao contexto externo à segurança pública, o contexto interno das corporações e, neste âmbito, variáveis institucionais e organizacionais, além de desfechos individuais de maior relevância e grupos que merecem especial atenção. A Figura 227 sumariza as

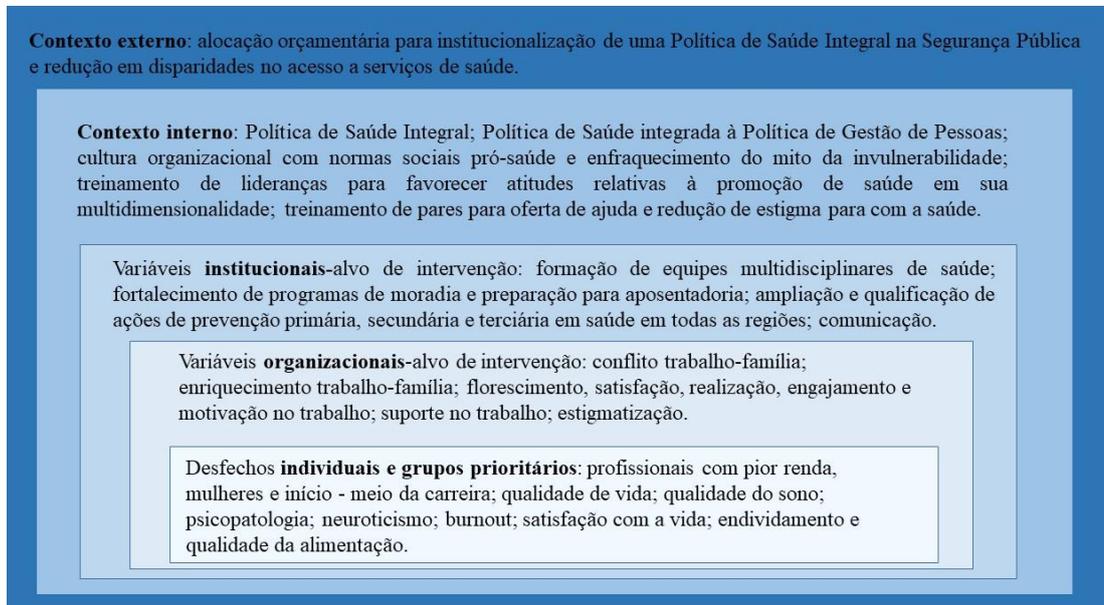
Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.

prioridades para intervenção para promoção da saúde de profissionais da segurança pública.

**Figura 227. Prioridades de intervenção para promoção da saúde de profissionais da segurança pública.**



Os dados apontam a necessidade de iniciativas organizacionais capazes de reduzir o conflito trabalho-família e favorecer o enriquecimento trabalho-família; o florescimento, satisfação, realização, engajamento e motivação no trabalho e o suporte no trabalho. Intervenções organizacionais, como programas de preparação para a aposentadoria, de apoio à moradia e oferta de creches para as/os profissionais com filhos pequenos poderiam contribuir para a melhoria destas variáveis organizacionais.

Confidencial.

Este documento foi elaborado pela Universidade de Brasília (UnB) para SENASP.

É vedada a cópia e a distribuição deste documento ou de suas partes sem o consentimento, por escrito, da UNB e SENASP.