



Diagnóstico Epidemiológico de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na PFN

Relatório Final

Para proteção dos dados pessoais e da privacidade dos participantes, as tabelas com depoimentos e opiniões individuais foram suprimidos nessa versão publicável do relatório.

PSYCH
PSICOLOGIA CLÍNICA & ORGANIZACIONAL

BRASÍLIA, 2021



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN



PSYCH
PSICOLOGIA CLÍNICA & ORGANIZACIONAL

DIAGNÓSTICO EPIDEMIOLÓGICO DE SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA E DE TRABALHO NA PFN

SINPROFAZ

SINDICATO NACIONAL DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

GESTÃO 2021 – 2023

Presidente

Achilles Linhares de Campos Frias

Vice-Presidente

Iolanda Guindani

Diretora-Secretária

Luciane Helena Lúcio de Abreu

Diretor-Administrativo

Juscelino de Melo Ferreira

Diretor-Jurídico

Giuliano Menezes Campos

Diretor Cultural e de Eventos

Roberto Rodrigues de Oliveira

Diretor de Assuntos Profissionais
e Estudos Técnicos

Sérgio Luís de Souza Carneiro

Diretora de Assuntos Relativos aos Aposentados
e Assuntos Assistenciais

Juçara Valadares Lopes Faria

Diretora de Relações Intersindicais

Marília Machado Gattei

Diretora de Comunicação Social

Ana Cristina Rodrigues Guimarães

Diretora de Assuntos Parlamentares

Renata Valle de Vasconcelos

Diretor Suplente

Ricardo de Lima Souza Queiroz

Diretor Suplente

Sérgio Andrade de Carvalho Filho

Diretor Suplente

Paulo Mariano Alves de Vasconcelos

Diretor Suplente

Guilherme Rossini Martins

REALIZAÇÃO:

PSYCH – PSICOLOGIA CLÍNICA & ORGANIZACIONAL

Salvador, Bahia

RESPONSABILIDADE TÉCNICA:

Cristiano Costa








CRP 03/02105

Psicólogo Clínico e do Trabalho

Diretor Executivo



SUMÁRIO

1. Apresentação	3
2. Metodologia	4
3. Resultados	
 Cadastro	9
 Demografia	11
 Trabalho	34
 Chefia & Liderança	61
 WHOQOL-Breve	79
 SRQ-20	81
 Espaço da Palavra	93
4. Conclusões	100
5. Referências	107
ANEXO ÚNICO	Relatório sobre Servidores de Apoio & Terceirizados na PFN



1. Apresentação

Neste relatório, o Sindicato Nacional dos Procuradores da Fazenda Nacional - SINPROFAZ - apresenta os resultados do Diagnóstico Epidemiológico de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na Procuradoria da Fazenda Nacional. A iniciativa alinha-se aos resultados apurados no Primeiro Diagnóstico da Carreira de Procurador da Fazenda Nacional, lançado pelo SINPROFAZ em 2019¹ e que revelou, com ampla margem de segurança, a imprescindibilidade da promoção de condições dignas de trabalho através do suporte humano e da convivência em ambiente de cooperação na PFN.

Se a demanda por saúde objetiva e subjetiva dos Procuradores e Procuradoras da Fazenda Nacional já era evidente, as transformações experimentadas no trabalho como consequência da pandemia da Covid-19, desde o ano de 2020 até o presente momento em 2021, intensificaram os problemas em escalas antes inimagináveis. E apresentaram situações relacionais e desafios inteiramente novos para os envolvidos.

Pedidos de Providências foram encaminhados ao SINPROFAZ. São documentos com o compilado de queixas apresentadas durante o ano de 2020, por numerosos contingentes de procuradores lotados nas diversas Regiões e Unidades da Procuradoria da Fazenda Nacional do país. Igualmente, o SINPROFAZ apoiava o projeto-piloto PsicoVida, cuja abrangência, contudo, limitava-se à PRFN-3.

Todo o cenário ensejou a concepção do Projeto do SINPROFAZ de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na PFN ainda em vigor. A realização do presente Diagnóstico Epidemiológico obedece à premissa que o enfrentamento de adversidades prevê o reconhecimento antecipado das forças em atuação no campo psicopatológico. Seu objetivo é mapear e apresentar aos membros da Carreira um diagnóstico especializado sobre as atuais condições de Saúde Mental e Qualidade de Vida na PFN. Espera-se a apresentação, mediante critérios científicos, de dados sobre as causas do desgaste mental dos membros da Instituição. E um plano de ações assim fundamentado para aquilo que prioriza e propõe como solução.

Servidores & Terceirizados

No escopo do Diagnóstico, incluíram-se também outras questões intimamente relacionadas à Saúde Mental e à Qualidade de Vida no Trabalho, tais como as pautas identitárias e as questões de gênero, classe, credo e cor, entre outras, decisivas para a empatia nas relações interpessoais da Instituição.

Especialmente - e isto leva em consideração não apenas a conclusão do estudo de 2019 acima exposto, mas o dinamismo intrínseco ao próprio fenômeno organizacional, que é a profunda e total interdependência que as pessoas e os sistemas humanos apresentam entre si para realização do trabalho - a investigação foi ampliada para o corpo total de servidores e funcionários terceirizados na PFN, cujo resultados seguem no ANEXO ÚNICO deste relatório.

¹ SINPROFAZ - Sindicato Nacional dos Procuradores da Fazenda Nacional. PSYCH - Psicologia Clínica & Organizacional. Primeiro Diagnóstico da Carreira de Procurador da Fazenda Nacional: Demografia, Identidade e Trabalho do Procurador da Fazenda Nacional no Brasil. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.sinprofaz.org.br/pdfs/arquivo-completo-primeiro-diagnostico-da-carreira-de-procurador-da-fazenda-nacional.pdf>



2. Metodologia

Objetivo

Avaliar a Saúde Mental e a Qualidade de Vida, no âmbito psicossocial e profissional, do Procurador e da Procuradora da Fazenda Nacional, filiado(a) ou não ao SINPROFAZ, assim como dos Servidores e Terceirizados da PFN, e sistematizar informações sobre a higidez mental dos membros da Instituição.

Natureza da Pesquisa

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, aplicada para o levantamento de amostras que, a partir do número total de indivíduos e respostas obtidas – ou seja, do efetivo número de participantes que preencheram os questionários – seguirá cálculos sobre margens de erro e escores de confiabilidade.

Tais procedimentos estão integrados a uma estratégia de pesquisa de Survey, via aplicação de questionários estruturados e disponibilizados por meio da Internet a Procuradores da Fazenda Nacional – ativos e inativos, filiados ou não –, a Servidores e a Terceirizados.

Quesitos abertos garantiram a inclusão do pensamento livre na formulação das respostas.

Justificativa

São benefícios diretos do Diagnóstico Epidemiológico de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na PFN o planejamento e a legitimação científica das futuras reivindicações institucionais; a sistematização de dados estratificados e agrupados da Procuradoria da Fazenda Nacional nas diversas Unidades – Seccionais e Regionais – e a percepção do vínculo entre o interesse público e a higidez mental do Procurador da Fazenda Nacional, Servidor ou Terceirizado.

Por meio dos resultados obtidos com esses instrumentos, será possível descrever a percepção subjetiva do coletivo relativa à saúde física e psicológica, às relações sociais e à qualidade de vida no ambiente em que trabalha.

Assim fundamentou-se a importância do Diagnóstico para os integrantes da PFN.

Modo de Participação e Coleta de Dados

O SINPROFAZ realizou ampla campanha de comunicação, divulgando os objetivos da pesquisa, os benefícios pela participação e o website disponível no endereço www.saudemental.sinprofaz.org.br, cujo domínio, endereço eletrônico, design e conteúdo informativo foram criados especificamente para o projeto de pesquisa. Em todo o projeto de comunicação, exortou-se o senso de proteção da intimidade, contribuição para a saúde mental coletiva da PFN. E a importância da atenção e transparência nas respostas.



No design do website existiam botões de comando estrategicamente posicionados e destacados com a mensagem Clique aqui para Participar. Uma vez acionado o botão, o participante era redirecionado ao domínio exclusivo dos questionários e da base de dados – www.psicodiagnostico.org.br.

O preenchimento dos questionários ocorreu pela internet. Para início, o participante deveria criar e ativar um cadastro exclusivo para o projeto, desvinculado a qualquer outro sistema de informação do SINPROFAZ ou da PGFN. Para facilitar a participação integral na pesquisa, caso houvesse necessidade de pausa no preenchimento das respostas, seria possível recomeçar do ponto da interrupção, contanto que, antes do fechamento da página, tenha sido clicado o botão “Salvar” disponível.

Para o pleno atendimento de requisitos de segurança da informação, proteção dos dados pessoais e confidencialidade em pesquisas, a administração deste domínio, desde o acesso, manutenção até a visualização e exportação de informações, ficou totalmente restrita à equipe da PSYCH.

Sobre os Questionários

O Questionário de Pesquisa foi dividido em seis níveis de investigação. Foram eles:

1. Dados Demográficos, para estabelecermos conexões seguras entre os respondentes e os aspectos estruturais da informação, como região geográfica, faixa etária, gênero, tempo de PFN etc., bem como para levantarmos indicadores psicossociais básicos, essenciais à realização de estudos dessa natureza.

2. Dados sobre o Trabalho, para investigarmos os aspectos vinculados à saúde mental e à qualidade de vida e de trabalho dos membros da Procuradoria da Fazenda Nacional.

3. Relacionamento com as Chefias, compreendendo o extremo valor e relevância que os líderes possuem na gênese, na detecção, no manejo precoce e no encaminhamento das situações de sofrimento mental.

4. SRQ-20, um Instrumento da OMS para identificação de sintomas psicoemocionais.

5. WHOQOL-Bref ou Breve, um Instrumento da OMS para avaliação da qualidade de vida.

6. Espaço de Palavra, um campo aberto para que o Procurador da Fazenda Nacional, Servidor ou Terceirizado pudesse livremente expressar seus pensamentos e emoções sobre si e sobre a Instituição.

PRAZO PARA RESPOSTAS

O lançamento do projeto de pesquisa, concomitante à abertura do prazo para participação se deu no dia 10 de novembro de 2020, com prazo final estipulado para o dia 31 de dezembro de 2020.

Neste dia – e apenas para Servidores & Terceirizados –, o prazo foi prorrogado até às 23 h 59 min do dia 24 de janeiro de 2021, com vistas à ampliação da confiança e segurança estatística neste grupo.



Sobre os Instrumentos

Com o objetivo de mapear os transtornos mentais mais importantes, a Organização Mundial da Saúde (OMS) desenvolveu instrumentos psicodiagnósticos que valorizam a percepção individual, sendo capazes de triar os principais transtornos e avaliar a Saúde Mental e a Qualidade de Vida em diversos grupos e situações. Os instrumentos, muito utilizados em estudos brasileiros, apresentam propriedades psicométricas satisfatórias e demandam pouco tempo de aplicação, estimado em trinta minutos no total. Mais informações técnicas sobre os instrumentos serão apresentadas adiante neste relatório, na seção onde se apresenta e se discute os resultados visualizados a partir de cada instrumento.

Sigilo e Privacidade

Por questões de ética e de confidencialidade, as respostas aos formulários eletrônicos e/ou impressos seguiram diretamente para a empresa responsável pela pesquisa, a PSYCH – Psicologia Clínica & Organizacional, mantendo-se sob estrita guarda dela todas as informações e opiniões fornecidas pelos Procuradores da Fazenda Nacional, Servidores e Terceirizados. A PSYCH está contratualmente obrigada a não revelar tal conteúdo, assim como a não realizar qualquer espécie de compartilhamento.

Esteve assegurada a ausência de qualquer vinculação entre os dados do participante (CPF, Nome, Unidade de Trabalho ou qualquer outra informação vinculada ao respondente) e as efetivas respostas individuais à pesquisa. Isto é, sob o ponto de vista da coleta das informações inseridas no questionário, os dados receberam tratamento estatístico diferenciado, com vistas a garantir a preservação e a proteção do sigilo individual sobre as informações inseridas. A construção do conhecimento se deu por meio de estratos ou agrupamentos coletivos e respectivas tendências perceptivas.

Os Procuradores da Fazenda Nacional, Servidores e Terceirizados estiveram e podem estar cientes, portanto, de que sua privacidade foi plena e absolutamente respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de alguma forma, identificá-lo foram mantidos em sigilo. A equipe de pesquisadores ficou responsável pela guarda e pela confidencialidade das informações e opiniões fornecidas, bem como pela não exposição dos dados.

Proteção dos Dados

A hospedagem do website e da base de dados do Diagnóstico Epidemiológico foi feita em um dos mais confiáveis fornecedores desse tipo de serviço no país, que contém em seu servidor um software específico para evitar invasões não autorizadas ao sistema (Firewall).

Além disso, foi aplicada a tecnologia que insere o conteúdo sob domínio seguro. Por meio da tecnologia SSL (Secure Sockets Layer), obtém-se um tipo de segurança digital que permite a comunicação criptografada com um website, de compatibilidade universal com navegadores e dispositivos móveis, através do algoritmo de assinatura RSA SHA-256 ou ECC e Chave RSA com 4.096 bits de criptografia. As informações que o participante envia ao site ou recebe dele são, portanto, particulares.

Quando estiveram no website, puderam conferir como estavam em ambiente de navegação segura a partir do surgimento da imagem de um cadeado no lado esquerdo da barra de endereço, cujo protocolo também passou a ser <https://>, indicando a segurança da conexão.



Comitê de Pesquisa

Considerando a especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas que envolvem seres humanos e o compromisso do projeto executivo com a dignidade humana como fundamento do desenvolvimento do trabalho, foi formado um Comitê de Ética, composto por pessoas que atuam para garantir que os direitos do participante de pesquisa sejam respeitados. Esse Comitê teve a missão de avaliar, permanente e conjuntamente, o andamento da pesquisa e a sua obediência às regras e critérios propostos.

Em caso de dúvida, sugestão ou reclamação sobre a aplicação, coleta e tratamento de dados, bem como sobre a guarda das informações e opiniões fornecidas, foi possível entrar em contato com o Comitê de Pesquisa pelo e-mail saudemental@sinprofaz.org.br que analisou e respondeu a cada demanda.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Firmando todo o exposto, foi informado ao participante que o conjunto de informações apresentadas e reunidas no website configuravam-se como um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, obrigatório para execução de pesquisas que envolvem seres humanos, e que tem por finalidade permitir, aos sujeitos pesquisados, o mais amplo esclarecimento sobre a investigação a ser realizada, seus riscos e benefícios, para que a manifestação de sua vontade, no sentido de participar – ou não participar – fosse efetivamente livre e consciente.

O TCLE foi elaborado especialmente para este trabalho. Sua íntegra esteve destacada no website, assim como inteiro teor foi disponibilizado para download no momento do cadastro do participante. Para efetivação do cadastro, a confirmação da sua leitura e concordância aos termos foram exigidas.

Foram assegurados aos Procuradores e Procuradoras da Fazenda Nacional, Servidores ou Terceirizados a assistência e o suporte durante toda a pesquisa, bem como a garantia do livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências.



3. Resultados – PFNs

Considerações Estatísticas

De acordo com levantamentos e recortes realizados em novembro de 2020, a partir do Relatório PGFN em Números, apontou-se a existência de 2.126 (dois mil, cento e vinte e seis) Procuradore(a)s da Fazenda Nacional ativos – todos eles consignados, globalmente, como a população de PFNs.

Considerando-se a máxima categorização que apresentam os indivíduos na população pesquisada, unificados que são pela variável nominal Procuradores da Fazenda Nacional, optou-se pela técnica do cálculo do tamanho amostral para aplicação do método estatístico de seleção, tratamento dos dados e compreensão dos resultados. Nessa técnica, calcula-se o tamanho mínimo exigido de participantes da pesquisa de tal forma, que a amostra levantada seja estatisticamente válida.

Considerando-se a importância da confiabilidade estatística para os resultados apurados, com base nos números acima, foi realizado o cálculo para tamanho amostral $n = 2.126$, com o objetivo de tornar os resultados válidos, transparentes e com um considerável nível de confiança, que neste trabalho foi estimada para 95% com margem de erro máxima em 5%.

Com estes parâmetros, a expectativa mínima seria a participação e conclusão completa dos questionários seria 326 PFNs. Pode-se garantir, conforme observação e descrição dos resultados expostos a seguir, que este estudo foi rigoroso quanto ao levantamento e tratamento dos dados nesta pesquisa.

DETALHAMENTO DA AMOSTRAGEM

Tendo em vista o número apontado de 2.126 PFNs ativos em todo o país e os números finais de participantes, aplicou-se a seguinte fórmula para o cálculo do tamanho de amostra para a pesquisa:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) + e^2 \cdot (N - 1)}$$

Sendo:

n - amostra calculada;

N - o tamanho da população;

Z - a variável normal padronizada associada ao nível de confiança;

p - verdadeira probabilidade do evento;

e - erro amostral.



Para o cálculo da margem de erro, utilizou-se a seguinte equação:

$$e = Z_{1-\alpha/2} \cdot \sqrt{\frac{pq}{n}}$$

Onde:

Z – a variável normal padronizada associada ao nível de confiança;

p = proporção que se espera encontrar; nesse caso, adota-se p = 0,5;

n = amostra calculada.



Cadastro

- PFNs Inscritos: 648

- Fluxo das Inscrições | Período 10/11/2020 ~ 31/12/2020

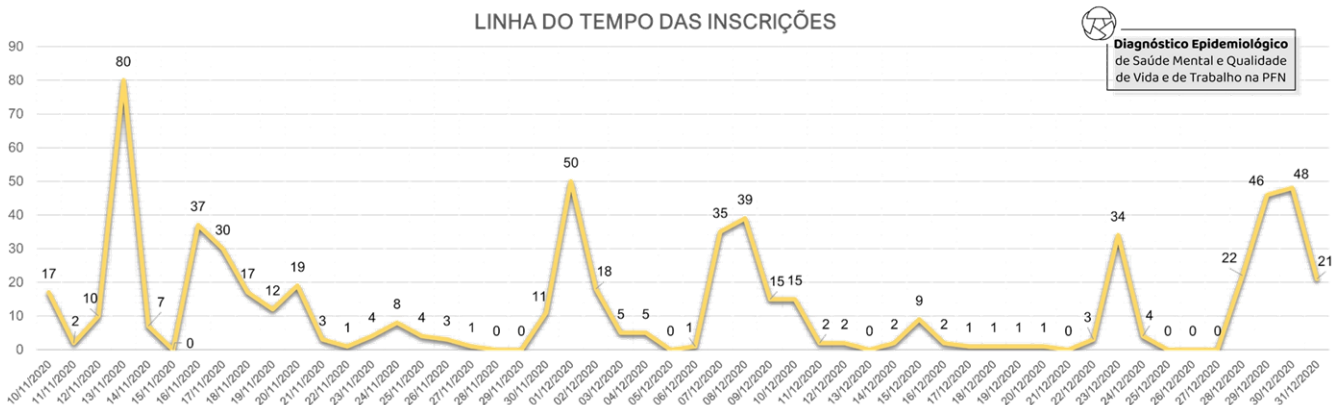


GRÁFICO 01 – TIMELINE DAS INSCRIÇÕES NO DIAGNÓSTICO EPIDEMIOLÓGICO DE SM&QVT DO SINPROFAZ - 2021

- Condição de Vínculo à PFN:

Posição na PGFN	n	%	Filiação ao SINPROFAZ	n	%
Ativos	622	95,99%	Filiado	605	93,36%
Aposentados	19	2,93%	Não-Filiado	43	6,64%
Cedidos a outro Órgão	7	1,08%			
Total Geral	648	100,00%		648	100,00%

TABELA 01 – CONDIÇÃO DE VÍNCULO À PFN



- PFNs que finalizaram o Diagnóstico:

Diagnóstico Completo?	n	%
Sim	555	85,65%
Não	93	14,35%
Total Geral	648	100,00%

Análise por Filiação ao SINPROFAZ	n	%
Sim	555	85,65%
Filiado	520	80,25%
Não-Filiado	35	5,40%
Não	93	14,35%
Filiado	85	13,12%
Não-Filiado	8	1,23%
Total Geral	648	100,00%

Análise por Situação na PGFN	n	%
Ativo	622	95,99%
Sim	534	82,41%
Não	88	13,58%
Aposentado	19	2,93%
Sim	15	2,31%
Não	4	0,62%
Requisitado ou Cedido a outro Órgão	7	1,08%
Sim	6	0,93%
Não	1	0,15%
Total Geral	648	100,00%

TABELA 02 – ASPECTOS DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL QUE FINALIZARAM O DIAGNÓSTICO

Considerando-se que entre os 19 PFNs aposentados, 10 se aposentaram há menos de 5 anos e que todos eles finalizaram a pesquisa, consideramos para o cálculo estatístico final o conjunto global de PFNs que concluíram a pesquisa, ou seja, n = 555 ou 85,65% do total de inscritos.



FIGURA 01 – RECORTE DO RELATÓRIO PGFN EM NÚMEROS – ANO 2020

- Margens Finais de Confiança e Erro:

População de Ativos	Amostra Considerada	Confiabilidade	Margem de Erro
2.126 PFNs	555 PFNs	95%	3,58%

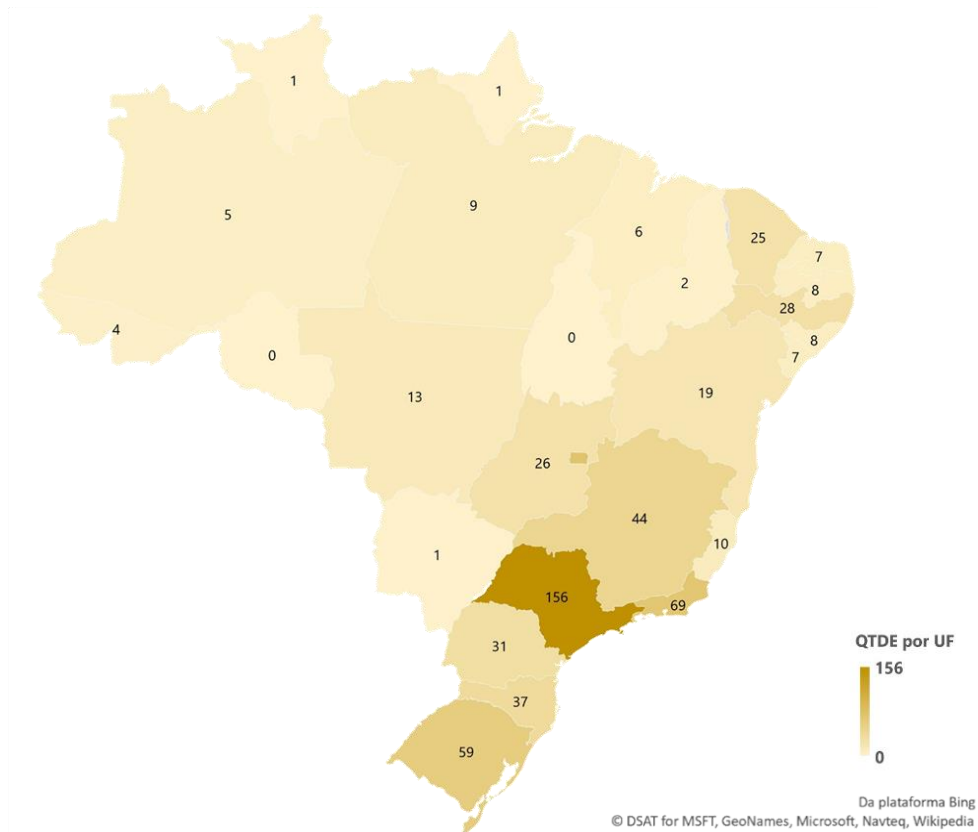
TABELA 03 – MARGENS DE CONFIANÇA E ERRO

As margens de confiança e erro assim calculadas apontam para a robustez estatística dos resultados que seguem. Outros aspectos demográficos apresentados a seguir reforçam a confiança.



Demografia

- UF de Exercício dos PFNs Inscritos

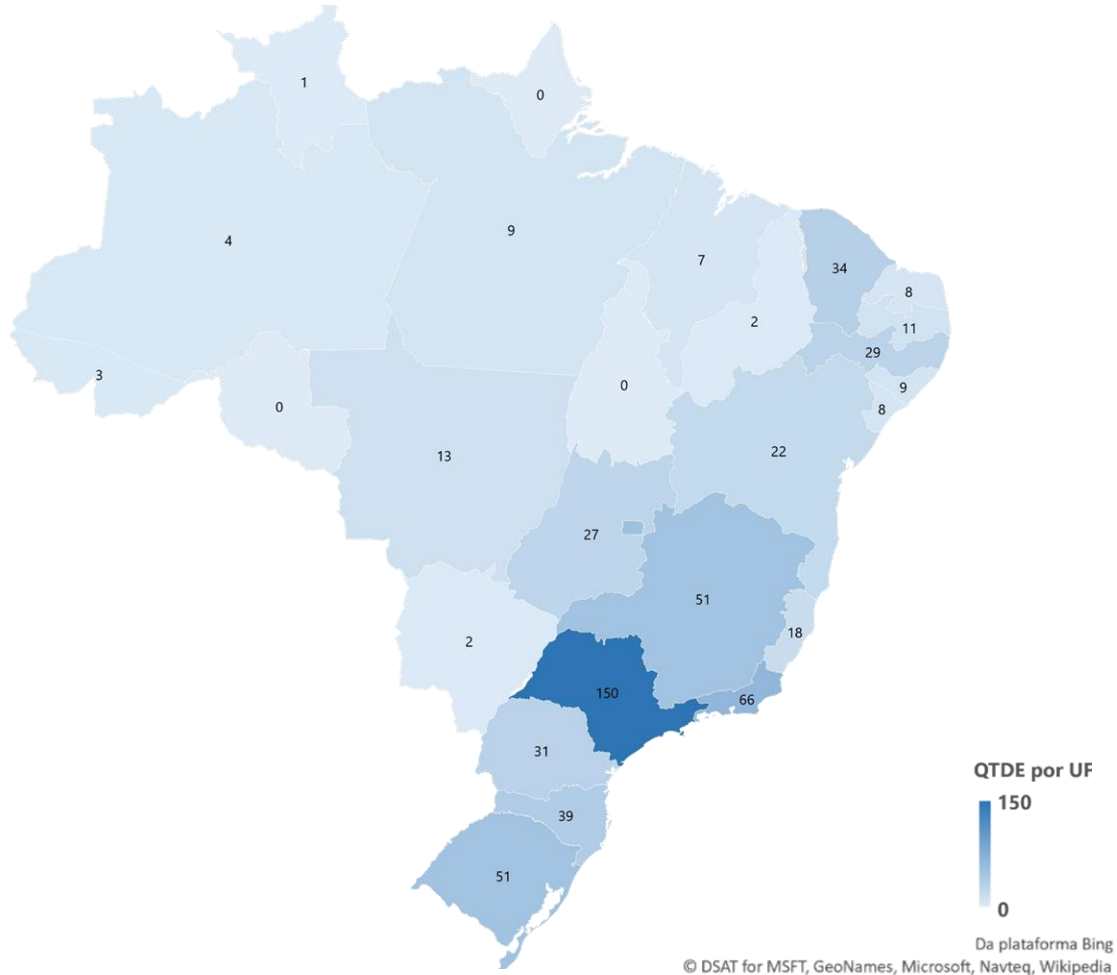


UF ONDE TRABALHAM			
Acre	4	Paraíba	8
Alagoas	8	Paraná	31
Amapá	1	Pernambuco	28
Amazonas	5	Piauí	2
Bahia	19	Rio de Janeiro	69
Ceará	25	Rio Grande do Norte	7
Distrito Federal	72	Rio Grande do Sul	59
Espírito Santo	10	Rondônia	0
Goiás	26	Roraima	1
Maranhão	6	Santa Catarina	37
Mato Grosso	13	São Paulo	156
Mato Grosso do Sul	1	Sergipe	7
Minas Gerais	44	Tocantins	0
Pará	9	TOTAL PFNs	648

FIGURA 02 E TABELA 04 – DISTRIBUIÇÃO DOS PFNs INSCRITOS – POR UF DE EXERCÍCIO



- UF de Residência dos PFNs Inscritos



UF ONDE RESIDEM			
Acre	3	Paraíba	11
Alagoas	9	Paraná	31
Amapá	0	Pernambuco	29
Amazonas	4	Piauí	2
Bahia	22	Rio de Janeiro	66
Ceará	34	Rio Grande do Norte	8
Distrito Federal	53	Rio Grande do Sul	51
Espírito Santo	18	Rondônia	0
Goiás	27	Roraima	1
Maranhão	7	Santa Catarina	39
Mato Grosso	13	São Paulo	150
Mato Grosso do Sul	2	Sergipe	8
Minas Gerais	51	Tocantins	0
Pará	9	TOTAL PFNs	648

FIGURA 03 E TABELA 05 – DISTRIBUIÇÃO DOS PFNs INSCRITOS – POR UF DE RESIDÊNCIA



- Tabela Comparativa UF de Trabalho - Residência

UF	TRABALHAM	RESIDEM
Acre	4	3
Alagoas	8	9
Amapá	1	0
Amazonas	5	4
Bahia	19	22
Ceará	25	34
Distrito Federal	72	53
Espírito Santo	10	18
Goiás	26	27
Maranhão	6	7
Mato Grosso	13	13
Mato Grosso do Sul	1	2
Minas Gerais	44	51
Pará	9	9
Paraíba	8	11
Paraná	31	31
Pernambuco	28	29
Piauí	2	2
Rio de Janeiro	69	66
Rio Grande do Norte	7	8
Rio Grande do Sul	59	51
Rondônia	0	0
Roraima	1	1
Santa Catarina	37	39
São Paulo	156	150
Sergipe	7	8
Tocantins	0	0
TOTAL PFNs	648	648

TABELA 05 – COMPARATIVO ENTRE UF EXERCÍCIO – UF RESIDÊNCIA ENTRE PFNs

Considerando-se os dados apresentados nas TABELAS 04 e 05 acima, observa-se MUITO BOA distribuição e participação de PFNs em todas as regiões do país. Ainda, que eventuais conflitos provocados por constantes deslocamentos entre os locais de residência e trabalho, observa-se bom equilíbrio na maioria das unidades da federação, especialmente em unidades numerosas, como São Paulo e Rio de Janeiro onde se vê uma distribuição equilibrada.

Espera-se e confirma-se maior discrepância em Brasília. Contudo, desviam-se da tendência de equilíbrio o Ceará e o Espírito Santo.



- Unidade da PGFN de Exercício

UNIDADE PGFN	n	%	UNIDADE PGFN	n	%
PFN/ACRE	4	0,62%	PSFN/CRICIÚMA	2	0,31%
PFN/ALAGOAS	8	1,23%	PSFN/FOZ DO IGUAÇU	4	0,62%
PFN/AMAPÁ	1	0,15%	PSFN/FRANCA	1	0,15%
PFN/AMAZONAS	4	0,62%	PSFN/GUARAPUAVA	1	0,15%
PFN/BAHIA	17	2,62%	PSFN/GUARULHOS	5	0,77%
PFN/CEARÁ	22	3,40%	PSFN/ILHÉUS	2	0,31%
PFN/ESPÍRITO SANTO	9	1,39%	PSFN/ITAJAÍ	6	0,93%
PFN/GOIÁS	22	3,40%	PSFN/JOACABA	1	0,15%
PFN/MARANHÃO	6	0,93%	PSFN/JOINVILLE	7	1,08%
PFN/MATO GROSSO	13	2,01%	PSFN/JUAZEIRO DO NORTE	3	0,46%
PFN/MATO GROSSO DO SUL	1	0,15%	PSFN/LAJEADO	1	0,15%
PFN/MINAS GERAIS	23	3,55%	PSFN/LONDRINA	1	0,15%
PFN/PARÁ	10	1,54%	PSFN/MARILIA	2	0,31%
PFN/PARAÍBA	5	0,77%	PSFN/MARINGÁ	1	0,15%
PFN/PARANÁ	21	3,24%	PSFN/NITERÓI	7	1,08%
PFN/PIAUI	2	0,31%	PSFN/NOVA FRIBURGO	1	0,15%
PFN/RIO GRANDE DO NORTE	6	0,93%	PSFN/NOVA IGUAÇU	2	0,31%
PFN/RORAIMA	1	0,15%	PSFN/NOVO HAMBURGO	6	0,93%
PFN/SANTA CATARINA	12	1,85%	PSFN/OSASCO	9	1,39%
PFN/SERGIPE	7	1,08%	PSFN/PASSO FUNDO	3	0,46%
PSFN/IPATINGA	1	0,15%	PSFN/PATOS DE MINAS	3	0,46%
PSFN/JUIZ DE FORA	5	0,77%	PSFN/PELOTAS	2	0,31%
PSFN/UBERLÂNDIA	3	0,46%	PSFN/PETRÓPOLIS	1	0,15%
PGFN/BRASÍLIA	49	7,56%	PSFN/PIRACICABA	7	1,08%
PRFN/1º	22	3,40%	PSFN/POUSO ALEGRE	2	0,31%
PRFN/2º	58	8,95%	PSFN/PRESIDENTE PRUDENTE	1	0,15%
PRFN/3º	88	13,58%	PSFN/RIBEIRÃO PRETO	8	1,23%
PRFN/4º	36	5,56%	PSFN/RIO VERDE	3	0,46%
PRFN/5º	29	4,48%	PSFN/SANTA CRUZ DO SUL	2	0,31%
PSFN/ANÁPOLIS	1	0,15%	PSFN/SANTO ANDRÉ	4	0,62%
PSFN/ARAÇATUBA	2	0,31%	PSFN/SANTO ÂNGELO	4	0,62%
PSFN/ARARAQUARA	3	0,46%	PSFN/SANTOS	1	0,15%
PSFN/BAGÉ	1	0,15%	PSFN/SÃO BERNARDO DO CAMPO	7	1,08%
PSFN/BAURU	3	0,46%	PSFN/SÃO CARLOS	3	0,46%
PSFN/BENTO GONÇALVES	2	0,31%	PSFN/SÃO JOSÉ DOS CAMPOS	2	0,31%
PSFN/BLUMENAU	4	0,62%	PSFN/SÃO JOSÉ DO RIO PRETO	2	0,31%
PSFN/CABO FRIO	1	0,15%	PSFN/SOROCABA	2	0,31%
PSFN/CAMPINA GRANDE	3	0,46%	PSFN/TAUBATÉ	3	0,46%
PSFN/CAMPINAS	3	0,46%	PSFN/UBERABA	2	0,31%
PSFN/CAMPOS	1	0,15%	PSFN/UMUARAMA	2	0,31%
PSFN/CASCAVEL	1	0,15%	PSFN/URUGUAIANA	2	0,31%
PSFN/CAXIAS DO SUL	2	0,31%	PSFN/VARGINHA	5	0,77%
PSFN/CHAPECÓ	3	0,46%	TOTAL GERAL	648	100,00%

TABELA 06 – UNIDADE PGFN DE EXERCÍCIO

Novamente, observa-se MUITO BOA distribuição e participação de PFNs em todas as unidades da PGFN do país. Especialmente em unidades da federação numerosas, há ÓTIMA distribuição interna entre os tipos de unidades administrativas.



- Ano do Concurso x Ano da Posse na PGFN

Ano do Concurso	n	%	Ano da Posse	n	%
1970	1	0,15%	1974	1	0,15%
1979	1	0,15%	1982	1	0,15%
1985	1	0,15%	1987	3	0,46%
1986	2	0,31%	1989	1	0,15%
1990	1	0,15%	1992	1	0,15%
1991	2	0,31%	1993	38	5,83%
1992	15	2,30%	1994	3	0,46%
1993	24	3,68%	1998	15	2,31%
1996	5	0,77%	2000	118	18,16%
1997	3	0,46%	2003	75	11,56%
1998	100	15,38%	2005	20	3,09%
1999	3	0,46%	2006	32	4,94%
2000	23	3,54%	2007	75	11,58%
2001	1	0,15%	2008	73	11,28%
2002	14	2,16%	2009	28	4,33%
2003	61	9,41%	2010	49	7,58%
2004	14	2,16%	2013	37	5,73%
2005	32	4,94%	2014	6	0,93%
2006	84	12,97%	2016	46	7,14%
2007	94	14,52%	2017	17	2,64%
2008	53	8,19%	2018	8	1,24%
2012	36	5,58%	2020	1	0,16%
2013	7	1,08%	Total Geral	648	100,00%
2015	63	9,77%			
2016	7	1,09%			
2017	1	0,16%			
Total Geral	648	100,00%			

TABELA 07 – COMPARATIVO ANO CONCURSO X ANO POSSE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

São 51 anos desde o ano de concurso do participante mais antigo, que informou o ano de 1970. E 4 anos desde o participante de concurso mais recente, 2017. Quanto a posse, o mais antigo informa o ano de 1974, 47 anos atrás, portanto. E o mais novo informa o ano de 2020, o mesmo da realização da pesquisa.

Essas são informações inseridas pelos participantes, sujeitas a lapsos e vieses interpretativos. Não necessariamente refletirão os dados oficiais.



- Sexo e Idade

Masculino, 330, 56,12% Feminino, 258, 43,88%



ESTATÍSTICAS SOBRE A IDADE DOS PFNs	
Indivíduos na Amostra	588
Média	43,68
Mediana	42
Moda	40
Desvio Padrão	7,86
Erro Padrão	0,32
Variância da Amostra	61,80
Curtose	0,82
Assimetria	0,65
Mínimo	26
Máximo	75
Intervalo	49

Ano de Nascimento	Idade	n	%
1945	75	1	0,17%
1950	70	2	0,34%
1951	69	2	0,34%
1952	68	1	0,17%
1954	66	2	0,34%
1955	65	1	0,17%
1956	64	3	0,51%
1957	63	2	0,34%
1958	62	1	0,17%
1959	61	1	0,17%
1960	60	3	0,51%
1961	59	4	0,68%
1962	58	5	0,85%
1963	57	7	1,19%
1964	56	10	1,70%
1965	55	11	1,87%
1966	54	10	1,70%
1967	53	10	1,70%
1968	52	12	2,04%
1969	51	13	2,21%
1970	50	17	2,89%
1971	49	16	2,72%
1972	48	19	3,23%
1973	47	26	4,42%
1974	46	20	3,40%
1975	45	36	6,12%
1976	44	22	3,74%
1977	43	27	4,59%
1978	42	29	4,93%
1979	41	43	7,31%
1980	40	44	7,48%
1981	39	44	7,48%
1982	38	40	6,80%
1983	37	25	4,25%
1984	36	8	1,36%
1985	35	11	1,87%
1986	34	4	0,68%
1987	33	7	1,19%
1988	32	13	2,21%
1989	31	11	1,87%
1990	30	13	2,21%
1991	29	4	0,68%
1992	28	5	0,85%
1993	27	2	0,34%
1994	26	1	0,17%
Total		588	100,00%

TABELA 08 – DADOS SOBRE SEXO E IDADE DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

Observa-se uma EXCELENTE média de idade entre os PFNs. Isso tanto para o desempenho das suas atividades, quanto no comparativo do Serviço Público Federal.



- Escolaridade

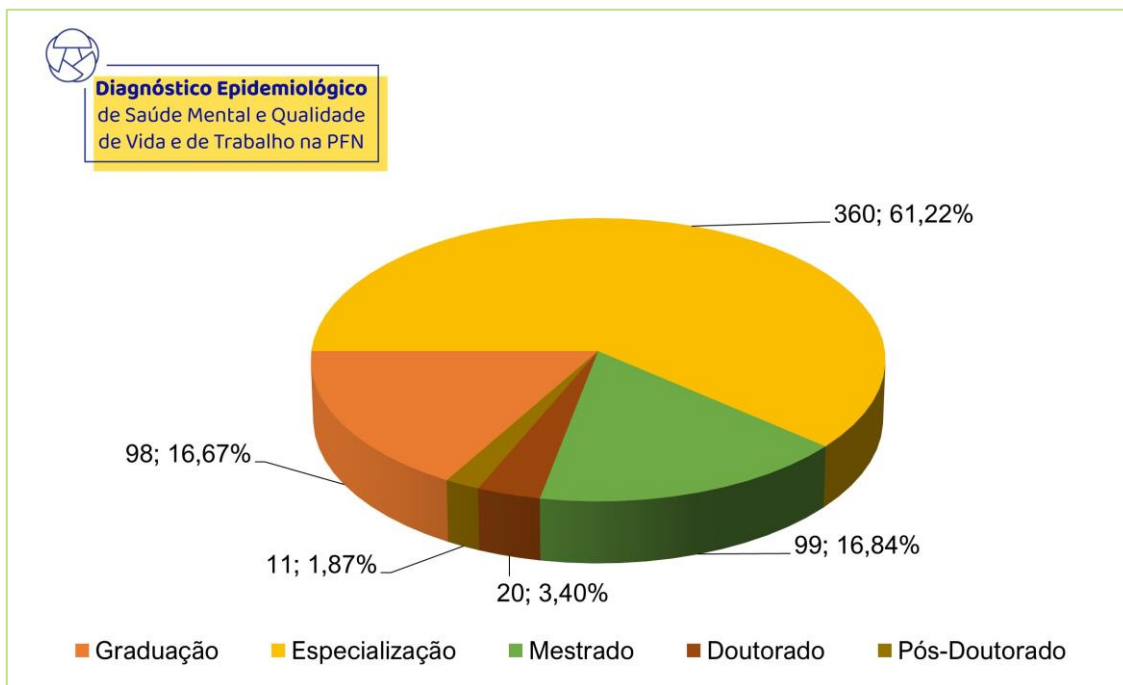


GRÁFICO 02 – ESCOLARIDADE DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

Conforme TABELAS 09 e 10 abaixo, a partir da variável SEXO, há um fluxo de especializados para mestrados entre PFNs do sexo masculino. Demais níveis seguem sem diferenças significativas entre sexos:

- Comparativo entre Sexos

Escolaridade – Sexo Masculino			Escolaridade – Sexo Feminino		
	n	%		n	%
Graduação	54	16,36%	Graduação	44	17,05%
Especialização	188	56,97%	Especialização	172	66,67%
Mestrado	68	20,61%	Mestrado	31	12,02%
Doutorado	13	3,94%	Doutorado	7	2,71%
Pós-Doutorado	7	2,12%	Pós-Doutorado	4	1,55%
Total	330	100,00%	Total	258	100,00%

TABELA 09 – COMPARATIVO ESCOLARIDADE X SEXO PFNs

- Fez mais que uma Graduação?

	n	%		n	%		n	%
Sim	87	14,80%	Sim	47	14,24%	Sim	40	15,20%
Não	501	85,20%	Não	283	85,76%	Não	218	84,50%
Total	588	100,00%	Total	330	100,00%	Total	258	100,00%

GLOBAL

SEXO MASCULINO

SEXO FEMININO

TABELA 10 – COMPARATIVO NÚMERO GRADUAÇÕES X SEXO PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL



- Histórico Escolar no Ensino Fundamental e Médio aconteceu

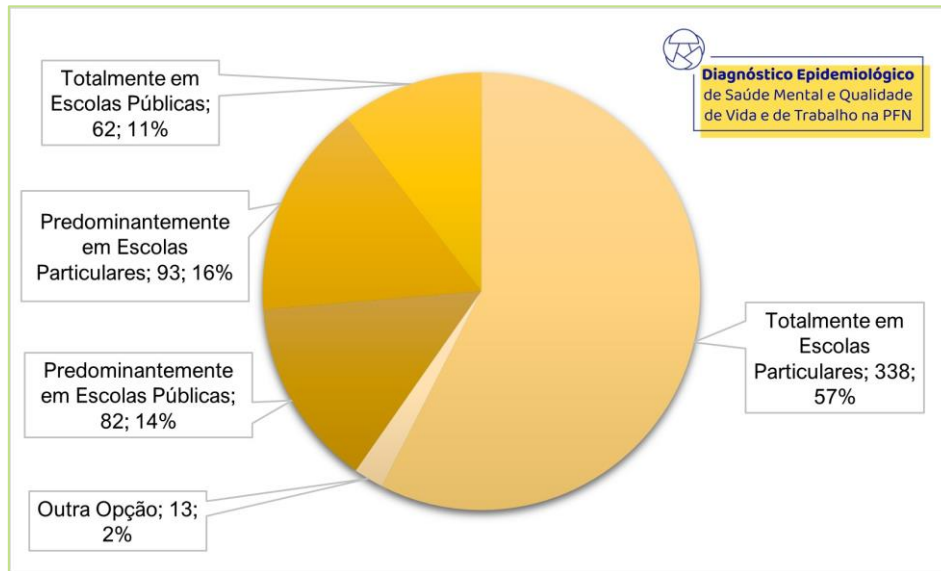


GRÁFICO 03 – HISTÓRICO ESCOLAR DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

OUTRA OPÇÃO	n
Apenas a 1ª série do antigo ginásio foi feita em escola particular	1
Ensino fundamental pública e ensino médio particular	1
Escola particular parte com bolsa de estudos	1
Fundamental: Particular. Médio: Pública.	2
Fundamental: Pública. Médio: Particular.	2
Fundamental em Particular e Médio em Federal	1
Meia a Meio	1
Metade em colégios militares / Metade em escolas particulares.	1
Metade público, metade privado	1
Primeiro grau em escola particular e Segundo grau em escola pública	1
Um ano em escola pública no exterior (EUA)	1
Total geral	13

TABELA 11 – OUTROS HISTÓRICOS ESCOLARES ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

Para 57% dos PFNs, o histórico escolar no ensino fundamental e médio aconteceu totalmente em escolas particulares. A estes, pode-se acrescentar 16% que informaram que o histórico predominantemente ocorreu em escolas particulares.

Observa-se que 25% dos PFNs estudaram ou totalmente (11%) ou predominantemente (14%) em escolas públicas. 2% deles sinalizaram Outras opções de histórico, apresentados na TABELA 11 acima.



- Considera-se adepto de alguma Religião?

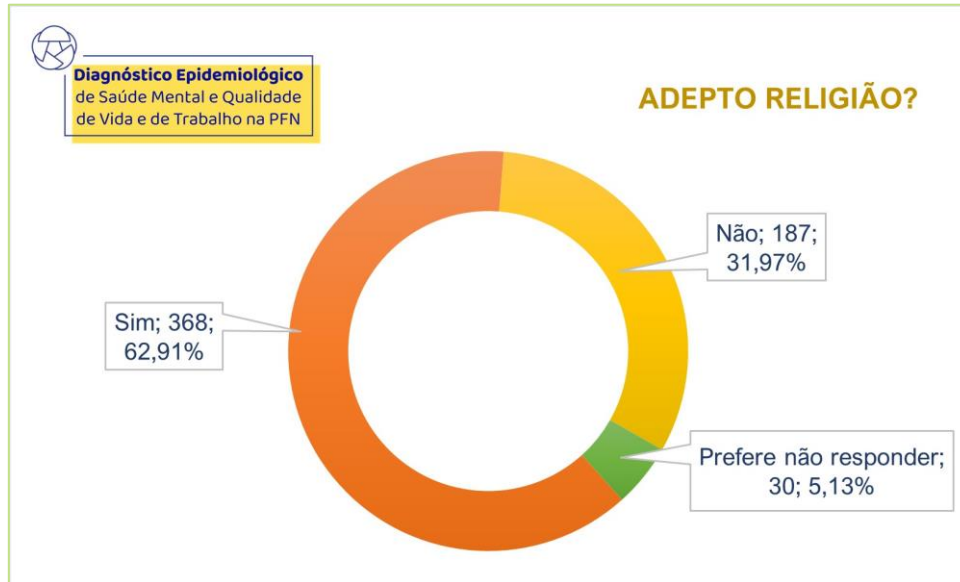


GRÁFICO 04 – ADESÃO À SISTEMAS RELIGIOSOS ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

Em caso positivo, qual?

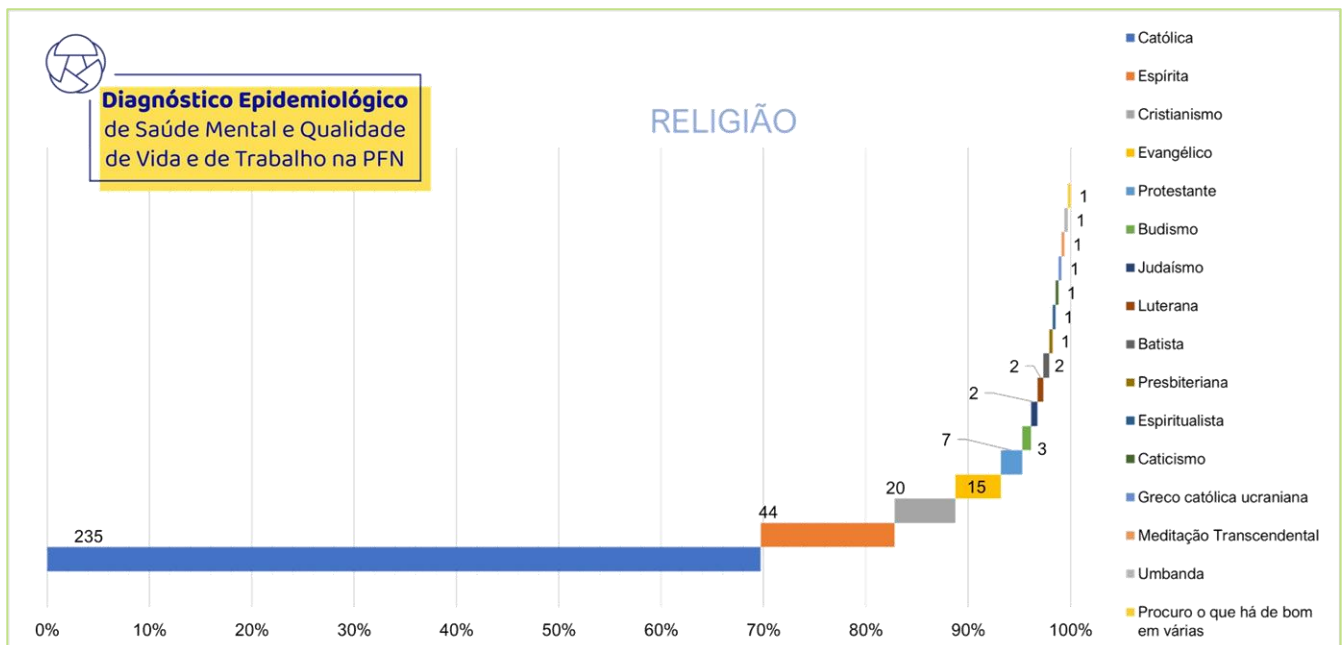


GRÁFICO 05 – RELIGIÕES ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

Observa-se um grupo bastante afeito à Religião, com 62,91% de respostas SIM. Em sua ampla maioria Católica, seguido pelos Espíritas e sequenciados por rica diversidade de religiões.



- Cor

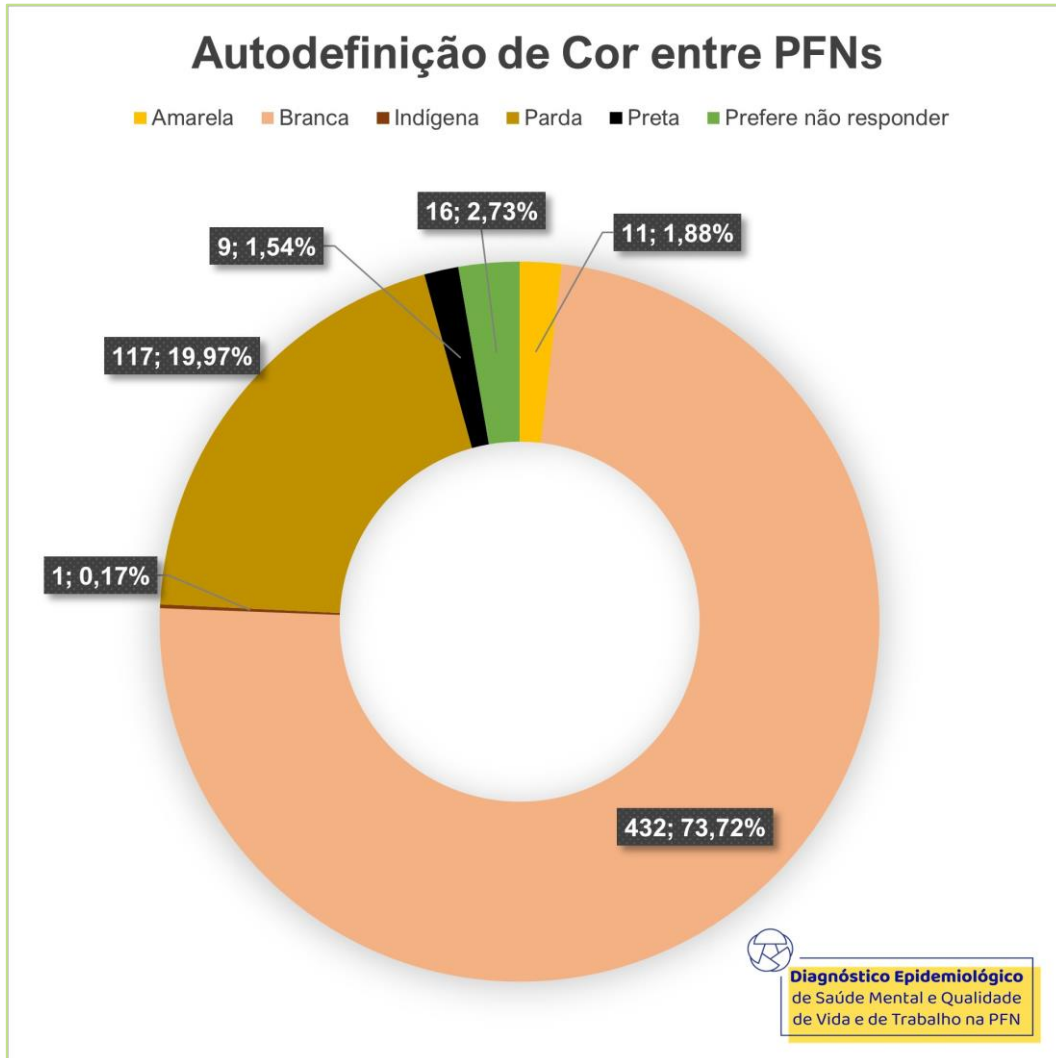


GRÁFICO 06 – AUTODEFINIÇÃO DE COR ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

Observa-se um grupo com hegemonia da autodefinição Branca, com 73,73% das respostas. Em seguida, temos a cor parda, com 19,97% da amostra. Os que preferiram não responder, 2,73%, apresentaram-se mais numerosos que os de cor amarela (1,88%), preta (1,54%) e índia (0,17%).



- É pessoa com deficiência?

	n	%		n	%		n	%
GLOBAL			SEXO MASCULINO			SEXO FEMININO		
Sim	15	2,56%	Sim	5	1,67%	Sim	9	3,83%
Não	563	96,24%	Não	289	96,66%	Não	224	95,32%
Prefere não responder	7	1,20%	Prefere não responder	5	1,67%	Prefere não responder	2	0,85%
Total	586	100,00%	Total	299	100,00%	Total	235	100,00%

TABELA 12 – PESSOA COM DEFICIÊNCIA ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL



- Orientação Política

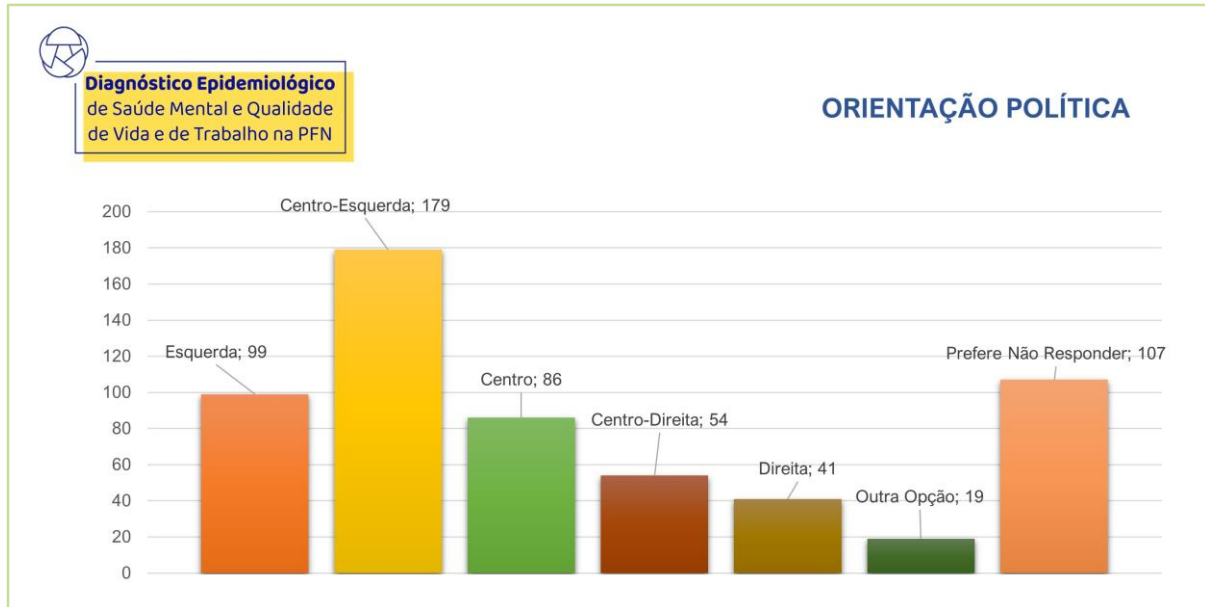


GRÁFICO 07 – ORIENTAÇÃO POLÍTICA ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

Observa-se um grupo com hegemonia da orientação de Centro-Esquerda. Conforme a TABELA 13 abaixo, além da lista com Outras Opções apresentadas pelos PFNs, não se observa diferenças significativas de orientação a partir da variável sexo.

Orientação Política	n	%	Orientação Política	n	%	Orientação Política	n	%
Esquerda	99	16,92%	Esquerda	46	15,38%	Esquerda	43	18,30%
Centro-esquerda	179	30,60%	Centro-esquerda	99	33,11%	Centro-esquerda	64	27,23%
Centro	86	14,70%	Centro	42	14,05%	Centro	32	13,62%
Centro-direita	54	9,23%	Centro-direita	29	9,70%	Centro-direita	22	9,36%
Direita	41	7,01%	Direita	22	7,36%	Direita	17	7,23%
Prefiro não responder	107	18,29%	Prefiro não responder	51	17,06%	Prefiro não responder	51	21,70%
Outra Opção	19	3,25%	Outra Opção	10	3,34%	Outra Opção	6	2,55%
Total Geral	585	100,00%	Total Geral	299	100,00%	Total Geral	235	100,00%

GLOBAL

SEXO MASCULINO

SEXO FEMININO

OUTRA OPÇÃO	
Atualmente sem opção - todas ruins no BR	Não tenho... As minhas escolhas são baseadas em projetos
Catolicismo conservador	Nenhuma das opções, acho limitadas as opções
Conservadorismo	Neutro
Cristão	Partido Novo
Não creio nessa classificação	Progressista
Não definida	Sem orientação
Não tenho	Totalmente em desilusão em relação à política e aos políticos, de modo geral
Não tenho orientação política	Voto pelo candidato e não orientação
Não tenho posicionamento político definido	

TABELA 13 – ASPECTOS DA ORIENTAÇÃO POLÍTICA DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL



- Como define sua Orientação Sexual?

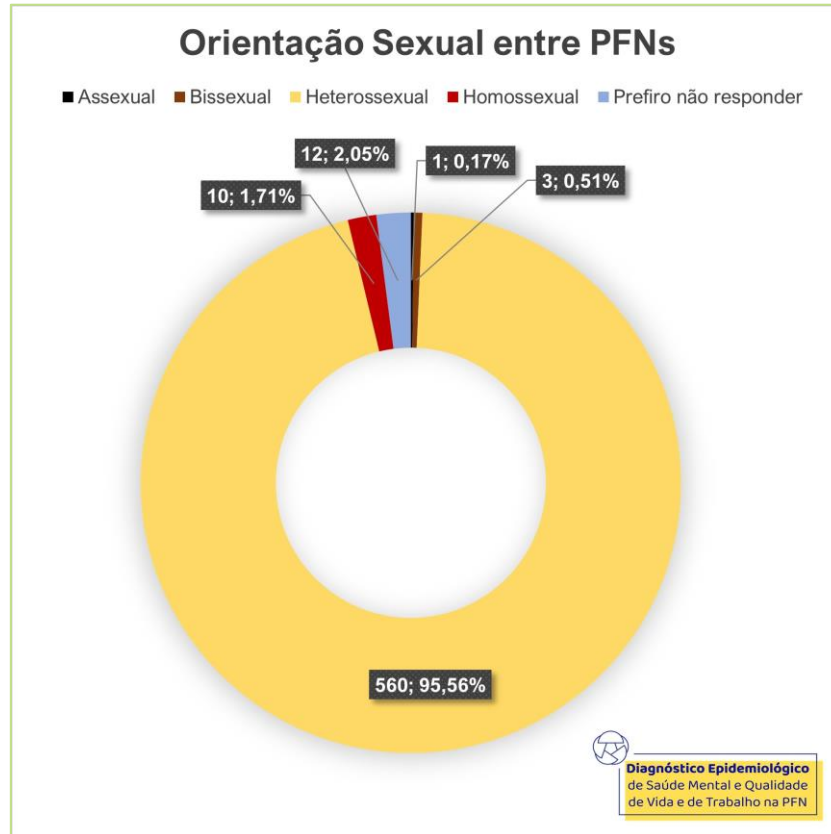


GRÁFICO 08 – ORIENTAÇÃO SEXUAL ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

- Estado Civil

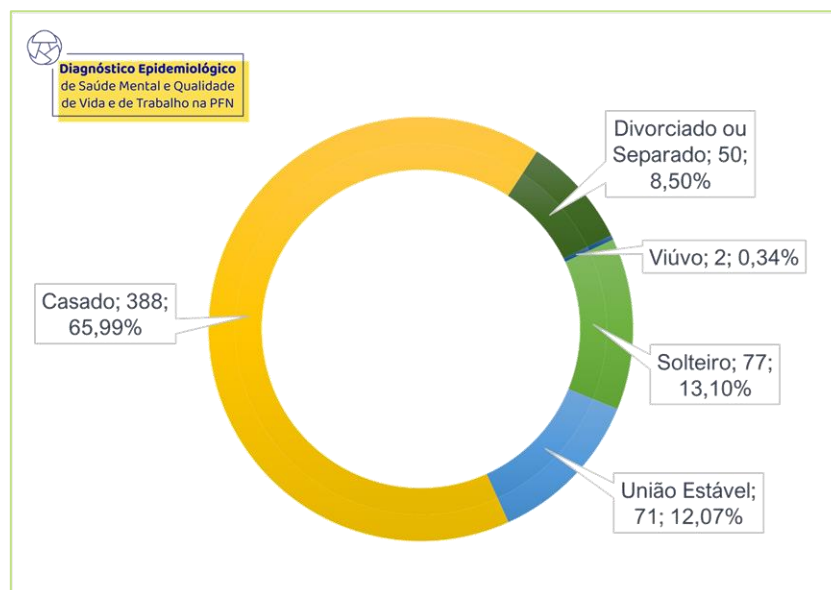


GRÁFICO 09 – ESTADO CIVIL ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL



- Comparativo entre Sexos

Estado Civil – Sexo Masculino			Estado Civil – Sexo Feminino		
	n	%		n	%
Solteiro	30	9,09%	Solteira	47	18,22%
União Estável	46	13,94%	União Estável	25	9,69%
Casado	235	71,21%	Casada	153	59,30%
Divorciado ou Separado	19	5,76%	Divorciada ou Separada	31	12,02%
Viúvo	0	0,00%	Viúva	2	0,78%
Total Geral	258	100,00%	Total Geral	258	100,00%

TABELA 14 – COMPARATIVO ESTADO CIVIL X SEXO PFNs

Conforme a TABELA 14, temos um grupo em sua ampla maioria casados, 65,99%. Em união estável, são 12,07%. Solteiros, 13,10%. Divorciados ou separados, 8,50%. Viúvos, 0,34%. Observa-se entre membros do sexo feminino médias superiores de pessoas solitárias em todos os estados civis.

- Número de Dependentes

FILHOS ou ENTEADOS

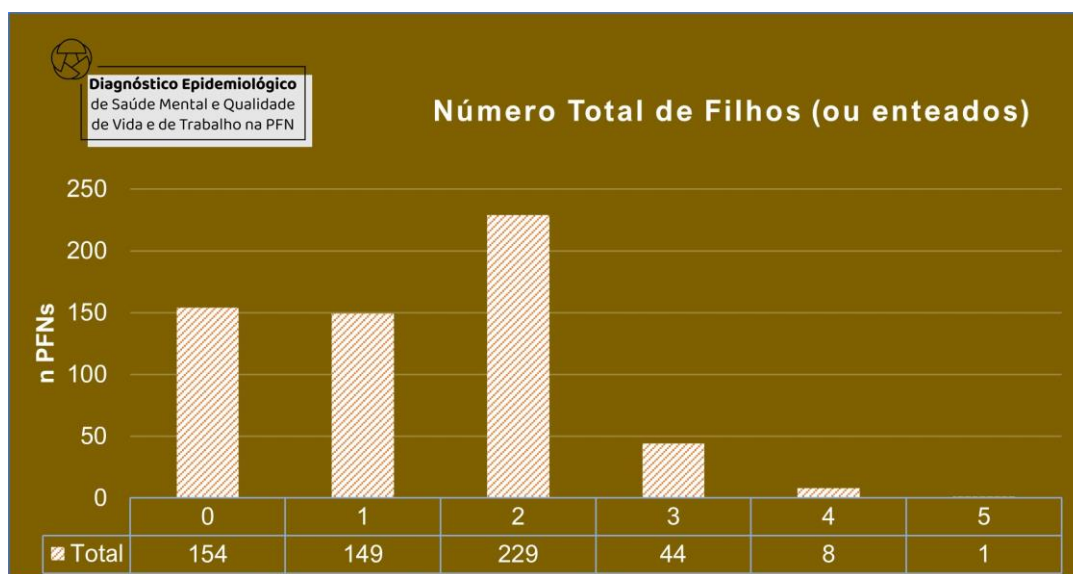


GRÁFICO 10 – NÚMERO DE FILHOS ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL



ESTATÍSTICAS SOBRE NÚMERO DE FILHOS ENTRE PFNs			
Indivíduos na Amostra	585	Variância da Amostra	1,00
Média	1,33	Curtose	-0,49
Mediana	1	Assimetria	0,20
Moda	2	Mínimo	0
Desvio Padrão	1,00	Máximo	5
Erro Padrão	0,04	Intervalo	5

TABELA 15 – ESTATÍSTICAS SOBRE NÚMERO DE FILHOS ENTRE PFNs



DEPENDENTES

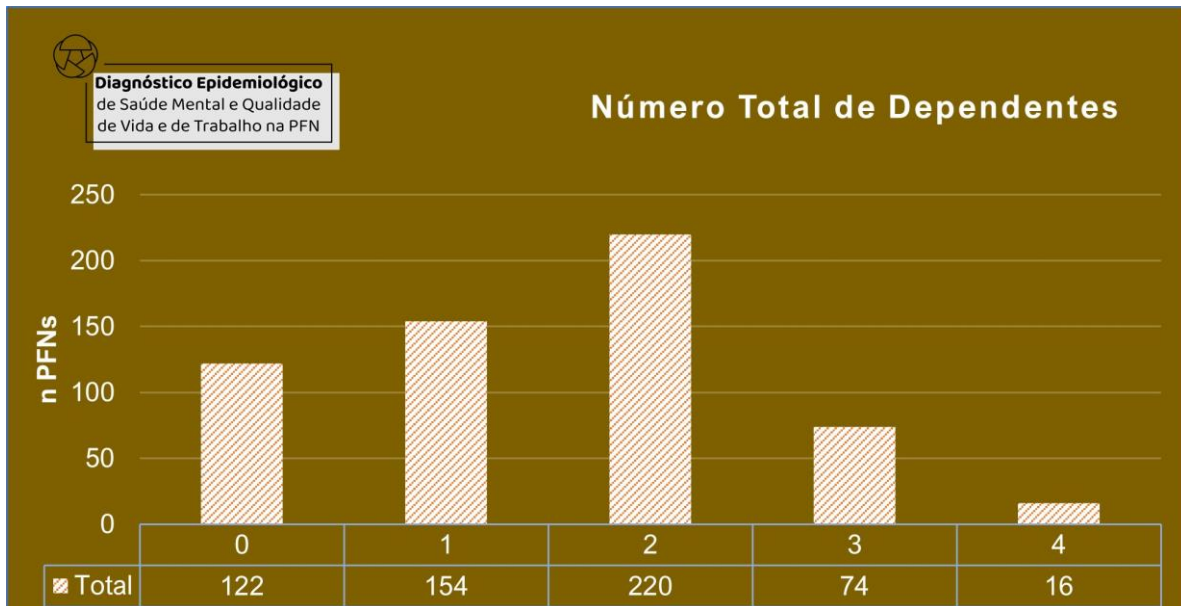


GRÁFICO 11 - NÚMERO DE DEPENDENTES ENTRE PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL



ESTATÍSTICAS SOBRE NÚMERO TOTAL DE DEPENDENTES

Indivíduos na Amostra	586
Média	1,50
Mediana	2
Moda	2
Desvio Padrão	1,04
Erro Padrão	0,04
Variância da Amostra	1,08
Curtose	-0,61
Assimetria	0,14
Mínimo	0
Máximo	4
Intervalo	4

TABELA 16 - ESTATÍSTICAS SOBRE NÚMERO DE DEPENDENTES ENTRE PFNs

Conforme a GRÁFICOS 10 e 11 e respectivas TABELAS 15 e 16, temos um grupo com baixo número de filhos (média 1,33 filho por PFN) assim como baixo número de dependentes (1,50 dependente por PFN). Os escores não se alteram a partir da variável sexo.



NÚMERO DE DEPENDENTES POR PERFIL



GRÁFICO 12 – PERFIL DOS DEPENDENTES PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

OUTRO PERFIL DE DEPENDENTE	n	OUTRO PERFIL DE DEPENDENTE	n
Adulto Autônomo	1	Esposa (adulta que trabalha)	1
Adulto Trabalhando	1	Esposa universitária	1
Adultos Trabalhando, mas com renda baixa	1	Informalmente ajudo familiares	1
Bebê	1	Marido	1
Cônjuge	6	Uma criança e um adolescente	1
Esposa	7	TOTAL	22

TABELA 17 – OUTROS PERFIS DEPENDENTES DOS PFNs

Conforme a GRÁFICO 12 acima, maior número de dependentes por perfil são as Crianças. Com ampla distância, são seguidos pelos Adolescentes e depois por Pai, Mãe ou Equivalente.

- Recebe apoio efetivo do(a) cônjuge e/ou dos familiares nos esforços com o(s) dependente(s)?

	n	%		n	%		n	%
Sim	427	73,12%	Sim	254	77,68%	Sim	173	67,32%
Não	157	26,88%	Não	73	22,32%	Não	84	32,68%
Total	584	100,00%	Total	327	100,00%	Total	257	100,00%

GLOBAL

SEXO MASCULINO

SEXO FEMININO

TABELA 18 – RECEBIMENTO DE APOIO EFETIVO NOS ESFORÇOS COM DEPENDENTES

A maioria dos PFNs recebem apoio efetivo nos esforços com os dependentes. Na análise pela variável sexo, entretanto, há percepção de redução nesse apoio em 10 pontos percentuais entre as PFNs no comparativo com os PFNs do sexo masculino.



- Aplique a seguinte escala para informar qual percentual do sustento econômico do seu núcleo familiar depende integralmente de você:

0% É SEM DEPENDÊNCIA << ATÉ >> 100% TOTAL DEPENDÊNCIA

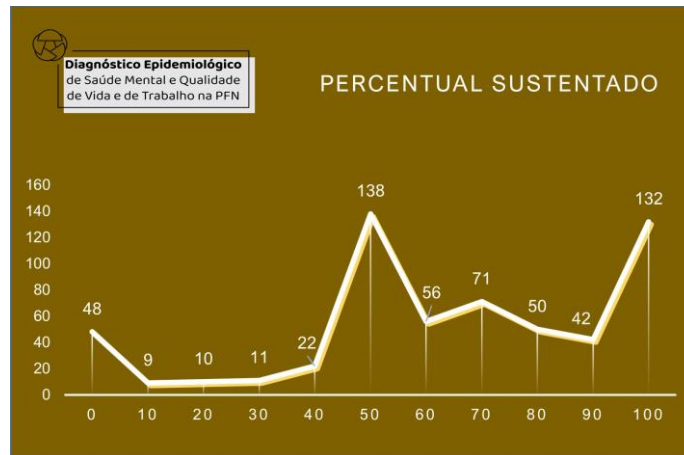


GRÁFICO 13 – PERCENTUAL DO SUSTENTO FAMILIAR A ENCARGO DO PFN

% SUSTENTO FAMILIAR	n	%	MASC	%	FEM	%
0	48	8,15%	15	4,55%	32	12,40%
10	9	1,53%	4	1,21%	5	1,94%
20	10	1,70%	3	0,91%	7	2,71%
30	11	1,87%	5	1,52%	6	2,33%
40	22	3,74%	8	2,42%	14	5,43%
50	138	23,43%	65	19,70%	73	28,29%
60	56	9,51%	25	7,58%	31	12,02%
70	71	12,05%	48	14,55%	23	8,91%
80	50	8,49%	40	12,12%	10	3,88%
90	42	7,13%	24	7,27%	18	6,98%
100	132	22,41%	93	28,18%	39	15,12%
Total Geral	589	100,00%	330	100,00%	258	100,00%

ESTATÍSTICAS SOBRE % SUSTENTO FAMILIAR	
Indivíduos na Amostra	589
Média	64,02
Mediana	70
Moda	50
Desvio Padrão	29,46
Erro Padrão	1,21
Curtose	-0,30
Assimetria	-0,59
Mínimo	0
Máximo	100
Intervalo	100

TABELA 20 – ESTATÍSTICAS SOBRE PERCENTUAL SUSTENTO FAMILIAR PELOS PFNs

Ou metade, ou toda a despesa com o sustento do núcleo familiar depende dos PFNs. Na análise estatística, observa-se que a média de custeio fica em 64,02% a encargo dos PFNs.



- Como avalia o peso, em seu orçamento pessoal, das seguintes dimensões de custeio ou despesas.

ESCALA 0 = SEM INCIDÊNCIA | 1 = POUCA RELEVÂNCIA << ATÉ >> 10 = ALTA RELEVÂNCIA

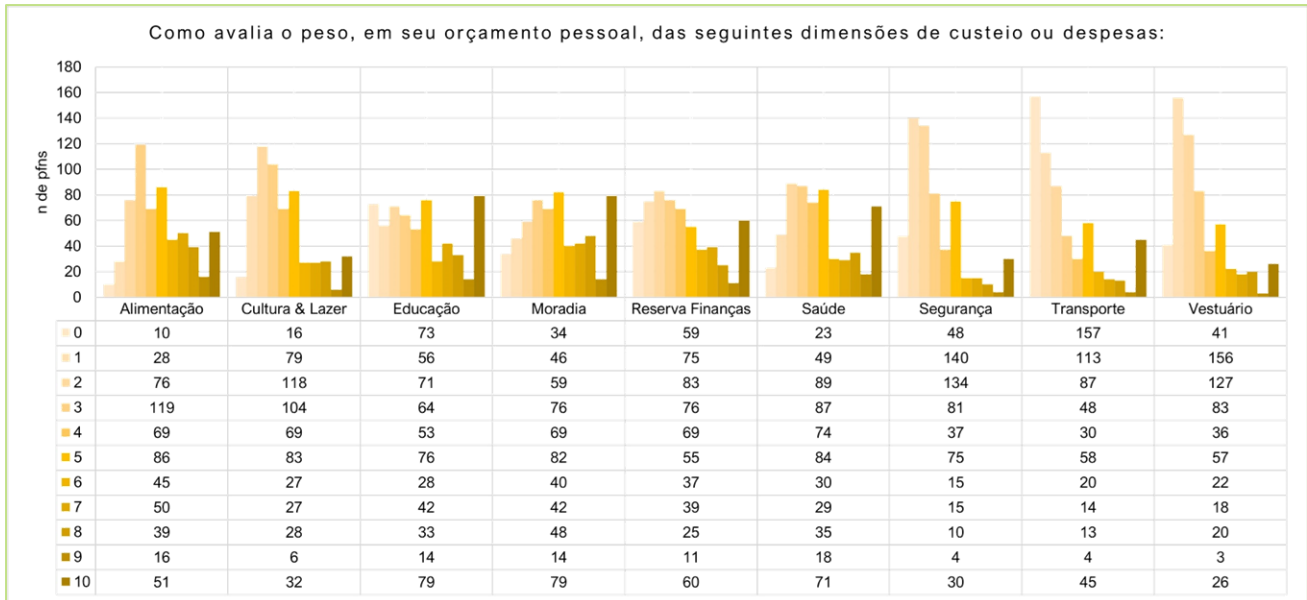


GRÁFICO 14 – DIMENSÕES DE CUSTEIO E PESO NO ORÇAMENTO PESSOAL DO PFN

Sobre as quatro dimensões de maior relevância para os integrantes da Carreira, a saber, na ordem: Moradia, Educação, Saúde e Reserva Financeira foram realizados testes comparativos entre os sexos. Sem achados de diferenças significativas quando consideradas as margens de confiança e erro.

Na TABELA 21 abaixo, observa-se testes realizados entre sexos – e sem diferenças significativas – com as dimensões Moradia, que obteve maior peso entre todas; e Saúde, por sua relevância ao contexto do presente Diagnóstico Epidemiológico de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na PFN.

PESO	GLOBAL	MASCULINO	FEMININO
0	5,77%	6,06%	5,04%
1	7,81%	7,58%	8,14%
2	10,02%	12,73%	6,59%
3	12,90%	13,33%	12,40%
4	11,71%	10,91%	12,79%
5	13,92%	10,00%	18,99%
6	6,79%	6,97%	6,59%
7	7,13%	8,18%	5,81%
8	8,15%	9,70%	6,20%
9	2,38%	2,73%	1,94%
10	13,41%	11,82%	15,50%

COMPARATIVO MORADIA

PESO	GLOBAL	MASCULINO	FEMININO
0	3,90%	3,33%	4,26%
1	8,32%	10,00%	6,20%
2	15,11%	13,64%	17,05%
3	14,77%	16,36%	12,79%
4	12,56%	13,94%	10,85%
5	14,26%	13,03%	15,89%
6	5,09%	5,45%	4,65%
7	4,92%	3,94%	6,20%
8	5,94%	5,15%	6,98%
9	3,06%	3,03%	3,10%
10	12,05%	12,12%	12,02%

COMPARATIVO SAÚDE

TABELA 21 – COMPARATIVO ENTRE SEXO DIMENSÕES DE CUSTEIO MORADIA E SAÚDE



OUTRAS DIMENSÕES DE CUSTEIO OU DESPESAS

REGISTROS ORGANIZADOS EM ORDEM ALFABÉTICA

Ajuda a familiares	Empregadas domésticas
Auxílio a pessoas da família	Empregado doméstico
Auxílio a terceiros	Empregados domésticos
Caridade	Entretenimento
Celular, TV, Computadores, Internet	Equipamentos para trabalho
Colaborador doméstico	Gastos com entes queridos
Consumo	Gastos com os familiares em geral
Contratação de diarista para a limpeza de casa	Informática, eletrônicos e comunicação
Demais despesas	Lazer
Despesas viagens para casa dos pais	Pagamento empregada doméstica
Diversos	Qualidade de vida e desenvolvimento humano
Dívidas	Serviços domésticos
Doações	Supérfluos
Doações compromissadas	Terapia
Empregada doméstica	Todas as despesas
Empregada doméstica e encargos sociais	Viagens

TABELA 22 – REGISTROS SOBRE OUTRAS DIMENSÕES DE CUSTEIO E DESPESAS

- Considera-se vivendo hoje algum tipo de vulnerabilidade doméstica ou familiar?

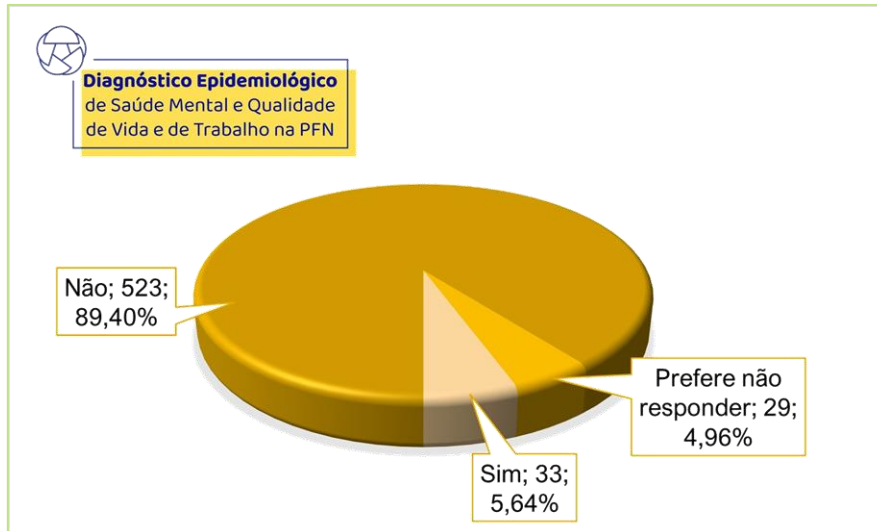


GRÁFICO 15 – EXPERIÊNCIA ATUAL DE VULNERABILIDADE ENTRE PFNS

- Comparativo entre Sexos

	n	%		n	%		n	%
Sim	33	5,64%	Sim	12	3,65%	Sim	21	8,20%
Não	523	89,40%	Não	298	90,58%	Não	225	87,89%
Prefere não responder	29	4,96%	Prefere não responder	19	5,78%	Prefere não responder	10	3,91%
Total	585	100,00%	Total	329	100,00%	Total	258	100,00%

GLOBAL

SEXO MASCULINO

SEXO FEMININO

TABELA 23 – COMPARATIVO ENTRE SEXOS SOBRE EXPERIÊNCIA ATUAL DE VULNERABILIDADE



5,64% projetados sobre o total de 2.126 PFNs representam aproximadamente 120 PFNs que, neste momento, podem estar atravessando uma experiência de vulnerabilidade doméstica e familiar dessemelhantes às acima descritas. O incremento de até 5% é esperado entre membros do sexo feminino.

- Durante os últimos 90 dias, você teve algum problema com o seu trabalho (ou qualquer outra atividade regular) como consequência do seu estado de saúde?

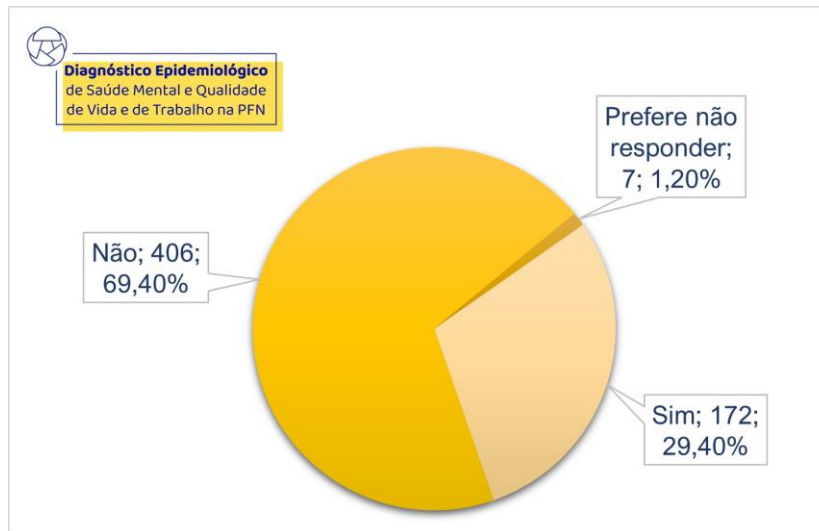
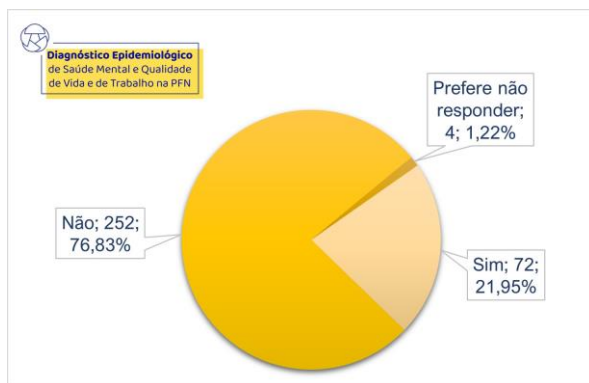
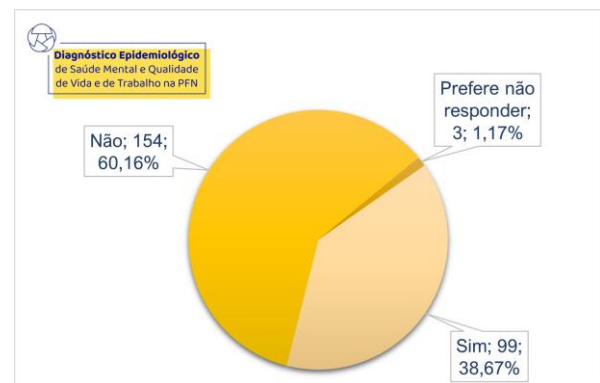


GRÁFICO 16 – PROBLEMA ÚLTIMOS 90 DIAS DEVIDO AO ESTADO DE SAÚDE – RESULTADO GLOBAL



SEXO MASCULINO



SEXO FEMININO

GRÁFICO 17 – PROBLEMA NOS ÚLTIMOS 90 DIAS DEVIDO AO ESTADO DE SAÚDE – POR SEXO

29,40% dos PFNs tiveram algum problema com o seu trabalho (ou qualquer outra atividade regular) como consequência do seu estado de saúde. Quando analisado o marcador do estado de saúde como contributivo para eventual transtorno apresentado nos últimos 90 dias no trabalho ou em qualquer outra atividade regular, as PFNs do sexo feminino apresentaram um incremento médio de 17%.



DIMENSÃO DA SAÚDE

Aprofundando a investigação, os 172 PFNs que informaram transtorno apresentado nos últimos 90 dias devido ao estado de saúde, esclareceram se referem-se à saúde corporal, psicológica ou ambas. O senso comum para compreensão destes conceitos. São 99 (57,56%) PFNs do sexo feminino e 73 (42,44%) masculino. As PFNs apresentam importante incremento na dimensão corporal dos problemas.

	n	%		n	%		n	%
Corporal	37	21,51%	Corporal	12	16,44%	Corporal	25	25,25%
Psicológica	75	43,60%	Psicológica	33	45,21%	Psicológica	42	42,42%
Ambas	60	34,88%	Ambas	28	38,36%	Ambas	32	32,32%
Total	172	100,00%	Total	73	100,00%	Total	99	100,00%
	GLOBAL			SEXO MASCULINO			SEXO FEMININO	

TABELA 25 – COMPARATIVO ENTRE SEXOS DA DIMENSÃO DA SAÚDE AFETADA

- Você precisa de acompanhamento médico ou medicação para levar a sua vida no dia a dia?

	n	%		n	%		n	%
Sim	203	34,64%	Sim	103	31,31%	Sim	99	38,67%
Não	369	62,97%	Não	215	65,35%	Não	154	60,16%
Prefere não responder	14	2,39%	Prefere não responder	11	3,34%	Prefere não responder	3	1,17%
Total	586	100,00%	Total	329	100,00%	Total	256	100,00%
	GLOBAL			SEXO MASCULINO			SEXO FEMININO	

TABELA 26 – NECESSIDADE DE ACOMPANHAMENTO MÉDICO ENTRE PFNs

DIMENSÃO DA SAÚDE

	n	%		n	%		n	%
Corporal	76	37,44%	Corporal	47	45,63%	Corporal	29	29,29%
Psicológica	79	38,92%	Psicológica	38	36,89%	Psicológica	40	40,40%
Ambas	48	23,65%	Ambas	18	17,48%	Ambas	30	30,30%
Total	203	100,00%	Total	103	100,00%	Total	99	100,00%
	GLOBAL			SEXO MASCULINO			SEXO FEMININO	

TABELA 27 – COMPARATIVO ENTRE SEXOS DA DIMENSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA SAÚDE

- Faz psicoterapia com psicólogo(a)?

	n	%		n	%		n	%
Sim	139	23,72%	Sim	56	17,02%	Sim	82	32,03%
Não	433	73,89%	Não	261	79,33%	Não	172	67,19%
Prefere não responder	14	2,39%	Prefere não responder	12	3,65%	Prefere não responder	2	0,78%
Total	586	100,00%	Total	329	100,00%	Total	256	100,00%
	GLOBAL			SEXO MASCULINO			SEXO FEMININO	

TABELA 28 – PRÁTICA DA PSICOTERAPIA ENTRE PFNs



- Faz psicoterapia com médico(a) psiquiatra?

	n	%		n	%		n	%
GLOBAL	85	14,60%	SEXO MASCULINO	37	11,28%	SEXO FEMININO	48	18,90%
Sim	85	14,60%	Sim	37	11,28%	Sim	48	18,90%
Não	483	82,99%	Não	280	85,37%	Não	203	79,92%
Prefere não responder	14	2,41%	Prefere não responder	11	3,35%	Prefere não responder	3	1,18%
Total	582	100,00%	Total	328	100,00%	Total	254	100,00%

TABELA 29 – PRÁTICA DA PSIQUIATRIA ENTRE PFNs

- Realiza alguma prática frequente de meditação, autoconhecimento ou controle emocional?

	n	%		n	%		n	%
GLOBAL	214	36,52%	SEXO MASCULINO	109	36,45%	SEXO FEMININO	89	37,71%
Sim	214	36,52%	Sim	109	36,45%	Sim	89	37,71%
Não	363	61,95%	Não	183	61,20%	Não	146	61,86%
Prefere não responder	9	1,54%	Prefere não responder	7	2,34%	Prefere não responder	1	0,42%
Total	586	100,00%	Total	299	100,00%	Total	236	100,00%

TABELA 30 – PRÁTICA DA MEDITAÇÃO ETC. ENTRE PFNs

- Realiza alguma prática frequente de voluntariado, caridade ou assistência social?

	n	%		n	%		n	%
GLOBAL	213	36,41%	SEXO MASCULINO	110	36,79%	SEXO FEMININO	85	36,17%
Sim	213	36,41%	Sim	110	36,79%	Sim	85	36,17%
Não	361	61,71%	Não	181	60,54%	Não	148	62,98%
Prefere não responder	11	1,88%	Prefere não responder	8	2,68%	Prefere não responder	2	0,85%
Total	582	100,00%	Total	299	100,00%	Total	235	100,00%

TABELA 31 – PRÁTICA DO VOLUNTARIADO ETC. ENTRE PFNs

- Considerando-se como parâmetro da prática regular e saudável da atividade física sua ocorrência em três dias alternados ou diferentes da semana; e, por um mínimo de 30 minutos a cada dia; observa que este parâmetro é atendido satisfatoriamente em sua vida?

	n	%		n	%		n	%
GLOBAL	414	70,65%	SEXO MASCULINO	207	69,23%	SEXO FEMININO	168	71,19%
Sim	414	70,65%	Sim	207	69,23%	Sim	168	71,19%
Não	170	29,01%	Não	90	30,10%	Não	68	28,81%
Prefere não responder	2	0,34%	Prefere não responder	2	0,67%	Prefere não responder	0	0,00%
Total	586	100,00%	Total	299	100,00%	Total	236	100,00%

TABELA 32 – REGULARIDADE DA ATIVIDADE FÍSICA ENTRE PFNs



Apesar da idade média por volta dos 43 anos de idade, 34,64% dos PFNs precisam de algum tipo de acompanhamento médico ou medicação em seu cotidiano. Isso, tanto para problemas de origem física ou corporal, quanto para problemas de ordem psicológica ou emocional.

Apenas 23,72% dos PFNs realizam algum acompanhamento psicoterápico com psicólogo. Com psiquiatra, o escore cai para 14,60%. Em ambas as situações, as PFNs, fazem mais uso desses profissionais que os colegas do sexo masculino. Sobre psicoterapia com psicólogos, o escore é o dobro.

Ocorre um empate entre sexos quando se trata de uma prática de meditação, autoconhecimento ou controle emocional, assim como nas atividades voluntárias. O mesmo ocorre na prática da atividade física regular, francamente positiva para ambos os sexos.



- Considerando as atividades abaixo, assinale as opções que mais despertam o seu interesse pessoal. Assinale quantas opções interessar.

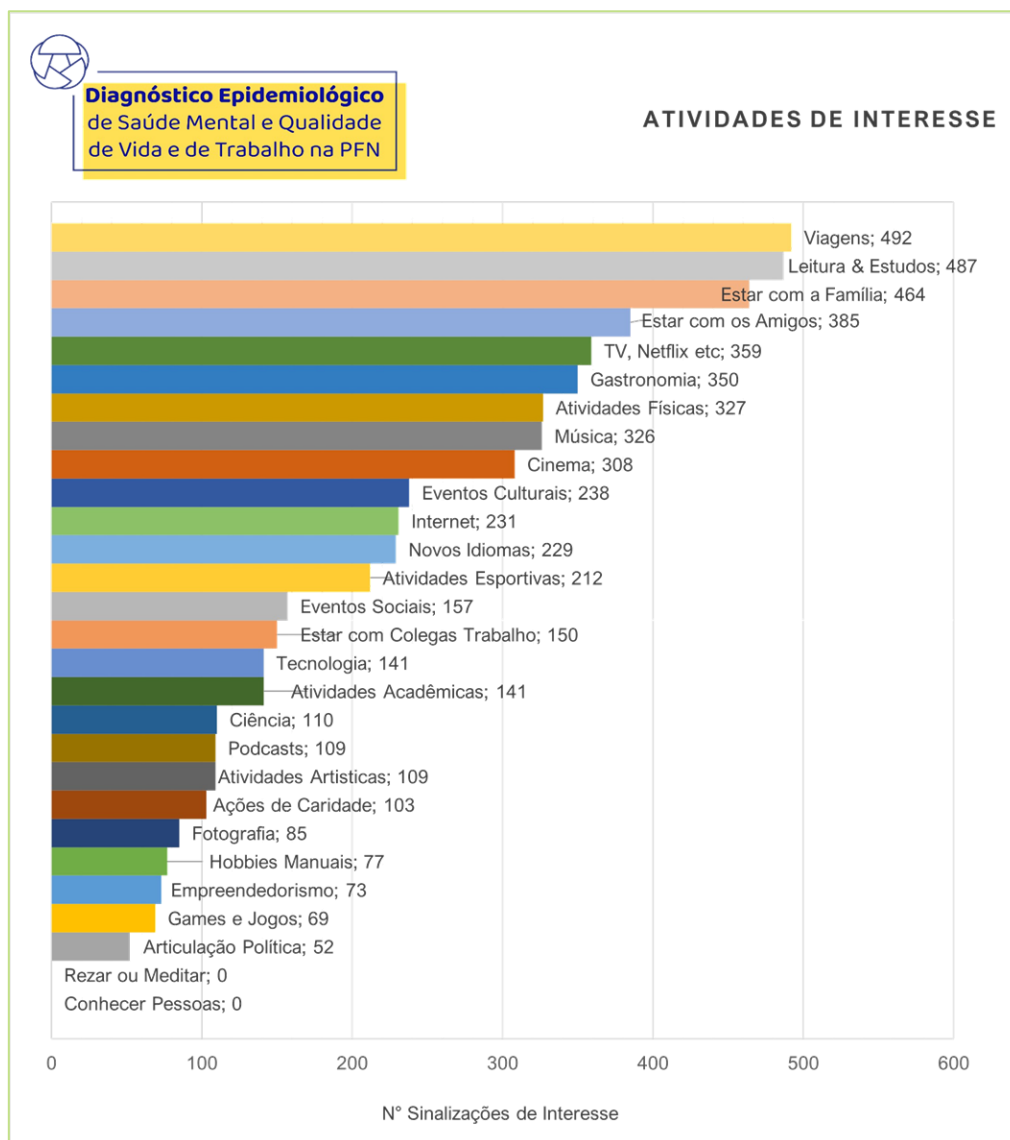


GRÁFICO 18 – ESCALA DE INTERESSE DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

EQUIVALÊNCIA PERCENTUAL (ordem crescente):

N 52	N 69	N 110	N 157	N 212	N 238	N 350	N 385	N 464	N 487	N 492
8,89%	11,79%	18,80%	26,84%	36,24%	40,68%	59,83%	65,81%	79,32%	83,25%	84,10%

Os seis principais interesses entre PFNs coincidem entre integrantes do sexo masculino ou feminino, a saber: Viagens, Leituras & Estudos, Estar com a Família, Estar com os Amigos, Assistir a TV ou Netflix e a Gastronomia. Depois disso, as Procuradoras da Fazenda passam a valorizar mais a Atividade Física que os Procuradores, que passam à Música e ao Cinema antes da Atividade Física. Elas, na sequência, valorizam a Música e ao Cinema e passam ao interesse em Eventos Culturais, Aprendizado de Novos Idiomas e então, Internet. Eles, preferem a Internet antes dos Eventos Culturais e do Aprendizado de Novos Idiomas.



Trabalho

Esta seção do relatório, apresenta os resultados da investigação dos aspectos vinculados ao cotidiano laboral e a saúde mental ou qualidade de vida dos membros da Procuradoria da Fazenda Nacional.

- Como avalia as condições de trabalho na unidade onde atua?

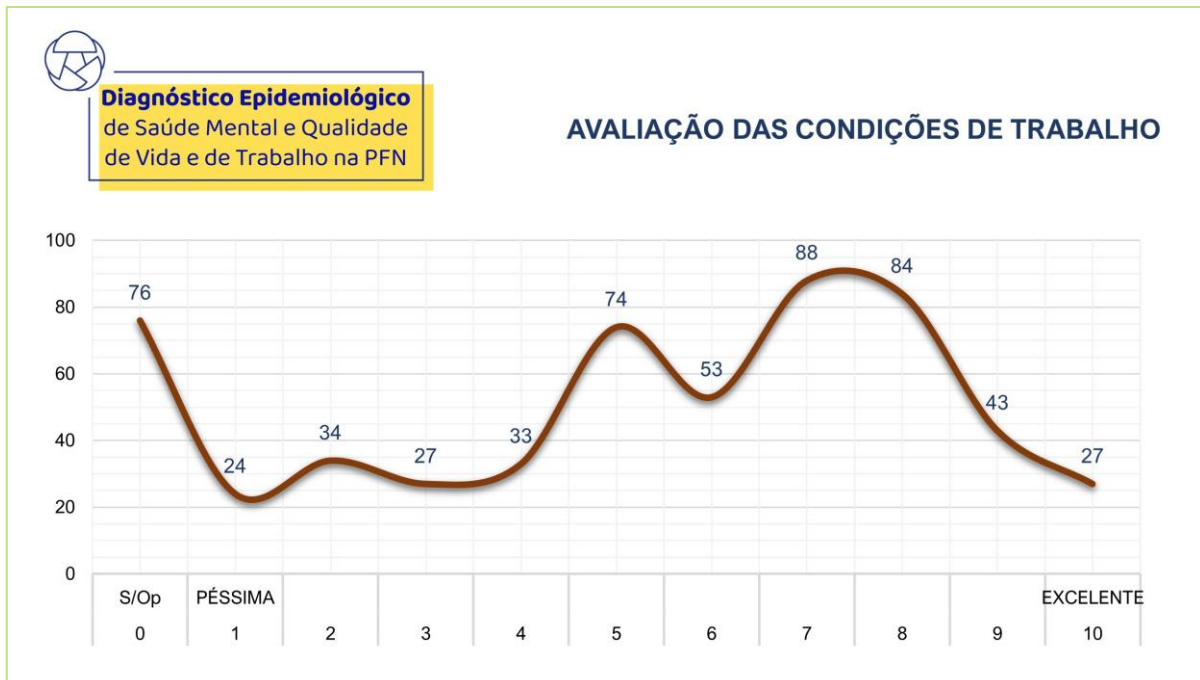


GRÁFICO 19 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL

ESTATÍSTICAS SOBRE AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	9,30
Média	5,22	Curtose	-1,00
Mediana	6	Assimetria	0,41
Moda	7	Mínimo	0
Desvio Padrão	3,05	Máximo	10
Erro Padrão	0,13	Intervalo	10

TABELA 33 – ESTATÍSTICAS SOBRA AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN

Com uma avaliação REGULAR, média 5,22, a percepção sobre as condições de trabalho não se sustenta nas faixas de maior positividade. Apesar do maciço formado nas faixas 7 e 8, ao final observa-se acelerada queda nas faixas de maior otimismo.



AVALIAÇÃO POR REGIÕES DA PGFN – UF de Exercício



FIGURA 04 – RECORTE DAS REGIÕES DE ABRANGÊNCIA DA PGFN
FONTE: PGFN.GOV.BR

Conforme se vê nos GRÁFICOS 20 a 24 a seguir, o maior pessimismo está na terceira região. Depois dela, a segunda e a quarta região também se apresentam de modo mais instável e retraído.

A maior positividade está na quinta região. Na primeira região, percepções mais positivas também estão mais suscetíveis de acontecer. Vejamos as curvas perceptivas formadas:

CURVA DE AVALIAÇÃO UNIDADES DA 1ª REGIÃO



GRÁFICO 20 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL - 1ª REGIÃO



CURVA DE AVALIAÇÃO UNIDADES DA 2ª REGIÃO

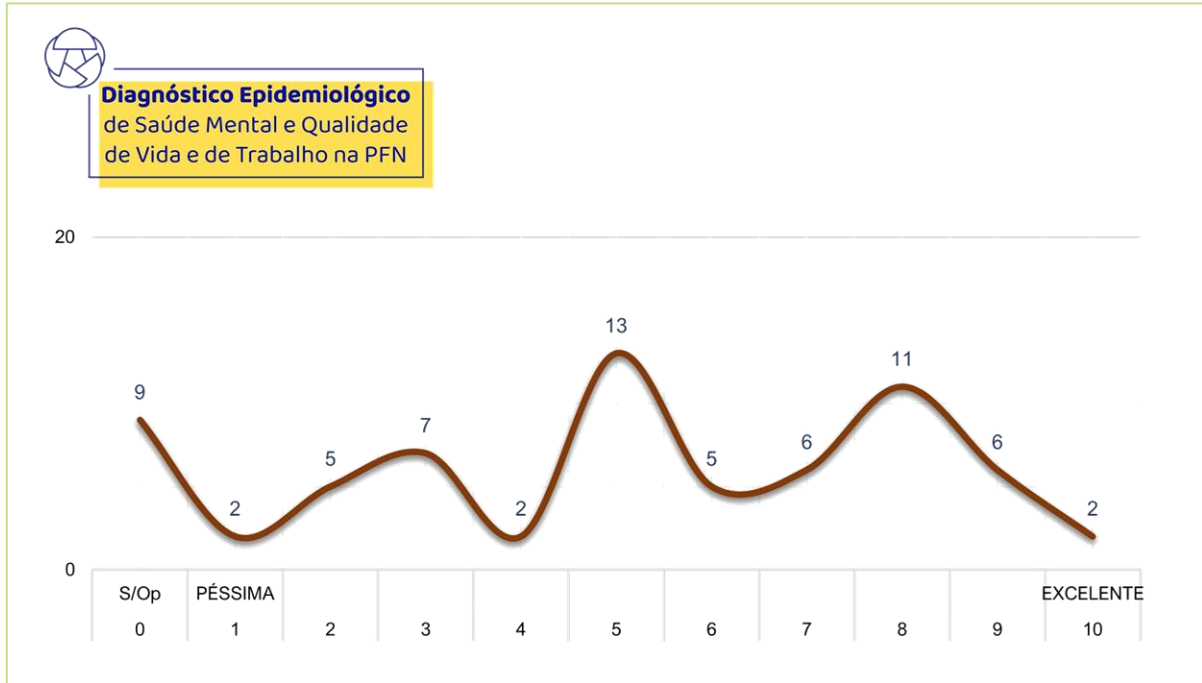


GRÁFICO 21 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL - 2ª REGIÃO

CURVA DE AVALIAÇÃO UNIDADES DA 3ª REGIÃO

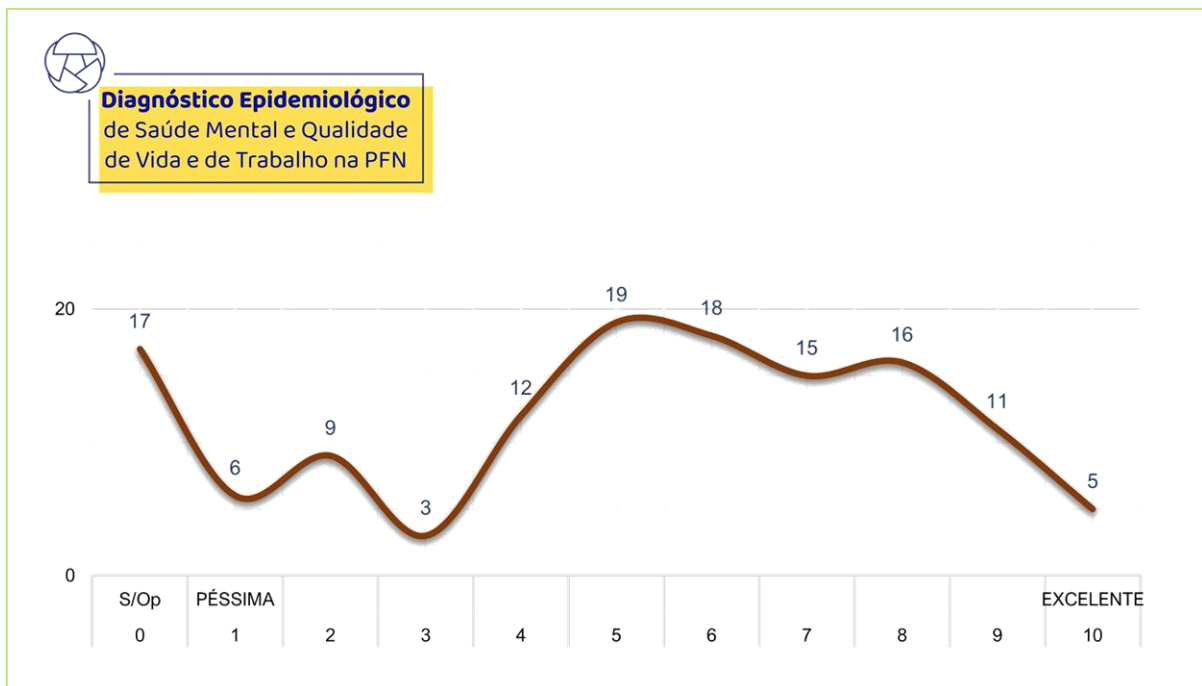


GRÁFICO 22 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL - 3ª REGIÃO



CURVA DE AVALIAÇÃO UNIDADES DA 4ª REGIÃO

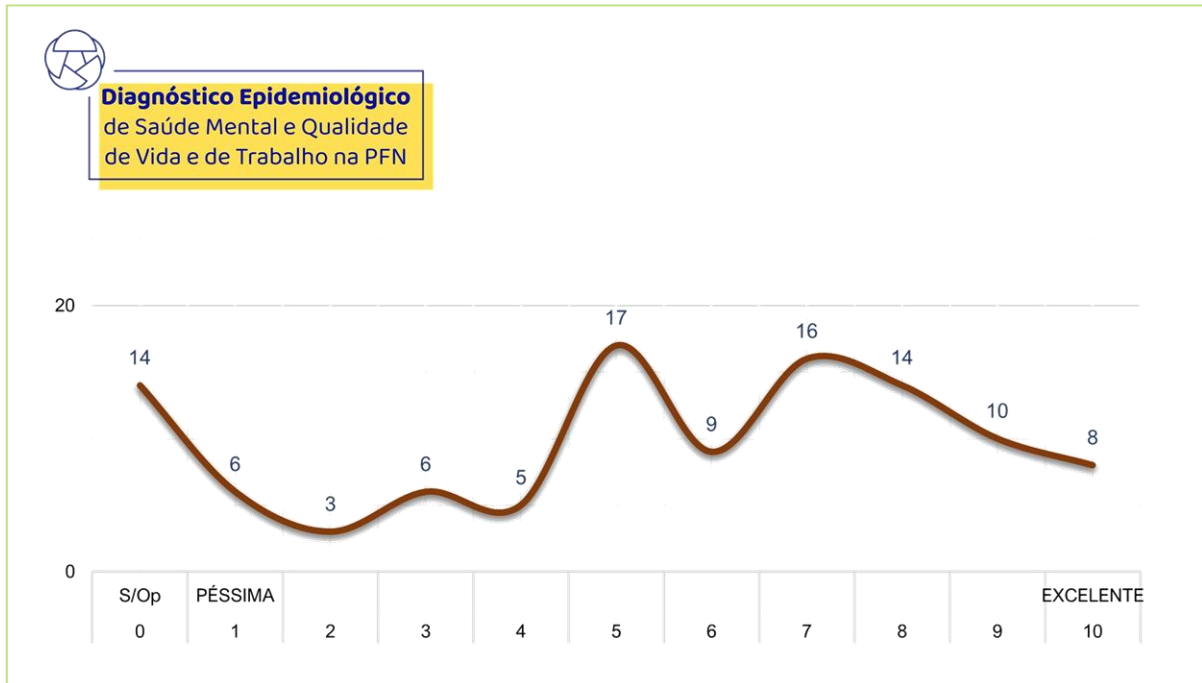


GRÁFICO 23 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL - 4ª REGIÃO

CURVA DE AVALIAÇÃO UNIDADES DA 5ª REGIÃO



GRÁFICO 24 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL - 5ª REGIÃO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

- Das dimensões abaixo, sinalize aquelas que considera de maior relevância para melhoria do trabalho na unidade onde atua. Assinale quantas opções julgar relevante.



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

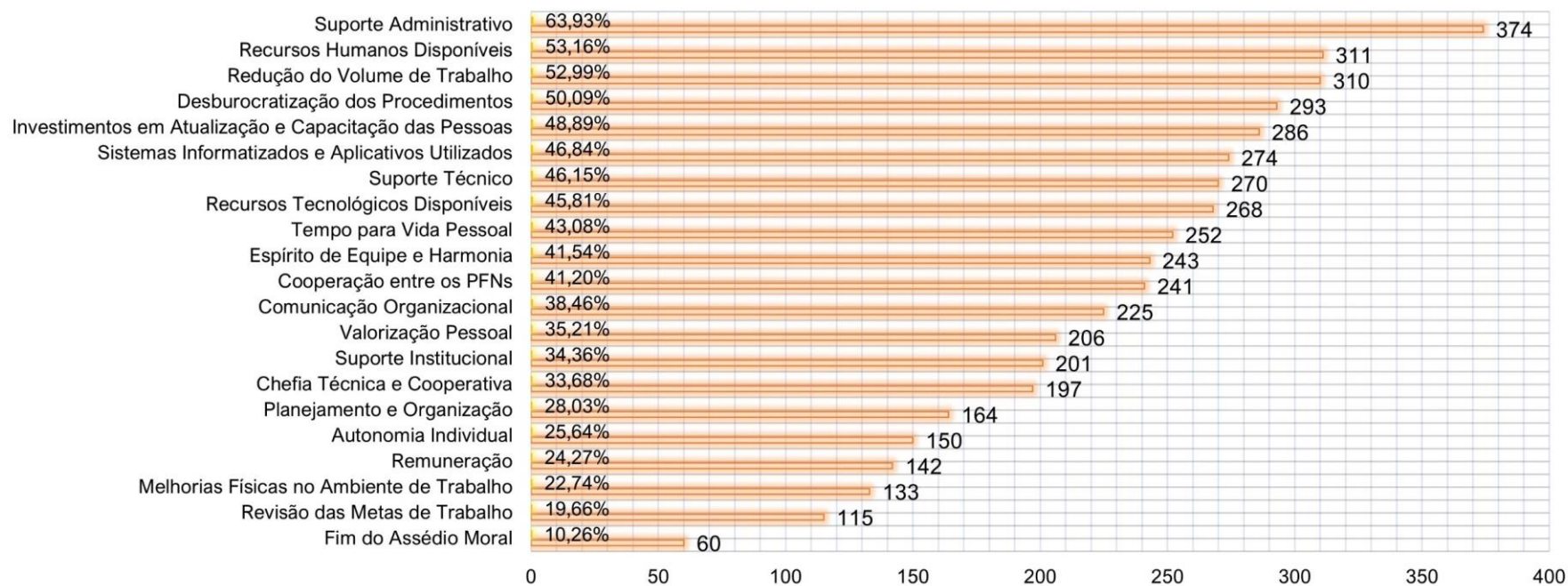


GRÁFICO 25 - DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN



AVALIAÇÃO PFNs SEXO MASCULINO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

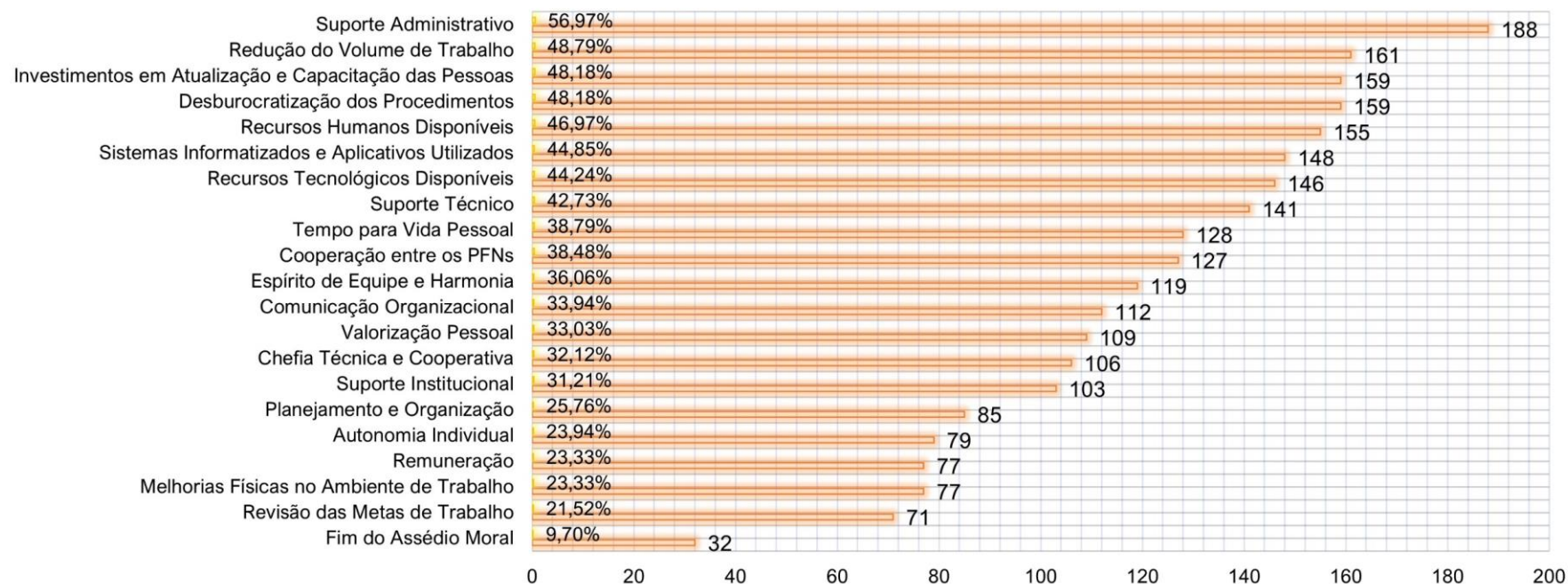


GRÁFICO 26 - DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN - SEXO MASCULINO



AVALIAÇÃO PFNS SEXO FEMININO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

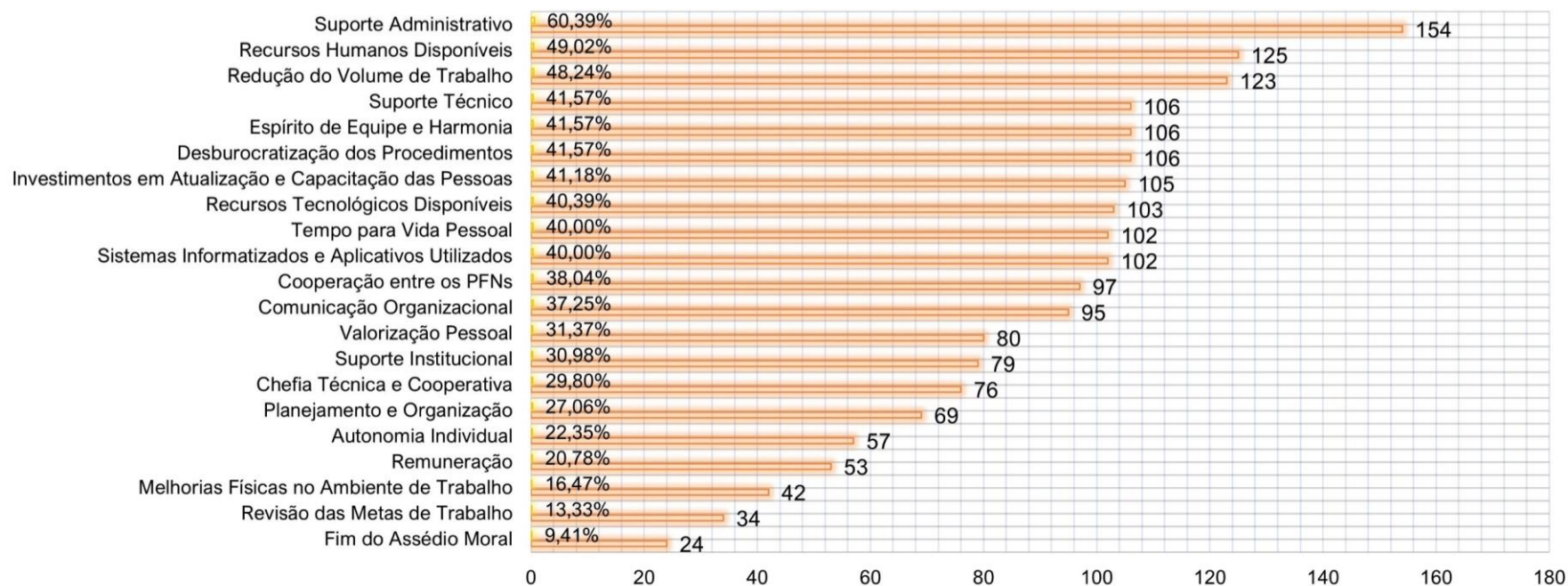


GRÁFICO 27 – DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN – SEXO FEMININO



AValiação PFNs 1ª REGIÃO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

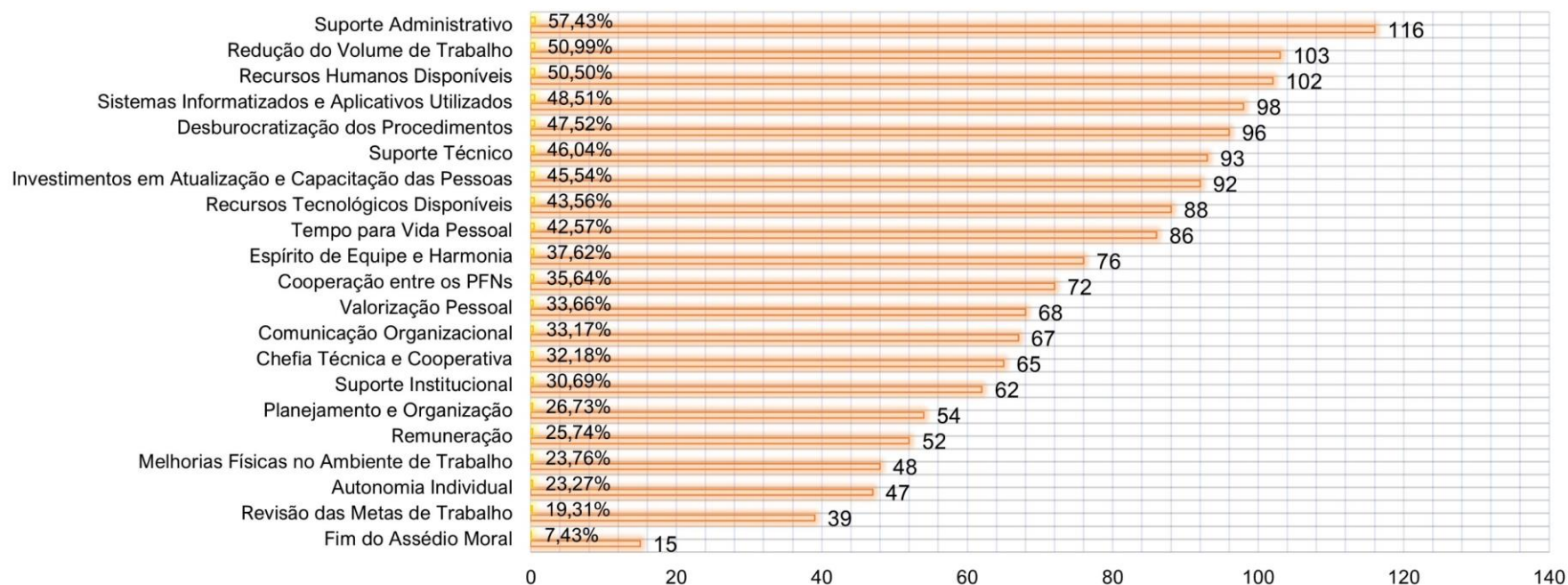


GRÁFICO 28 – DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN – 1ª REGIÃO



AVALIAÇÃO PFNs 2ª REGIÃO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

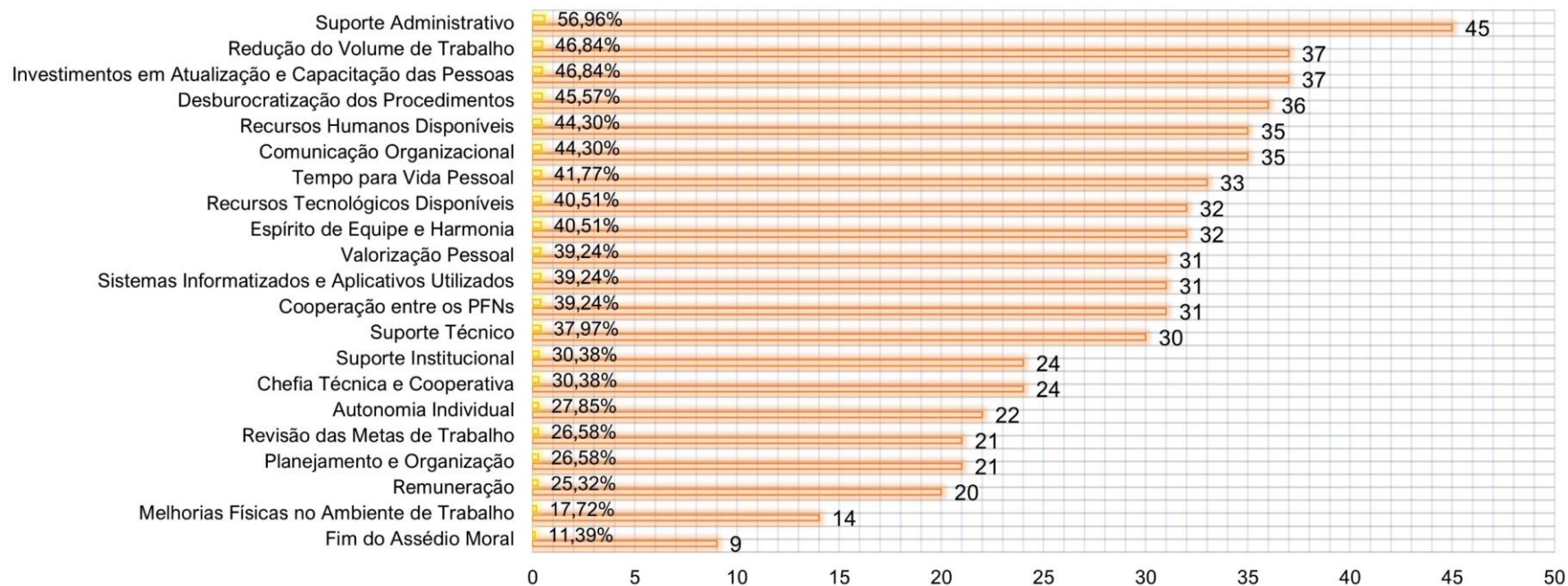


GRÁFICO 29 – DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN – 2ª REGIÃO



AVALIAÇÃO PFNs 3ª REGIÃO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

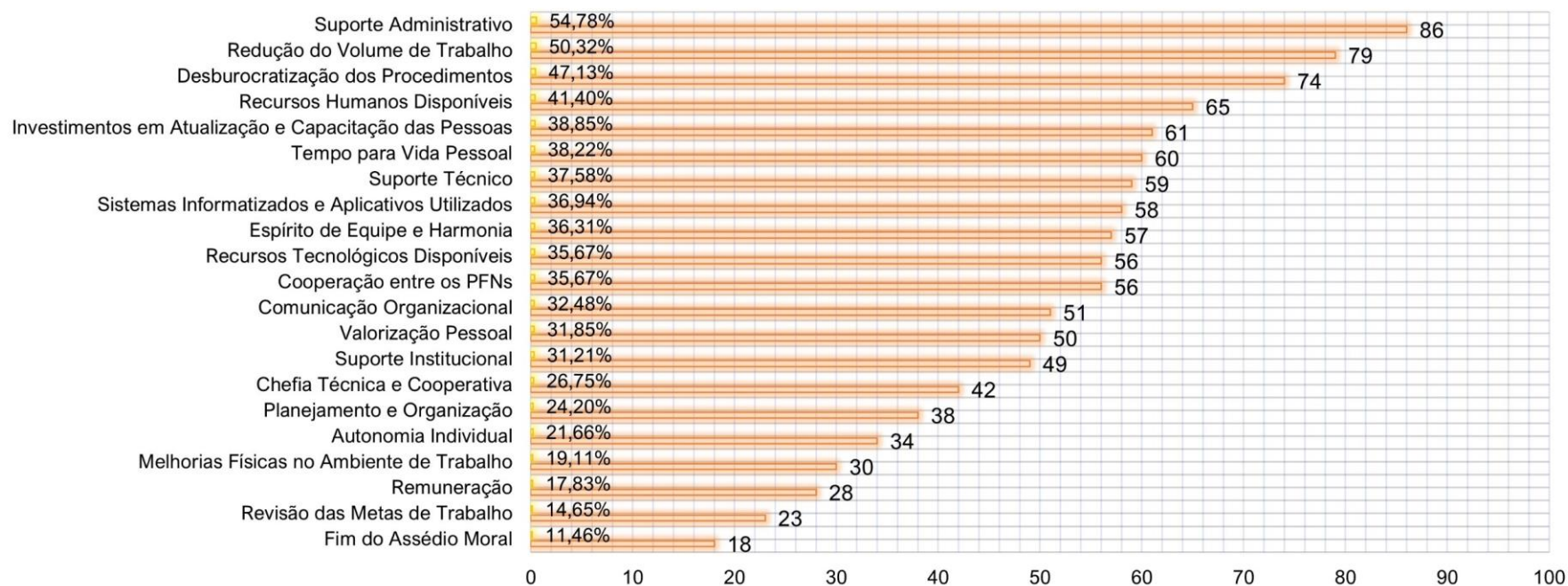


GRÁFICO 30 – DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN – 3ª REGIÃO



AVALIAÇÃO PFNs 4ª REGIÃO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

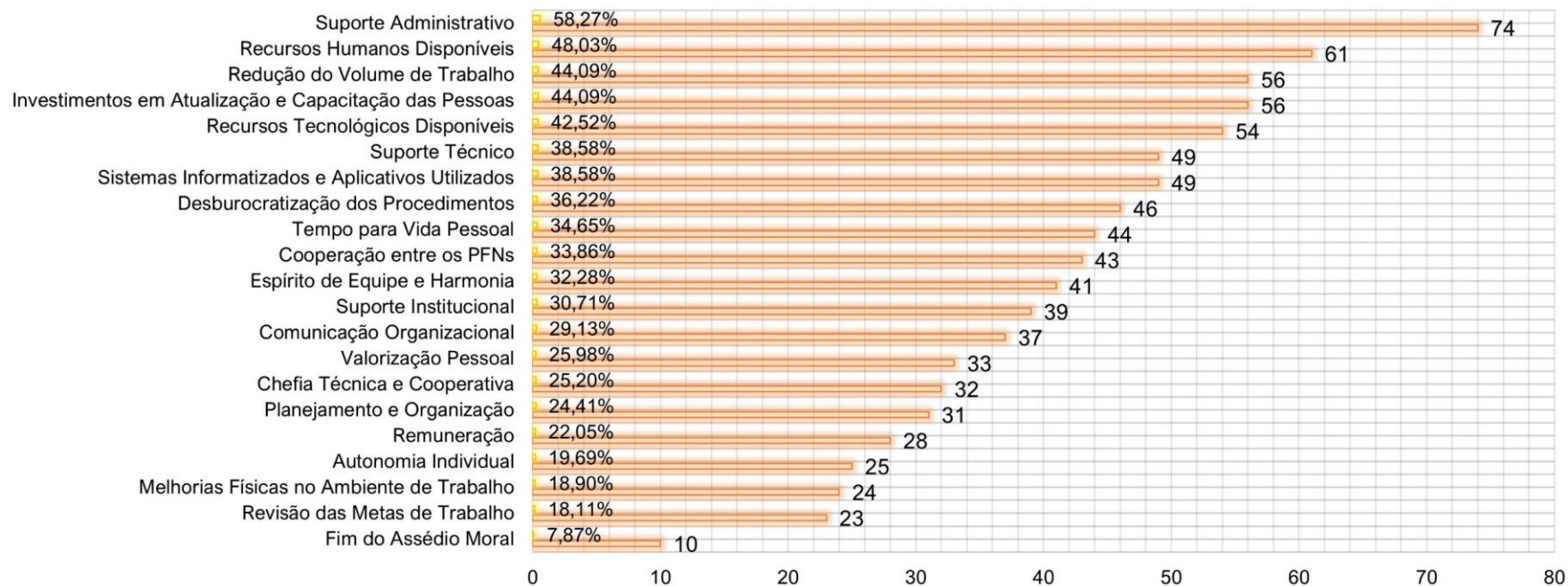


GRÁFICO 31 – DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN – 4ª REGIÃO



AVALIAÇÃO PFNs 5ª REGIÃO



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

DIMENSÕES PARA MELHORIA DO TRABALHO NA PGFN

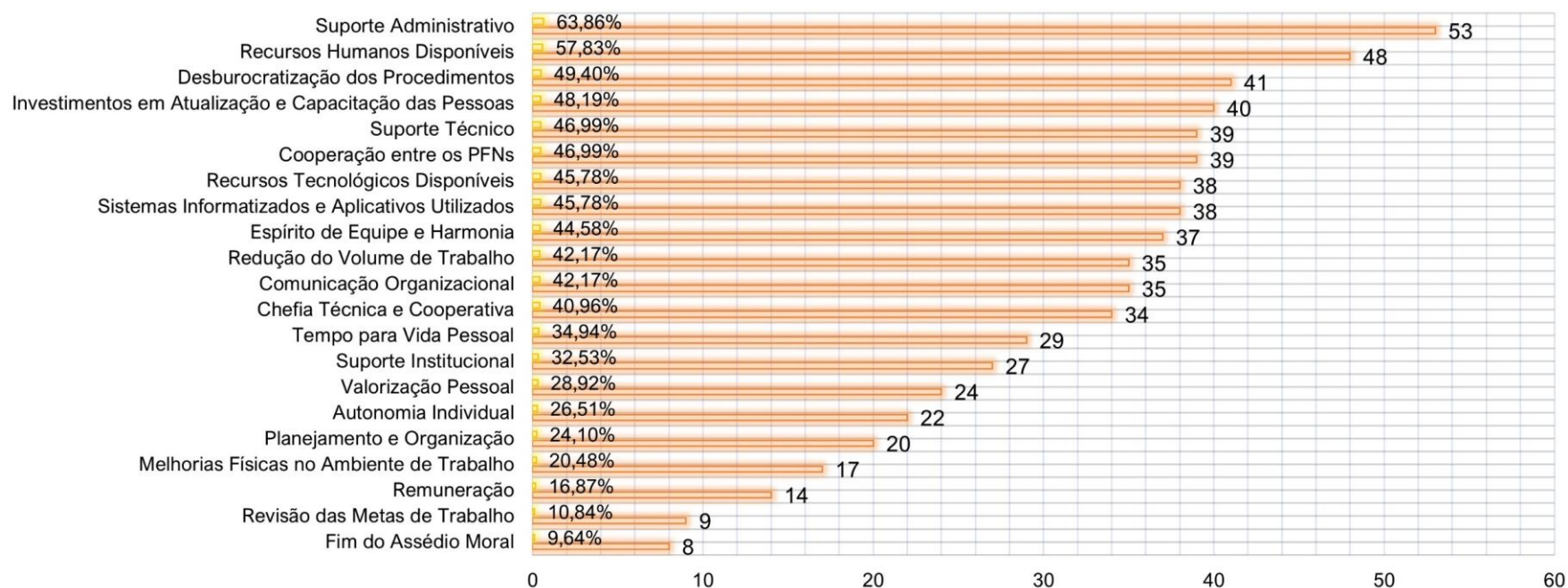


GRÁFICO 32 – DIMENSÃO NECESSÁRIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA PFN – 5ª REGIÃO



- Como avalia, na prática, o equilíbrio e a divisão justa do trabalho em sua unidade na PGFN?

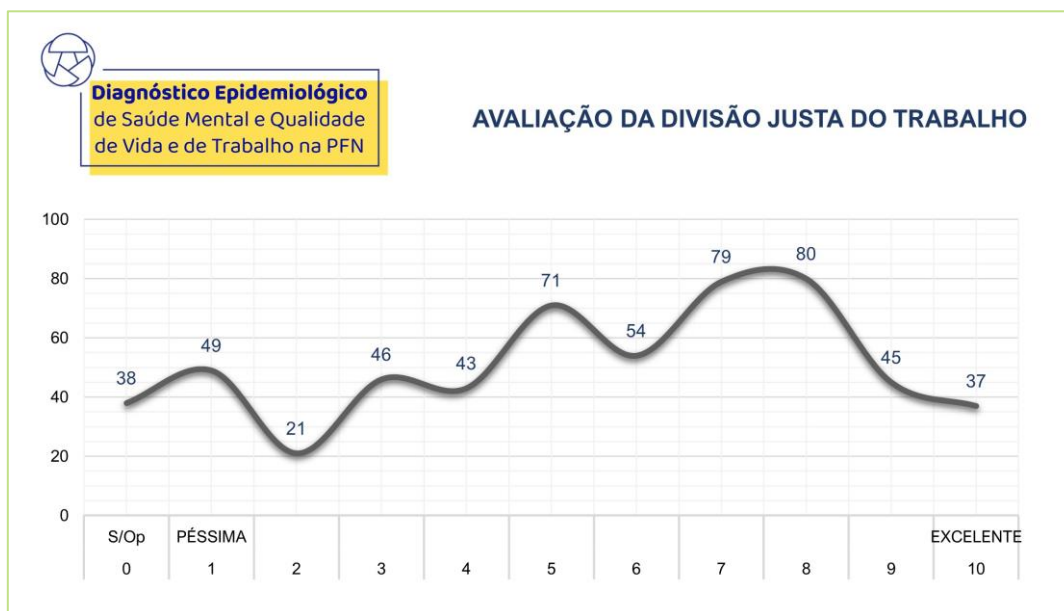


GRÁFICO 33 – AVALIAÇÃO DE JUSTIÇA NA DIVISÃO DO TRABALHO NA PFN

ESTATÍSTICAS SOBRE A DIVISÃO JUSTA DO TRABALHO			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	8,52
Média	5,41	Curtose	-1,00
Mediana	6	Assimetria	0,32
Moda	8	Mínimo	0
Desvio Padrão	2,92	Máximo	10
Erro Padrão	0,12	Intervalo	10

TABELA 34 – ESTATÍSTICAS SOBRE A DIVISÃO JUSTA DE TRABALHO NA PFN

Com uma avaliação REGULAR, média 5,41, a percepção sobre a justa divisão do trabalho não é consistente. Observa-se ampla irregularidade na curva, representando a diversidade de opiniões e avaliações desde as faixas de maior pessimismo até as faixas médias e superiores. Ou seja, nota-se a ausência de uma avaliação estável e bem definida sobre tema de suma importância na cultura jurídica, representado pelo que, ao final, configura-se como CARGA DE TRABALHO.



- O quanto sente que está sobrecarregado de trabalho?

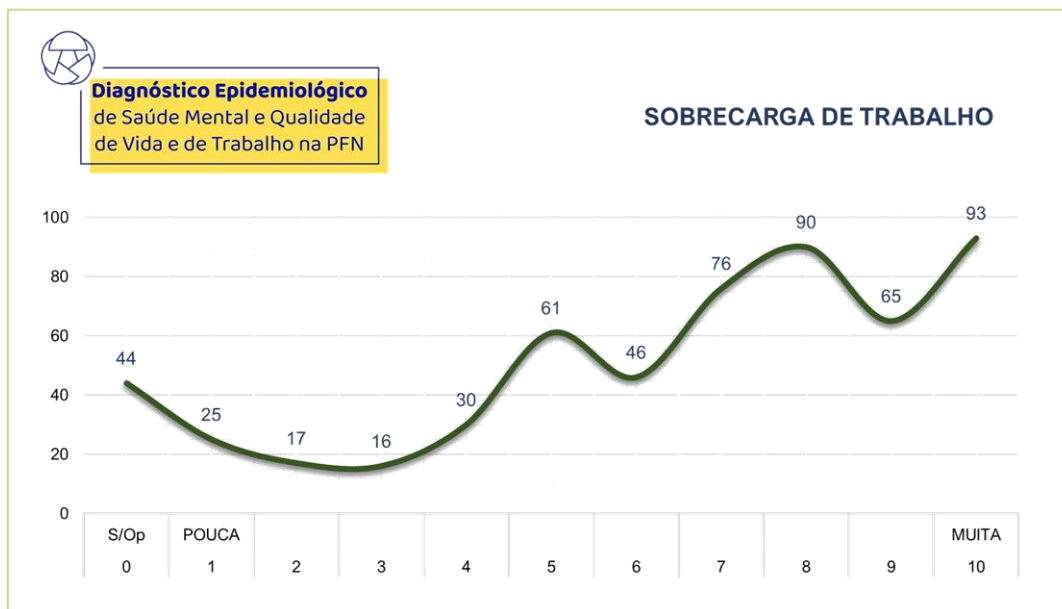


GRÁFICO 34 – AVALIAÇÃO DA SOBRECARGA DE TRABALHO NA PFN

ESTATÍSTICAS DA SOBRECARGA DE TRABALHO			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	9,33
Média	6,35	Curtose	-0,53
Mediana	7	Assimetria	-0,72
Moda	10	Mínimo	0
Desvio Padrão	3,06	Máximo	10
Erro Padrão	0,13	Intervalo	10

TABELA 35 – ESTATÍSTICAS SOBRE A SOBRECARGA DE TRABALHO NA PFN

Dessa vez, a lógica do quesito construiu uma referência onde as escalas superiores de concordância representariam um fenômeno negativo e patogênico, que é a SOBRECARGA DE TRABALHO. Assim, o ponto mínimo 1 seria a resposta mais favorável, ou seja, POUCA SOBRECARGA nas escalas inferiores. E MUITA SOBRECARGA nas escalas superiores, iniciando-se do cinco até o ponto máximo 10.

Com uma avaliação RUIM, média 6,35, a percepção assim configurada aponta para muito ou forte sentimento de sobrecarga entre os PFNs.

A curva se comporta de modo francamente ascendente, incluindo a moda nas últimas faixas de avaliação, que evidencia a tendência à máxima concordância com o sentimento de sobrecarga.



- Percentualmente, como dimensiona o tempo gasto com atividades preparatórias e/ou acessórias do seu trabalho, com atividades essenciais e privativas do cargo de PFN?

A SOMA DAS DUAS ESCALAS TEM QUE SER IGUAL A 100%.

ATIVIDADES PREPARATÓRIAS - ACESSÓRIAS				ATIVIDADES ESSENCIAIS - PRIVATIVAS PFN				
			Indivíduos na Amostra				Indivíduos na Amostra	563
Valor	n	%	Média				Média	55,26
0	16	2,84%	Mediana				Mediana	60
10	21	3,73%	Moda				Moda	60
20	59	10,48%	Desvio Padrão				Desvio Padrão	21,73
30	103	18,29%	Erro Padrão				Erro Padrão	0,92
40	101	17,94%	Variância da Amostra				Variância da Amostra	471,98
50	81	14,39%	Curtose				Curtose	-0,30
60	70	12,43%	Assimetria				Assimetria	-0,34
70	68	12,08%	Mínimo				Mínimo	0
80	34	6,04%	Máximo				Máximo	100
90	6	1,07%	Intervalo				Intervalo	100
100	4	0,71%						
Total	563	100,00%					Total	563

TABELA 36 – ESTATÍSTICAS SOBRE TEMPO INVESTIDO EM ATIVIDADES PREPARATÓRIAS X ATIVIDADES PRIVATIVAS DO CARGO

Extrapolando-se as médias para escalas percentuais, observa-se que 44,74% do tempo é gasto com Atividades Preparatórias, contra 55,26% dedicados à Atividades Privativas do cargo.

A informação deve ser articulada aos indicadores de produtividade da PGFN e, especialmente, às expectativas institucionais sobre prioridades e resultados.



- O quanto satisfeito se sente com os sistemas de informática da PGFN?

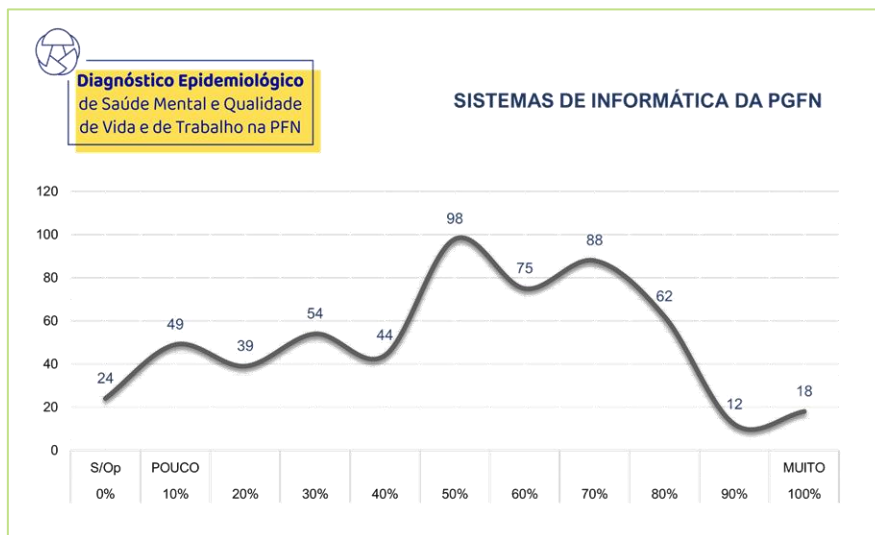


GRÁFICO 35 – SATISFAÇÃO COM OS SISTEMAS DE INFORMÁTICA DA PGFN

- O quanto sente que o atual trabalho com os sistemas de informação da PGFN interfere em sua Saúde Mental?

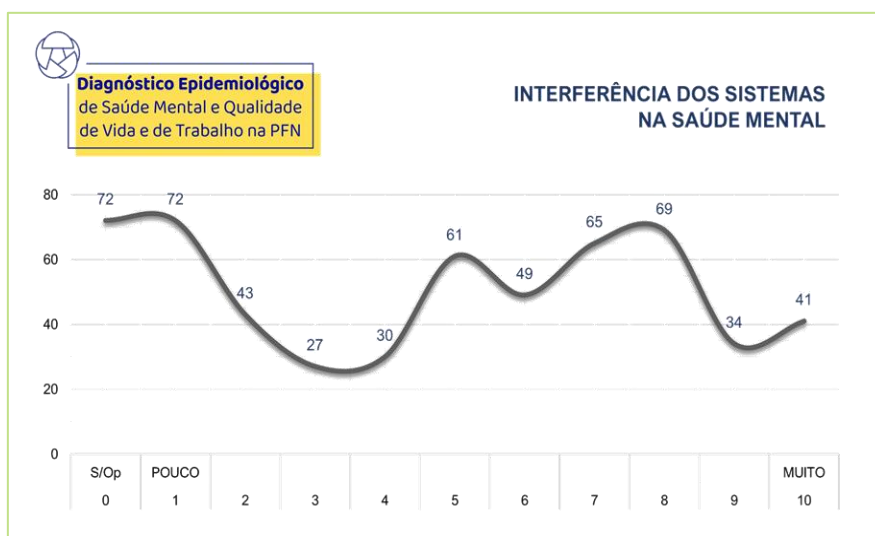


GRÁFICO 36 – SENSO DE INTERFERÊNCIA DOS SISTEMAS DE INFORMÁTICA NA SAÚDE MENTAL

ESTATÍSTICAS DA SATISFAÇÃO COM SISTEMAS DE INFORMÁTICA			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	6,44
Média	4,98	Curtose	-0,75
Mediana	5	Assimetria	-0,22
Moda	5	Mínimo	0
Desvio Padrão	2,54	Máximo	10
Erro Padrão	0,11	Intervalo	10

ESTATÍSTICAS DA INTERFERÊNCIA DOS SISTEMAS NA SAÚDE MENTAL			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	10,58
Média	4,76	Curtose	-1,32
Mediana	5	Assimetria	-0,05
Moda	1	Mínimo	0
Desvio Padrão	3,25	Máximo	10
Erro Padrão	0,14	Intervalo	10

TABELA 37 – ESTATÍSTICAS DA SATISFAÇÃO E NÍVEL INTERFERÊNCIA SOBRE SAÚDE MENTAL – SISTEMAS DE INFORMÁTICA



- Percentualmente, como dimensiona o tempo gasto alimentando sistemas de informação, com a atuação processual através do trabalho intelectual, pesquisas, estudos prévios, troca de ideias com os colegas, redação das peças etc.

A SOMA DAS DUAS ESCALAS TEM QUE SER IGUAL A 100%.

TEMPO COM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO			TEMPO COM ATIVIDADES PROCESSUAIS		
			Indivíduos na Amostra	563	
Valor	n	%	Média	43,75	
0	20	3,55%	Mediana	40	
10	33	5,86%	Moda	40	
20	60	10,66%	Desvio Padrão	21,87	
30	88	15,63%	Erro Padrão	0,92	
40	108	19,18%	Variância da Amostra	478,28	
50	92	16,34%	Curtose	-0,55	
60	46	8,17%	Assimetria	0,13	
70	68	12,08%	Mínimo	0	
80	32	5,68%	Máximo	100	
90	14	2,49%	Intervalo	100	
100	2	0,36%			
Total	563	100,00%			
			Indivíduos na Amostra	563	
Valor	n	%	Média	56,25	
0	25	4,44%	Mediana	60	
10	12	2,13%	Moda	60	
20	28	4,97%	Desvio Padrão	23,28	
30	68	12,08%	Erro Padrão	0,98	
40	47	8,35%	Variância da Amostra	541,73	
50	89	15,81%	Curtose	-0,36	
60	108	19,18%	Assimetria	-0,41	
70	83	14,74%	Mínimo	0	
80	60	10,66%	Máximo	100	
90	37	6,57%	Intervalo	100	
100	6	1,07%			
Total	563	100,00%			

TABELA 38 – ESTATÍSTICAS SOBRE TEMPO INVESTIDO EM SISTEMAS DE INFORMÁTICA X ATIVIDADES PROCESSUAIS

Os três quesitos anteriores trataram da relação dos PFNs com os Sistemas de Informática e Tecnologia da Informação da PGFN.

Pode-se afirmar que a satisfação é REGULAR, com média 4,98. Por outro lado, se a insatisfação é constante, ao menos também é MEDIANO o impacto específico dos sistemas de tecnologia sobre a saúde mental dos PFNs, conforme se vê no GRÁFICO 36 e TABELA 37 acima.

Quanto ao sentimento que os integrantes da Carreira possuem sobre o dimensionamento do tempo gasto alimentando sistemas de informação, com a atuação processual através do trabalho intelectual, pesquisas, estudos prévios, troca de ideias com os colegas, redação das peças etc., assemelha-se aos resultados sobre atividades acessórias.

Extrapolando-se as médias para escalas percentuais, observa-se que 43,75% do tempo é gasto com a alimentação de sistemas de tecnologia, contra 56,25% dedicados às atividades processuais e outros misteres do cargo de PFN.

Novamente, a informação deve ser articulada aos indicadores de produtividade da PGFN e, especialmente, às expectativas institucionais sobre prioridades e resultados.



- O quanto efetivamente sente que consegue assimilar do volume de conhecimento advindo dos pareceres, orientações, alteração de sistemas, observações de novos procedimentos etc. na PGFN?

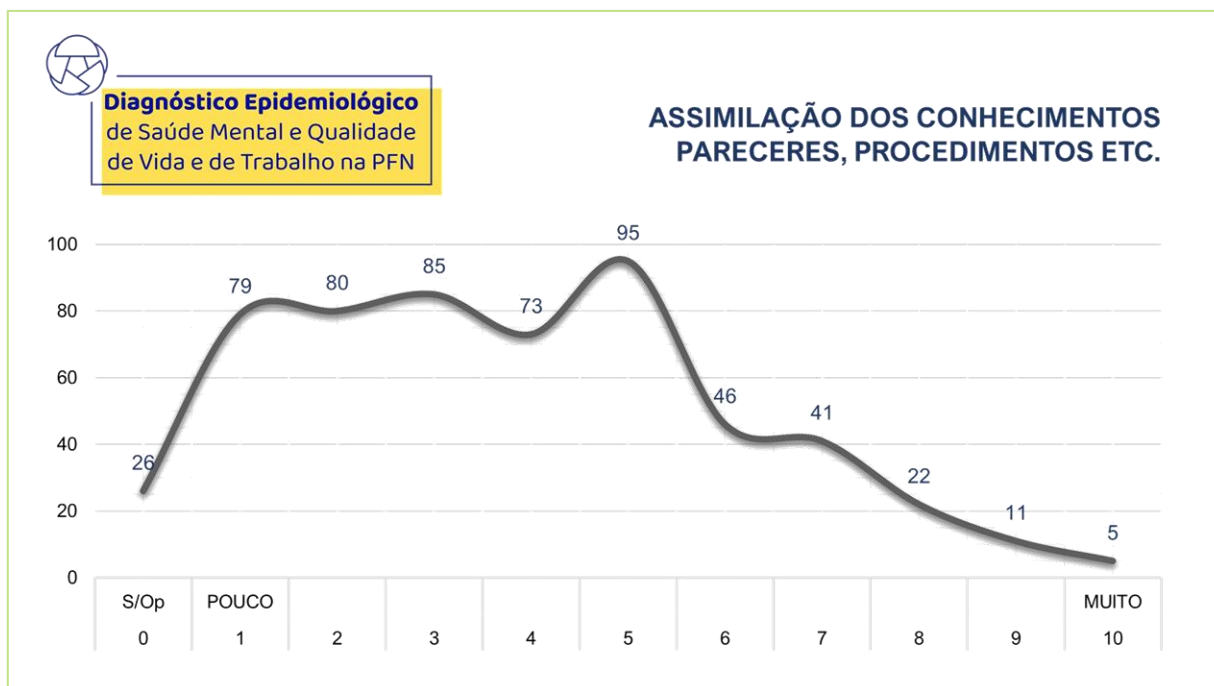


GRÁFICO 37 – AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE DE ASSIMILAÇÃO DOS CONHECIMENTOS INTERNOS DA PGFN

ESTATÍSTICAS DA ASSIMILAÇÃO DO CONHECIMENTO NA PFN			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	5,28
Média	3,82	Curtose	-0,51
Mediana	4	Assimetria	-0,37
Moda	5	Mínimo	0
Desvio Padrão	2,30	Máximo	10
Erro Padrão	0,10	Intervalo	10

TABELA 38 – ESTATÍSTICAS SOBRE CAPACIDADE DE ASSIMILAÇÃO DOS CONHECIMENTOS INTERNOS DA PGFN

Um dos resultados mais críticos apresentados no presente Diagnóstico Epidemiológico, considerando-se a máxima importância que a Gestão do Conhecimento Interno - Jurídico e Administrativo - que o desempenho do cargo exige, é a BAIXÍSSIMA MÉDIA de 3,82 na dimensão.

A informação atinge frontalmente aspectos psicológicos e emocionais de ampla relevância como INSEGURANÇAS SOBRE A PRÓPRIA MEMÓRIA, sobre o DÚVIDAS SOBRE CONHECIMENTO TÉCNICO, o MEDO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS-DISCIPLINAR tão possível e cabível em falhas sobre temas e procedimentos normatizados.



- Já sofreu alguma vez significativo constrangimento, intimidação ou ameaça no desempenho do seu trabalho, a ponto de sentir medo, ódio ou horror da situação?

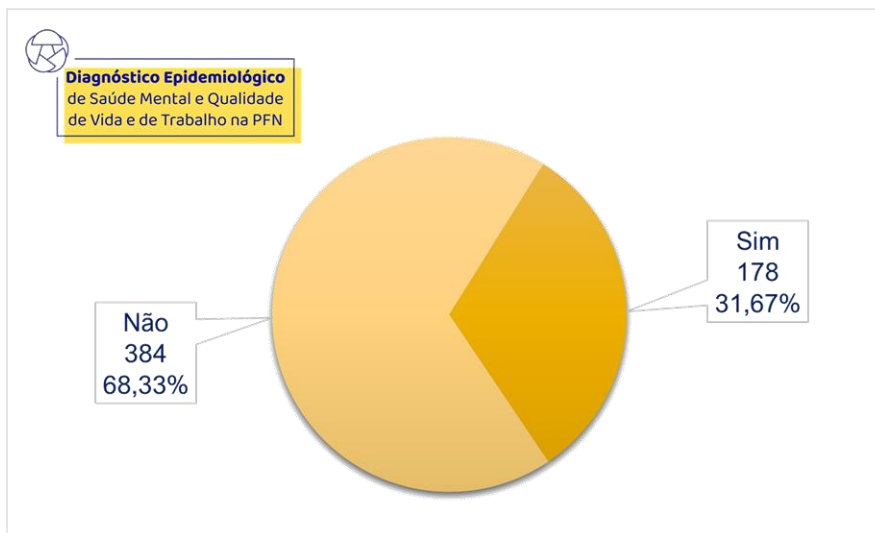


GRÁFICO 38 – EXPERIÊNCIA DE SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA NO TRABALHO

	n	%		n	%		n	%
GLOBAL	178	31,67%	SEXO MASCULINO	91	30,95%	SEXO FEMININO	67	30,18%
	384	68,33%		203	69,05%		155	69,82%
	562	100,00%		294	100,00%		222	100,00%

TABELA 39 – ANÁLISE POR SEXO DE EXPERIÊNCIA DE SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA NO TRABALHO

Se por um lado, observa-se um contingente expressivo de PFNs – 31,67% – que afirmam já terem sofrido significativo constrangimento, intimidação ou ameaça no desempenho do seu trabalho, a ponto de sentir medo, ódio ou horror da situação, os graves fatos ocorreram de modo equitativo entre os sexos.



- Já sofreu alguma vez significativo constrangimento, intimidação ou ameaça no seu ambiente de seu trabalho por questões ligadas ao seu GÊNERO, COR, CLASSE SOCIAL, CRENÇA RELIGIOSA e/ou POSIÇÃO POLÍTICA?

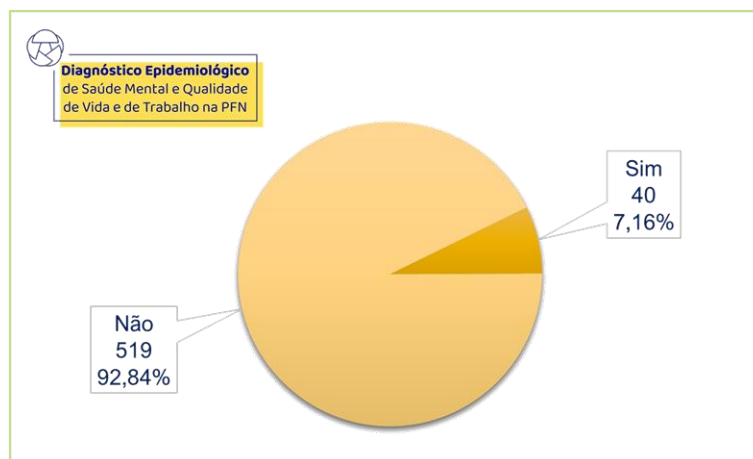


GRÁFICO 39 – EXPERIÊNCIA DE SITUAÇÃO IDENTITÁRIA CONSTRANGEDORA NO TRABALHO

	n	%		n	%		n	%			
GLOBAL	Sim	40	7,16%	SEXO MASCULINO	Sim	21	7,19%	SEXO FEMININO	Sim	14	6,33%
	Não	519	92,84%		Não	271	92,81%		Não	207	93,67%
	Total	559	100,00%		Total	292	100,00%		Total	221	100,00%

TABELA 41 – ANÁLISE POR SEXO DE EXPERIÊNCIA DE SITUAÇÃO IDENTITÁRIA CONSTRANGEDORA

As situações de assédio por razões identitárias, por si e individualmente, possuem um efeito devastador. Afinal, cada uma das 40 experiências acima apontadas envolvem a vida singular de cada pessoa que experimentou a situação. Ainda assim, é importante lembrar que o percentual de 7,16% projetados sobre o total de 2.126 PFNs representam aproximadamente 152 PFNs que atravessaram experiências dessa natureza. Quando consideradas margens de confiança e erro, os percentuais de experiências de significativo constrangimento, intimidação ou ameaça por questões ligadas aos constituintes identitários não se alteram a partir do referente sexo.

- Você costuma expressar suas ideias, sugestões e opiniões no seu trabalho na PGFN?

	n	%		n	%		n	%			
GLOBAL	Sim	332	59,18%	SEXO MASCULINO	Sim	168	57,34%	SEXO FEMININO	Sim	133	59,91%
	Não	31	5,53%		Não	19	6,48%		Não	12	5,41%
	Em parte	198	35,29%		Em parte	106	36,18%		Em parte	77	34,68%
	Total	561	100,00%		Total	293	100,00%		Total	222	100,00%

TABELA 43 – LIBERDADE DE EXPRESSÃO NA PFN

Apesar da maioria sentir-se à vontade e costumar se expressar, 35,39% adotam postura "Em parte", apontando para reserva e retração no quesito.



- Como avalia, na prática, a cooperação e o apoio que recebe dos colegas na PGFN para realização do seu trabalho?

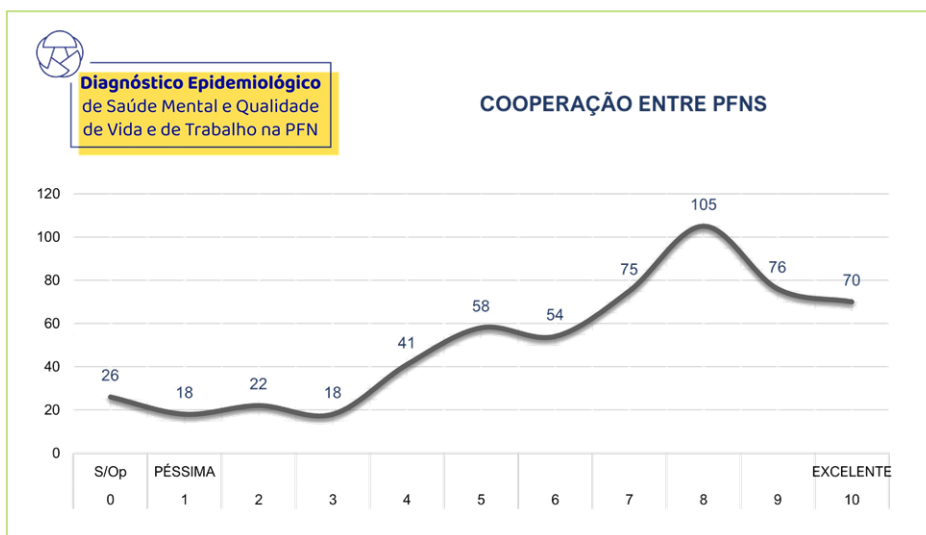


GRÁFICO 40 – AVALIAÇÃO DA COOPERAÇÃO ENTRE PFNs NO TRABALHO

- Como avalia, na prática, o suporte e o apoio que recebe dos colegas na PGFN em momentos de crise pessoal ou emocional?

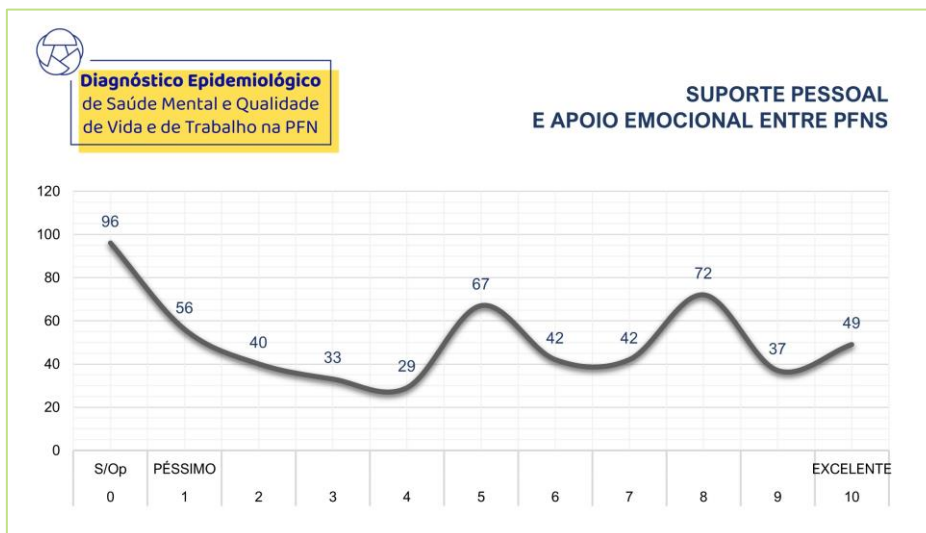


GRÁFICO 41 – AVALIAÇÃO DO SUPORTE PESSOAL E APOIO EMOCIONAL ENTRE PFNs NO TRABALHO

ESTATÍSTICAS DA COOPERAÇÃO ENTRE PFNS			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	7,64
Média	6,47	Curtose	-0,26
Mediana	7	Assimetria	-0,75
Moda	8	Mínimo	0
Desvio Padrão	2,76	Máximo	10
Erro Padrão	0,12	Intervalo	10

ESTATÍSTICAS SUPORTE PESSOAL E APOIO EMOCIONAL ENTRE PFNS			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	11,44
Média	4,67	Curtose	-1,36
Mediana	5	Assimetria	0,01
Moda	0	Mínimo	0
Desvio Padrão	3,38	Máximo	10
Erro Padrão	0,14	Intervalo	10

TABELA 44 – ESTATÍSTICAS DA COOPERAÇÃO, SUPORTE PESSOAL E APOIO EMOCIONAL ENTRE PFNS



Conforme GRÁFICOS 40 e 41 acima, assim como os dados contidos na TABELA 44, a cooperação entre PFNs é mais bem avaliada que o suporte e o apoio que recebe dos colegas em momentos de crise pessoal ou emocional. Ainda assim, não são médias francamente favoráveis. Ao final, a cooperação recebeu avaliação na faixa MÉDIA SUPERIOR com 6,47. Já a avaliação do suporte cai para média REGULAR de 4,67. Em suma, ainda há amplo espaço para incremento da cooperação e da empatia no ambiente da PFN.

- Já necessitou alguma vez de intervenção médica ou psicológica por problema físico ou emocional que atribui ao desempenho do seu trabalho como PFN?

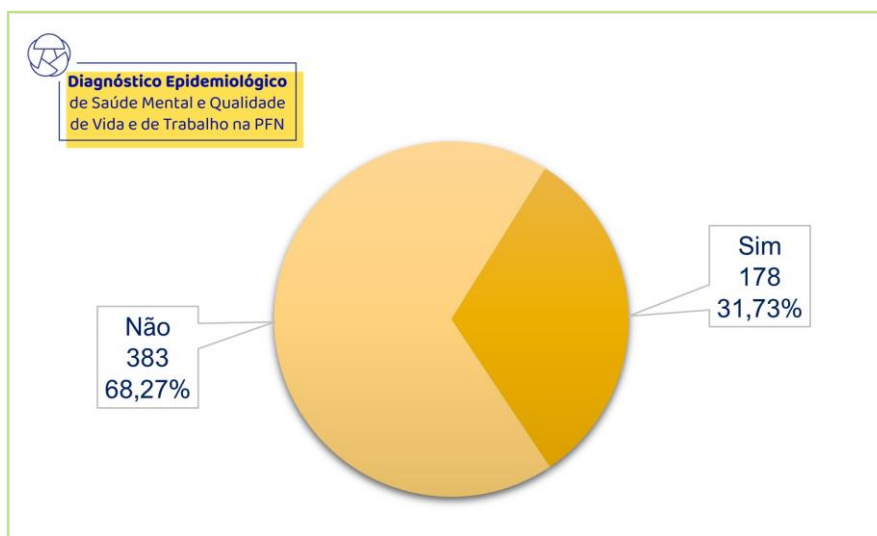


GRÁFICO 42 – NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO MÉDICA OU PSICOLÓGICA POR TRABALHO COMO PFN

	n	%		n	%		n	%
Sim	178	31,73%	Sim	84	28,67%	Sim	74	33,33%
Não	383	68,27%	Não	209	71,33%	Não	148	66,67%
Total	561	100,00%	Total	293	100,00%	Total	222	100,00%
	GLOBAL			SEXO MASCULINO			SEXO FEMININO	

TABELA 45 – ANÁLISE POR SEXO DA NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO MÉDICA OU PSICOLÓGICA POR TRABALHO COMO PFN

O percentual de 31,73% é bastante expressivo. Aponta com clareza para a necessária consideração sobre os aspectos patogênicos presentes no trabalho.

Quando consideradas margens de confiança e erro, os percentuais sobre a necessidade de intervenção médica ou psicológica sobre problema atribuído ao trabalho na PFN não se alteram a partir da variável sexo.



- Como avalia, ao final, o suporte institucional da PGFN em momentos críticos?

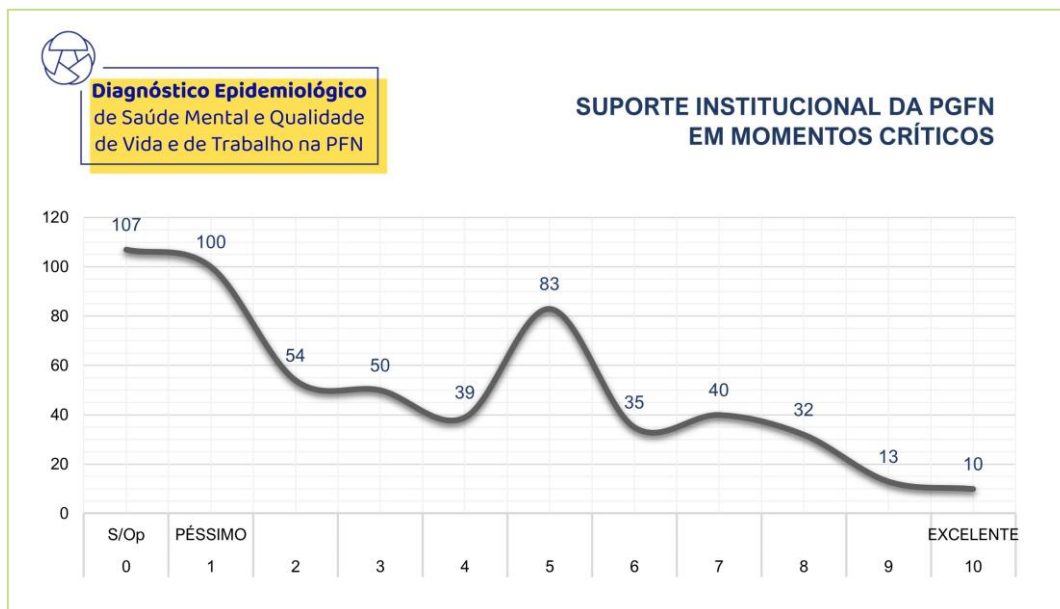


GRÁFICO 43 – AVALIAÇÃO DO SUPORTE INSTITUCIONAL DA PGFN EM MOMENTOS CRÍTICOS

ESTATÍSTICAS DO SUPORTE INSTITUCIONAL PGFN			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	7,88
Média	3,36	Curtose	-0,88
Mediana	3	Assimetria	0,48
Moda	0	Mínimo	0
Desvio Padrão	2,81	Máximo	10
Erro Padrão	0,12	Intervalo	10

TABELA 46 – ESTATÍSTICAS DO SUPORTE INSTITUCIONAL DA PGFN EM MOMENTOS CRÍTICOS

Outro resultado crítico, a média sobre o sentimento de apoio institucional ficou em 3,36, BAIXÍSSIMA na consideração da relevância da dimensão. A informação provoca a necessidade de revisão dos protocolos e procedimentos especiais de amparo aos PFNs em situações de crise como a sinalizada.



Sobre o Trabalho à Distância na PGFN

- Como avalia, na prática, o funcionamento do trabalho à distância na PGFN?

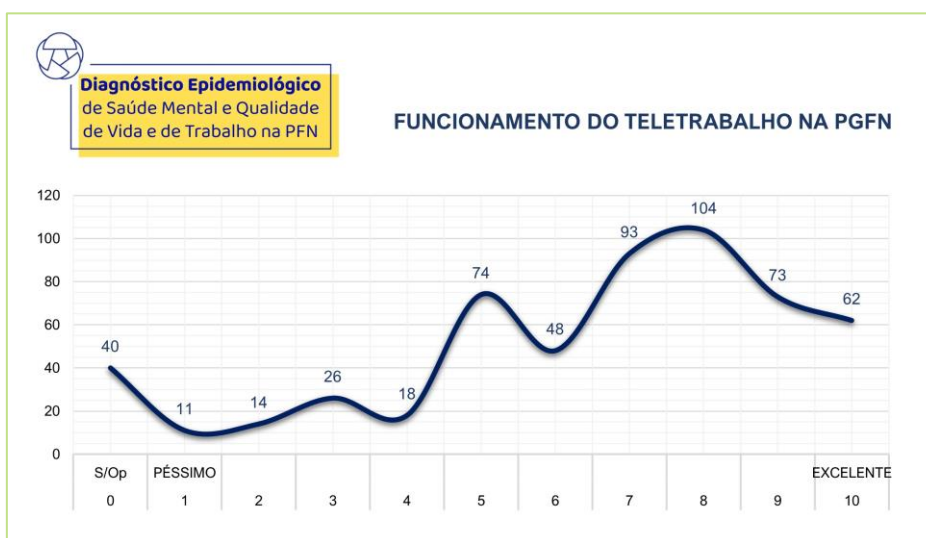


GRÁFICO 44 – AVALIAÇÃO DO FUNCIONAMENTO DO TELETRABALHO NA PGFN

ESTATÍSTICAS DO TELETRABALHO NA PGFN			
Indivíduos na Amostra	563	Variância da Amostra	7,80
Média	6,41	Curtose	-0,04
Mediana	7	Assimetria	0,85
Moda	8	Mínimo	0
Desvio Padrão	2,79	Máximo	10
Erro Padrão	0,12	Intervalo	10

TABELA 47 – ESTATÍSTICAS DO FUNCIONAMENTO DO TELETRABALHO NA PGFN

Conforme GRÁFICOS 45 a 47 e TABELAS 47 a 52 nas páginas seguintes, na prática, o trabalho à distância na PGFN é avaliado na faixa MÉDIA SUPERIOR, com 6,41 pontos na escala que vai até o ponto máximo 10.

58,11% dos PFNs já trabalhavam no modal anteriormente à pandemia. No conjunto do tempo, acreditam que usavam até 25% do tempo global de trabalho nessa ferramenta. Não se sentiram tão desfavoravelmente impactados, na prática, com a compulsoriedade do trabalho à distância. Inclusive, apresentaram diversos argumentos a favor do seu aperfeiçoamento e permanência.

42,40% dos PFNs consideram que a produtividade deles aumentou durante do trabalho à distância compulsório. Para 35,78% ela não se alterou. Para 21,82% dos PFNs, a produtividade diminuiu.

65,71% dos PFNs pretendem continuar no trabalho à distância após o término da pandemia.

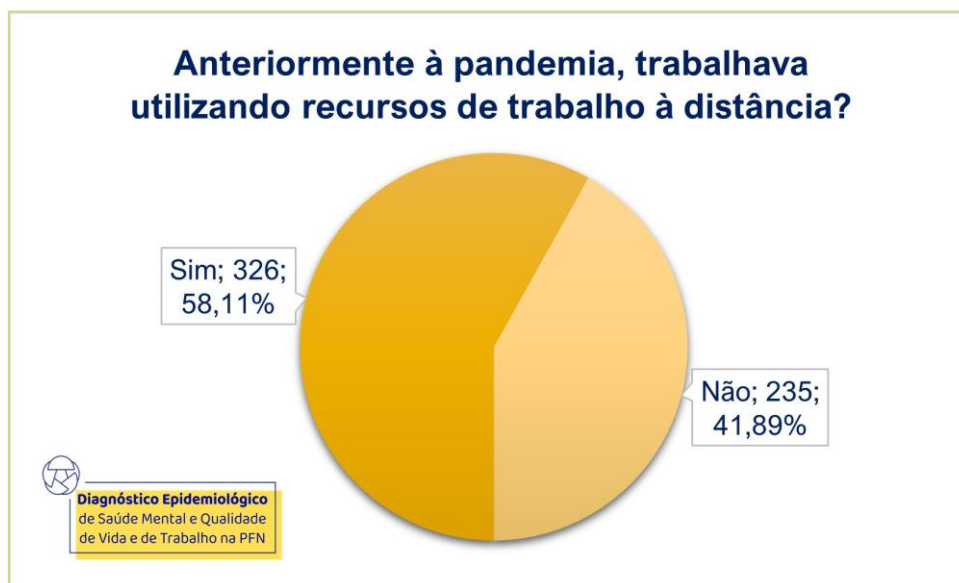


GRÁFICO 45 – TRABALHO À DISTÂNCIA ANTERIORMENTE À PANDEMIA

Em caso afirmativo, em qual frequência costumava trabalhar no modal, no comparativo ao trabalho presencial?

Teletrabalho - Comparativo Presencial	n	%
Pouco ou até 25% do tempo de trabalho	152	46,77%
Metade ou 50% do tempo de trabalho	71	21,85%
Quase a totalidade ou 100% do tempo de trabalho	80	24,62%
Outra medida de frequência.	22	6,77%
Total Geral	325	100,00%

GLOBAL

Teletrabalho - Comparativo Presencial	n	%
Pouco ou até 25% do tempo de trabalho	83	46,11%
Metade ou 50% do tempo de trabalho	50	27,78%
Quase a totalidade ou 100% do tempo de trabalho	36	20,00%
Outra medida de frequência.	11	6,11%
Total Geral	180	100,00%

SEXO MASCULINO

Teletrabalho - Comparativo Presencial	n	%
Pouco ou até 25% do tempo de trabalho	56	47,86%
Metade ou 50% do tempo de trabalho	18	15,38%
Quase a totalidade ou 100% do tempo de trabalho	34	29,06%
Outra medida de frequência.	9	7,69%
Total Geral	117	100,00%

SEXO FEMININO

TABELA 48 – FREQUÊNCIA DO TRABALHO À DISTÂNCIA ENTRE PFNs – ANTERIORMENTE À PANDEMIA

OUTRA MEDIDA DE FREQUÊNCIA	
MEDIDAS:	Trabalhava sempre nas noites e madrugadas, além de trabalho presencial, mas não tinha acesso a VPN, que era reservado, como regalia, à chefia, apenas
0,1	O trabalho presencial na PSFN/NIT sempre me causou ansiedade e angústia. Realizava o trabalho presencial apenas para processos ADM e judiciais físicos
0,15	Utilizava a VPN em casa 1 ou 2 vezes ao mês
0,4	Pouco, até 10% do trabalho. Apenas para planejamento de atividades
0,7	Entre 30% e 40%
0,8	Cerca de 40%
0,9	40% à distância
1	Cerca de 80% do tempo
100	100% à distância

TABELA 49 – OUTRAS MEDIDAS DE FREQUÊNCIA DO TRABALHO À DISTÂNCIA ENTRE PFNs – ANTERIORMENTE À PANDEMIA



- Como avalia, na prática, o impacto da realização compulsória do trabalho à distância em sua vida?

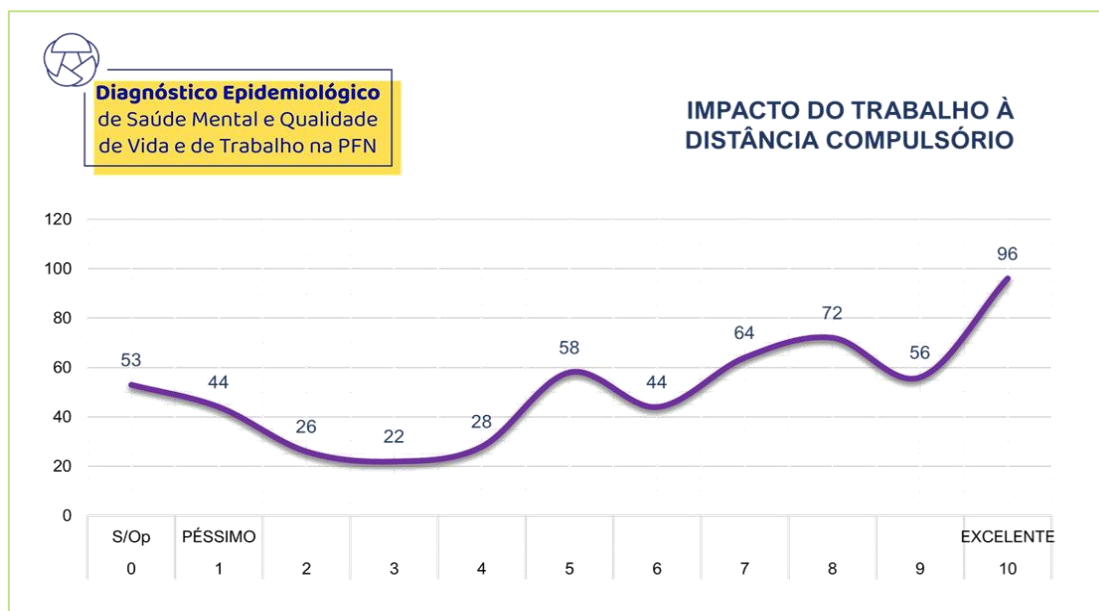


GRÁFICO 46 - AVALIAÇÃO DO IMPACTO DO TRABALHO À DISTÂNCIA NA PFN

ESTATÍSTICAS DO IMPACTO DO TRABALHO À DISTÂNCIA		SEXO MASCULINO			SEXO FEMININO		
Indivíduos na Amostra	563	Valor	n	%	Valor	n	%
Média	5,89	0	30	10,17%	0	19	8,56%
Mediana	7	10	22	7,46%	10	21	9,46%
Moda	10	20	7	2,37%	20	19	8,56%
Desvio Padrão	3,32	30	9	3,05%	30	12	5,41%
Erro Padrão	0,14	40	13	4,41%	40	11	4,95%
Variância da Amostra	10,99	50	33	11,19%	50	18	8,11%
Curtose	-1,07	60	22	7,46%	60	18	8,11%
Assimetria	-0,45	70	38	12,88%	70	21	9,46%
Mínimo	0	80	37	12,54%	80	31	13,96%
Máximo	10	90	26	8,81%	90	24	10,81%
Intervalo	10	100	58	19,66%	100	28	12,61%
		Total	295	100,00%	Total	222	100,00%
			Média: 6,06			Média: 5,53	

TABELA 50 - ESTATÍSTICAS DO IMPACTO DO TRABALHO À DISTÂNCIA NA PFN

Quando consideradas margens de confiança e erro, os percentuais autodeclarados de impacto do trabalho compulsório à distância, motivada pela pandemia da covid-19 não se alteram a partir do referente ou variável sexo.



- Considera que sua produtividade durante o trabalho à distância:

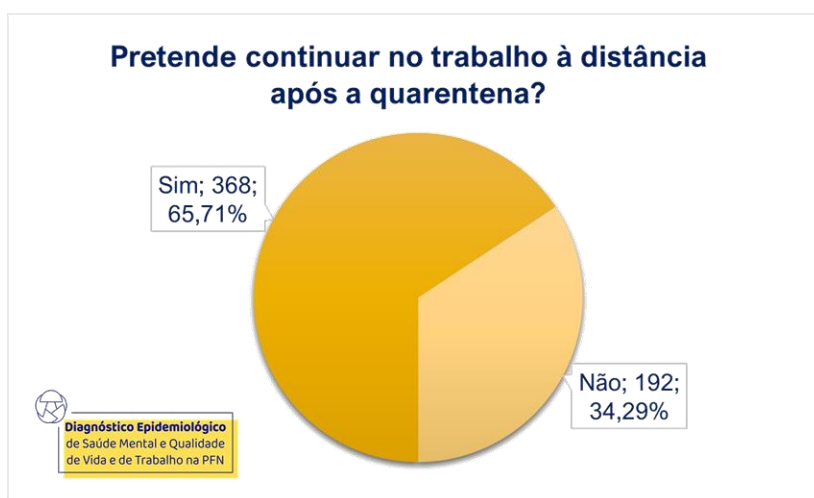
	n	%	n	%	n	%		
Aumentou	237	42,40%	Aumentou	137	46,76%	Aumentou	82	37,10%
Diminuiu	122	21,82%	Diminuiu	54	18,43%	Diminuiu	60	27,15%
Não se alterou	200	35,78%	Não se alterou	102	34,81%	Não se alterou	79	35,75%
Total	559	100,00%	Total	293	100,00%	Total	221	100,00%

GLOBAL

SEXO MASCULINO

SEXO FEMININO

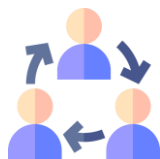
TABELA 52 - CONSIDERAÇÕES SOBRE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO À DISTÂNCIA



SEXO MASCULINO	n	%
Sim	202	68,94%
Não	91	31,06%
Total	293	100,00%

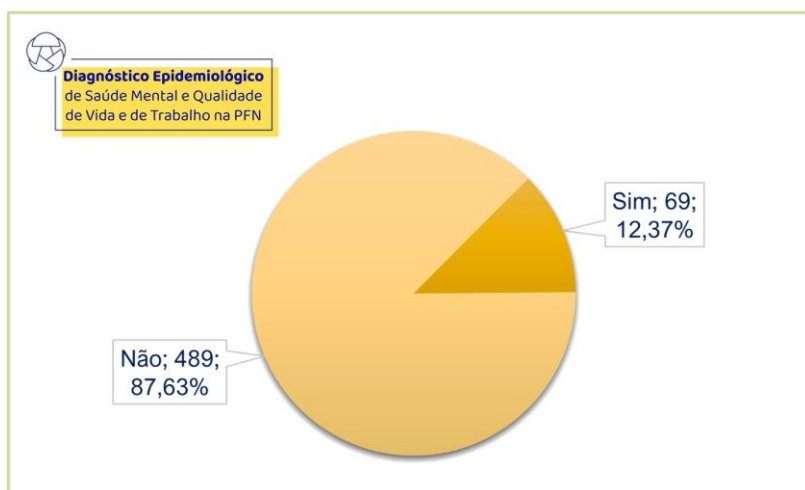
SEXO FEMININO	n	%
Sim	133	59,91%
Não	89	40,09%
Total	293	100,00%

GRÁFICO 57 - PRETENSÃO DE CONTINUIDADE NO TRABALHO À DISTÂNCIA



Chefia & Liderança

- Atualmente, ocupa cargo ou função de chefia na PGFN?

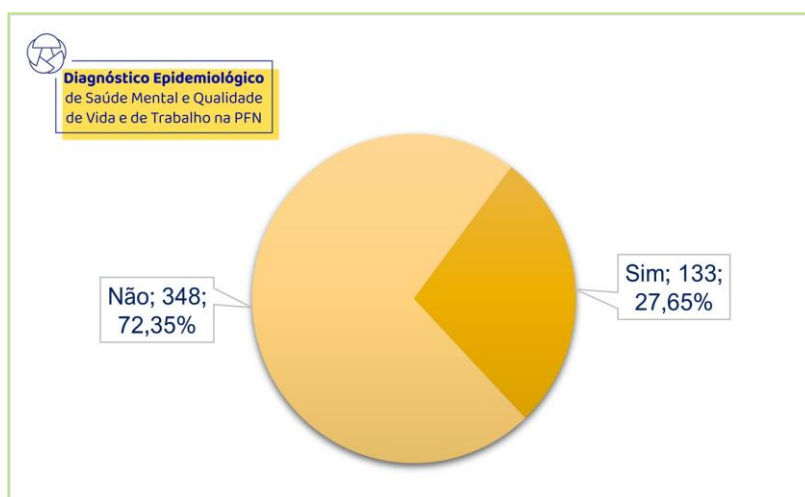


SEXO MASCULINO	n	%
Sim	45	14,29%
Não	270	85,71%
Total	315	100,00%

SEXO FEMININO	n	%
Sim	24	10,00%
Não	216	90,00%
Total	293	100,00%

GRÁFICO 58 – OCUPAÇÃO DE CARGO DE CHEFIA NA PFN

- Em caso negativo, aceitaria assumir um cargo ou função de chefia na estrutura da PGFN?



SEXO MASCULINO	n	%
Sim	85	31,48%
Não	185	68,52%
Total	270	100,00%

SEXO FEMININO	n	%
Sim	48	22,75%
Não	163	77,25%
Total	211	100,00%

GRÁFICO 59 – DISPONIBILIDADE PARA OCUPAR CARGO DE CHEFIA NA PFN



- No caso de NÃO aceitar cargo ou função de chefia, o quanto sua saúde mental e qualidade de vida pesam nessa decisão?

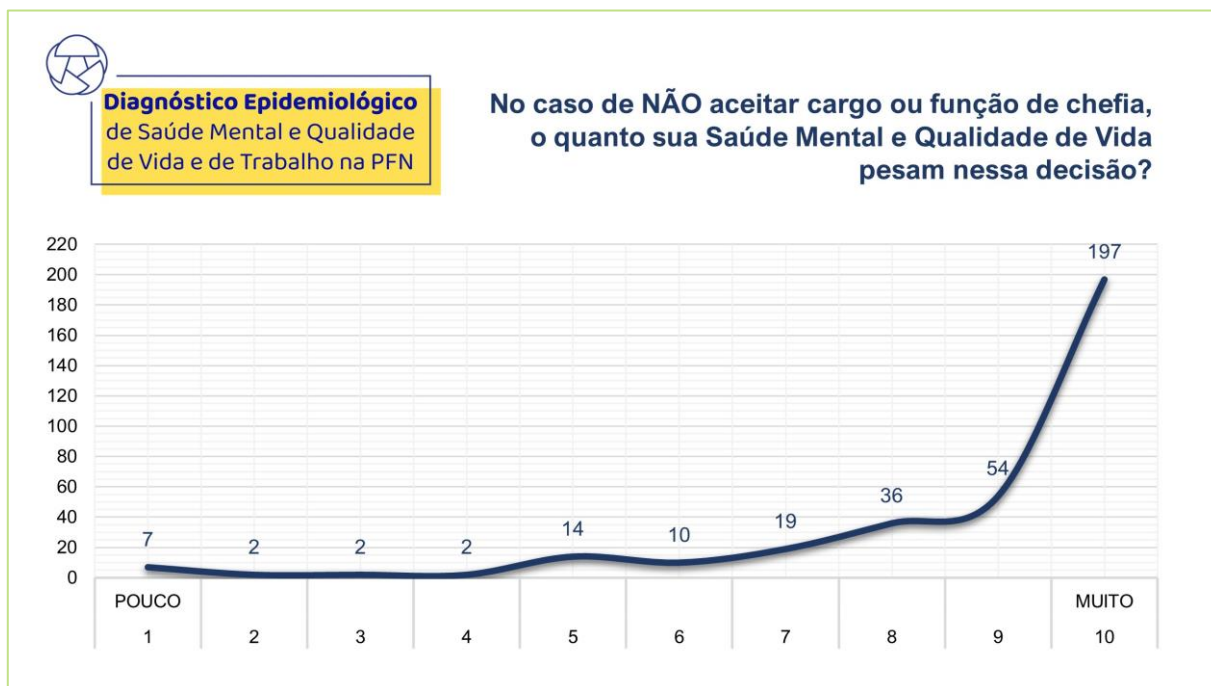


GRÁFICO 60 – INFLUÊNCIA DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NA DECISÃO DE NÃO OCUPAR CHEFIA
Média: 8,84. Desvio Padrão: 1,94. Moda: 10.

- Em caso de aceitar cargo ou função de chefia, já participou de algum processo seletivo (PSS, PSI etc.) para cargo ou função de chefia na PGFN?

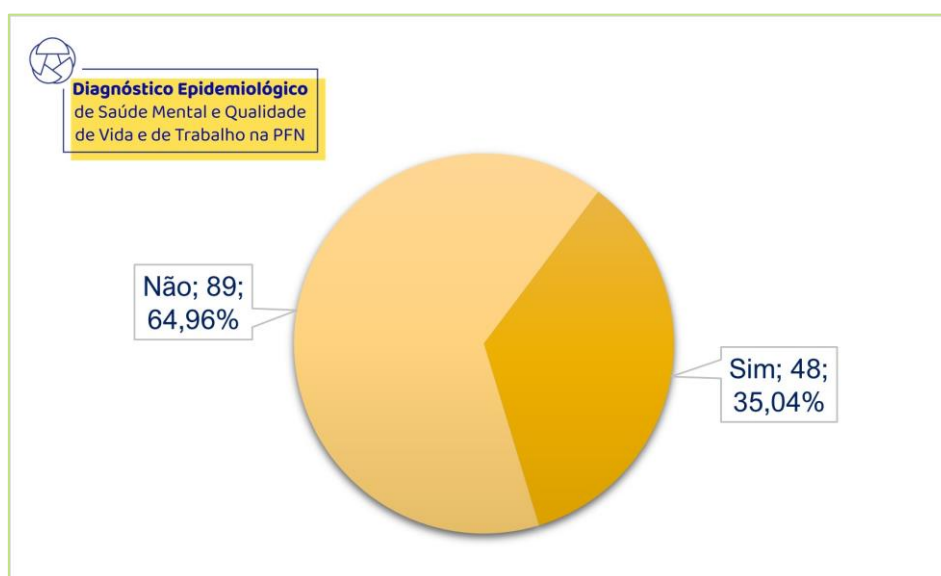


GRÁFICO 61 – PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO PARA CHEFIA ENTRE PFNs INTERESSADOS



Conforme dados exibidos entre os GRÁFICOS 59 a 61 acima, um percentual médio de 12,37%, n = 69 dos respondentes afirmaram ocupar Cargos de Chefia na PGFN.

Perguntou-se ao contingente contrário, ou percentual de 87,63%, n = 489 PFNs se aceitariam assumir um cargo na instituição. 27,65% deles, n = 133 aceitariam o cargo, contra 72,35%, n = 348, ampla maioria, portanto, que NÃO aceitariam a ocupação da chefia.

Trata-se de uma maioria expressiva que provoca a necessidade de aprofundamento dos fatores vinculados à recusa, bem como os elementos de atração do PFN ao posto

Entre estes, que não aceitariam, perguntou-se o quanto premissas de Saúde Mental e Qualidade de Vida estariam pesando nessa decisão. A resposta foi uma bem definida curva de aceitação da afirmativa, média 8,84, vinculando que a Saúde Mental e Qualidade de Vida pesam muito nessa decisão.

Entre os que aceitam, há um percentual significativo de PFNs que já participaram de algum tipo de processo seletivo para ocupação do Cargo de Chefia.



GRÁFICO 62 – AVALIAÇÃO DO COMPROMISSO DAS CHEFIAS SUPERIORES DA PGFN COM PRERROGATIVAS DE SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA

ESTATÍSTICAS DO COMPROMISSO DAS CHEFIAS SUPERIORES PGFN COM SM&QVT							
Indivíduos na Amostra	556	Moda	1	Variância da Amostra	8,12	Mínimo	0
Média	4,13	Desvio Padrão	2,85	Curtose	-1,09	Máximo	10
Mediana	4	Erro Padrão	0,12	Assimetria	0,21	Intervalo	10

TABELA 53 – ESTATÍSTICAS DO COMPROMISSO DAS CHEFIAS SUPERIORES COM SM&QVT

Conforme GRÁFICO 62 e TABELA 53 acima, há ampla diversidade de opiniões provocando a formação de uma curva bastante instável e pessimista. Tanto que ao final, a média aferida foi de apenas 4,13 pontos e uma franca moda 1, demonstrando a tendência à discordância da afirmativa.



GRÁFICO 63 – AVALIAÇÃO DO COMPROMISSO DAS CHEFIAS SUPERIORES DA PGFN COM PRERROGATIVAS DE SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA

ESTATÍSTICAS DO ALINHAMENTO ENTRE CHEFIAS SUPERIORES PGFN							
Indivíduos na Amostra	556	Moda	5 e 7	Variância da Amostra	9,75	Mínimo	0
Média	4,60	Desvio Padrão	3,12	Curtose	-1,21	Máximo	10
Mediana	5	Erro Padrão	0,13	Assimetria	0,14	Intervalo	10

TABELA 54 – ESTATÍSTICAS DO COMPROMISSO DAS CHEFIAS SUPERIORES COM SM&QVT

Conforme GRÁFICO 63 e TABELA 54, ocorre maior estabilidade das percepções, provocando uma média levemente superior ao quesito anterior, 4,60, e moda em 5 e 7, ou seja, já há no campo a possibilidade perceptiva de formação de maior alinhamento entre as Chefiarias Superiores na PGFN.



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

Considerando os PFNs que ocupam postos de chefia no órgão, em geral, reconhece que eles possuem os atributos psicológicos e interpessoais necessários para exercer essas funções?

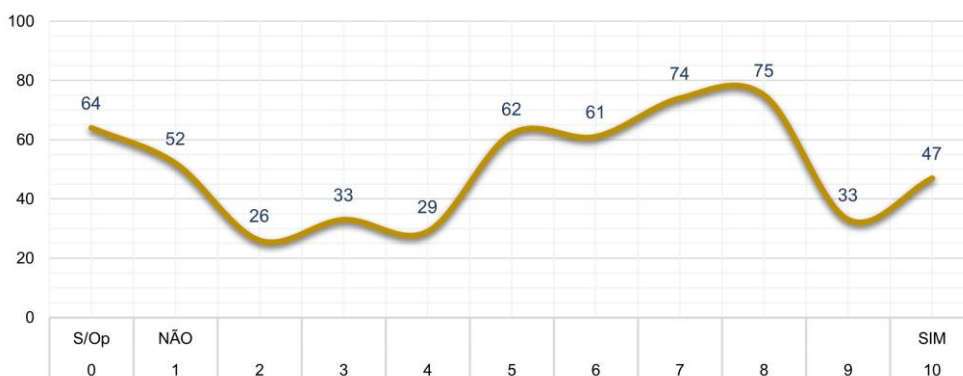


GRÁFICO 64 – AVALIAÇÃO DAS CHEFIAS SOBRE ATRIBUTOS PSICOLÓGICOS E INTERPESSOAIS NECESSÁRIOS

ESTATÍSTICAS DO RECONHECIMENTO ATRIBUTOS CHEFES PFN							
Indivíduos na Amostra	556	Moda	8	Variância da Amostra	9,99	Mínimo	0
Média	5,18	Desvio Padrão	3,16	Curtose	-1,13	Máximo	10
Mediana	6	Erro Padrão	0,13	Assimetria	-0,27	Intervalo	10

TABELA 55 – ESTATÍSTICAS DO RECONHECIMENTO ATRIBUTOS CHEFES PFN



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

Seu Chefe Imediato tem boa capacidade gerencial?

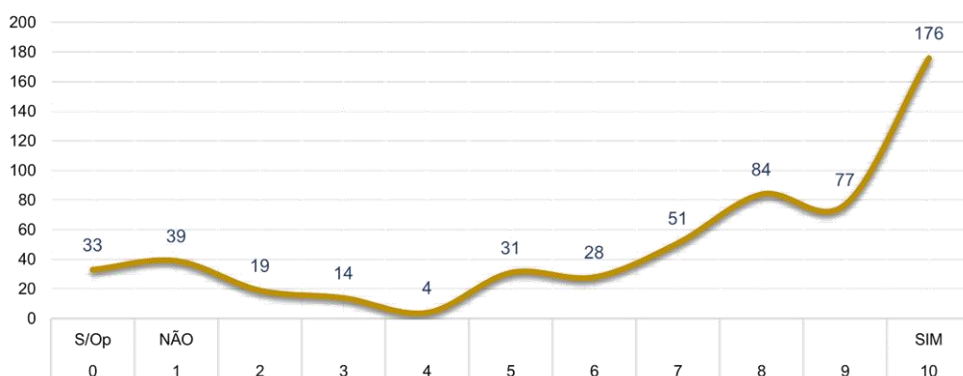


GRÁFICO 65 – AVALIAÇÃO DAS CHEFIAS IMEDIATAS SOBRE CAPACIDADE GERENCIAL

ESTATÍSTICAS SOBRE CAPACIDADE GERENCIAL DOS CHEFES PFN							
Indivíduos na Amostra	556	Moda	10	Variância da Amostra	10,59	Mínimo	0
Média	7,09	Desvio Padrão	2,91	Curtose	-0,29	Máximo	10
Mediana	8	Erro Padrão	0,14	Assimetria	-1,02	Intervalo	10

TABELA 56 – ESTATÍSTICAS DO RECONHECIMENTO ATRIBUTOS CHEFES PFN



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

**Você e seu chefe possuem
um bom relacionamento interpessoal?**

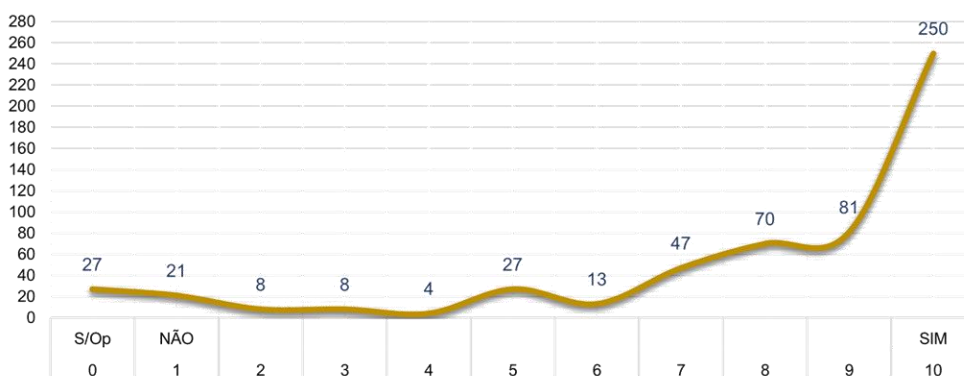


GRÁFICO 66 – AVALIAÇÃO DAS CHEFIAS IMEDIATAS SOBRE BOM RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

ESTATÍSTICAS SOBRE BOM RELACIONAMENTO CHEFE IMEDIATO							
Indivíduos na Amostra	556	Moda	10	Variância da Amostra	8,52	Mínimo	0
Média	7,93	Desvio Padrão	2,07	Curtose	1,44	Máximo	10
Mediana	9	Erro Padrão	0,12	Assimetria	-1,58	Intervalo	10

TABELA 57 – ESTATÍSTICAS DO BOM RELACIONAMENTO INTERPESSOAL CHEFES PFN



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

**Sente-se perseguido ou
de algum modo discriminado por seu chefe?**

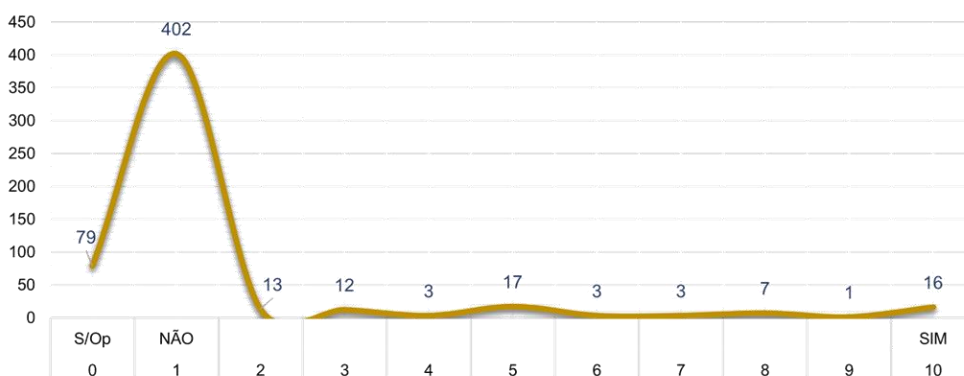


GRÁFICO 67 – AVALIAÇÃO DAS CHEFIAS IMEDIATAS SOBRE SENTIMENTOS DE PERSEGUIÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO

ESTATÍSTICAS SOBRE SENTIMENTOS DE PERSEGUIÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO PELO CHEFE IMEDIATO							
Indivíduos na Amostra	556	Moda	1	Variância da Amostra	3,95	Mínimo	0
Média	1,48	Desvio Padrão	1,99	Curtose	9,47	Máximo	10
Mediana	1	Erro Padrão	0,08	Assimetria	3,12	Intervalo	10

TABELA 58 – ESTATÍSTICAS DO SENTIMENTOS DE PERSEGUIÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO CHEFES PFN



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

**Seu chefe é claramente orientado
por critérios técnicos nas decisões que toma?**

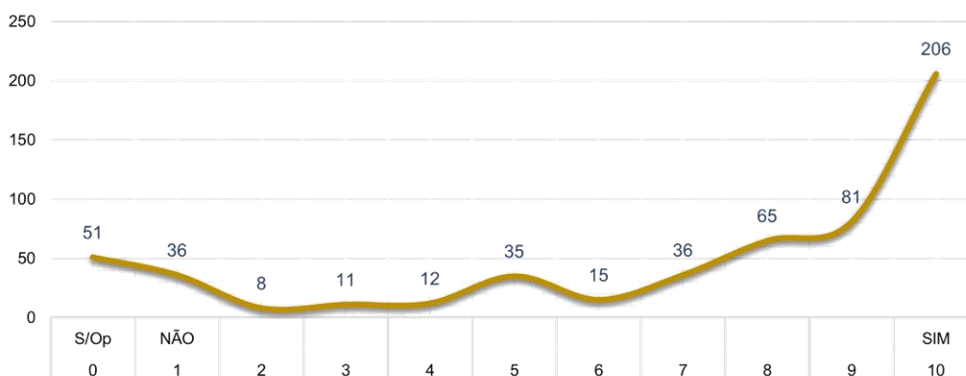


GRÁFICO 68 – AVALIAÇÃO DA TECNICIDADE DAS DECISÕES DO CHEFE IMEDIATO

ESTATÍSTICAS SOBRE TECNICIDADE DAS DECISÕES DO CHEFE IMEDIATO

Indivíduos na Amostra	556	Moda	10	Variância da Amostra	12,02	Mínimo	0
Média	7,12	Desvio Padrão	3,47	Curtose	-0,40	Máximo	10
Mediana	9	Erro Padrão	0,15	Assimetria	-1,03	Intervalo	10

TABELA 59 – ESTATÍSTICAS DO SENTIMENTOS DE PERSEGUIÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO CHEFES PFN



Diagnóstico Epidemiológico
de Saúde Mental e Qualidade
de Vida e de Trabalho na PFN

**O seu chefe administra bem
o volume de trabalho?**

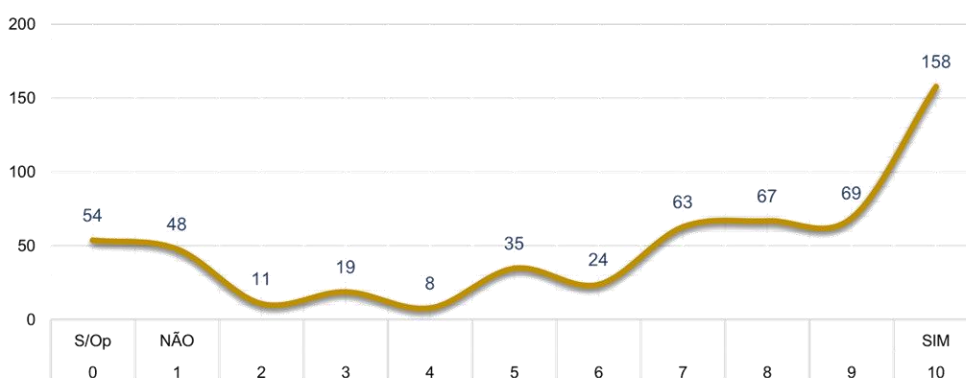


GRÁFICO 69 – AVALIAÇÃO CAPACIDADE ADMINISTRAÇÃO DO VOLUME DE TRABALHO

ESTATÍSTICAS SOBRE CAPACIDADE ADMINISTRAÇÃO DO VOLUME DE TRABALHO

Indivíduos na Amostra	556	Moda	10	Variância da Amostra	12,35	Mínimo	0
Média	6,58	Desvio Padrão	3,51	Curtose	-0,86	Máximo	10
Mediana	8	Erro Padrão	0,15	Assimetria	-0,76	Intervalo	10

TABELA 60 – ESTATÍSTICAS SOBRE CAPACIDADE ADMINISTRAÇÃO DO VOLUME DE TRABALHO



Buscou-se, nos quesitos apresentados em cada um dos GRÁFICOS 64 a 69 e respectivos dados informados nas TABELAS 55 a 60 acima, a realização de um diagnóstico sobre dimensões específicas do ocupante do cargo de chefia.

Começamos indagando sobre a percepção de atributos psicológicos e interpessoais necessários ao desempenho da função. Com um forte maciço posicionado sobre as faixas médias de avaliação, ao final, os resultados não foram tão favoráveis, com uma avaliação REGULAR com média 5,18 pontos.

Mais positiva foi a avaliação sobre a boa capacidade gerencial dos chefes, que marcou bem no começo das faixas francamente positivas, média 7,09 e moda 10.

Ainda mais positiva foi a avaliação do relacionamento interpessoal entre eles. Quase na faixa SUPERIOR, obteve escore de 7,93 e igual moda 10.

EXCELENTE escore foi obtido na avaliação dos sentimentos de perseguição ou discriminação nesse relacionamento. Apenas 1,48 de média e a mais franca moda 1.

Entretanto, como as considerações estatísticas esbarram nos valores e limites entre o que é coletivo e o que é individual, observa-se que 16 PFNs, a exemplo, assinalam sua percepção na escala 10, ou seja, são PFNs que, neste exato momento, sentem-se no grau máximo de assédio moral. Na faixa de intensidade média, ponto 5 da escala, são mais 17 PFN. Entre os pontos 6 e 9 da escala, ou seja, pontos de maior criticidade, temos mais 14 denúncias de abusos nessa relação.

Ao final, são 47 PFNs posicionados acima do ponto médio 5. Individualmente, cada um desses casos pode provocar desfechos e consequências sinceramente imponderáveis e criticamente imprevisíveis, pois é o valor do caso individual e pessoal que está em jogo. Nesse campo, cada situação é única e relevante.

A tecnicidade com a qual as chefias vêm fundamentando suas decisões foi bem avaliada. Breve tendência à queda da capacidade de administração do volume de trabalho, sem prejuízo da boa avaliação global das Chefias, conforme se propôs nesse conjunto de quesitos.



- Em seu ponto de vista, quais são os conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para um chefe na PGFN que estão além do saber teórico, jurídico ou normativo? Aqueles saberes que fazem a diferença no desempenho do trabalho.

CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES ESSENCIAIS A UM CHEFE NA PGFN

REGISTROS ORGANIZADOS EM ORDEM ALFABÉTICA

A empatia pelo ser humano. Saber que não somos máquinas.

A habilidade de lidar com os constantes conflitos, principalmente entre os colegas por questões de atribuição (divisão de volume de trabalho etc.). Ou seja, habilidade na complexa tarefa de gestão de pessoas e conflitos, com inteligência emocional.

A pessoa tem de saber ouvir, e ter humildade para voltar atrás.

Acho que é preciso ter empatia, principalmente com quem não é procurador. Os maiores problemas me parecem vir daqueles que têm apego exagerado ao cargo de chefia, o que acaba por tornar secundário os cuidados com os colegas ou mesmo a necessidade de ser confiável e motivador, outros traços que considero essenciais.

Acredito que a principal falha, principalmente em chefias superiores, é o pressuposto hierárquico. Acho que a imposição por hierarquia desnecessária e um dos principais fatores a gerar desestímulo com o trabalho. Tomadas de decisão devem ser feitas com base na transparência e no diálogo, não na hierarquia.

Administração do tempo, capacidade de gerenciamento, intercomunicação.

Além do conhecimento técnico, deve ter sensibilidade e empatia para lidar com os problemas pessoais dos servidores e procuradores.

Alteridade, empatia, experiência e conhecimento prático do trabalho na "ponta".

Aptidão para o diálogo e transparência.

Autoconhecimento, inteligência emocional e saber ouvir as necessidades dos liderados sem julgamentos, aniquilando, por consectário, o "manda quem pode, obedece quem tem juízo".

Boa comunicação e relação interpessoal

Boa gestão, incluindo adequada divisão do trabalho, bons atributos em relação à gestão de pessoas e conhecimento sobre relações interpessoais, empatia etc.

Boa relação interpessoal

Boa relação interpessoal e conhecimento de tecnologia.

Boa Relação interpessoal, empatia, visão de futuro, proatividade...

Boa visão do todo, se colocar no lugar do outro, proatividade na resolução de problemas, boa interlocução com o judiciário e imposição das prerrogativas funcionais de forma firme e sem gerar atritos.

Bom relacionamento com os subordinados e empatia, saber se colocar no lugar do chefiado.

Bom relacionamento interpessoal, capacidade de escuta ativa e de receber críticas, empatia

Bom relacionamento interpessoal, empatia, diálogo

Bom relacionamento interpessoal, gerenciamento de RH, servidores e demandas de procuradores, melhor distribuição do serviço e fundamentalmente diminuição da burocracia preenchimento de formulários etc.

Bom senso

Bom senso, compreensão com as limitações inerentes à realidade institucional

Bom senso; participar da divisão do trabalho.

Capacidade de agregar a equipe e visão empreendedora

Capacidade de coordenar ideias antagônicas com parcimônia

Capacidade de coordenar trabalho em equipe

Capacidade de diálogo.

Capacidade de enfrentamento dos problemas interpessoais existentes.

Capacidade de engajamento e cobrança de resultados da equipe. Tolerância. Sensibilidade.

Capacidade de escutar os outros; capacidade de liderança; perceber que pessoas são mais importantes que metas.

Capacidade de gerenciar pessoas, com conhecimento pleno das funções que está chefiando

Capacidade de gerenciar problemas e escassez de recursos

Capacidade de gerir pessoas.

Capacidade de gestão administrativa e de pessoal; proatividade; abertura para diálogos e opiniões, espírito de equipe...

Capacidade de identificação e mensuração das necessidades específicas para um desempenho eficiente do trabalho e de intermediação para a sua efetiva implementação.

Capacidade de incentivar a equipe, distribuir com competência e justiça as tarefas, saber ouvir a equipe, saber delegar as funções e distribuir as tarefas de acordo com a competência e habilidade de cada um, ser um motivador e líder, estar aberto a críticas e sugestões de melhorias.

Capacidade de inovação e liderança e empatia.

Capacidade de interação e diálogo com os Colegas; (ii) capacidade de se colocar no lugar dos Colegas; (iii) abertura para conhecer e compreender as realidades dos Colegas; (iv) capacidade de colocar em prática melhorias no ambiente de trabalho.



Capacidade de lidar com as pessoas, de dirimir conflitos e solucionar problemas

Capacidade de lidar com o ser humano de forma empática e objetividade na tomada de decisões. Temos chefes excelentes.

Capacidade de liderança e motivação dos colegas.

Capacidade de liderança, de ouvir e debater os problemas pessoais por que passam procuradores e que podem prejudicar o desempenho das atribuições funcionais.

Capacidade de liderança, humildade, dar o exemplo, dar esperança, ser cooperativo, ser proativo.

Capacidade de liderança, segurança na tomada de decisões e saber ouvir.

Capacidade de liderança.

Capacidade de montar equipes segundo o dom/preferências de cada integrante, bem como motivar as pessoas para realizar o trabalho necessário e alcançar os objetivos esperados.

Capacidade de ouvir e ponderar antes de tomar decisões.

Capacidade de ouvir, de promover alterações necessárias no processo de trabalho, disponibilidade para orientar.

Capacidade de ouvir, ter empatia. Estar aberto às mudanças. Ter interesse em inovar.

Capacidade de relacionamento interpessoal, conhecimento e alguma formação técnica em administração e gestão de recursos humanos, real interesse pelas atividades de administração, capacidade de acompanhar e motivar os administrados, capacidade e independência para cobrar melhorias de seus superiores (e não adotar a postura passiva e submissa que é o que mais se vê), capacidade de planejar e organizar, bom conhecimento geral das atividades desenvolvidas (para poder discutir com embasamento todas as questões e ter opiniões próprias), capacidade de implantar rotinas e procedimentos (de forma documentada), capacidade de monitorar o que está sendo feito e de corrigir/orientar/aperfeiçoar procedimentos implantados, capacidade de ter empatia e se colocar na posição do outro, capacidade de exercer uma liderança legítima, capacidade de ser respeitado pelas suas atitudes efetivas e concretas (e, não, por "marketing" vazio ou maquiagem de realidade), noção de senso de justiça, seriedade, honestidade, compromisso e comprometimento com o trabalho e com os administrados, capacidade de avaliar pessoas e de distribuir tarefas respeitando os perfis de cada um (de forma a maximizar resultados e gerar um ciclo virtuoso de comprometimento e satisfação com o trabalho). Finalmente, capacidade de ter a correta noção de que as funções administrativas são meras atividades-meio, que existem para bem viabilizar a atividade-fim do órgão (que são aquelas típicas realizadas pelos Procuradores), ou seja, capacidade de entender que a finalidade do seu trabalho administrativo (meio) é viabilizar o trabalho dos Procuradores (fim), entendendo que isso não é nenhum demérito. No entanto, na PGFN, nada disso existe, porque não existe estrutura administrativa alguma, não existe organização, não há procedimentos padronizados e documentados. A verdade é que é tudo improvisado, feito conforme o jeito de cada um que assume funções administrativas. Existem "quebra-galhos", pessoas que -- mesmo sem nenhum preparo, muitas vezes para fugir do trabalho pesado das atividades fins (dos Procuradores), muitas vezes por simples questão de ego -- acabam assumindo funções administrativas, sem vocação alguma, sem interesse algum (tanto que, absurdamente, a maioria sequer se digna a andar pelas unidades, a conversar com servidores, a ver como os trabalhos estão sendo desenvolvidos), preferindo se isolar em gabinetes, atrás de secretárias, pouco prestando contas do que fazem (e, pior, ainda achando que as pessoas que lhes levam os problemas do cotidiano estão "incomodando"). Infelizmente, essa é a realidade na grande maioria dos casos, até porque a administração está a cargo de quem não tem formação e/ou experiência nenhuma na área (Procuradores, muitos apenas com a formação jurídica e nenhuma outra).

Capacidade de resolver conflitos entre colegas

Capacidade de ser claro nas comunicações e empatia

Capacidade gerencial, objetividade, flexibilidade e gestão voltada para resultados.

Capacidade gerencial, saber delegar e chamar para si responsabilidades, saber ouvir os colegas e buscar implementar soluções que amenizem os problemas da Unidade ou de determinado setor, mas sem gerar grandes impactos ou incremento significativo de trabalho de outro setor.

Capacidade para gerenciar pessoas, perfil inovador, capacidade para dar respostas rápidas e satisfatórias em relação às demandas do dia a dia, perfil equilibrado na resolução de conflitos.

Como a PGFN somente mostra como eficiência o valor arrecadado, sinto que se valoriza somente a execução, grupos estratégicos e NAE, deixando a defesa totalmente de lado e sobrecarregada de serviço. Isso também ocorre com o pessoal da dívida, que não consegue dar vazão aos processos administrativos.

Companheirismo e estímulo.

Compreender pela experiência as necessidades cotidianas do Procurador. O Chefe na PFN deveria retornar à rotina normal de trabalho após determinados períodos na chefia.

Compreender que qualquer decisão deve ser negociada, inclusive a definição de prioridade. Saber olhar para quem está subordinado, e ter a empatia e a ação para otimizar o trabalho.

Compreensão do todo. Capacidade lógica. Empatia. Honestidade.

Compreensão humana da atividade profissional dos colegas subordinados e conhecimento transumano das novas tecnologias e seus benefícios.

Comprometimento e liderança.

Comprometimento, capacidade de adaptação e coleguismo

Comprometimento, sensibilidade, senso de justiça, serenidade

Comunicação não violenta, acessibilidade, abertura para ouvir com empatia e sem julgamentos, quando precisamos falar sobre alguma questão não ligada ao trabalho que está impactando no trabalho, ou quando questões do trabalho estão impactando em nossa saúde nas demais áreas.

Comunicação não violenta, inteligência emocional, orientação para os resultados e pensamento no cliente. É o que mais acho que falta.

Conhecer a divisão, ser justo, mas firme, apto e disposto a resolver problemas e auxiliar os colegas



Diagnóstico Epidemiológico de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na PFN



Conhecer as atividades desempenhadas pelos colegas sob sua gestão; ter atuação pró ativa para resolução de questões administrativas, que afetam as demandas administrativas e judiciais dos que trabalham na ponta, junto ao órgão Central e aos demais órgãos do Executivo e Judiciário; coloca-se no lugar dos colegas que atuam nas atividades de ponta; buscar racionalizar e construir soluções para minimizar a sobrecarga de trabalho daqueles que estão na ponta trabalhando e ter uma atuação humanizada diante da sobrecarga de trabalho e não pensar somente no objetivo arrecadatário a todo o custo.

Conhecer o volume de trabalho.

Conhecimento da PFN como um todo, das causas e consequências, conhecimento da divisão, organização, paciência, resiliência, adaptabilidade, capacidade de motivação e respeito

Conhecimento da rotina de trabalho nas seccionais

Conhecimento de gestão e equilíbrio emocional

Conhecimento de TI (informática); Conhecimento dos sistemas; Liderança.

Conhecimento sobre gestão de pessoas e gestão de processos; saber delegar e avocar tarefas; e ter capacidade/habilidade para lidar/dialogar/argumentar com pessoas

Conhecimento sobre o outro

Conhecimento técnico, experiência na unidade e bom relacionamento.

conhecimentos de como exercer liderança

Conhecimentos em gestão de recursos humanos e materiais; serenidade; paciência; ser agregador; capacidade de entender e se fazer entender; capacidade de bem se posicionar perante o público externo/atores que se relacionam com o órgão, no intuito de valorizar/elevar a instituição

Consciência do valor institucional da PGFN; respeito ao perfil de cada procurador: dar autonomia ao procurador; ter bom trato com as pessoas; usar linguagem formal e em tom adequado

Considere o chefe imediato da unidade de Maringá/pr, pois estou no núcleo estadual há menos de 1 mês. não avaliei a chefia estadual.

Considero extremamente importante para qualquer chefia na estrutura da PGFN ter um preparo para lidar com pessoas. Tecnicamente, diria, estamos todos preparados para a tomada de decisões relacionadas às matérias jurídicas do art. 12 da LC 73/1993, todavia, psicologicamente, há unidades muito desgastantes no que tange ao processo de liderança. Exerci a chefia de uma Procuradoria-Seccional complexa, com pouca força de trabalho (poucos PFNs para a demanda) e esse desequilíbrio entre as unidades prejudica sobremaneira a gestão das variadas projeções da PGFN pelo país inteiro.

Cooperação, coleguismo

Cordialidade, equilíbrio e imparcialidade.

Cordialidade.

Creio que a chefia depende muito da capacidade de gestão de pessoas. A PFN tem pautado suas decisões apenas em números e produtividade, enquanto os colegas estão sobrecarregados e desestimulados. O chefe fica também em posição difícil, pois tem que atender a metas traçadas por pessoas que não conhecem a realidade das pontas. Assim, criar um ambiente de diálogo, confiança, companheirismo e estímulo deveria ser a meta. Os resultados numéricos viriam por consequência.

De início, devo dizer que nenhum de nós prestou concurso para cargo de gestor de órgão público, mas para uma função técnica, que é a jurídica. Logo, não temos e não nos foi cobrada no concurso formação ou habilidades para isso. Logo, não a temos. Digo isso com convicção porque já fui gestor por mais de uma oportunidade na PGFN. Não me pareceria absurdo que unidades e divisões fossem administradas por pessoas com outra formação, que não a jurídica (PFNs). Um assunto a se pensar. Respondendo objetivamente ao questionamento, as habilidades essenciais são senso de coletividade, capacidade de coordenação e liderança, paciência e compreensão e, ao mesmo tempo, firmeza e profissionalismo, um equilíbrio talvez muito difícil de se alcançar. Lembrei de algo: muitos gestores "temporários" tomam suas decisões não como gestores, mas como "colegas temporariamente ocupando a cadeira de chefe" e nessa condição agem com menos firmeza e profissionalismo, pensando mais em não desagradar os colegas e receber a pecha de má-colega, ainda que acabem prevaricando na sua função de gestor. É preciso que os chefes se sintam respaldados e sejam imbuídos de um senso de profissionalismo. Acrescento, ainda, que é necessário que os chefes tenham alguma formação mínima sobre gestão, organização de métodos e procedimentos, fluxo de trabalho etc.

Deve ser vontade de ser chefe e ser aceito pelo grupo, deve se empenhar e participar ativamente das atividades que coordena, deve ter capacidade gerencial.

Deve ter inteligência emocional e gostar do trabalho e do atendimento ao público e advogados

Diálogo com a equipe

Diálogo frequente com cada um dos integrantes da equipe para tomar conhecimento de eventuais problemas que porventura possa auxiliar para uma melhor solução, o que poderá resultar na melhora do trabalho desenvolvido.

Discrição, empatia, firmeza e gentileza.

disponibilidade e empatia

Disponibilidade para inovação de modelos de trabalho; valorização das competências pessoais em detrimento da "antiguidade"; habilidade na gestão de pessoas; empatia.

Disponível, responsivo, comprometido, interessado, objetivo, sincero

Disposição para ouvir, delegar responsabilidades e cobrar resultados.

Divisão justa da carga de trabalho sem favorecimentos. Questionar ativamente as Portarias de Divisão Desigual de Serviço sem sentido da PGFN.

É absolutamente necessário que seja uma pessoa humana, com algum conhecimento de gestão de pessoas. Testemunhei mudanças significativas no clima organizacional de uma divisão decorrentes diretamente da mudança da chefia imediata.

É importantíssimo saber lidar com o psicológico das pessoas.



Diagnóstico Epidemiológico de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na PFN



É necessário possuir capacidade de liderar, dialogar e lidar com os problemas individuais de cada funcionário, dando o devido encaminhamento quando não souber ou puder ajudar com os seus conhecimentos. No caso específico das unidades pequenas (Seccionais e Estaduais), o Chefe precisa saber transmitir as orientações passadas pelos órgãos de direção superior da PGFN e, também, discutir com os integrantes da Unidade como implementá-las levando em conta a realidade da Unidade, tendo em vista que as orientações e determinações, por vezes, não estão alinhadas à realidade de carência de pessoal e estrutura exigidas.

É preciso ter um conhecimento de informática razoável, para aproveitar as informações dos sistemas gerenciais na tomada de decisões quanto à gestão.

Empatia

Empatia compreensão coleguismo

Empatia e capacidade de escolher as pessoas para as posições certas para cada posição.

Empatia e equilíbrio emocional

Empatia e espírito de equipe

Empatia e gestão pautada na adequação das competências de cada membro da equipe naquilo que ele pode dar o seu melhor.

Empatia e liderança

Empatia e liderança pelo exemplo

Empatia em relação aos chefiados, capacidade para solucionar conflitos.

Empatia para com os demais e boa comunicação são essenciais para a melhoria do ambiente de trabalho. Contudo, a baixa autonomia das chefias locais e a escassez e baixa qualidade do Apoio prejudicam significativamente o desempenho das chefias. Para compensar essa má qualidade e insuficiente Apoio, as chefias precisariam se dedicar muito mais, possivelmente com reflexos negativos em sua saúde. Enfim, a atuação pode ser melhor, mas a escassez de material humano de qualidade no Apoio limita bastante essa melhora.

Empatia, acolhimento

Empatia, boa comunicação, análise de estatísticas em lugar de usar mera "intuição". Um chefe deve saber delegar para SER CHEFE e não acumular para si várias atividades que deveriam ser delegadas e alegar não sobrar tempo para se inteirar do que é necessário. Um chefe deve obrigatoriamente conhecer como funcionam as atividades dos chefiados, deve buscar analisar os números (saber analisar relatórios gerenciais). Um chefe deve buscar saber o que ocorre em sua unidade, deve circular pelos ambientes inclusive, deve se comunicar, e não apenas entrar na sala e se fechar...

Empatia, boa comunicação, saber dar e receber feedback

Empatia, bom senso, inteligência emocional.

Empatia, capacidade de organização, boa comunicação, experiência anterior de trabalho na Divisão que chefiar.

Empatia, capacidade gerencial

Empatia, compreensão, respeito, aceitação

Empatia, conhecimento do volume de trabalho realizado nas Seccionais e, sobretudo, a virtude de ouvir os que serão afetados pelas decisões tomadas e levar em consideração a opinião destes colegas.

Empatia, escuta ativa, comunicação não violenta, transparência, gestão democrática.

Empatia, flexibilidade

Empatia, generosidade e paciência

Empatia, humildade, disponibilidade e capacidade para ouvir e interagir com os colegas.

Empatia, inteligência emocional, resiliência

Empatia, motivação, envolvimento, exemplo, perfil agregador, inteligência emocional.

Empatia, ou seja, se colocar o lugar do outro.

Empatia, paciência, segurança, liderança

Empatia, resiliência e espírito de equipe.

Empatia, respeito, humildade.

Empatia, saber lidar com pressão, assertividade.

Empatia, sensibilidade, experiência e liderança

Empatia, serenidade, inteligência emocional, discernimento entre as demandas justificadas e as cotidianas reclamações infundadas.

Empatia, solidariedade, Espírito de cooperação.

Empatia. Percepção do outro além do aspecto profissional.

Entendo necessária a aproximação da Chefia com todos os procuradores e funcionários através de reuniões presenciais (não temos mais reuniões) e passagens nas salas para bate-papos informais, sentindo o clima da Divisão,

Entendo que é essencial que o chefe tenha a capacidade de se comunicar bem com a sua equipe, isto é, que seja transparente e eficaz na transmissão das informações e que saiba ouvir os integrantes da equipe, considerando e ponderando as opiniões, sugestões e ponderações dos colegas, bem como que apresente feedback para a equipe.

Equilíbrio emocional e humanidade.

Escuta, conhecimento técnico, gerencial, empatia, espírito de equipe

Espírito de colaboração, liderança positiva, poder de motivação e agregação, capacidade de resolver conflitos.

Espírito de sacrifício. Sacrificar-se pela carreira.

Ética, dignidade, sabedoria, capacidade de liderança, capacidade de se colocar no lugar dos seus subordinados e imparcialidade no trato com os demais procuradores.



Experiência

Experiência em diversas áreas de conhecimento na PGFN, empatia, diálogo

Falta percepção do material humano e avaliações qualitativas do trabalho e tempo da sua execução. Quem pouco trabalha ou trabalha porcamente não é punido e quem trabalha muito não é recompensado. Necessário uma avaliação qualitativa do trabalho e punições severas aos incompetentes.

Fazer com que todos os colaboradores tenham a sensação de pertencimento à PGFN.

Formação em ADM pública, com ênfase nos processos de trabalho e pessoas

Formação técnica em gerenciamento, administração, empatia, solidariedade, humanidade.

Gerenciamento de pessoal

Gerenciamento, diálogo

Gerir bem as pessoas e os conflitos interpessoais e extrair o melhor de cada subordinado

Gestão de conflitos e de pessoas

Gestão de pessoas

Gestão de pessoas de forma humanizada

Gestão de pessoas e inteligência emocional

Gestão de pessoas e recursos

Gestão de pessoas, capacidade de liderar e motivar a equipe.

Gestão de pessoas, comunicação, criatividade, flexibilidade

Gestão de pessoas, empatia e justiça

Gestão de pessoas, habilidades de negociação e gestão administrativa

Gestão de processos e pessoas

Gestão e equilíbrio emocional, habilidades interpessoais e intrapessoais, criatividade e proatividade na solução de problemas.

Gestão e inteligência emocional.

Há necessidade de diálogo com as demais chefias e empatia com os colegas chefiados.

Há um abismo entre aqueles que se encontram no comando do órgão central e quem está nas unidades de ponta. Não há uma preocupação nas decisões quanto à exequibilidade do que é proposto na realidade das unidades de ponta. Tomam decisões desconectados da realidade da ponta. Isso até tem melhorado um pouco, mais recentemente, mas ainda são patentes a desigualdade e a falta de interesse em tornar as atividades, condições e volumes mais equânimes.

Habilidade para a gestão de pessoas, compreendo e respeitando as diferenças e características de cada um.

Habilidade para gerenciar conflitos, saber ouvir e se posicionar.

Habilidade socioemocional. Relacionamento com os integrantes da equipe.

Habilidades de ouvir e se comunicar com a equipe, além de ter capacidade de motivar o grupo. Também é extremamente importante a inteligência emocional para conviver com pessoas de personalidades diferentes, identificando as necessidades e as características de cada um, o que é importante para viabilizar a percepção das qualidades individuais, extraindo o melhor que cada colaborador pode oferecer. Considero também relevante a abertura dada à equipe para relatar os problemas e buscar soluções. Infelizmente, nem todos os chefes possuem tais habilidades emocionais e humanas, o que, por vezes, acaba por acarretar a desmotivação e desagregação da equipe.

Harmonizar o ambiente de trabalho, dividir equanimemente a carga laboral, dar o exemplo quanto à dedicação, saber valorizar a aptidão de cada qual, atuar de algum modo na atividade-fim e ser sensível aos problemas individuais dos Colegas

Honestidade, clareza e segurança nos posicionamentos.

Humanidade e capacidade de coordenação sem arrogância ou arbitrariedades.

Humanidade e saber se colocar no lugar do outro, buscando conciliar interesses e colaborar com bom trato e bom relacionamento institucional.

Humanidade, habilidades psicológicas e relacionais, organização, postura democrática e tranquila, especialmente sob situações de pressão e stress, senso de justiça e de equidade, sociabilidade e valorização de cada colega e dos servidores.

Identificação de competências individuais dos membros da equipe ou setor; capacidade de aglutinar e motivar as pessoas; ser disponível a ouvir, refletir e, se for o caso, mudar de opinião ou prática.

Identificar em cada PFN suas melhores potencialidades, alocando-os nas posições que podem gerar a maior efetividade no desempenho das atribuições.

Impessoalidade; respeito; cordialidade; educação; tratar a todos os colegas de forma isonômica sem privilegiar ninguém; transparência etc.

Implementar boa comunicação, ser democrático e representar os anseios dos colegas junto às instâncias superiores.

Independência, capacidade e combate às práticas de puxa-saquismo, além da disposição em lutar pela divisão

Informática e trato interpessoal.

Inovação, liderança, saber descentralizar as decisões

Inteligência e equilíbrio emocional; empatia; disponibilidade; capacidade de administrar e solucionar os problemas, sem criar atritos; saber ouvir, capacidade de tomar decisões.

Inteligência emocional

Inteligência emocional e capacidade de gerenciamento de pessoas.

Inteligência emocional e paixão.



Diagnóstico Epidemiológico de Saúde Mental e Qualidade de Vida e de Trabalho na PFN



Inteligência emocional e social

Inteligência emocional, capacidade técnica e muita paciência no caso da unidade que ocupo

Inteligência emocional, empatia, equilíbrio, comprometimento.

Inteligência emocional, empatia, saber ouvir.

Inteligência emocional, empatia, sensibilidade, jogo de cintura, assertividade

Inteligência emocional, vivência da realidade de outras unidades além de Brasília.

Inteligência emocional. Equilíbrio. Pragmatismo. Estratégia.

Inteligência relacional, liderança, resiliência, capacidade de regulação emocional, foco, entusiasta da gestão horizontal, respeito por pessoas, lealdade, confiança e alegria no desenvolvimento das tarefas.

Jogo de cintura e segurança

Lidar com seres humanos e não sucumbir ao alcance de metas q desconsideram diferenças regionais

Liderança

Liderança e capacidade de decisão.

Liderança e capacidade de otimização dos recursos.

Liderança e empatia.

Liderança e relacionamento

Liderança natural e bom relacionamento interpessoal.

Liderança, ao invés de chefia; conhecimento das especificidades e rotinas; ouvir os colegas e terceirizados, bem como servidores, antes das decisões; não privilegiar alguém na distribuição de trabalho; agir com impessoalidade; promover rodízio nos afazeres ou distribuição interna de serviços; defender legitimamente com afinco a procuradoria e os procuradores perante outros órgãos.

Liderança, assumir a responsabilidade pelas falhas da unidade. Não atribuir a culpa aos outros. Empatia, colocar-se no lugar do outro.

Liderança, capacidade de trabalhar em equipe e inovação

Liderança, empatia, solidariedade, prática com as atividades que coordena.

liderança, escuta, criatividade

Liderança, inovação, empatia

liderança, tolerância, diplomacia.

Liderança, trabalho com equipes, motivação, psicologia

Liderança, compreensão e administração e resolução dos problemas com pessoal.

Liderança. Perfil gerencial. Inovação.

Liderar com humanidade.

Manter um ambiente de trabalho saudável e harmônico, com a Equipe de Procuradores e funcionários totalmente integrada.

Não apego ao cargo, real isonomia na distribuição de trabalho e saber ouvir as críticas à sua forma de administrar, sem levar para o lado pessoal

Não ser egoísta, não usar a chefia exclusivamente em benefício próprio, ter empatia com demais colegas, não ser puxa-saco, ser transparente, não participar de panelinhas, ser imparcial, ser educado no trato com outros Procuradores e servidores, ser honesto.

Não tenho opinião formada sobre o tema.

Necessita ter capacidade de análise holística dos fluxos de trabalho, e dos reflexos das demandas e o respectivo impacto sobre a qualidade de vida no trabalho e o grau de eficiência institucional que gera.

No meu entendimento, a Chefia deve ser exercida com liderança, capacidade de decisão, espírito de equipe, cooperação e regras objetivas que estabeleçam a rotina de trabalho e atribuições funcionais dos servidores e Procuradores fixadas em ordem de serviço. A Chefia deve ser desempenhada de forma profissional e imparcial, sem autoritarismo e assédio moral, respeitando democraticamente as opiniões contrárias dos Colegas. Desde o ano de 2019, a Chefia que assumiu a PSFN daqui não regulamentou ordem de serviço com critérios objetivos sobre as rotinas e a distribuição de trabalho dos servidores e Procuradores, adotando decisões autoritárias e pessoais sem a devida formalização escrita. Todas as reclamações dos Procuradores sobre falta de estrutura, excesso de trabalho e distribuição desigual das cargas de processos foram ignoradas e desprezadas pela Chefia. Infelizmente, a PGFN perdeu o espírito de corporativismo e humanidade, pois não valoriza mais o trabalho humano e intelectual do Procurador. Os inúmeros sistemas, falta de carreira de apoio e a cobrança de produtividade e metas em detrimento da ausência de estrutura de trabalho, excesso de trabalho e falta de TI, massacram todos os dias os Procuradores que trabalham na ponta. Alerto para o fato de que a Justiça Federal já implementou a inteligência artificial no sistema e-PROC, o que aumentou avassaladoramente o giro dos processos judiciais. Humanamente impossível dar conta do volume de trabalho. Agradeço por permitir o meu desabafo pessoal.

O chefe precisa ter amplo conhecimento das rotinas de trabalho, capacidade de organizar estas rotinas sem sobrecarregar os membros. Precisa, ainda, ter uma visão justa de distribuição das tarefas e procurar conhecer o histórico das medidas que já foram tentadas no âmbito da divisão/unidade a fim de evitar repetir os mesmos erros já cometidos.

O interesse pelos seus comandados e o tratamento, além do respaldo

O maior desafio a cargo de qualquer posto de gestão da PGFN é o relacionamento interpessoal e o gerenciamento da equipe. Assim, a principal qualidade "não técnico-jurídica" que um líder deve reunir é a competência emocional para gestão de pessoas.

O mais importante é gerenciar os diferentes perfis dos colegas e tentar colocá-los em funções compatíveis com as habilidades pessoais de cada um.

O mais importante é ser justo e evitar a sobrecarga

O PFN que se propõe a exercer um cargo de direção na PGFN deve ser capaz de ouvir, interagir e compreender as demandas de seus pares e ter em mente que, não obstante o exercício do DAS, existe uma relação entre Membros de uma Carreira.



Objetividade. Experiência na atividade fim. Empatia.

Ocupar cargos de gestão demanda além de conhecimentos técnicos, habilidade de comunicação e de relacionamento, para ouvir críticas e respeitar outros pontos de vista, sem achar que se trata de tentativa de desmerecimento ou risco à posição ocupada.

Orientações para gestão e desenvolvimento de processo de trabalho, motivação e liderança

Os chefes têm que ter habilidades emocionais para lidar com as diferentes tipos e personalidades das pessoas.

Paciência

Paciência, resignação, solidariedade e empatia.

Para qualquer chefia é essencial uma postura democrática.

Penso que deve ser conciliador e justo.

Precisa ser proativo, dar exemplo, saber cobrar e incentivar.

Preocupação com o material humano

Preocupação em se inteirar da rotina e problemas de cada Divisão, saber ouvir e colocar-se no lugar do outro, sem pré-julgamentos.

principalmente gerenciar ânimos e problemas que fogem do controle dos procuradores, diversas situações são becos sem saída e sem o apoio se tornaria impossível a solução

Principalmente saber se colocar no lugar dos colegas que exercem a função de ponta, ter empatia e justiça na hora da tomada das decisões.

Proatividade

Proatividade, iniciativa, Gestão pública e de pessoas. As chefias atuais possuem dificuldades na gestão de pessoas. E esperam sempre que alguém dê resposta para um problema.

Psicodinâmica do trabalho, gerenciamento de conflitos, abertura para o desenvolvimento individual e institucional dos subordinados

Quem pleiteia o cargo de chefia na PGFN tem que ter empatia, atentar à diversidade, ter a capacidade de reconhecer as conquistas e os talentos dos colegas. Deve promover, ainda, a integração da equipe (PFNs, servidores, estagiários e terceirizados) e não promover discórdia e formação de grupinhos "aliados".

Reconhecimento das limitações individuais e da identificação de habilidades a serem desenvolvidas de forma a tornar a dinâmica de toda a equipe mais assertiva e produtiva.

Relacionamento com os colegas, sentimento de estar chefe e não de ser chefe. Saber se imaginar na situação dos colegas. Saber negociar.

Relacionamento humano interpessoal; preocupação com o próximo; empatia.

Relacionamento interpessoal é fundamental.

Relacionamento interpessoal, capacidade de administrar conflitos e organizar uma distribuição justa da carga de trabalho dos subordinados.

Relacionamento interpessoal: alteridade e capacidade de motivar os colegas. Capacidade conciliadora voltada para a solução de problemas. Ter o comprometimento não apenas com sua carreira, mas com as condições materiais e psicológicas de trabalho dos colegas, além de ter visão voltada ao futuro da carreira.

Relacionamento pessoal.

Relações humanas e controle mental.

Relações interpessoais, empatia e equilíbrio emocional.

Relações interpessoais.

Relações pessoais, comunicação e gestão

Resiliência, capacidade de implementar mudanças, disponibilidade.

Respeito com os demais, e saber se comunicar da melhor forma possível.

Sabe ouvir e toma decisões coerentes e técnicas.

Saber adaptar e incentivar os diferentes talentos às diferentes atribuições; inteligência emocional e capacidade de lidar com situações interpessoais difíceis; defender a instituição e os procuradores de pressões externas ao órgão

Saber administrar pessoas, dar funções compatíveis com as atribuições do cargo e não da pessoa, valorizar o mérito, saber a remuneração de cada servidor para cobrar daqueles que fazem corpo mole.

Saber conciliar os diversos interesses

Saber escutar a equipe, empatia, coragem, humildade e fomentar a cooperação entre a equipe e que se importa de verdade com as pessoas, enquanto pessoas, e não apenas máquinas de produtividade.

Saber escutar as pessoas e verificar seus pontos fortes, de modo a adequar os funcionários nas áreas mais adequadas ao seu perfil.

Importante seria também saber criar um clima de motivação e pertencimento à Instituição.

Saber escutar e pensar no trabalho e na realidade dos colegas e procurar apoiá-los.

Saber gerir gente é mais importante do que aplicar normas. E saber aplicar normas à realidade.

Saber lidar com a pressão

Saber ouvir as opiniões dos colegas, porém ter firmeza para decidir com imparcialidade e Justiça.

Saber ouvir críticas, ter uma boa relação com a equipe, conseguir estimular as pessoas, ter liderança, ter jogo de cintura para lidar com situações difíceis, ser conciliador, saber defender seu ponto de vista ou da equipe, saber dialogar e ouvir, ter conhecimento de gestão de pessoas e de processos de trabalho.

Saber ouvir e buscar o melhor para a instituição.

Saber ouvir e dialogar

Saber ouvir os colegas



Saber ouvir sugestões, ter capacidade de motivar os colegas e, sobretudo, dividir o trabalho de maneira equânime.

Saber ouvir, humildade, empatia com os colegas.

Saber ouvir, o que não significa concordar com tudo que os outros dizem, até porque isso torna a chefia muito insegura, pois tenta se adequar a todos e a nenhum. Saber ouvir é compreender e ter empatia para com aquele que fala. Muitas vezes os procuradores, servidores e terceirizados sabem que não está no poder da chefia encontrar uma solução, mas é bom ser ouvido. Isso tira o peso da situação.

Saber ouvir; Aceitar sugestões e mudanças: Enfrentar os problemas e não simplesmente se preocupar com justificativas;

Saber ouvir; ter liderança, sem necessidade de impor suas ideias; imparcialidade.

Saber reconhecer as habilidades de cada um

Saber ser cordial, solícito, transparente e isonômico no trato com procuradores.

Saber tomar decisões rápidas e sem depender, necessariamente, de consultar toda a unidade. Saber desburocratizar quando necessário. Ser proativo em antecipar a resolução de eventuais problemas que possam surgir com o judiciário. Saber equalizar a carga de trabalho entre os setores.

Saber trabalhar em grupo, ouvir a opinião dos colegas que exercem as funções que ele coordena e ter sensibilidade para as situações extremas de carga de trabalho.

Saber tratar com isonomia os colegas e as demandas na seccional. Ter força para não ceder às reivindicações injustas de colegas mimados.

Saberes técnico e jurídico, mas acima de tudo, não criar um clima de divisão entre os procuradores- procurador- alinhado com que chefia - e procurador que discorda

Sempre importante um chefe ter o perfil de liderança.

Sensatez, solidariedade.

Sensibilidade com a situação particular de cada servidor, terceirizado e procurador, a fim de detectar limites a serem respeitados e potencialidades a serem exploradas.

Sensibilidade e dedicação

Sensibilidade no trato humano, conhecimento das dificuldades no trabalho na prática, disponibilidade e abertura

Sensibilidade, empatia

Sensibilidade, proximidade, acessibilidade

Sensibilidade.

Senso democrático, bem como saber ouvir.

Ser empático, entusiasta e ter trabalhado em todas as funções(nas pontas).

Ser humano, Ter empatia. Ser leal.

Ser razoável, paciente, assertivo e colaborativo.

ser resolutivo e propositivo

Ser um bom conciliador. Entender como se relacionar com as pessoas. Ser perceptivo aos sentimentos dos outros.

Ser um bom ouvinte e ter disponibilidade para ouvir; ser democrático, porém firme quanto ao seu papel de responsável pela decisão final; corajoso e firme nas decisões; humilde para aceitar que podem haver ideias melhores que as suas e para corrigir rumos de planejamento que, na execução, não se mostre eficiente; conhecer técnicas de negociação, ser um estrategista e planejar o trabalho e seus atos; meditar sobre decisões, não ser afoito no decidir e falar; ser justo e fraterno com os chefiados, sem perder de vista sua posição de chefe; não postergar decisões que paralisam ou possam retardar cumprimento de atividades dos chefiados. Para chefiar há que ser ter muitas habilidades, muito mais treinadas do que o simples conhecimento técnico.

Ser uma pessoa que tenha o perfil de liderança, boa comunicação interpessoal e humildade; que se preocupa, respeita e valoriza o subordinado; que trata a todos igualmente; que seja técnico e justo nas suas decisões.

Serenidade, firmeza

Sinceridade, coerência, saber negociar, resiliência, compreensão, coleguismo, sensibilidade, saber ouvir.

Sobriedade e serenidade.

Solidariedade e acompanhamento direto das atividades dos subordinados.

Ter a capacidade de administrar diferenças e ser conciliador.

Ter capacidade para uma boa gestão de pessoal.

Ter empatia pelos liderados e buscar ser justo nas decisões.

Ter experiência com os sistemas da PGFN, bom relacionamento com os demais órgãos (RFB e Justiça Federal, principalmente), saber lidar com servidores e terceirizados.

Ter mais empatia com os colegas que estão na execução dos serviços, sabendo que a qualquer momento poderá "normalmente" voltar a ser um deles

Ter sensibilidade com os colegas e a situação de cada um.

Ter um bom relacionamento entre os colegas. Saber lidar com as pessoas. E ter muita paciência

Ter um bom relacionamento interpessoal

Ter um bom relacionamento interpessoal. Procurar se informar a respeito do andamento do serviço na unidade, procurar conversar com os colegas e servidores e informar-se acerca do volume de trabalho de todos.

Tomar decisões em prol do trabalho de todo o grupo. Ter coragem para tomar decisões. O normal é que o chefe busque não alterar situações consolidadas, embora injustas, para não se indispor com determinados colegas que possuem ascendência moral ou intelectual sobre ele.



Transparência, comunicação e empatia
Tratamento igualitário
Tratamento justo, polidez e impessoalidade
Tratamento mais igualitário possível entre os colegas, sentimento de que a chefia é transitória e disposição de auxiliar os subordinados.
Um bom chefe precisa administrar conflitos; lidar bem com as dificuldades da equipe; precisa desburocratizar as rotinas, principalmente no volume de trabalho que temos; equalizar a carga entre os procuradores, principalmente no volume de trabalho que temos; ser sereno e equilibrado.
Um bom relacionamento interpessoal com seus colegas e servidores, humanidade, altruísmo, poder de gestão, responsabilidade, bom senso, disposição à cooperação com os demais órgãos do governo e instituições.
Um chefe tem que ser um líder, dar o exemplo de trabalhar junto com sua equipe. Na PFN daqui existe uma cúpula que trabalha menos e os que não são amigos do chefe trabalham compulsoriamente, no núcleo de defesa, que é o único que tem rodízio. É sinistro o clima organizacional.
Um colega que se dispõe a assumir um cargo de Chefia precisa ter habilidade comunicativa, equilíbrio emocional e determinação para, seguindo orientações técnicas, comandar a equipe e tomar as decisões com segurança, sempre em busca da melhor eficiência no serviço público.
Uma boa chefia precisa ter empatia, ter capacidade para solucionar problemas, mas sem descuidar dos sentimentos e necessidades dos indivíduos.
Valorização da opinião da equipe, flexibilidade, versatilidade, segurança, autoestima, saber ouvir
Valorizar a autonomia do procurador; reconhecer bons trabalhos; corrigir em conversa reservada e pessoal; confiar na equipe; questionar/dosar metas impostas; aceitar limites dos colegas, sobretudo nas áreas de tecnologia e informática; disposição para debater o trabalho; ouvir, com frequência, as impressões dos colegas; isonomia e coerência no relacionamento profissional; distribuir trabalho de acordo com a habilidade do profissional.
Visão macro do processo de gestão! Ter experienciado outras funções na procuradoria Conhecimento sobre as pessoas!

TABELA 61 – CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES ESSENCIAIS PARA UM CHEFE NA PGFN



WHOQOL-Breve

Conforme Fleck et al (2000): “a necessidade de instrumentos de rápida aplicação determinou que o Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde desenvolvesse a versão abreviada do WHOQOL-100, o WHOQOL-bref. Este instrumento consta de 26 questões divididas em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente”.

No contexto da ambiência do presente diagnóstico, definida por Procuradores da Fazenda espalhados em todo o território nacional e pelos graves limites de contato físico e deslocamento territorial provocados pela pandemia, o instrumento confirmou sua vocação para aliar “um bom desempenho psicométrico com praticidade de uso” afirmado pelos pesquisadores e profissionais de saúde mental².

O WHOQOL-BREF é constituído por 26 perguntas, sendo primeira e segunda sobre a qualidade de vida no viés genérico. O instrumento segue com mais 24 perguntas sobre facetas as quais compõem 4 domínios do instrumento que são: FÍSICO, PSICOLÓGICO, RELAÇÕES SOCIAIS e MEIO AMBIENTE.

Os quesitos são formulados para respostas em escalas tipo Likert, incluindo intensidade (“nada” a “extremamente”), capacidade (“nada” a “completamente”), frequência (“nunca” a “sempre”) e avaliação (“muito insatisfeito” a “muito satisfeito”; “muito ruim” a “muito bom”).

As pontuações de cada domínio foram transformadas numa escala de 0 a 100 e expressas em termos de médias, conforme preconiza o manual. Médias mais altas sugerem melhor percepção de Qualidade de Vida nos domínios que investiga.

Para facilitar a percepção, compreensão e manejo dos resultados apurados com o WHOQOL-BREF foi criada e aplicada uma Colorimetria exclusiva do presente estudo.

Os escores aferidos em todos os domínios de Qualidade de Vida, assim como os resultados de alguns quesitos, foram estratificados pela variável sexo do PFN.

² FLECK Marcelo PA, Sérgio Louzada, Marta Xavier, Eduardo Chachamovich, Guilherme Vieira, Lyssandra Santos e Vanessa Pinzon Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. USP - FSP, Rev. Saúde Pública, 34 (2): 178-83, 2000.



WHOQOL-Breve

MÍNIMO	INFERIOR -	INFERIOR	MÉDIO -	MÉDIO	MÉDIO +	SUPERIOR	SUPERIOR +	MÁXIMO
1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
PRECISA MELHORAR			REGULAR		BOA		MUITO BOA	

PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA & SATISFAÇÃO COM A SAÚDE	n	Média	Mediana	Dp
Como você avaliaria sua Qualidade de Vida?	567	4,03	4	0,79
Quão satisfeito(a) você está com a sua Saúde?	567	3,49	4	0,96

DOMÍNIO FÍSICO	n	Média	Mediana	Dp
ESCORES NA FACETA	567	3,71	3,71	0,68
Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	567	4,10	4	0,95
O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	567	3,91	4	1,08
Você tem energia suficiente para seu dia a dia?	567	3,45	3	0,83
Quão bem você é capaz de se locomover?	566	4,49	5	0,73
Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	567	2,99	3	1,13
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades seu dia a dia?	567	3,49	4	0,99
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	567	3,41	4	1,01

DOMÍNIO PSICOLÓGICO	n	Média	Mediana	Dp
ESCORES NA FACETA	567	3,63	3,67	0,58
O quanto você aproveita a vida?	567	3,39	3	0,74
Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	567	3,98	4	0,83
O quanto você consegue se concentrar?	567	3,49	4	0,74
Você é capaz de aceitar sua aparência física?	566	3,74	4	0,83
Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	567	3,59	4	0,91
Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como, mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	567	3,60	4	0,93

RELAÇÕES SOCIAIS	n	Média	Mediana	Dp
ESCORES NA FACETA	567	3,54	3,67	0,75
Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos)?	567	3,57	4	0,89
Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	567	3,45	4	0,99
Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	567	3,60	4	0,87

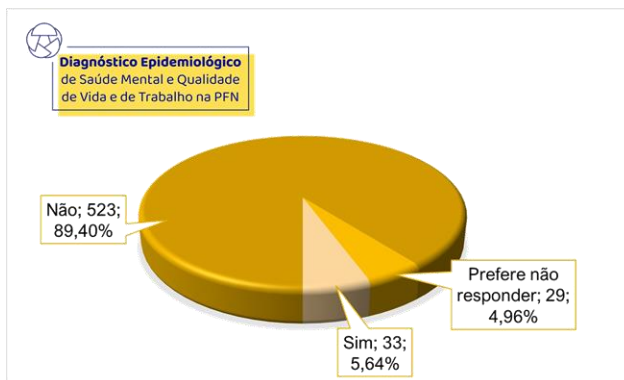
DOMÍNIO MEIO AMBIENTE	n	Média	Mediana	Dp
ESCORES NA FACETA	567	3,76	3,75	0,48
O quanto você se sente em segurança em sua vida diária?	567	3,56	4	0,75
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	567	3,64	4	0,75
Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	567	3,90	4	0,78
Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia a dia?	566	3,79	4	0,73
Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	567	3,24	3	0,89
Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	567	4,01	4	0,94
Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	567	3,87	4	0,80
Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	567	4,08	4	0,86



Estratificação dos Resultados por Sexo



- Considera-se vivendo hoje algum tipo de vulnerabilidade doméstica ou familiar?



Como você avaliaria sua qualidade de vida?			
	Média	Mediana	Dp
Feminino	4,01	4	0,84
Masculino	4,05	4	0,76
Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?			
	Média	Mediana	Dp
Feminino	3,42	4	0,97
Masculino	3,54	4	0,95
Domínio Físico			
	Média	Mediana	Dp
Feminino	3,61	3,71	0,7
Masculino	3,77	3,85	0,65
Domínio Psicológico			
	Média	Mediana	Dp
Feminino	3,57	3,67	0,63
Masculino	3,68	3,83	0,54
Relações Sociais			
	Média	Mediana	Dp
Feminino	3,57	3,67	0,76
Masculino	3,51	3,67	0,75
Domínio Meio Ambiente			
	Média	Mediana	Dp
Feminino	3,75	3,75	0,49
Masculino	3,77	3,75	0,48

TABELA 62 – COMPARATIVO ENTRE SEXOS

Como você avaliaria sua qualidade de vida?			
Vulnerável?	Média	Mediana	DP
Sim	3,45	4	0,97
Não	4,10	4	0,75
Prefiro não responder	3,54	4	0,86
Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?			
Vulnerável?	Média	Mediana	DP
Sim	3,09	3	0,98
Não	3,55	4	0,95
Prefiro não responder	2,77	3	0,86
Domínio Físico			
Vulnerável?	Média	Mediana	DP
Sim	3,01	2,86	0,59
Não	3,78	3,86	0,63
Prefiro não responder	3,05	3,36	0,88
Domínio Psicológico			
Vulnerável?	Média	Mediana	DP
Sim	3,26	3,33	0,53
Não	3,69	3,83	0,56
Prefiro não responder	3,08	3	0,72
Relações Sociais			
Vulnerável?	Média	Mediana	DP
Sim	2,91	2,67	0,91
Não	3,61	3,67	0,71
Prefiro não responder	3	3	0,74
Domínio Meio Ambiente			
Vulnerável?	Média	Mediana	DP
Sim	3,43	3,38	0,56
Não	3,8	3,75	0,46
Prefiro não responder	3,45	3,5	0,51

TABELA 63 - ANÁLISE POR AFIRMAÇÃO DE VULNERABILIDADE



SRQ-20

“Problemas de saúde mental são responsáveis por uma morbidade significativa em todo o mundo, atingindo aproximadamente 700 milhões de pessoas e representando 1/3 do total de casos de doenças não-transmissíveis, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS). Cerca de 90% das manifestações psiquiátricas compõe-se de depressão e ansiedade, incluindo sintomas como insônia, fadiga, irritabilidade, dificuldade de memória e concentração, queixas somáticas e sentimento de inutilidade. Para estas situações de saúde em que o indivíduo apresenta sintomas de depressão e/ou ansiedade em intensidade suficiente para interferir em suas atividades diárias, mas que não necessariamente preenchem os critérios formais para esses diagnósticos segundo as classificações atuais do CID-10 ou DSM-IV, é utilizado o termo Transtorno Mental Comum (TMC)”. COUTINHO (2013)

O Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20), é um instrumento utilizado para rastreamento de Transtornos Mentais Comuns (TMC) ou Common Mental Disorders (CMD), cuja epidemiologia abrangente prevê sua incidência sobre 25% da população em geral.

O SRQ-20 serve para mensuração dos níveis psicopatológicos tanto para suspeição, quanto para predições e novas investigações diagnósticas. Desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde, tem sido utilizado para preenchimento da grave lacuna criada pelo subdiagnóstico de transtornos mentais nos mais diversos países e ambientes, como organizações e comunidades³.

Sabe-se que o SRQ-20 objetiva o rastreamento de transtornos mentais não-psicóticos. Para a OMS (WHO), os transtornos mentais comuns referem-se a duas categorias diagnósticas principais: transtornos depressivos e transtornos de ansiedade. Demonstra como queixas correntes sobre insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e manifestações psicossomáticas podem sinalizar a existência de TMC.

Sabe-se que o SRQ-20 tem com premissa o rastreamento inicial e detecção de sintomas. Um instrumento para rastreamento de transtornos com este escopo deve apresentar duas perspectivas de usabilidade essenciais e o SRQ-20 apresenta ambas: bom desempenho em termos de discriminação psicopatológica e efetividade para uso em situações coletivas. Sua aplicação e posterior apuração servem para apontar níveis de suspeição de algum transtorno mental, a existência de casos e não casos na amostra. Não é seu objetivo discriminar diagnósticos específicos isoladamente. Por objetivar o rastreamento e a triagem, mostra-se bastante recomendado para estudos de populações e outros coletivos. Trata-se de um instrumento de rápida e fácil aplicação, bem compreendido pelos respondentes, que não requer a presença de um entrevistador ou especialista clínico e alto poder de discriminação de casos.

³ GONÇALVES, Daniel Maffasioli. Stein, Airton Tetelbon. Kapczinski, Flavio. Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como Instrumento de Rastreamento Psiquiátrico: um estudo comparativo com o Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. Cadernos de Saúde Pública, v.24, n.2, p.380-390, Rio de Janeiro, fev. 2008.



Diante do impacto dos TMC à saúde pública, com estimativa de alcance de 25% da população mundial, foram criados diversos instrumentos para sua triagem. A escolha do SQR-20 como instrumento adveio do fato de que esse instrumento já foi traduzido, testado e validado em populações urbanas brasileiras com os mesmos parâmetros ora adotados.

QUESTIONÁRIO

O questionário é composto de 20 questões com respostas do tipo Sim / Não. Cada resposta positiva soma o valor 1 para compor o escore final por meio do somatório destes valores. Os escores obtidos estão relacionados com a probabilidade de presença de transtorno não-psicótico, variando de 0 (nenhuma probabilidade) a 20 (extrema probabilidade).

QUESTÕES DO SRQ-20	
1. Sente dores de cabeça com frequência?	11. Você acha que é difícil gostar do seu cotidiano? Das suas atividades diárias?
2. Vem sentindo falta de apetite?	12. Tem dificuldade para tomar decisões?
3. Você dorme mal?	13. O seu trabalho lhe traz sofrimento significativo?
4. Sente medo ou assusta-se com facilidade?	14. Sente-se incapaz de desempenhar um papel útil na vida?
5. Frequentemente, suas mãos tremem?	15. Tem perdido interesse pelas coisas?
6. Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)?	16. Sente-se desprezível? Uma pessoa sem valor?
7. Você tem má digestão?	17. Tem passado em sua cabeça o pensamento de acabar com a sua vida (suicídio)?
8. Sente-se confuso? Com dificuldades para pensar com clareza?	18. Sente-se cansado(a) a maior parte do tempo?
9. Ultimamente, vem se sentindo triste ou infeliz?	19. Costuma sentir desconforto estomacal?
10. Está chorando mais que o comum?	20. Você se cansa com facilidade?

TABELA 64 – QUESTÕES DO SRQ-20

No presente estudo, foram descartados $n = 0$. E o ponto de corte adotado como sugestivo de TMC, avaliado pelo SRQ-20, foi pontuação maior ou igual a sete respostas positivas, independente do sexo.

Nesse escore, a sensibilidade do instrumento para detecção da presença de transtorno mental não-psicótico é de 86,33%.

TABELA 65 - RESULTADOS GLOBAIS DOS PFNS NO SRQ-20							
N > 7 TMC PARA 187 PFNs ou 31,89% DA POPULAÇÃO ATIVA. MÉDIA: 6,06. DESVIO PADRÃO: 3,94							
N RESPOSTAS SIM	N PFNs	%	SOMA N-SIM	N RESPOSTAS SIM	N PFNs	%	SOMA N-SIM
1	57	11,90%	57	11	14	2,92%	154
2	46	9,60%	92	12	22	4,59%	264
3	65	13,57%	195	13	12	2,51%	156
4	44	9,19%	176	14	10	2,09%	140
5	44	9,19%	220	15	9	1,88%	135
6	36	7,52%	216	16	5	1,04%	80
7	34	7,10%	238	17	3	0,63%	51
8	31	6,47%	248	18	3	0,63%	54
9	22	4,59%	198	20	1	0,21%	20
10	21	4,38%	210	Total Geral	479	100,00%	2904



OCORRÊNCIA DE TMC NA PFN – POR REGIÕES

PONTO DE CORTE > 7 PARA TMC

n Respostas SIM n PFNs %			n Respostas SIM n PFNs %			n Respostas SIM n PFNs %		
1	57	11,90%	1	15	10,20%	1	8	13,79%
2	46	9,60%	2	13	8,84%	2	4	6,90%
3	65	13,57%	3	20	13,61%	3	10	17,24%
4	44	9,19%	4	15	10,20%	4	4	6,90%
5	44	9,19%	5	19	12,93%	5	4	6,90%
6	36	7,52%	6	7	4,76%	6	4	6,90%
7	34	7,10%	7	5	3,40%	7	4	6,90%
8	31	6,47%	8	15	10,20%	8	3	5,17%
9	22	4,59%	9	4	2,72%	9	4	6,90%
10	21	4,38%	10	7	4,76%	10	3	5,17%
11	14	2,92%	11	6	4,08%	11	1	1,72%
12	22	4,59%	12	7	4,76%	12	1	1,72%
13	12	2,51%	13	4	2,72%	13	1	1,72%
14	10	2,09%	14	4	2,72%	14	3	5,17%
15	9	1,88%	15	3	2,04%	15	1	1,72%
16	5	1,04%	16	2	1,36%	16	1	1,72%
17	3	0,63%	17	0	0,00%	17	1	1,72%
18	3	0,63%	18	1	0,68%	18	1	1,72%
19	0	0,00%	19	0	0,00%	19	0	0,00%
20	1	0,21%	20	0	0,00%	20	0	0,00%
Total Geral	479	100,00%	Total Geral	147	100,00%	Total Geral	58	100,00%
n > 7	187	39,04%	n > 7	58	39,46%	n > 7	24	41,38%
TABELA 66 - SRQ-20 - PFN GLOBAL			TABELA 67 - SRQ-20 - PGFN 1ª REGIÃO			TABELA 68 - SRQ-20 - PGFN 2ª REGIÃO		
n Respostas SIM n PFNs %			n Respostas SIM n PFNs %			n Respostas SIM n PFNs %		
1	10	8,62%	1	12	12,24%	1	12	20,00%
2	16	13,79%	2	8	8,16%	2	5	8,33%
3	13	11,21%	3	15	15,31%	3	7	11,67%
4	13	11,21%	4	8	8,16%	4	4	6,67%
5	10	8,62%	5	7	7,14%	5	4	6,67%
6	13	11,21%	6	5	5,10%	6	7	11,67%
7	10	8,62%	7	9	9,18%	7	6	10,00%
8	3	2,59%	8	5	5,10%	8	5	8,33%
9	6	5,17%	9	7	7,14%	9	1	1,67%
10	6	5,17%	10	3	3,06%	10	2	3,33%
11	2	1,72%	11	4	4,08%	11	1	1,67%
12	5	4,31%	12	5	5,10%	12	4	6,67%
13	4	3,45%	13	2	2,04%	13	1	1,67%
14	1	0,86%	14	2	2,04%	14	12	20,00%
15	3	2,59%	15	2	2,04%	15	5	8,33%
16	0	0,00%	16	2	2,04%	16	0	0,00%
17	0	0,00%	17	2	2,04%	17	0	0,00%
18	0	0,00%	18	0	0,00%	18	1	1,67%
19	0	0,00%	19	0	0,00%	19	0	0,00%
20	1	0,86%	20	0	0,00%	20	0	0,00%
Total Geral	116	100,00%	Total Geral	98	100,00%	Total Geral	60	100,00%
n > 7	41	35,34%	n > 7	58	43,88%	n > 7	21	35,00%
TABELA 69 - SRQ-20 - PGFN 3ª REGIÃO			TABELA 70 - SRQ-20 - PGFN 4ª REGIÃO			TABELA 71 - SRQ-20 - PGFN 5ª REGIÃO		



OCORRÊNCIA DE TMC NA PFN – POR SEXO E AFIRMAÇÃO DE VULNERABILIDADE

PONTO DE CORTE > 7 PARA TMC								
TABELA 72 - SRQ-20 - PFN SEXO MASCULINO			TABELA 73 - SRQ-20 - PFN SEXO FEMININO			TABELA 74 - SRQ-20 - VULNERABILIDADE SIM E PREFERE NÃO RESPONDER		
n Respostas SIM	n PFNs	%	n Respostas SIM	n PFNs	%	n Respostas SIM	n PFNs	%
1	40	15,75%	1	16	7,17%	1	2	3,39%
2	30	11,81%	2	16	7,17%	2	1	1,69%
3	37	14,57%	3	28	12,56%	3	6	10,17%
4	26	10,24%	4	18	8,07%	4	5	8,47%
5	23	9,06%	5	21	9,42%	5	2	3,39%
6	17	6,69%	6	18	8,07%	6	3	5,08%
7	18	7,09%	7	16	7,17%	7	6	10,17%
8	13	5,12%	8	18	8,07%	8	6	10,17%
9	8	3,15%	9	14	6,28%	9	2	3,39%
10	8	3,15%	10	13	5,83%	10	4	6,78%
11	6	2,36%	11	8	3,59%	11	3	5,08%
12	10	3,94%	12	12	5,38%	12	4	6,78%
13	5	1,97%	13	7	3,14%	13	4	6,78%
14	2	0,79%	14	8	3,59%	14	4	6,78%
15	5	1,97%	15	4	1,79%	15	1	1,69%
16	3	1,18%	16	2	0,90%	16	2	3,39%
17	0	0,00%	17	3	1,35%	17	1	1,69%
18	3	1,18%	18	0	0,00%	18	2	3,39%
19	0	0,00%	19	0	0,00%	19	0	0,00%
20	0	0,00%	20	1	0,45%	20	1	1,69%
Total Geral	254	100,00%	Total Geral	223	100,00%	Total Geral	59	100,00%
n > 7	187	31,89%	n > 7	106	47,53%	n > 7	40	67,80%

Comentários

No conjunto da população de PFNs respondentes do questionário afere-se um escore de 31,89% na detecção de Transtornos Mentais Comuns (TMC). Como a média esperada pela OMS é de 25% apura-se um incremento de 6,89% acima do esperado pela entidade.

Observa-se agravamento da situação entre os PFNs lotados na Quarta Região da PGFN, cuja média vai a 43,88%, seguido pela Primeira Região, com 41,38% para TMC. Novamente, a Quinta Região se destaca positivamente diante das demais regiões, mas, ainda assim, 10 pontos percentuais (35%) acima do quanto preconizado pela OMS.

Afirma-se como normal o incremento de até 5% de transtornos psicológicos em geral para as pessoas do sexo feminino. Assim, não é esperado que essa distância seja 15,64% acima, como no caso das Procuradoras da Fazenda Nacional diante dos seus colegas do sexo masculino. A situação exige solução de continuidade das iniciativas de aprofundamento da questão no âmbito da PGFN.

Ainda mais crítica se configurou o escore aferido por aqueles que no quesito do módulo Demografia preferiu não responder se considerava-se vivendo hoje algum tipo de vulnerabilidade doméstica ou familiar. Entre estes, o TMC foi a elevadíssimos 67,80%.



AValiação de Desempenho de Cada Item do SRQ-20

Passemos agora à análise dos indicadores aferidos em cada uma das vinte questões que compõem o SRQ-20. Para análise dos dados, calculou-se a frequência absoluta (n) e o percentual relativo (%) de cada variável elencada e para a quantidade total de registros válidos.

QUESTÕES	Sim n (%)	Não n (%)	Total
1. Sente dores de cabeça com frequência?	185 (32.4%)	386 (67.6%)	571
2. Vem sentindo falta de apetite?	31 (5.4%)	540 (94.6%)	571
3. Você dorme mal?	269 (47.1%)	302 (52.9%)	571
4. Sente medo ou assusta-se com facilidade?	143 (25%)	428 (75%)	571
5. Frequentemente, suas mãos tremem?	33 (5.8%)	538 (94.2%)	571
6. Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)?	383 (67.1%)	188 (32.9%)	571
7. Você tem má digestão?	141 (24.7%)	430 (75.3%)	571
8. Sente-se confuso? Com dificuldades para pensar com clareza?	117 (20.5%)	454 (79.5%)	571
9. Ultimamente, vem se sentindo triste ou infeliz?	209 (36.6%)	362 (63.4%)	571
10. Está chorando mais que o comum?	78 (13.7%)	493 (86.3%)	571
11. Você acha que é difícil gostar do seu cotidiano? Das suas atividades diárias?	138 (24.2%)	433 (75.8%)	571
12. Tem dificuldade para tomar decisões?	161 (28.2%)	410 (71.8%)	571
13. O seu trabalho lhe traz sofrimento significativo?	132 (23.1%)	439 (76.9%)	571
14. Sente-se incapaz de desempenhar um papel útil na vida?	73 (12.8%)	497 (87.2%)	570
15. Tem perdido interesse pelas coisas?	141 (24.7%)	430 (75.3%)	571
16. Sente-se desprezível? Uma pessoa sem valor?	43 (7.5%)	528 (92.5%)	571
17. Tem passado em sua cabeça o pensamento de acabar com a sua vida (suicídio)?	15 (2.6%)	556 (97.4%)	571
18. Sente-se cansado(a) a maior parte do tempo?	265 (46.4%)	306 (53.6%)	571
19. Costuma sentir desconforto estomacal?	150 (26.3%)	421 (73.7%)	571
20. Você se cansa com facilidade?	197 (34.5%)	374 (65.5%)	571

TABELA 75 – ANÁLISE DOS QUESITOS SRQ-20 ENTRE PFNS

À princípio, lembremos que a prevalência na população mundial foi estipulada em 25%.

As questões “Sente-se nervoso, tenso ou preocupado?” (67,1%), “Você dorme mal?” (47,1%) e, imediatamente abaixo, “Sente-se cansado(a) a maior parte do tempo?” (46,4%) destacaram-se por possuírem as maiores frequências entre as afirmativas. Tensão constante, sono ruim e estafa ao longo do tempo servem, portanto, para referências principais para o diagnóstico diferencial.

A questão que investiga a experiência recente de humor depressivo, “Ultimamente, vem se sentindo triste ou infeliz?” aparece na quarta posição, com 36,6% das incidências e ainda bem acima da faixa de tolerância dos 25%.



Sintomas psicossomáticos e de redução da energia vital, como cansaços e dores de cabeça, então, assumem a dianteira como sintomas de maior valência, com 34,5% em “Você se cansa com facilidade”, 32,4% na afirmativa “Sente dores de cabeça com frequência?”

Na sequência, é preocupante haver um transtorno que, apesar de no instrumento ser classificado no escopo dos sintomas depressivos e baixa da energia vital, em verdade, aproxima-se na semiologia psicopatológica dos assim chamados Transtornos do Pensamento⁴, que é “Tem dificuldade para tomar decisões?” com 28,2% de ocorrência entre PFNs.

Em seguida, advém dois sintomas psicossomáticos interligados, “Costuma sentir desconforto estomacal?” e “Você tem má digestão?”, com escores praticamente idênticos, reforçando a coerência tanto do instrumento quanto da amostra, com 26,3% e 24,7%, respectivamente.

Depois, três sintomas de perda de energia vital ou libido. Primeiro, empatado com o item anterior, 24,7%, vem o quesito “Tem perdido interesse pelas coisas?”, seguido por “Você acha que é difícil gostar do seu cotidiano? Das suas atividades diárias?” com 24,2% e “O seu trabalho lhe traz sofrimento significativo?”, com 23,1% de ocorrências, apontando o quanto significativa é a retração do interesse e da ligação com o mundo e com o seu próprio trabalho.

Então, novo transtorno cujo descritor é totalmente cabível à semiologia de transtorno do pensamento, temos “Sente-se confuso? Com dificuldades para pensar com clareza?” com 20,5% entre PFNs. Um quinto deles, portanto, estão com sintomatologia crítica para profissionais que dependem amplamente da intelectualidade para o bom desempenho das suas atividades.

Iniciando curto ciclo de resultados mais favoráveis vemos uma resposta que atenua suspeitas de episódios depressivos graves que é “Está chorando mais que o comum?”, com 13,7% de ocorrências. Depois, o quesito “Sente-se incapaz de desempenhar um papel útil na vida?” ao apresentar um escore de 12,8%, sugere amplo grau de significado do trabalho entre os PFNs. A medida aponta ainda para um bom relacionamento simbólico e afetivo com a Carreira. Tanto que, na sequência, a afirmativa “Sente-se desprezível? Uma pessoa sem valor?” aponta com apenas 7,5% de adesão. Sintomatologia psicossomática parece não ser prevalente entre PFNs, agravando a análise sobre o risco de exaustão apresentado, haja vista que Burnout é sinônimo de colapso, falha imprevista e inesperada, não costuma ficar apresentando sinais como as investigadas em “Frequentemente, suas mãos tremem?”, com 5,8% de ocorrências. E nem retirando a fome, considerando-se os 5,4% identificados com a afirmativa “Vem sentindo falta de apetite?”.

Por fim, e justo por isso, o quesito mais importante, temos 2,6% ou 15 PFNs que, objetivamente, admite que “Tem passado em sua cabeça o pensamento de acabar com a sua vida (suicídio)”. Nesse momento, nenhuma estatística é capaz de ponderar sobre o valor de uma única vida. Ainda assim, o escore mostra-se elevado quando comparado em estudos sobre a ideação suicida. No Brasil, em 2016, a OMS contabilizou 6,1 suicídios a cada 100 mil habitantes. Estima-se que as tentativas de suicídio superam o quantitativo efetivo suicídios em pelo menos dez vezes e, ainda que não haja pesquisas de abrangência nacional sobre essas tentativas, Botega (2014), destaca um estudo populacional que revelou que, ao longo da vida, 17,1% das pessoas tiveram ideação suicida, 4,8% chegaram a elaborar um plano para tanto, e 2,8% efetivamente tentaram o suicídio.

⁴ O presente estudo agrupa e reclassifica o conceito de “Pensamentos Depressivos” para “Transtornos do Pensamento” no SRQ-20. Igualmente, reclassifica seus sintomas de modo a traduzirem com maior precisão a sintomatologia contida no descritor. Ao final, classificamos os resultados em Sintomas Psicossomáticos, Humor Ansioso ou Depressivo, Transtornos do Pensamento e Decréscimo da Energia Vital, conforme se vê nas páginas seguintes.



AValiação de desempenho de cada fator do SRQ-20

SINTOMAS PSICOSSOMÁTICOS	ESCORE		108 (18,91%)
	Sim n (%)	Não n (%)	Total
1. Sente dores de cabeça com frequência?	185 (32.4%)	386 (67.6%)	571
2. Vem sentindo falta de apetite?	31 (5.4%)	540 (94.6%)	571
5. Frequentemente, suas mãos tremem?	33 (5.8%)	538 (94.2%)	571
7. Você tem má digestão?	141 (24.7%)	430 (75.3%)	571
19. Costuma sentir desconforto estomacal?	150 (26.3%)	421 (73.7%)	571

HUMOR ANSIOSO OU DEPRESSIVO	ESCORE		216,40 (37,89%)
	Sim n (%)	Não n (%)	Total
3. Você dorme mal?	269 (47.1%)	302 (52.9%)	571
4. Sente medo ou assusta-se com facilidade?	143 (25%)	428 (75%)	571
6. Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)?	383 (67.1%)	188 (32.9%)	571
9. Ultimamente, vem se sentindo triste ou infeliz?	209 (36.6%)	362 (63.4%)	571
10. Está chorando mais que o comum?	78 (13.7%)	493 (86.3%)	571

TRANSTORNOS DO PENSAMENTO	ESCORE*		98,50 (17,25%)
	Sim n (%)	Não n (%)	Total
8. Sente-se confuso? Com dificuldades para pensar com clareza?	117 (20.5%)	454 (79.5%)	571
12. Tem dificuldade para tomar decisões?	161 (28.2%)	410 (71.8%)	571
14. Sente-se incapaz de desempenhar um papel útil na vida?	73 (12.8%)	497 (87.2%)	570
16. Sente-se desprezível? Uma pessoa sem valor?	43 (7.5%)	528 (92.5%)	571
17. Tem passado em sua cabeça o pensamento de acabar com a sua vida (suicídio)?*	15 (2.6%)	556 (97.4%)	571

DECRÉSCIMO DA ENERGIA VITAL	ESCORE		174,60 (37,89%)
	Sim n (%)	Não n (%)	Total
11. Você acha que é difícil gostar do seu cotidiano? Das suas atividades diárias?	138 (24.2%)	433 (75.8%)	571
13. O seu trabalho lhe traz sofrimento significativo?	132 (23.1%)	439 (76.9%)	571
15. Tem perdido interesse pelas coisas?	141 (24.7%)	430 (75.3%)	571
18. Sente-se cansado(a) a maior parte do tempo?	265 (46.4%)	306 (53.6%)	571
20. Você se cansa com facilidade?	197 (34.5%)	374 (65.5%)	571

Ao analisarmos os resultados pelas dimensões propostas pelo instrumento, percebe-se que as dimensões HUMOR ANSIOSO OU DEPRESSIVO mais o DECRÉSCIMO DA ENERGIA VITAL são as mais críticas, com médias idênticas em 37,89% em uma escala que deveria se manter abaixo dos 25%.

Os SINTOMAS PSICOSSOMÁTICOS e TRANSTORNOS DO PENSAMENTO seguem em zona de menor criticidade. Ressalvado o quanto discutido na avaliação das ideias suicidas.



AVALIAÇÃO DA VARIÁVEL SEXO

QUESTITOS SRQ-20 – VARIÁVEL SEXO												
1. Sente dores de cabeça com frequência?				7. Você tem má digestão?				14. Sente-se incapaz de desempenhar um papel útil na vida?				
	Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total	
FEM	140 (56)	109 (44)	249	FEM	177 (71)	72 (29)	249	FEM	212 (85)	36 (15)	248	
MASC	244 (76)	76 (24)	320	MASC	252 (79)	68 (21)	320	MASC	283 (88)	37 (12)	320	
2. Vem sentindo falta de apetite?				8. Sente-se confuso? Com dificuldades para pensar com clareza?				15. Tem perdido interesse pelas coisas?				
	Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total	
FEM	234 (94)	15 (6)	249	FEM	172 (69)	77 (31)	249	FEM	183 (73)	66 (27)	249	
MASC	304 (95)	16 (5)	320	MASC	280 (88)	40 (13)	320	MASC	245 (77)	75 (23)	320	
3. Você dorme mal?				9. Ultimamente, vem se sentindo triste ou infeliz?				16. Sente-se desprezível? Uma pessoa sem valor?				
	Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total	
FEM	126 (51)	123 (49)	249	FEM	149 (60)	100 (40)	249	FEM	228 (92)	21 (8)	249	
MASC	175 (55)	145 (45)	320	MASC	212 (66)	108 (34)	320	MASC	298 (93)	22 (7)	320	
4. Sente medo ou assusta-se com facilidade?				10. Está chorando mais que o comum?				17. Tem passado em sua cabeça o pensamento de acabar com a sua vida (suicídio)?				
	Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total	
FEM	154 (62)	95 (38)	249	FEM	188 (76)	61 (24)	249	FEM	242 (97)	7 (3)	249	
MASC	272 (85)	48 (15)	320	MASC	303 (95)	17 (5)	320	MASC	312 (98)	8 (3)	320	
5. Frequentemente, suas mãos tremem?				11. Você acha que é difícil gostar do seu cotidiano? Das suas atividades diárias?				18. Sente-se cansado(a) a maior parte do tempo?				
	Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total	
FEM	235 (94)	14 (6)	249	FEM	191 (77)	58 (23)	249	FEM	104 (42)	145 (58)	249	
MASC	301 (94)	19 (6)	320	MASC	240 (75)	80 (25)	320	MASC	201 (63)	119 (37)	320	
6. Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)?				12. Tem dificuldade para tomar decisões?				19. Costuma sentir desconforto estomacal?				
	Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total	
FEM	63 (25)	186 (75)	249	FEM	162 (65)	87 (35)	249	FEM	173 (69)	76 (31)	249	
MASC	124 (39)	196 (61)	320	MASC	246 (77)	74 (23)	320	MASC	246 (77)	74 (23)	320	
13. O seu trabalho lhe traz sofrimento significativo?				20. Você se cansa com facilidade?								
	Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total		Não (%)	Sim (%)	Total	
FEM	181 (73)	68 (27)	249	FEM	138 (55)	111 (45)	249					
MASC	257 (80)	63 (20)	320	MASC	235 (73)	85 (27)	320					

Conforme discussão acima, há um inesperado incremento de 15,64% na sintomatologia entre Procuradoras da Fazenda Nacional diante dos colegas do sexo masculino. A tolerância é de até 5%.

Ao aprofundarmos os resultados em relação à variável demográfica sexo, percebe-se algumas importantes distinções entre as questões. Destaque não apenas para aquelas em que as mulheres apresentaram percentual de respostas "Sim" maiores do que os homens, como nas que apresentaram maiores diferenças percentuais, tais como o quesito 04, onde observa-se que enquanto 38% das mulheres disseram se assustar facilmente, apenas 15% dos homens alegaram experimentar o mesmo. Depois, 44% das mulheres responderam ter dor de cabeça frequente contra 24% dos homens.

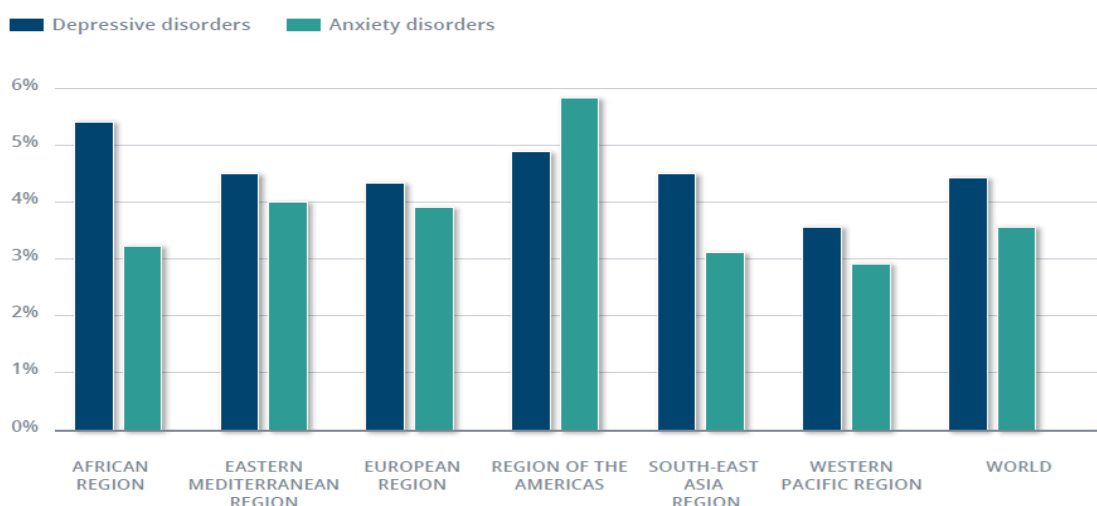


Ainda mais relevante, sob o ponto de vista psicológico, foi a discrepância observada no quesito 08, onde se vê que 31% das mulheres vêm sentindo-se confusas, com dificuldades de pensar com clareza, enquanto apenas 13% dos homens alegaram o mesmo.

Reforçando a leitura, no quesito 20, que investiga o mesmo decréscimo de energia vital da questão 18, as mulheres se cansam com mais facilidade (45%) do que os homens (27%). Também elas vêm sentindo-se mais cansada do que os homens, conforme se observa no quesito 18, correspondendo a 58% das incidências, enquanto apenas 37% dos homens se sentem cansados a maior parte do tempo.

No que diz respeito aos afetos e humores depressivos, também se observa no quesito 10 que as mulheres afirmam estarem chorando mais que o comum, 24%, contra apenas 5% do total dos homens.

Prevalence of common mental disorders (% of population by WHO Region)



Source: Global Burden of Disease Study 2015 (<http://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool>)
Regional data shown are age-standardized estimates.

FIGURA 05 – PREVALÊNCIA DOS TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS (% DA POPULAÇÃO POR REGIÃO DA OMS)

FONTE: WORLD HEALTH ORGANIZATION.
Depression and Other Common Mental Disorders - Global Health Estimates. Geneva, 2017.



Prevalence of depressive disorders (% of population), by WHO Region

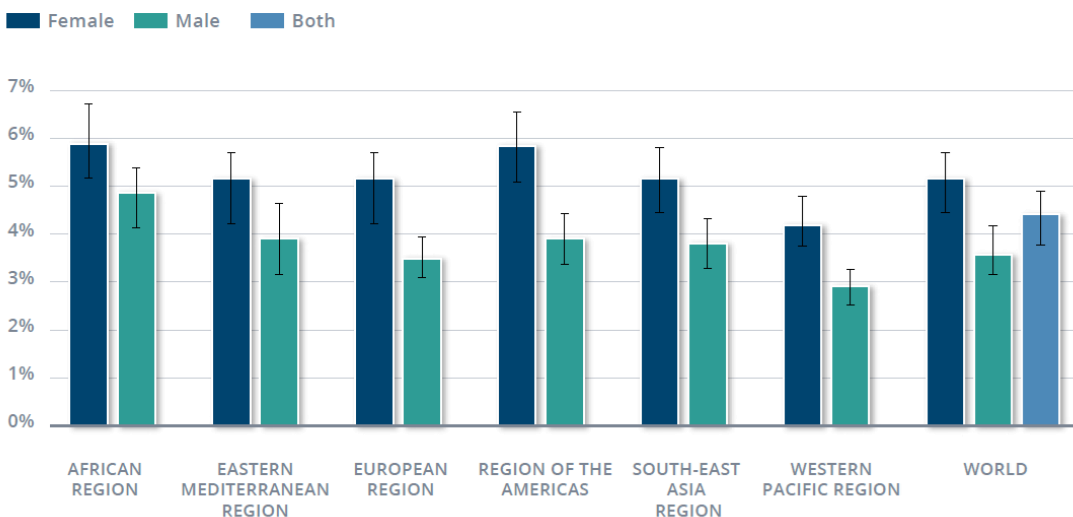
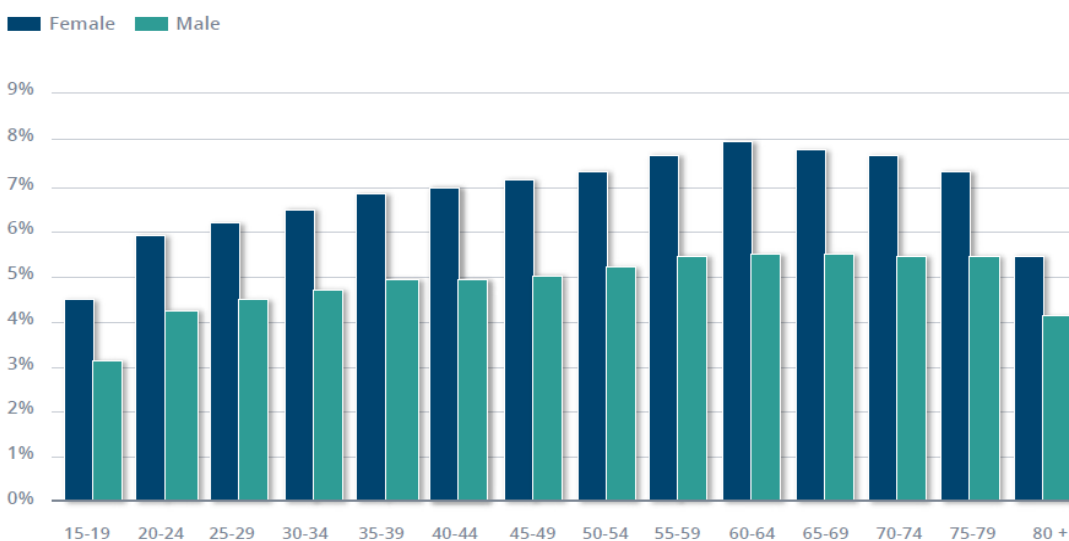


FIGURA 06 – PREVALÊNCIA DOS TRANSTORNOS DEPRESSIVOS (% DA POPULAÇÃO), POR REGIÕES DA OMS

FONTE: WORLD HEALTH ORGANIZATION.
Depression and Other Common Mental Disorders - Global Health Estimates. Geneva, 2017.

Global prevalence of depressive disorders, by age and sex (%)



Source: Global Burden of Disease Study 2015 (<http://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool>)
Regional data shown are age-standardized estimates.

FIGURA 07 – PREVALÊNCIA GLOBAL DOS TRANSTORNOS DEPRESSIVOS, POR IDADE E SEXO (%)



Prevalence of anxiety disorders (% of population), by WHO Region

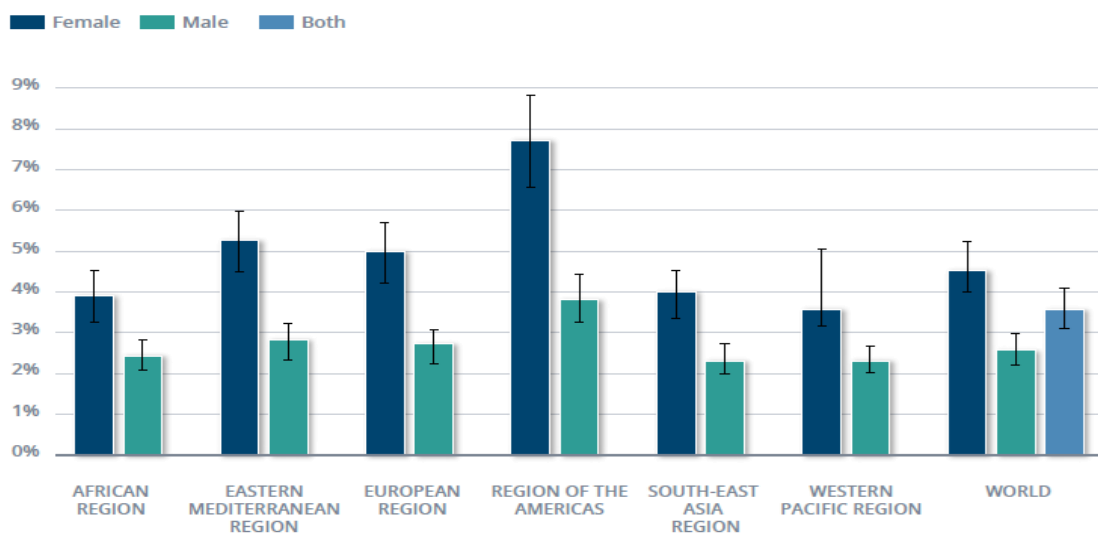
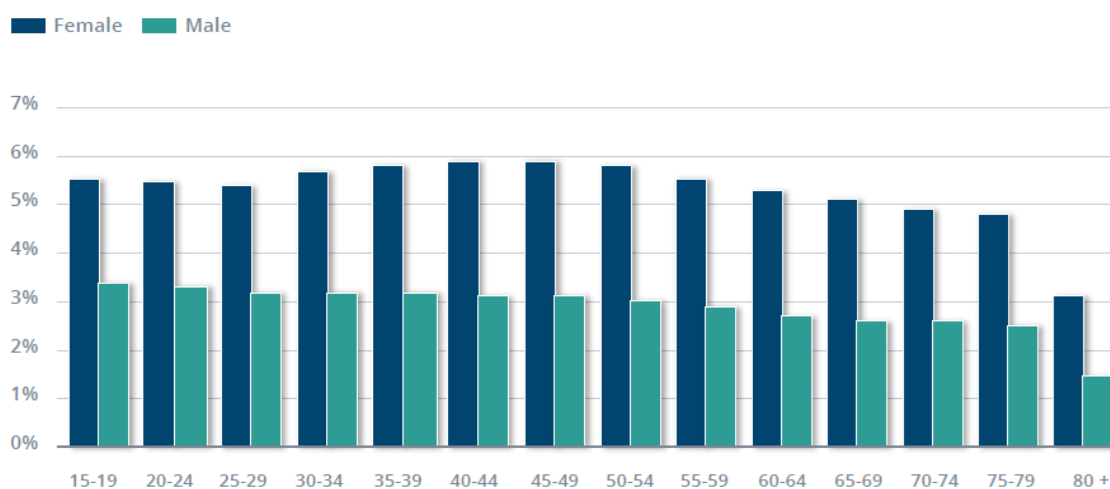


FIGURA 08 – PREVALÊNCIA DOS TRANSTORNOS DE ANSIEDADE (% DA POPULAÇÃO), POR REGIÕES DA OMS

FONTE: WORLD HEALTH ORGANIZATION.

Depression and Other Common Mental Disorders - Global Health Estimates. Geneva, 2017.

Global prevalence of anxiety disorders, by age and sex (%)

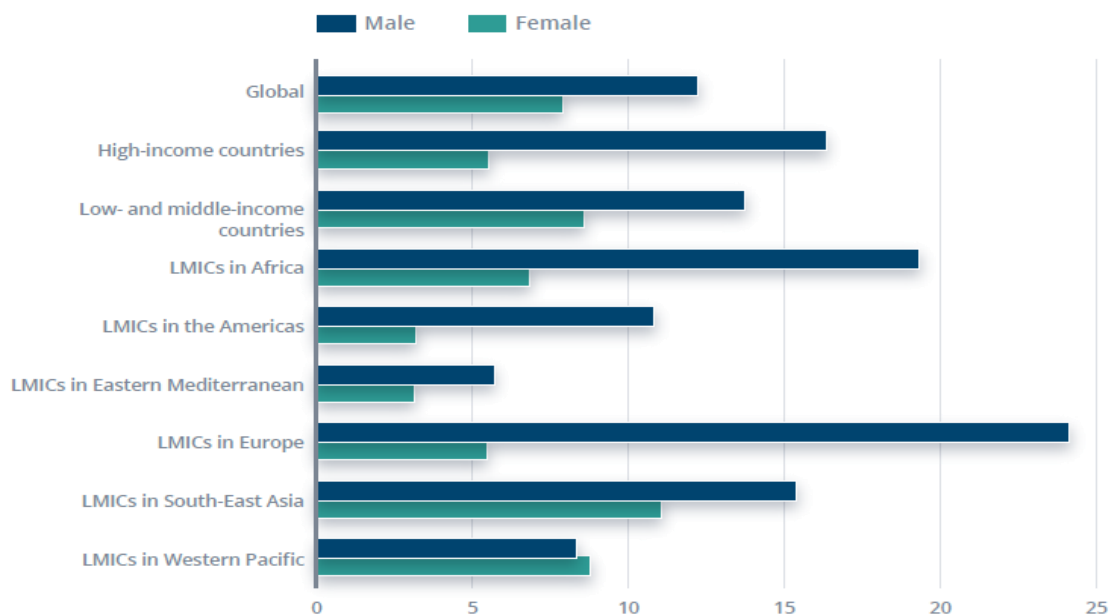


Source: Global Burden of Disease Study 2015 (<http://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool>)
Regional data shown are age-standardized estimates.

FIGURA 09 – PREVALÊNCIA GLOBAL DOS TRANSTORNOS DE ANSIEDADE, POR IDADE E SEXO (%)



Suicide rate per 100 000 population



Source: WHO Global Health Estimates (http://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease)
Regional data shown are age-standardized estimates.

FIGURA 10 – TAXA DE SUICÍDIO POR 100.000 HABITANTES

FONTE: WORLD HEALTH ORGANIZATION.
Depression and Other Common Mental Disorders - Global Health Estimates. Geneva, 2017.



Espaço da Palavra

→ [CHEFIA](#) | [FEEDBACK](#) | [PANDEMIA](#) | [PGFN](#) | [SAÚDE MENTAL & QVT](#) | [SISTEMAS](#) | [SOBRECARGA](#) | [SINPROFAZ](#) | [SUPORTE ADM](#) | [TRABALHO](#) | [TRABALHO À DISTÂNCIA](#)

SOBRECARGA DE TRABALHO



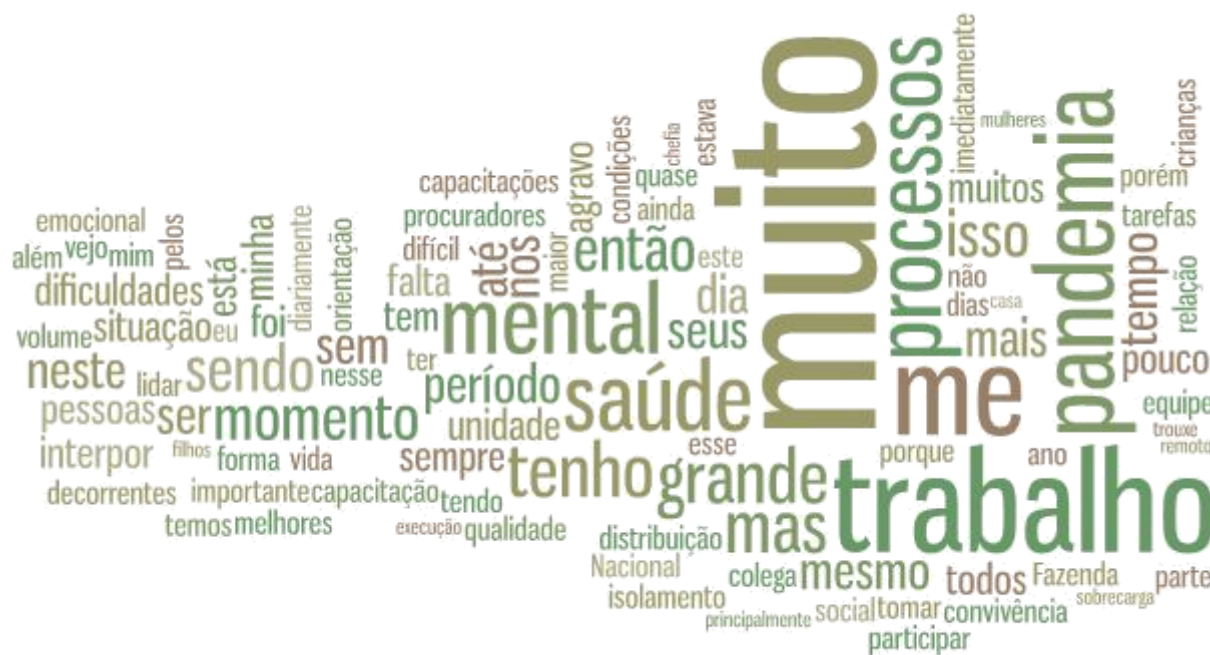
FIGURA 11 – WORDCLOUD sobre o tema SOBRECARGA DE TRABALHO



PANDEMIA DA COVID-19



FIGURAS 12 e 13 WORDCLOUDS sobre o tema PANDEMIA DA COVID-19





SAÚDE MENTAL & QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



FIGURA 14 – WORDCLOUD sobre o tema SAÚDE MENTAL & QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

SUPORTE ADMINISTRATIVO



FIGURAS 15 e 16 – WORDCLOUDS sobre o tema SUPORTE ADMINISTRATIVO



TRABALHO



FIGURA 17 – WORDCLOUD sobre o tema TRABALHO



TRABALHO À DISTÂNCIA



FIGURA 18 – WORDCLOUD sobre o tema TRABALHO À DISTÂNCIA

SISTEMAS & TECNOLOGIAS



FIGURAS 19 e 20 WORDCLOUDS sobre o tema SISTEMAS & TECNOLOGIAS



4. Conclusões

Resumo dos Módulos



Sobre o Módulo Demografia – e outros quesitos a ele diretamente vinculados – primeiro, temos o destaque da ampla participação e adesão aos objetivos do Diagnóstico Epidemiológico que os PFNs apresentaram, no comparativo à realização, em 2019, do Diagnóstico da Carreira. Naquele projeto, o prazo para participação foi de 60 dias e dele participaram 642 PFNs. No presente Diagnóstico Epidemiológico, em um prazo de 50 dias, 648 PFNs se inscreveram no estudo. Atribui-se a melhoria da participação à sensibilidade e relevância máxima do tema para os membros da Carreira, devastada que está com os graves e diversificadas ocorrências no campo da Saúde Mental na instituição apontadas no presente relatório.

Com ampla margem de confiança e pequena de erro, vimos também no presente módulo uma excelente distribuição de PFNs pelas diversas unidades administrativas (UAs) e respectivas unidades da federação (UFs).

Em UFs numerosas houve ainda uma boa distribuição interna entre UAs concernentes. Ainda sobre UFs, vimos uma boa equidade entre aspectos que envolvem o local de lotação e de residência do PFNs. E há forte adesão ao trabalho remoto ou à distância.

Configurou-se um grupo jovem para os padrões do Serviço Público Federal⁵ característica à qual geralmente se vincula capacidade de força e resiliência, com maior número de mulheres no comparativo ao estudo de 2019.

Houve maior participação feminina no presente estudo. Foram 43,88% delas na presente amostra, contra 37,85% no Diagnóstico da Carreira, implicando em dizer que neste estudo a participação masculina foi de 56,12%, contra 62,15% no passado.

Houve incremento da escolaridade entre os PFNs no intervalo de 2019 a 2021. Os Graduados caíram de 19% para 16,67%. Os Especializados caíram de 64% para 61,22%. Já os Mestres subiram de 15% para 16,84%, ou Doutores de 2% para 3,40% e os Pós-Doutores subiram, na amostra de 3 PFNs, ou 0,2% da amostra para 11 PFNs, ou 1,87% do conjunto.

⁵ Conforme o Painel Estatístico de Pessoal - <http://painel.pep.planejamento.gov.br/> - a média de idade dos servidores lotados no órgão superior AGU – Advocacia Geral da União em 2021 está em 52,18 anos. Os PFNs aferiram nesse diagnóstico a média de 43,68 anos.



Conforme os GRÁFICOS abaixo, a escolaridade do PFN está em média o duas vezes melhor que a dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil. Se não, vejamos:



GRÁFICO 70 – ESCOLARIDADE DOS AUDITORES-FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL
FONTE: PESQUISA AUDITOR EM FOCO – SINDIFISCO NACIONAL / PSYCH – 2021

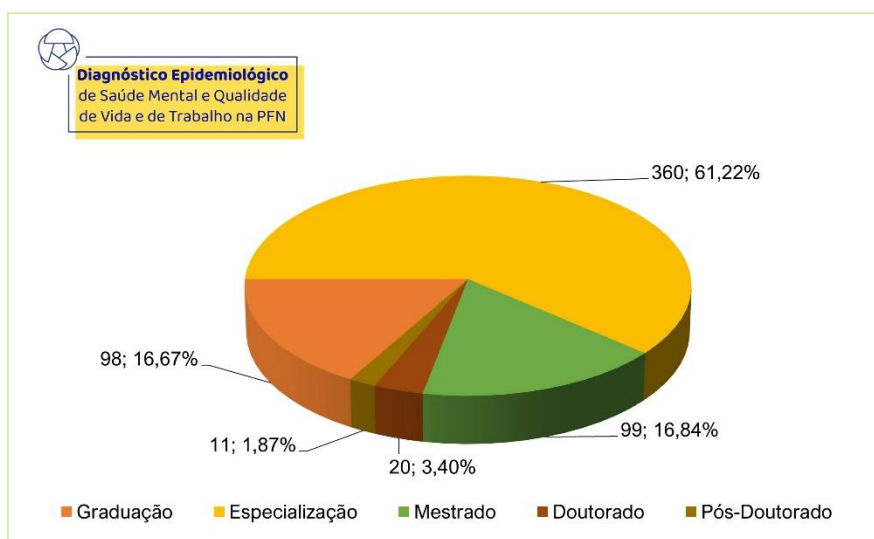


GRÁFICO 02 – ESCOLARIDADE DOS PROCURADORES DA FAZENDA NACIONAL – REEXIBIÇÃO

Entre PFNs são 16,67% de apenas Graduados, contra 52,23%. Especializados, são 61,22% contra 37,52%. Mestres, 16,84% contra 8,53%. Doutores, 3,40% contra 0,96% e Pós-Doutores, 1,87% contra 0,77%

Do ponto de vista da diversidade demográfica configura-se como um grupo bastante marcado por algumas homogeneidades, a exemplo da autodefinição de cor branca em 73,72% da amostra e quase 96% de heterossexuais. São ainda casados em 66% do grupo. Sobre Pessoas com Deficiência (PCDs) são 2,56%, quando o mínimo esperado pode facilmente ser fixado em 5%.



Trata-se de um grupo afim à espiritualidade, maciçamente católico. Que apresenta um número muito pequeno de filhos e/ou dependentes. Pelo perfil jovem, a maioria dos dependentes são crianças pequenas. Em casa, ou o PFN paga toda ou, ao menos, é ele(a) quem custeia a metade das despesas. A média final de empenho ficou em 64,02 das despesas são custeadas pelo(a) PFN.

Ainda sobre a intimidade do lar, 6% deles declararam estar vivendo neste momento algum tipo de vulnerabilidade familiar. Pode parecer baixo, mas, deve-se aplicar a lógica que cada situação, por envolver a vida de uma pessoa, é única e sumamente importante de ser avaliada. Ainda sobre mecanismos de proteção e defesa quem, no quesito próprio, preferiu não responder ao quesito sobre vulnerabilidade em casa, apresentou, em média, escores de sofrimento maiores de quem respondeu se sim ou se não.

Nos últimos 90 dias, 29,40% dos PFNs experimentaram dificuldades no trabalho motivado por uma situação de saúde. E, entre estes, houve atribuição de causa psicológica em 43,60%. Na contramão do cenário, apenas 23,72% dos PFNs afirmaram fazer algum tipo de psicoterapia psicológica. Sendo que as mulheres aderem o dobro à psicoterapia no comparativo com os homens, que ainda menos fazem. Apenas 15% dos PFNs informaram fazer psicoterapia psiquiátrica e, em contrapartida, além da ampla adesão à atividade física percebida entre eles, com 70% de ativos fisicamente e 30% de sedentários, também em média 37% deles tanto realizam alguma prática de meditação e controle emocional, quanto atividades voluntárias e de caridade.

35% dos PFNs precisam de acompanhamento médico no dia a dia.

31,73% já precisaram de alguma intervenção médica ou psicológica sobre problema atribuído ao trabalho na PFN.

31,67 já experimentou significativo constrangimento, intimidação ou ameaça no desempenho do seu trabalho, a ponto de sentir medo, ódio ou horror da situação.

7,16% sofreram alguma vez significativo constrangimento, intimidação ou ameaça no seu ambiente de seu trabalho por questões ligadas ao GÊNERO, COR, CLASSE SOCIAL, CRENÇA RELIGIOSA e/ou POSIÇÃO POLÍTICA. Ainda que o escore pareça baixo, novamente, deve ser dignificado pelo valor da individualidade

A capacidade de Suporte Institucional da PGFN em momentos críticos obteve a média 3,36 qualificada como RUIM.



Sobre o Módulo Trabalho – e outros quesitos a ele diretamente vinculados – primeiro, temos o mediano resultado da satisfação com as condições de trabalho em 5,22. E, sobre isso, 66,93% dos PFNs a medida de maior impacto para melhoria das condições de trabalho é o efetivo Suporte Administrativo, seguido por 53,16% que também acreditam que a melhor medida seriam Recursos Humanos disponíveis.

A Sobrecarga de Trabalho foi calculada em 6,35 e crescendo, pois, a percepção mais prevalente, a moda, em termos estatístico é 10. Ou seja, a crença compartilhada é que a carga já chegou ao máximo e, efetivamente, já é máxima para 44% dos PFNs situados nas faixas 8, 9 e 10 da escala.

Em contrapartida, observa-se amplo espaço para crescimento das relações de empatia e cooperação entre os PFNs. Para os Chefes, há espaço para composição de partilhas mais equitativas da carga processual, média 6,58, qualificando-os em termos de gravidade, complexidade ou volume. Sua equidade foi calculada em apenas 5,41. Com média de cooperação em crescimento, mas ainda em 6,47, temos a criticidade do sentimento de falta de apoio entre colegas em momentos de dificuldades pessoais, que marcou apenas 4,67 de média. Na prática, há franca incerteza de poder ou não contar com o colega PFN.

Sob o ponto de vista relacional, ainda que haja espaço para expressar livremente ideias e opiniões – e muitos preferem a reserva pessoal na exposição de si – a percepção geral é de impessoalidade e falta de afeto que impacta na convivência entre PFNs.

E se o tema é produtividade, o(a)s PFNs em peso afirmam que gastam, em média, 45% do seu tempo em atividades preparatórias e/ou vinculadas à procedimentos de tecnologia da informação jurídica, que os 55% que sentem que efetivamente dedicam-se às práticas privativas e, portanto, tecnicamente vinculadas e estratégicas ao desempenho do cargo.

Ao tratar dos Sistemas de Tecnologia da Informação, a satisfação dos PFNs também é apenas REGULAR, com média 4,98. Ao menos, informam mesmo nível para o impacto dos sistemas sobre a própria saúde mental.

Terrivelmente crítica é a média de apenas 3,82 para afirmação da capacidade em assimilar o volume de conhecimento advindo dos pareceres, orientações, alteração de sistemas, observações de novos procedimentos etc. na PGFN que dimensiona o impacto cognitivo da situação, vinculado a subaproveitamento da memória coletiva de trabalho.

Sobre o trabalho remoto, 42,40% dos PFNs consideram que a produtividade aumentou durante do trabalho à distância compulsório. Para 35,78% não se alterou. Para 21,82% dos PFNs, a produtividade diminuiu. 65,71% dos PFNs pretendem continuar no trabalho à distância após o término da pandemia.

Cabe análise pormenorizada da diversidade e criticidade das situações psicológicas deflagradas com a pandemia acima apresentadas.



Sobre o Módulo Chefia & Liderança – e outros quesitos a ele diretamente vinculados – primeiro, temos o desinteresse em ser chefe para 72,35% dos PFNs com a dimensão da Saúde Mental e QVT pesando definitivamente na decisão de não ser.

Entre os que aceitam, há um percentual significativo de PFNs que já participaram de algum tipo de processo seletivo para ocupação do Cargo de Chefia.

O compromisso das Chefias Superiores com a dimensão da Saúde Mental & Qualidade de Vida foi aferida em 4,13 e o alinhamento entre ela e as Chefias Locais ficou em 4,60, ambas situadas, portanto na média inferior de concordância com a avaliação.

O grau de reconhecimento que os atuais ocupantes dos cargos de chefia possuem os atributos psicológicos ficou em 5,18, REGULAR, assim. A avaliação do BOM RELACIONAMENTO INTERPESSOAL vai a 7,93, média superior e bem vinculada ao senso que os chefes se orientam por critérios técnicos em suas decisões, que obteve 7,12 de média. Coletivamente, não se pode afirmar clima institucional de perseguição, haja vista a pequeníssima média de 1,48 aferida no quesito, sem prejuízo, evidentemente, da tratativa das situações individuais sempre de máxima relevância.



No WHOQOL-Bref – constata-se a estafa e a insônia dos PFNs. E o senso de que até que poderia, mas se reconhece sem condições de gozar a vida, ter lazer e diversidade de experiências



No SRQ-20 – constata-se como os PFNs sentem-se nervosos, tensos e preocupados, dormindo mal, sentindo-se cansado(a)s a maior parte do tempo, ou mesmo com facilidade. Ultimamente, não apenas vem se sentindo triste ou infeliz, sentindo frequentes dores de cabeça.



Diagnóstico Psicológico

A caminho do esgotamento ou burnout, CID Z-73.0

“Ao final de cada jornada, o cansaço é enorme, coisa que, somado à angústia, ansiedade e estresse decorrentes do excesso de trabalho, afeta muito negativamente a qualidade de vida. Pouco tempo sobra para as demais atividades pessoais. O tempo em que não se está trabalhando acaba virando um mero período de recuperação para o dia seguinte. Há dificuldade de descansar o cérebro, que segue "trabalhando" inconscientemente, planejando e tentando organizar tudo o que se tem a fazer, coisa que afeta enormemente a qualidade do descanso, a qualidade do sono e a própria qualidade de vida. Para finalizar, registro que o problema não é o home-office em si (que considero algo positivo), mas, sim, o excesso de trabalho existente”.

Depoimento-Síntese de PFN

Diretrizes para Manejo da Situação

Com os resultados apurados, chegamos aos seguintes desafios:

- Como organizar os resultados?
- Como priorizar os resultados?
- Como provocar consequências na vida das pessoas com os resultados organizados e priorizados?

A seguir, apresentam-se perspectivas e prioridades:



1. IMPLEMENTAÇÃO DE UNIDADE SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal – com ênfase no serviço de assistência à saúde mental para os Procuradores da Fazenda Nacional:

Objeto de ofício encaminhado à PGFN em 19/02/2021, à luz da Lei nº 10.216/2001, do Decreto nº 6.833/2009, da Portaria nº 1.261/2010 e da Portaria Normativa nº 3/2013, a unidade se presta à ações de acolhimento, triagem inicial, promoção, prevenção e supervisão sobre o tratamento de desordens de saúde – na PGFN especialmente psicológicas – que podem afetar gravemente o desempenho do trabalho de profissionais que muito dependem das suas funções psicológicas e cognitivas preservadas.

2. CRIAÇÃO DE GRUPO ESPECIAL para Concepção e Elaboração de Protocolo de Saúde Mental na PFN junto à Corregedoria da AGU:

Desordens psicopatológicas são capazes de provocar profundas alterações na interpretação da realidade e nas funções cognitivas que se vinculam à tomada de decisões. Os resultados aqui aferidos apontam para resistências à ideia de compreensão da situação à partir de falhas no psiquismo pessoal, assim como a da capacidade e abertura para psicoterapia e ajuda especializada.

Assim, vinculado às atividades de detecção e triagem contidas no primeiro item – criação da Unidade SIASS, abre-se a perspectiva de haver um protocolo de emergência acionável em caso de psicopatologia incapacitante e longamente acompanhada e comprovada.

3. ATIVIDADES DE FORTALECIMENTO DO VÍNCULO de confiança e cooperação entre os PFNs, e entre os PFNs e os demais servidores

Cultivo de diretrizes de gestão, processos de trabalho e ações de comunicação institucional que fortaleçam a empatia multilateral.

4. CRIAÇÃO DE GRUPO ESPECIAL PARA LEVANTAMENTO DA COMUNIDADE DE PRÁTICAS

Considerando-se o ajuste finalístico das atividades do PFN e multiplicidade de afazeres não privativos do cargo a que hoje se dedicam, uma perspectiva é o fomento de trocas e inovações sobre práticas para manejo do cotidiano profissional. Dicas, atalhos, soluções aprendidas com a experiência pensosa são exemplos de conhecimentos produzidos.

Espera-se inovação no fluxo de atividades e no papel de servidores de apoio e terceirizados.

5. GESTÃO DA MEMÓRIA DE TRABALHO

Desde a revisão sobre a Psicometria do Trabalho, ou seja, os qualificadores utilizados para mensuração e distribuição da carga de trabalho até a revisão dos sistemas de alertas contra perdas processuais graves, passando por mecanismos que facilitem a indexação de pareceres, notas e memorandos, bem como padronizações em Tribunais Superiores.



6. Referências

BOTEGA, Neury José. Comportamento suicida: epidemiologia. Revista de Psicologia da USP, v. 25, n. 3, p. 231-236, São Paulo, Dez, 2014.

COUTINHO, Leticia Maria Silva. Transtornos Mentais Comuns e Contexto Social: análise multinível do "São Paulo ageing and health study (SPAH). Tese de Doutorado em Medicina Preventiva. Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Orientador: Paulo Rossi Menezes. São Paulo, 2013.

FLECK Marcelo PA, Sérgio Louzada, Marta Xavier, Eduardo Chachamovich, Guilherme Vieira, Lyssandra Santos e Vanessa Pinzon Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". USP - FSP, Rev. Saúde Pública, 34 (2): 178-83, 2000.

GONÇALVES, Daniel Maffasioli. Stein, Airton Tetelbon. Kapczinski, Flavio. Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como Instrumento de Rastreamento Psiquiátrico: um estudo comparativo com o Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. Cadernos de Saúde Pública, v.24, n.2, p.380-390, Rio de Janeiro, fev. 2008.

SAMUELS, Andrew (org.). Dicionário Crítico de Análise Junguiana. Rio de Janeiro: Imago, 1985

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes. Araújo, Tânia Maria de. Pinho, Paloma de Sousa. Silva, Ana Cláudia Conceição. Avaliação de Um Instrumento de Mensuração de Morbidade Psíquica: Estudo de Validação do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20). Revista Baiana Saúde Publica, v.34, n.3, p.544-560, Salvador, jul./set. 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and Other Common Mental Disorders - Global Health Estimates. Geneva, 2017.