



CONSELHO  
REGIONAL DE  
PSICOLOGIA  
MINAS GERAIS

# **TRABALHO E PERFIL DOS(AS) PSICÓLOGOS(AS) DO SISTEMA PRISIONAL DE MINAS GERAIS**

**BELO HORIZONTE**

**2022**

**CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - MINAS GERAIS (CRP-MG)**

**COMISSÃO DE ORIENTAÇÃO EM PSICOLOGIA NO SISTEMA PRISIONAL E SOCIOEDUCATIVO**

# **TRABALHO E PERFIL DOS(A) PSICÓLOGOS(A) DO SISTEMA PRISIONAL DE MINAS GERAIS**

**BELO HORIZONTE**

**CRP-MG**



**CONSELHO  
REGIONAL DE  
PSICOLOGIA  
MINAS GERAIS**

**2022**

© 2022, Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais

É permitida a reprodução desta publicação, desde que sem alterações e citada a fonte.

**Revisão ortográfica e gramatical:** Anderson Geraldo Teixeira Floriano - Mota Produções

**Projeto e edição gráfica:** Gustavo Versiani / Mota Produções

**Tiragem:** On-line

Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais

Rua Timbiras, 1.532, 6º andar, Lourdes

**CEP:** 30.140-061 – Belo Horizonte/MG

**Telefone:** (31) 2138-6767

[www.crpmg.org.br](http://www.crpmg.org.br) / [crp04@crp04.org.br](mailto:crp04@crp04.org.br)

## Ficha catalográfica

T758 Trabalho e perfil dos(as) psicólogos(as) do sistema prisional de Minas Gerais / Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG). -- Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais, 2022.  
85 p.

Inclui referências.

ISBN: 978-65-89729-02-0

1. Psicologia do sistema prisional. 3. Sistema Prisional. I. Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais.

CDD: 365.66

**Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais**  
**XVI Plenário (Gestão 2019-2022)**

**CONSELHEIRAS/OS**

Anderson Nazareno Matos  
Bruna Rocha Diniz de Almeida  
Camila Bahia Leite  
Cláudia Aline Carvalho Esposito  
Cristiane Santos de Souza Nogueira  
Elza Maria Gonçalves Lobosque  
Evely Najjar Capdeville  
Fabrício Júnio Rocha Ribeiro  
Jéssica Gabriela de Souza Isabel  
João Henrique Borges Bento  
Larissa Amorim Borges  
Liliane Cristina Martins  
Lourdes Aparecida Machado  
Luís Henrique de Souza Cunha  
Luiz Felipe Viana Cardoso  
Marleide Marques de Castro  
Paula Khoury  
Reinaldo Júnior  
Renata Ferreira Jardim  
Rita de Cássia de Araújo Almeida  
Rodrigo Padrini Monteiro  
Suellen Ananda Fraga  
Ted Nobre Evangelista  
Thiago Ribeiro de Freitas  
Walter Melo Júnior  
Yghor Queiroz Gomes

## **XV Plenário (Gestão 2016-2019)**

### **CONSELHEIRAS/OS**

Aparecida Maria de Souza Cruvinel  
Cláudia Natividade  
Dalcira Ferrão  
Décio Fernando Pereira  
Eliane de Souza Pimenta  
Eriane Sueley de Souza Pimenta  
Érica Andrade Rocha  
Ernane Maciel  
Felipe Viegas Tameirão  
Felippe de Mello  
Flávia Gotelip  
Leila Aparecida Silveira  
Letícia Gonçalves  
Madalena Luiz Tolentino  
Marcelo Arinos  
Márcia Mansur  
Mariana Tavares  
Marília Fraga  
Odila Maria Fernandes Braga  
Reinaldo Júnior  
Paula Khoury  
Rita Almeida  
Robson de Souza  
Roseli de Melo  
Solange Coelho  
Stela Maris Bretas Souza  
Vilene Eulálio  
Túlio Picinini  
Waldomiro Salles  
Yghor Gomes

## APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta os resultados de uma pesquisa realizada pela Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo do Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais, que teve como objetivo levantar as diversas demandas profissionais e traçar o perfil dos(as) psicólogos(as) do sistema prisional mineiro, além de buscar conhecer suas condições de trabalho e organização das atividades. O levantamento de informações ocorreu por meio de um questionário de preenchimento online entre maio e julho de 2018, contemplando temáticas como: perfil profissional, capacitação, atividades desenvolvidas, ambiente de trabalho, saúde física e mental.

A investigação produziu resultados que são aqui discutidos à luz da prática profissional e das normativas que perpassam a atuação dos(as) psicólogos(as) nos estabelecimentos penais. Dentre eles, cabe ressaltar:

- 1) Metade dos profissionais nunca recebeu treinamento da instituição para desenvolver as atividades competentes à sua área de atuação, o que revela um déficit de capacitações e atualizações dispensados aos trabalhadores, principalmente aos que atuam no interior do estado.
- 2) Quase a totalidade dos profissionais atuam em unidades que custodiam uma população acima do dobro de sua capacidade, o que traz impacto direto na prestação de serviço.
- 3) A entrevista para classificação técnica é a atividade mais desenvolvida pelos profissionais, seguida por atendimento individual por agendamento e atendimento de acompanhamento do PIR.
- 4) Verificou-se que a maioria dos(as) psicólogos(as) realizam também atividades que não são de sua atribuição. Isso possivelmente se deve tanto pela falta de profissionais das áreas competentes, quanto pela incompreensão sobre o fazer da Psicologia no sistema prisional.
- 5) Constatou-se baixo número de psicólogos(as) que realizam atividades em grupo, o que se deve principalmente à infraestrutura precária; ao déficit de profissionais, tanto do corpo técnico quanto da segurança; e pela superlotação carcerária.
- 6) Há um número insuficiente de profissionais de Psicologia para atender a demanda do sistema prisional, e constata-se ainda a exigência de metas inalcançáveis ou injustificadas de atendimentos em algumas unidades prisionais;

- 7) Um terço dos profissionais afirmam não conseguir garantir o sigilo e a privacidade durante os atendimentos psicológicos e há também o relato de inadequação das salas e dos recursos materiais para o exercício profissional;
- 8) Cerca de um terço dos profissionais relata ter sofrido exposição a situações de violência psicológica e metade afirma ter sofrido assédio moral por parte de chefias e/ou colegas de trabalho;
- 9) Mais de quarenta por cento indicam ter presenciado alguma situação de motim ou rebelião, o que reforça a caracterização do trabalho no ambiente prisional como ambiente de risco para integridade físico e psicológica.
- 10) Um terço dos participantes consideraram o seu estado de saúde regular, ruim ou péssimo, sendo que uma parte destes relaciona a sua saúde às condições e organização do trabalho, o que indica a necessidade de intervenções no âmbito da saúde do servidor.

# INTRODUÇÃO

Este estudo tem por base as discussões levantadas pela Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais. Em reunião realizada em 05 de abril de 2018, surgiu o questionamento acerca das atitudes efetivas daquele espaço para alavancar melhorias na prática do profissional de Psicologia e para produzir mudanças concretas na rotina dos psicólogos e psicólogas. Durante essa reunião também foi discutida a importância de conhecer a realidade dos(as) psicólogos(as) do Sistema Prisional, inclusive daqueles que estavam em Unidades Prisionais (UP) distantes da Região Metropolitana de Belo Horizonte e que não tinham oportunidade de participar das reuniões e expor questões específicas do seu trabalho.

A partir deste momento, o grupo decidiu pela elaboração de uma pesquisa diagnóstica com o objetivo de levantar as diversas demandas profissionais e o perfil dos(as) psicólogos(as) do sistema prisional mineiro, além de buscar conhecer suas condições de trabalho e a organização de suas atividades, de forma a propiciar possibilidades práticas através de deliberações coletivas.

De início, a Comissão delegou responsabilidades aos seus integrantes para fazer contato telefônico com os(as) psicólogos(as) do sistema prisional, explicando a pesquisa e afirmando que o anonimato seria preservado. Enfatizou-se que as informações coletadas por meio desse questionário seriam de uso restrito da Comissão.

Dessa forma, no dia 03 de maio de 2018, revisou-se a primeira versão do questionário elaborado. As perguntas foram discutidas, item a item, avaliando sua necessidade e redação, com o objetivo de garantir a clareza da informação. Durante a revisão do instrumento, alguns aspectos foram considerados, tais como: condições de trabalho - infraestrutura; capacitação dos profissionais; superlotação carcerária; déficits de profissionais; atribuições da Psicologia; e saúde mental e física desses profissionais.

Apesar do questionário, na maioria dos seus itens, contemplar temáticas voltadas exclusivamente para profissionais das unidades prisionais, o mesmo também foi encaminhado aos(às) psicólogos(as) que trabalham em setores externos às UPs visando levantamento de outras informações que abrangem a todos os profissionais e que independem do local de trabalho, tais como: perfil, capacitação profissional, condições de trabalho e saúde física e mental.



Definidas as responsabilidades pela formatação final do instrumento, alguns integrantes ficaram a cargo do envio do questionário por e-mail no dia 17/05/2018 a uma lista de contatos construída desde a última reunião. Essa lista continha cerca de 150 endereços de e-mail, dentre os aproximadamente 200 psicólogos(as) do sistema prisional. Além disso, foi realizada divulgação em um grupo de profissionais de Psicologia do sistema prisional pelo aplicativo *WhatsApp*. A data limite estabelecida para o preenchimento do questionário foi 05/06/2018. O questionário foi produzido através do serviço de Formulários do Google, o que possibilitou o preenchimento virtual pelos participantes.

Em reunião no dia 07 de junho de 2018, identificou-se que menos da metade dos profissionais havia preenchido (70) até a data da reunião. Dessa forma, foi proposta a prorrogação do prazo até o dia 04/07/2018 e os profissionais foram sensibilizados de forma a motivar os demais psicólogos(as) a participarem.

O prazo para preenchimento foi encerrado com 100 (cem) respostas, o que, na perspectiva, da Comissão, mostrou-se suficiente para iniciar o diagnóstico. Compôs-se então um grupo responsável por tabular e consolidar os resultados, com apresentação em reunião da Comissão prevista para dezembro/2018. A proposta consistiu-se em elaborar um Relatório Sobre o Perfil e Trabalho dos(as) Psicólogos(as) do Sistema Prisional de Minas Gerais.

Para o envio do instrumento aos profissionais e promoção de um canal de comunicação direto com a Comissão, em caso de dúvidas e/ou sugestões, foi disponibilizado o e-mail [gtprisionalmg@gmail.com](mailto:gtprisionalmg@gmail.com) que se tornou também um meio para o envio de materiais e diálogo com os(as) psicólogos(as). O questionário com as opções de resposta na íntegra consta como anexo deste relatório.

# SUMÁRIO

8	INTRODUÇÃO
11	BREVE HISTÓRICO DA COMISSÃO DO SISTEMA PRISIONAL E SOCIOEDUCATIVO
14	RESULTADOS
67	PROPOSTAS E ENCAMINHAMENTOS
	• Identificação
	• Capacitação Profissional
	• Atividades desenvolvidas
	• Ambiente de Trabalho
75	CONSIDERAÇÕES FINAIS
77	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
79	ANEXO I - QUESTIONÁRIO

# BREVE HISTÓRICO DA COMISSÃO DO SISTEMA PRISIONAL E SOCIOEDUCATIVO

O Grupo de Trabalho (GT) de Psicologia do Sistema Prisional e Socioeducativo foi criado há pouco mais de seis anos, como desdobramento do Grupo de Trabalho de Psicologia Jurídica. Sua criação foi aprovada em assembleia de conselheiros realizada em 04 de maio de 2012, com a primeira reunião realizada em 24 de maio de 2012.

No XIII Plenário (2010-2013), coordenado pelo Conselheiro Robson Campos, o grupo tinha um enfoque no Depoimento Especial, também sob a coordenação da psicóloga Maria Elisa F. G. Campos e com a participação de psicólogos que atuavam no sistema prisional. O acesso era livre a psicólogos, estudantes e demais profissionais mobilizados pela temática. Durante o XIV Plenário (2013-2016), as reuniões não eram frequentes e suas ações estavam voltadas para o Sistema Socioeducativo, em uma atuação conjunta ao GT de Psicologia Jurídica, coordenado pela Conselheira Madalena Tolentino. Na gestão do XV Plenário (2016-2019), o GT era coordenado pela Conselheira Vilene Eulálio de Magalhães, sendo os suplentes colaboradores Ana Maria de Carvalho e Cláudio Júnio Patrício.

Para fins de esclarecimentos, em abril de 2018, durante o XV Plenário, os grupos temáticos do CRP-MG (conforme Memorando Circular Nº 001/2018/DIR/CRP-04) passaram a ser chamados de Comissão. Isso justifica-se pelo seguinte:

- - **Comissão** é um conjunto de indivíduos encarregados de ocupar-se de determinado assunto/ tema. Sua criação é aprovada em plenária e a organização das atividades pelos membros que a compõe.
- - **Grupo de Trabalho** é uma reunião periódica de pessoas para discutir tema pré-determinado, cujo objetivo é apresentar documento/ relatório ao final das discussões. Os grupos de trabalho têm data de instauração e prazo de encerramento das atividades.

No início da sua criação, o grupo se reunia somente aos sábados, pois ainda não havia liberação da administração estadual para a participação dos servidores nas reuniões durante o expediente. Após o primeiro acordo de liberação, o

grupo passou a se reunir em dois períodos - uma tarde de quinta e uma manhã de sábado, por mês. No entanto, desde 2017, vem se reunindo mensalmente, nas primeiras quintas-feiras de cada mês, durante todo o dia, com liberação dos profissionais acorda entre o Conselho e a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP). Além disso, a Comissão, que só estava presente na sede, foi descentralizada para algumas subse-des ao longo de 2019, no intuito de alcançar um maior número de profissionais em diferentes regiões.

Dessa forma, o que temos atualmente no CRP-MG é a Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo, enquanto espaço permanente, aprovado em plenária do Conselho, vinculado à Sede - Belo Horizonte e também presente nas subse-des Triângulo, Centro Oeste, Sudeste e Leste, sempre com reuniões mensais.

A Comissão tem como objetivos:

- Propiciar aos psicólogos(as) dos sistemas prisional e socioeducativo mineiro um espaço de discussão e formalização do trabalho;
- Promover um espaço para interlocução entre esses profissionais e construção de projetos de intervenção nestas instituições;
- Posicionar esses profissionais frente às suas questões e os atravessamentos que ocorrem nessa esfera de trabalho;
- Fortalecer o exercício da prática fundamentada pela ética e ciência psicológica dentro desses espaços; e
- Prestar um serviço adequado às particularidades das instituições, em respeito à cidadania, visando a garantia dos direitos humanos da população privada de liberdade.

Por fim, cabe salientar que, no período em que foi realizada a pesquisa, a Comissão contava com a participação exclusiva de psicólogos(as) do Sistema Prisional, e por esse motivo não foram contemplados profissionais do Sistema Socioeducativo. Embora inicialmente nas reuniões da Comissão estivessem presentes psicólogos(as) do Sistema Socioeducativo, no decorrer do tempo essa participação tornou-se escassa, e possivelmente se deu em razão das diferenças existentes entre as políticas, o campo de atuação e o público alvo, e também pelo fato de que as duas áreas - prisional e socioeducativo - foram distribuídas em secretarias distintas, ainda em 2016, sendo estas, respectivamente: a Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP) e a Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP). Contudo, em 2019, foi aprovada nova reforma admi-

nistrativa em que as categorias profissionais passaram a fazer parte novamente de uma única instituição: a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP), apesar que em subsecretarias/departamentos distintos, a saber: o Departamento Penitenciário de Minas Gerais (DEPEN) e a Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo (SUASE).

Em fevereiro de 2020, data de fechamento deste relatório, as reuniões da Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo em Belo Horizonte são frequentadas por uma média de 15 a 20 participantes, tanto do sistema prisional, quanto do socioeducativo, ainda que este em menor parte, além das reuniões nas subdes. Pretende-se, com este retrato da atuação dos profissionais de Psicologia nas unidades prisionais, traçado em 2018, oferecer alguns subsídios para que avancemos no sentido de uma Psicologia cada vez mais crítica e assertiva nos contextos de encarceramento, enquanto ciência e profissão.

# RESULTADOS

Como já citado, o questionário esteve disponível para preenchimento através do serviço de Formulários do Google e foram obtidas 100 participações, sendo que, à época, registrávamos a presença de pouco menos de 200 profissionais de Psicologia atuando nos estabelecimentos prisionais da então SEAP. É importante ressaltar que algumas questões foram de preenchimento facultativo, o que decorreu em número variável de respondentes por item. Dessa forma, a cada gráfico será apresentado o número de não declarados e/ou número de respondentes. Além disso, salienta-se que, para o fim desta apresentação, considerando as diversas nomenclaturas para o órgão responsável pelo sistema prisional, dadas reformas administrativas em que o estado de Minas Gerais já passou, as denominações “Secretaria de Estado de Defesa Social”, “Secretaria Estado de Administração Prisional” e “Departamento Penitenciário de Minas Gerais”, referem-se a mesma entidade estatal.

A seguir apresentamos os resultados e suas análises, por categoria, a luz da discussão da prática profissional e normativas que perpassam a atuação dos(as) psicólogos(as) no sistema prisional.

Os resultados estão categorizados da seguinte maneira:

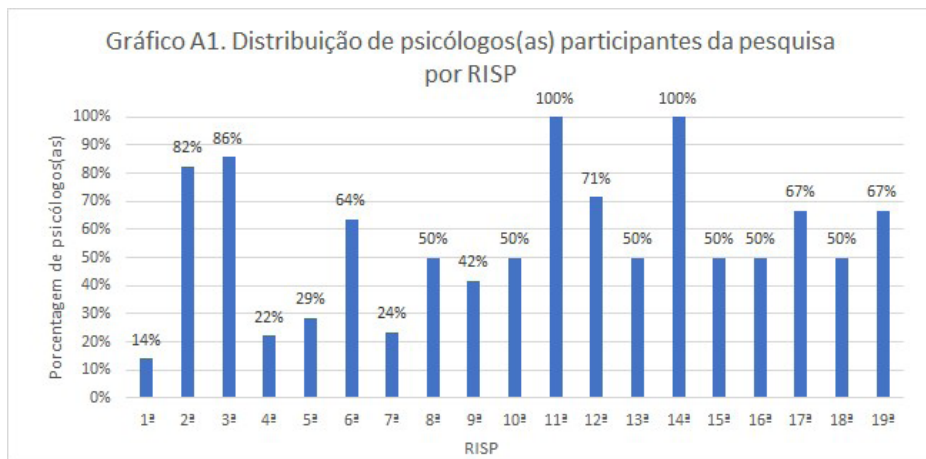
- a) Identificação / Perfil dos(as) psicólogos(as)**
- b) Capacitação profissional**
- c) Atividades desenvolvidas**
- d) Ambiente de trabalho**
- e) Saúde física e mental**
- f) Críticas e sugestões**

Após o detalhamento de cada uma das categorias, expõem-se propostas e encaminhamentos para as temáticas discutidas.

## A. Identificação / Perfil dos(as) psicólogos(as)

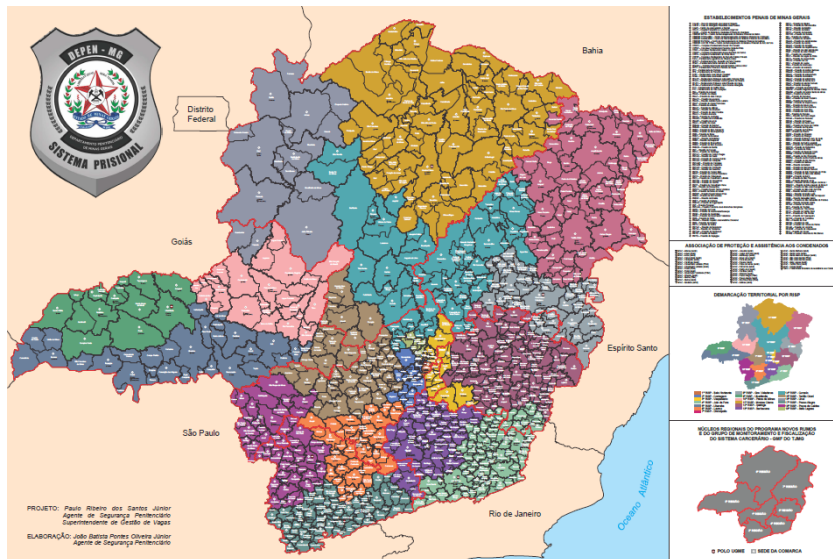
### 1. Unidade ou Estabelecimento

O Gráfico A1 apresenta a porcentagem de psicólogos(as) de unidades prisionais participantes da pesquisa por Região Integrada de Segurança Pública (RISP). O cálculo de porcentagem baseou-se no número de respondentes por RISP extraído desta pesquisa em comparação ao número total de profissionais por região obtidos por meio de dados da SEAP.

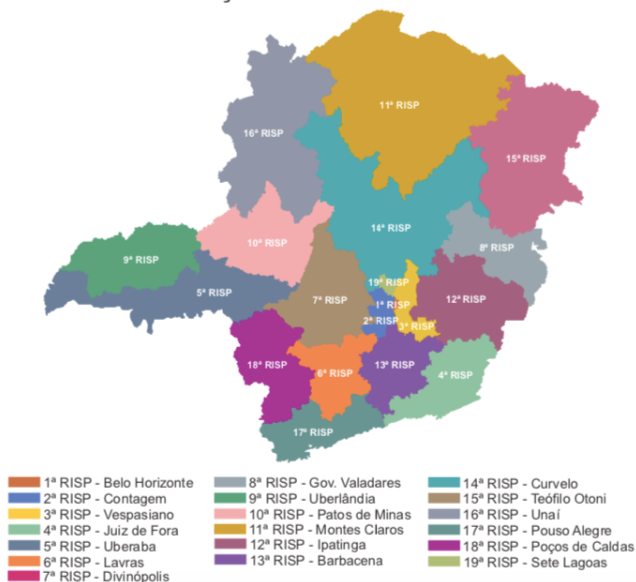


Em apenas 5 RISPs o número de participantes apresenta-se abaixo dos 50%. Em 4 regiões houve participação acima de 80%, e nas demais o número de participantes esteve entre 50 e 71%. Nota-se que nesta pesquisa houve participação de profissionais de Psicologia de todas regiões e em sua maioria com índice acima de 50%, indicando uma amostra representativa em relação ao número de profissionais e à distribuição territorial. Para uma maior compreensão da localização destes profissionais por RISP dentro do Estado de Minas Gerais, segue abaixo um mapa com divisão das RISPs.

**Figura 1 - Estabelecimentos penais de Minas Gerais**



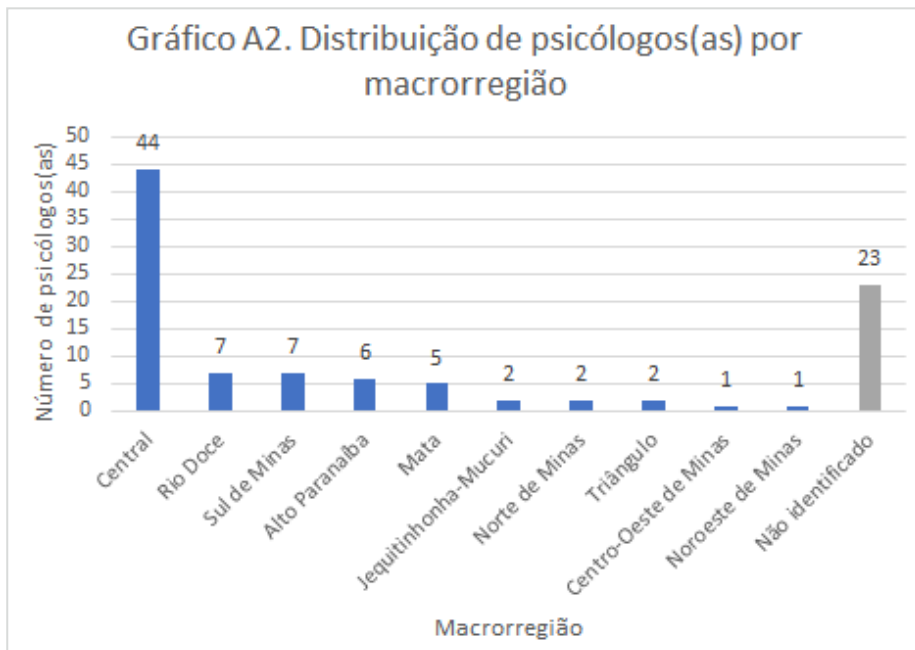
**DEMARCAÇÃO TERRITORIAL POR RISP**



Fonte: Projeto - Paulo Ribeiro dos Santos Júnior (Superintendente de Gestão de Vagas) / Elaboração - João Batista Pontes Oliveira Júnior Agente de Segurança Penitenciária



## 2. Distribuição por macrorregião

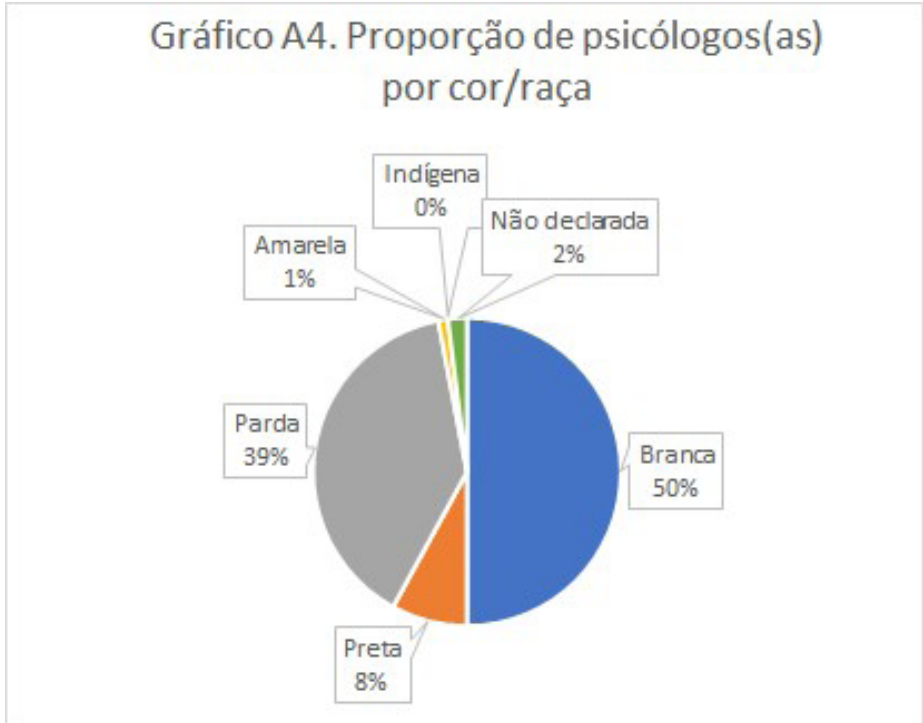


O Gráfico A2 apresenta a distribuição de psicólogos(as) participantes desta pesquisa por macrorregião. A divisão territorial utilizada refere-se àquela adotada oficialmente pelo governo estadual por meio do Plano Plurianual de Ação Governamental (PPGA) 1996/1999, no qual foram estabelecidas 10 macrorregiões de planejamento. A identificação da região se deu por meio das informações da unidade prisional declarada. 77 respondentes declararam sua unidade de trabalho, mas 23 não, o que impossibilitou a identificação da macrorregião desses últimos.

## 3. Gênero

Quanto ao gênero dos(as) profissionais de Psicologia, verifica-se maior prevalência de profissionais do sexo feminino no sistema prisional de Minas Gerais, 81,4%. Tal resultado era esperado, dado que as mulheres constituem a maior parte (85,3%) da categoria profissional do estado de Minas Gerais de acordo com o infográfico do Conselho Federal de Psicologia de 2018 (CFP, 2018). Além disso, as mulheres também representam a maior parte da categoria profissional do sistema prisional brasileiro, 81%, conforme apontada pela pesquisa “Atuação da(o) psicóloga(o) no Campo da Execução Penal no Brasil” do CFP (2019).

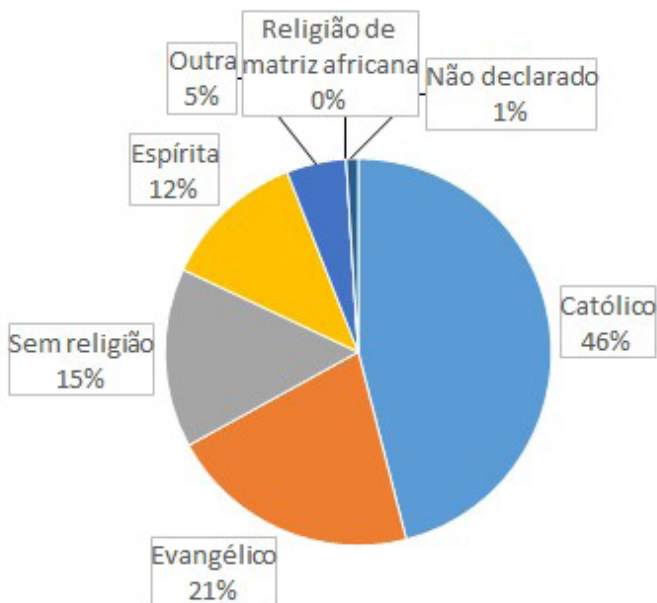
#### 4. Raça/etnia/cor



O Gráfico A4 mostra que metade dos(as) psicólogos(as) participantes desta pesquisa se autodeclara branco. A porcentagem de profissionais que se autodeclararam preto é de 8%. Pesquisa a nível nacional, com psicólogos da execução penal, aponta que a representatividade de brancos é ainda maior, 65%; e de pretos, menor, 6,8% (CFP, 2019). Tal dado reflete diretamente a desigualdade racial de acesso ao ensino superior. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016 (PNAD Contínua 2016), da população brasileira com 25 anos ou mais, apenas 8,8% de pretos ou pardos tem nível superior, enquanto que o percentual de brancos com nível superior é de 22,2%. Não é possível correlacionar separadamente os dados de pretos e pardos desta pesquisa com os indicadores da PNAD, uma vez que essa pesquisa não apresenta esses dados de forma isolada (IBGE, 2017). A Síntese de indicadores Sociais do IBGE (2015) aponta aumento de 16,7% para 45,5%, entre 2004 e 2014, de estudantes pretos e pardos no ensino superior. Apesar desse aumento considerável, o número de pretos e pardos no ensino superior ainda é reduzido em comparação aos brancos.

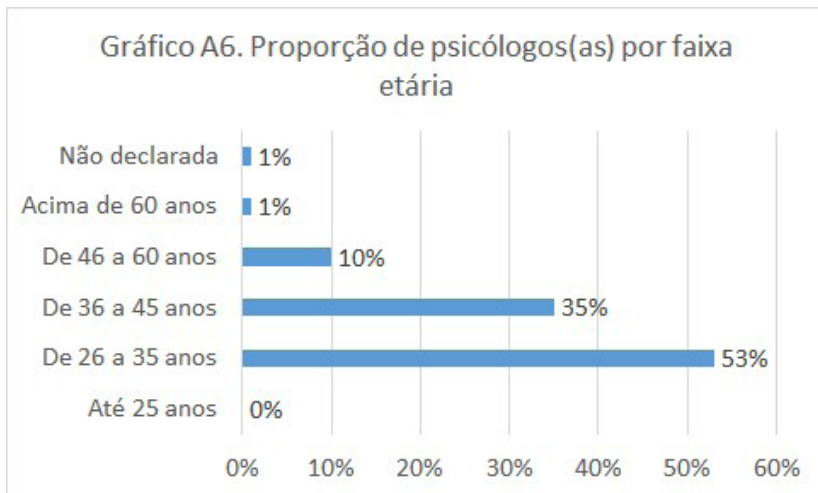
## 5. Religião

Gráfico A5. Proporção de psicólogos(as) por orientação religiosa



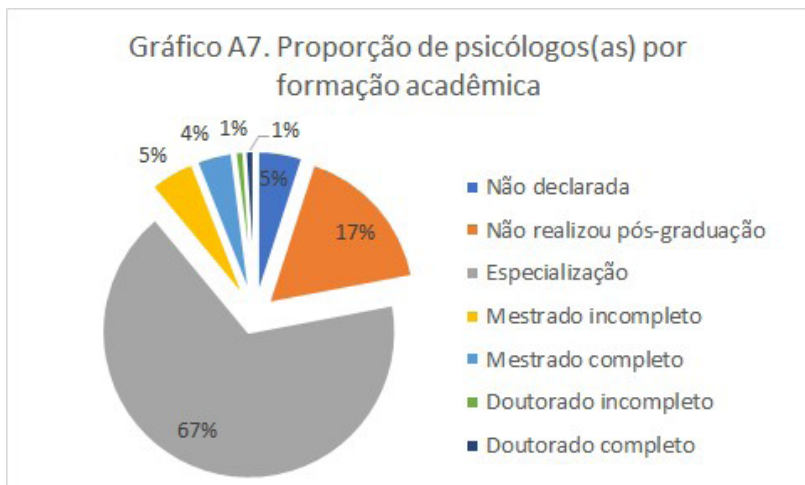
Em relação à orientação religiosa dos participantes da pesquisa, no Gráfico A5 nota-se predominância da religião católica (46%), em seguida evangélica (21%), e posteriormente os sem religião (15%). A predominância da afiliação católica também é observada na população geral, correspondendo a 64,6%, e os evangélicos ocupam o segundo lugar e representam 22,2% de acordo com os dados do IBGE (IBGE, 2018). O grupo sem religião desta pesquisa é de 15%, sendo maior que os observados na população em geral, referente a 6,7%. Os participantes desta pesquisa que apontaram a opção “outra”, citaram as religiões: Xamanismo, Cristã e Budista.

## 6. Idade



O Gráfico A6 mostra que 53% dos psicólogos participantes da pesquisa têm entre 26 e 35 anos de idade e 35% entre 36 e 45 anos. O dado referente à categoria profissional geral, aponta 35% para a faixa etária de 26 a 35 anos; e 30% para 36 a 45 anos (IBOPE, 2004). Demais faixas etárias desta pesquisa não puderam ser comparadas à pesquisa do IBOPE por serem distintas.

## 7. Formação Acadêmica



No Gráfico A7 nota-se que a maior parte, 78%, dos profissionais de Psicologia do sistema prisional mineiro, refere formação continuada por meio de pós-graduação. Este número está muito acima da média do sistema prisional brasileiro, uma vez que a nível nacional, conforme aponta pesquisa do CFP (2019), somente 23,2% dos psicólogos do sistema prisional brasileiro possuem algum tipo de pós-graduação. Predomina-se a modalidade *lato sensu*, representada por 67% dos profissionais com título de especialista. E nota-se reduzido número de profissionais com pós-graduação *stricto sensu*, visto que psicólogos(as) com mestrado e doutorado completo e incompleto totalizam 11% da amostra desta pesquisa. Aventa-se que o baixo número de profissionais com pós-graduação *stricto sensu* pode dever-se ao baixo interesse pela carreira acadêmica e/ou a dificuldade em obter afastamento do trabalho para estudo/aperfeiçoamento, uma vez que tal modalidade de pós-graduação exige na maioria das vezes dedicação exclusiva. Esta pesquisa não explorou as solicitações de afastamento para estudo e/ou aperfeiçoamento e seus desfechos, o que deve ser investigado em pesquisas futuras.

No que tange às especialidades reconhecidas e concedidas pelos Conselho Federal de Psicologia por meio da Resolução 013/2007 e 003/2016, nota-se que as áreas de especialização mais citadas foram: Psicologia Clínica (7), Psicologia Organizacional e do Trabalho (5), Psicologia Jurídica (5) e Psicologia em Saúde (5). As menos citadas foram: Psicologia do Trânsito (1) e NeuroPsicologia (1).

Em relação às abordagens teóricas, nota-se que as mais mencionadas foram: Cognitivo-Comportamental (6) e Psicanálise (5); e as menos citadas: Fenomenológica Existencial (1), Comportamental (1), Cognitiva (1), Analítica (1) e Análise Institucional (1).

Demais áreas citadas de especialidade compreendem: Processos Psicossocial em Saúde (2); Gestão de Políticas Públicas (2); Gestão Pública e Sistema Prisional (2); Avaliação Psicológica (2); Criminologia (2); Segurança Pública, Criminologia e Direitos Humanos (1); Segurança Pública, Criminalidade e Dependência Química (1); Gestão de Saúde no Sistema Prisional (1); Saúde no Sistema Prisional (1); Gestão do Sistema Prisional (1); Segurança Pública (1); Segurança Pública e Justiça Criminal (1); Promoção da Saúde e Prevenção da Violência (1); Psicoterapia Breve (1); Psiquiatria Forense (1); Saúde Pública (1); Atenção Básica em Saúde (1); Gestão em Saúde (1); Gestão de Redes de Atenção à Saúde (1); Saúde Pública e da Família (1); Gestão do SUS (1); Saúde Mental e Atenção Psicossocial (1); Gestão Clínica da Atenção Primária (1); Políticas Públicas (1); Projetos Sociais e Políticas Públicas (1); Ciências Sociais (1); Gestão do SUAS (1); SUAS (1); Direitos Humanos (1); Educação para Direitos Humanos (1); Educação Especial e Inclusiva (1); e Filosofia (1).

## 8. Vínculo Empregatício

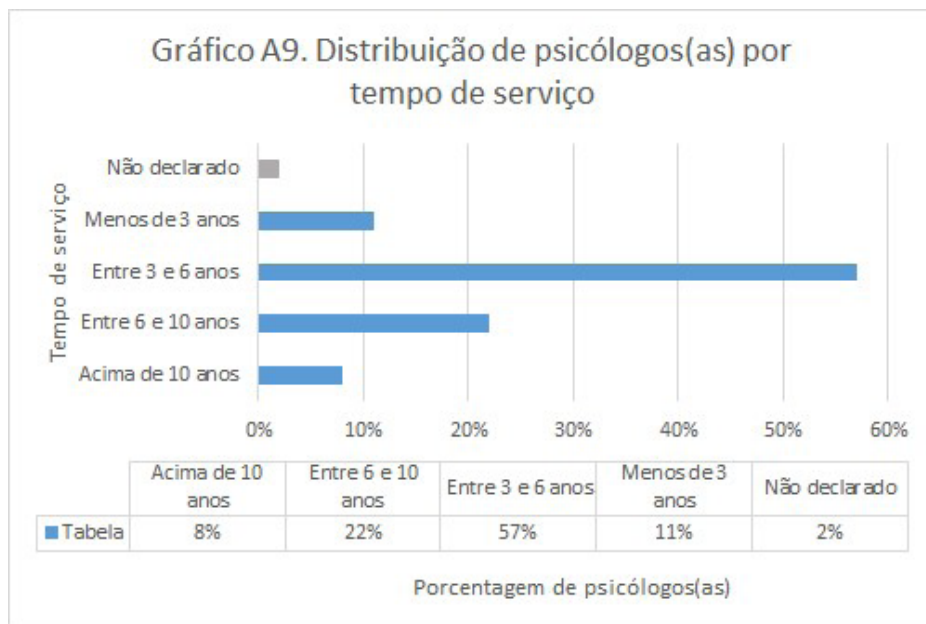


Percebe-se por meio do Gráfico A8 que 83% dos(as) psicólogos(as) são efetivos, providos por meio de concurso público e, portanto, estáveis; 13% são contratados, providos por meio de processo seletivo simplificado de caráter temporário; e 3% terceirizados, os que atuam em parceria pública-privada em regime celetista. Observa-se que o número de profissionais concursados é maior que a categoria profissional a nível nacional, de 53,2% (CFP, 2019).

O número expressivo de psicólogos(as) efetivos(as) no sistema prisional mineiro provavelmente se deve ao último concurso público realizado em 2013, que encerrou sua vigência em julho de 2018; às rescisões contratuais ocorridas em nos anos de 2017 e 2018; e inócorrência de processos seletivos simplificados para contratação de mão de obra temporária nos últimos 5 anos.

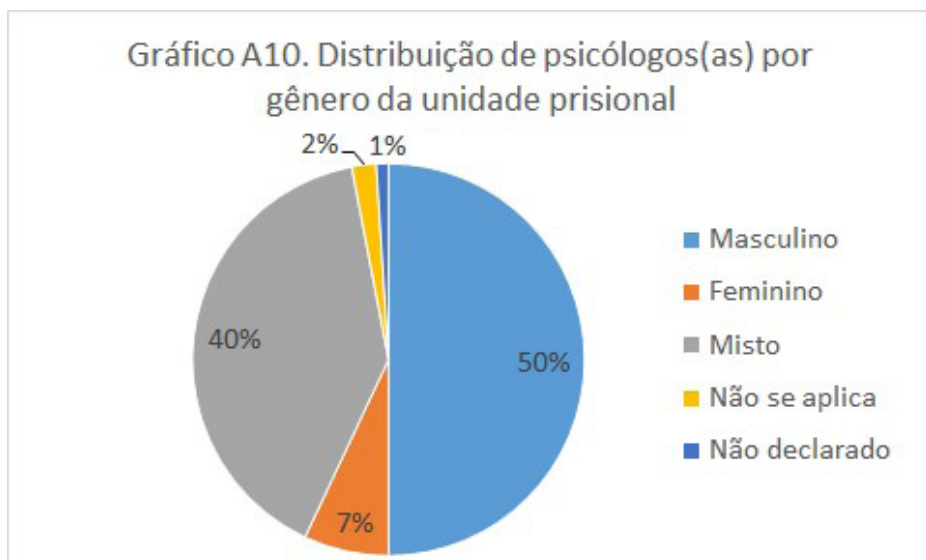
Importante ressaltar que também há servidores municipais atuando no sistema prisional mineiro e que o questionário não identificou isoladamente essa informação. Portanto os grupos de efetivos e contratados podem estar compostos também de servidores cedidos pelos municípios, posto que há acordos municipais independentes e previsão de cessão de servidores municipais da saúde pela Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Pessoas Privadas de Li-

### 9. Tempo de atuação no sistema prisional



Conforme apontado no Gráfico A9, a maior parte, 57%, dos profissionais de Psicologia tem entre 3 e 6 anos de atuação no sistema prisional; 22% tem entre 6 e 10 anos; e com experiência acima de 10 anos, temos 8% dos(as) psicólogos(as). Presume-se que o alto número de profissionais com 3 a 6 anos de tempo de serviço decorre do último concurso realizado em 2013; das rescisões contratuais que acabou por dispensar profissionais com maior tempo de serviço; e de desligamentos (exonerações) de profissionais admitidos pelo concurso de 2008.

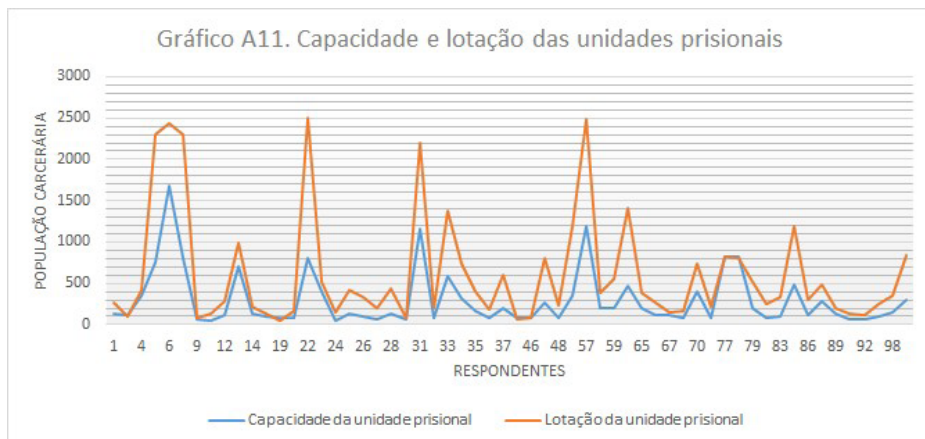
## 10. Perfil da população carcerária da sua Unidade Prisional



Em relação ao gênero da população carcerária, a maioria dos profissionais trabalha em unidades exclusivamente masculinas (50%) ou mistas (40%). Os que trabalham em unidades exclusivamente femininas correspondem à apenas 7% do total dos profissionais. Os que não trabalham em unidades prisionais corresponderam a 2%. O reduzido número de profissionais em unidades exclusivamente femininas deve-se ao baixo número de unidades destinadas a esse gênero, uma vez que o número de mulheres em situação de privação de liberdade é bem menor em comparação aos homens. Quanto ao perfil carcerário do estado, de acordo com o Banco Nacional de Monitoramento de Prisões (BNMP) do Conselho Nacional de Justiça no sistema prisional mineiro há atualmente 2724 mulheres privadas de liberdade e 62.594 homens.



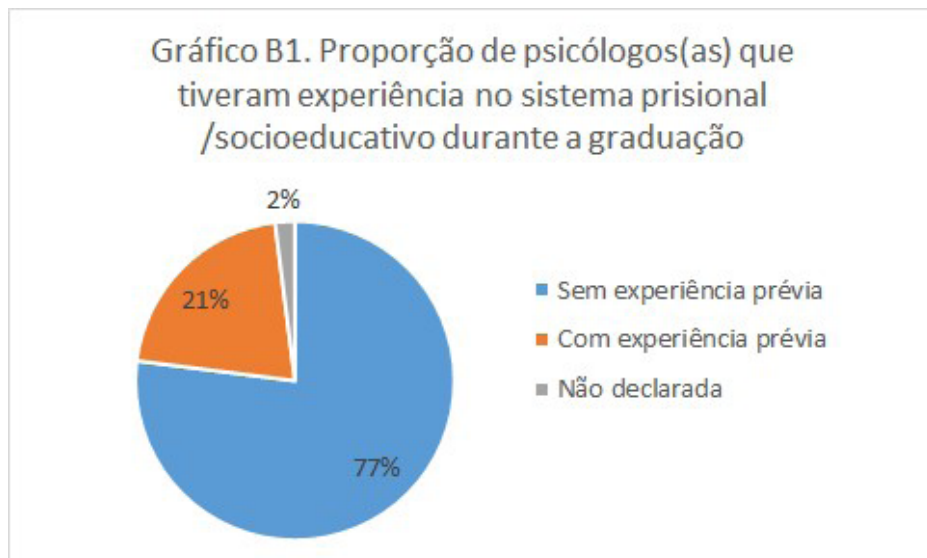
## 11. Capacidade e lotação da unidade prisional



A superlotação nos presídios foi algo relatado pela maioria dos respondentes. A taxa média de ocupação encontrada foi de 215%, ou seja, mais que o dobro da capacidade das unidades. Essa taxa média é maior que a média nacional, correspondente a 197,4% (DEPEN, 2017). O caso mais extremo foi de uma unidade prisional com capacidade para 128 presos e estava com 455, ou seja, uma taxa de ocupação de 355%. Já a menor taxa de ocupação identificada foi de 52%. Somente seis respondentes declararam trabalhar em unidades com lotação dentro do limite da capacidade. A superlotação, além de ir contra as normas internacionais de direitos humanos, também inviabiliza, muitas vezes, que a equipe de Psicologia realize o devido acolhimento e acompanhamento dessa população. Frequentemente os indivíduos privados de liberdade não recebem ao menos um atendimento durante todo o período de reclusão.

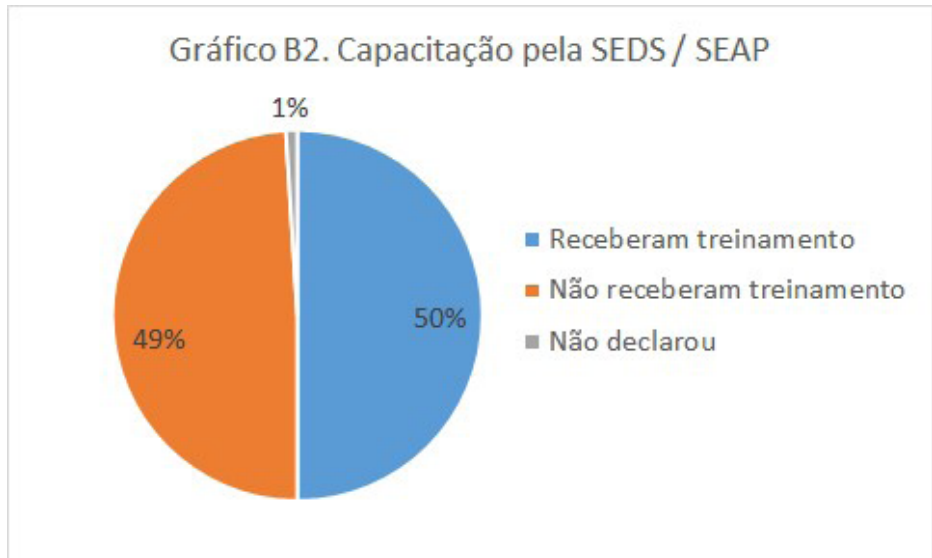
## B. Capacitação profissional

### 1. Experiência prévia



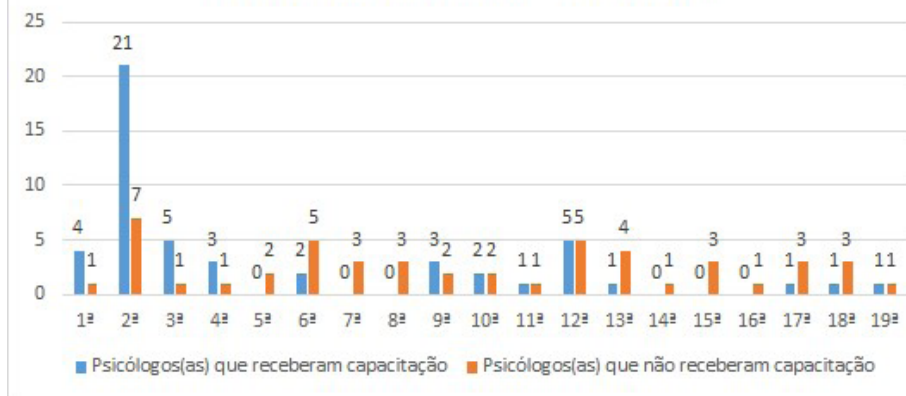
A maior parte dos profissionais de Psicologia (77%) não têm experiência prévia em atividades do sistema prisional / socioeducativo. Somente 21% referem experiência anterior. Dos 21% que declararam experiência durante a graduação, essas vivências se deram por meio de estágio (13), trabalho (3) e pesquisa (2) e não foi possível identificar a modalidade de atividade de 2 respondentes. Quanto à área de atuação, as atividades se deram em: unidades socioeducativas (6), programas de prevenção à criminalidade (3), unidades prisionais (2), delegacias (2), Associação de Proteção e Assistência aos Condenados - APAC (2) e Defensoria Pública (1). Não foi possível identificar a área de atuação de 4 respondentes, dada a inespecificidade das respostas. Ainda, pesquisa envolvendo profissionais do sistema penal brasileiro aponta que somente 15,7% dos(as) psicólogos(as) referem ter tido conteúdos curriculares específicos sobre Psicologia no âmbito da execução penal; e 48,9%, conteúdos curriculares sobre Psicologia e políticas públicas (CFP, 2019).

## 2. Capacitações pela SEDS / SEAP



A falta de capacitação/treinamento é um dos grandes problemas com o qual os profissionais de Psicologia do sistema prisional se deparam. Nota-se por meio do Gráfico B2 que quase metade dos profissionais não recebeu nenhuma capacitação pela secretaria responsável pela administração prisional para desenvolver as atividades competentes à sua área de atuação. Esse dado demonstra a falta de investimento do Estado na qualificação de seus servidores, o que é crucial para o desenvolvimento de atividades de qualidade. A falta de capacitação adequada aos profissionais de Psicologia por parte do Estado, interfere negativamente na sua principal função: a de reinserção social do indivíduo privado de liberdade.

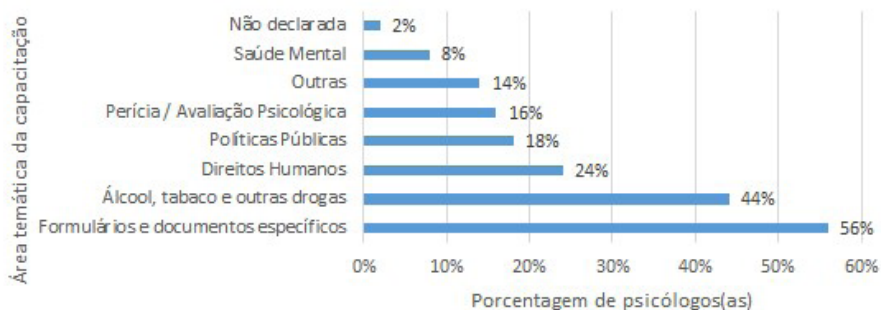
Gráfico B3. Psicólogos(as) que receberam ou não treinamento pela SEDS / SEAP por RISP



Nota-se no Gráfico B3 que as RISP que apresentam maior número de profissionais capacitados pela SEDS/SEAP em relação aos que não receberam capacitação, são as 1ª, 2ª, 3ª e 4ª. Respectivamente, 80%, 75%, 83% e 75% dos psicólogos dessas RISP receberam algum treinamento pela Secretaria. Nas 10ª, 11ª, 12ª e 19ª RISP 50% dos profissionais receberam alguma capacitação profissional. Nas 6ª, 13ª, 17ª e 18ª RISP 33% dos psicólogos ou menos receberam algum treinamento. Nas demais RISP (5ª, 7ª, 8ª, 14ª, 15ª e 16ª) nenhum profissional recebeu capacitação. Percebe-se por meio dos dados apresentados que as RISP que apresentam maior número (60% ou mais) de profissionais capacitados compõem a macrorregião Central, indicando maior atenção da SEAP/SEDS a essa região, enquanto que as RISP em que se observa menor número de profissionais capacitados, são as do interior do estado de Minas Gerais.

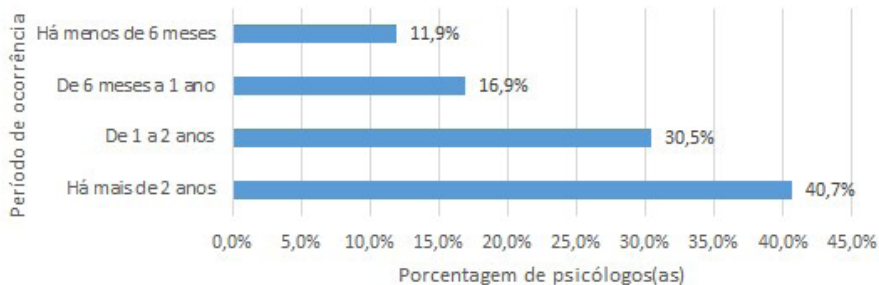
Gráfico B4. Porcentagem de psicólogos(as) que realizaram capacitações pela SEDS/SEAP por áreas temáticas

Base: 50 respondentes



Dentre os que receberam capacitação e/ou treinamento ofertados SEAP/SEDS, a principal temática abordada foi a de assuntos relacionados a rotinas administrativas, envolvendo formulários e documentos específicos (PGPS, CTC e PIR), seguida por capacitações relacionadas a álcool, tabaco e outras drogas. Nota-se maior ênfase da Secretaria em capacitações de rotinas administrativas, em detrimento de conteúdos mais técnicos correlatos a área da Psicologia.

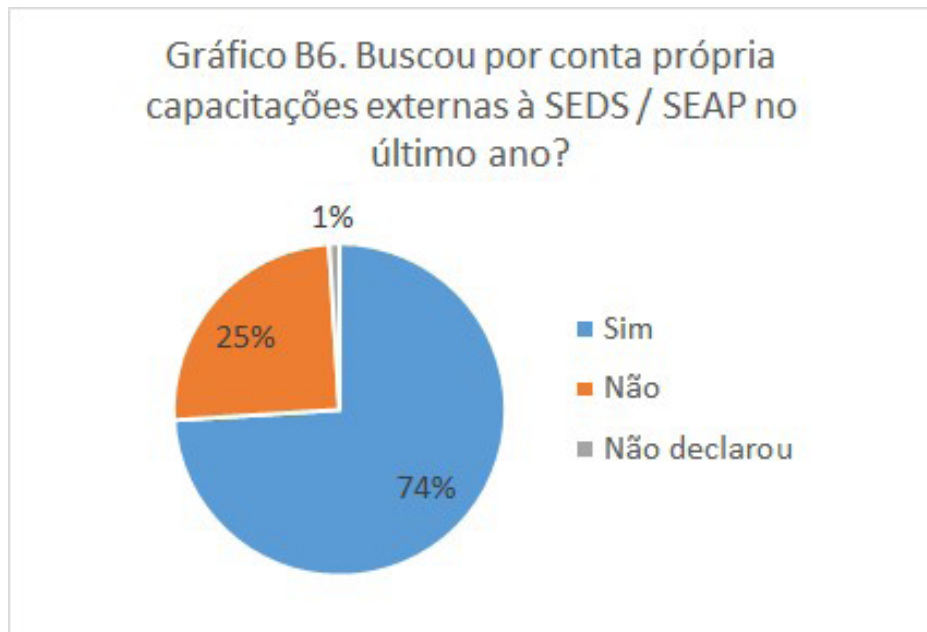
Gráfico B5. Período em que ocorreu a última capacitação pela SEDS/ SEAP



Dentre aqueles que foram capacitados, 40,7% recebeu capacitação há mais de dois anos; 30,5% receberam a última capacitação entre 1 e 2 anos; 16,9% entre 6 meses e 1 ano; e 11,9% há menos de 6 meses. Por meio desses resultados verifica-se que as atividades de capacitação não são práticas frequentes da SEDS/SEAP. Nota-se que além de não ser prática frequente da Secretaria, geralmente

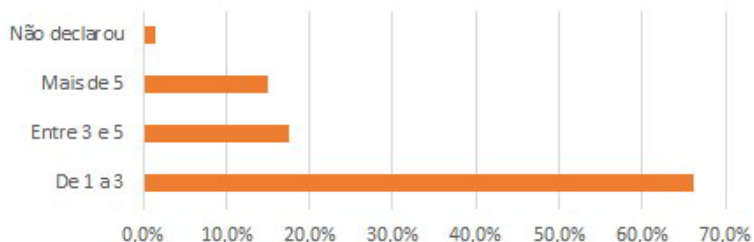
as capacitações disponibilizadas não abarcam a maioria dos servidores, como pôde ser observado no Gráfico B2.

### 3. Capacitações por iniciativa própria



O Gráfico B6 mostra que 74% dos profissionais de Psicologia afirmaram que buscou por iniciativa própria capacitações externas à SEDS/SEAP no último ano, o que provavelmente se deve, dentre diversos fatores, à escassez de capacitações ofertadas pela Secretaria explicitada no Gráfico B2, à necessidade constante de atualização que a profissão exige e ao baixo número de profissionais com experiência prévia no sistema prisional /socioeducativo.

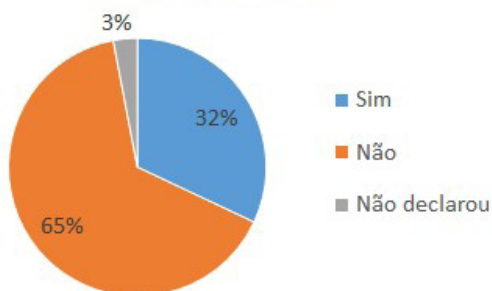
Gráfico B7. Número de capacitações externas à SEDS / SEAP realizadas pelos(as) psicólogos(as) que buscou aperfeiçoamento no último ano



	De 1 a 3	Entre 3 e 5	Mais de 5	Não declarou
■ Porcentagem de psicólogos	66,2%	17,6%	14,9%	1,4%

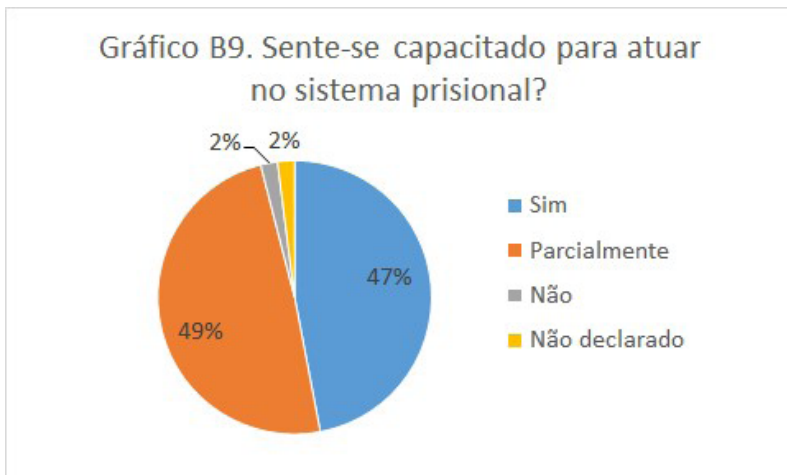
A maioria dos profissionais de Psicologia, 66,2%, participou de até três capacitações no último ano. A formação continuada é fundamental para uma prática profissional de qualidade, principalmente em uma ciência tão dinâmica e complexa como a Psicologia.

Gráfico B8. Já deixou de participar de atividades externas por falta de abono diário pela chefia?



No que tange a liberação pela chefia imediata para a participação em atividades externas relacionadas ao trabalho, 1 em cada 3 profissional relata já ter deixado de participar de alguma atividade por não ter o dia abonado pela chefia. É necessário em pesquisas futuras investigar os motivos de indeferimento

alegados pelas chefias, visto que a Resolução Conjunta SEPLAG/SEDS Nº 92, de 12 de dezembro de 2014, considera em seu Art. 25 (Inciso III) falta justificada e para efeito de abono do ponto, a ausência do Agente Público que “participar de curso, seminário ou treinamento previamente autorizado pela Chefia Imediata, mediante apresentação de documento comprobatório”.



No Gráfico B9 verifica-se que 47% dos profissionais consideram-se capacitados e 49% parcialmente capacitados para atuar no sistema prisional e somente 2% não sentem-se capacitados. Dos profissionais que sentem-se capacitados 62% receberam algum treinamento pela SEDS/SEAP e 78% realizaram capacitações por iniciativa própria no último ano. Dos profissionais que sentem-se parcialmente capacitados 41% receberam algum treinamento pela SEDS/SEAP e 71% realizaram capacitações por iniciativa própria no último ano. Nota-se por meio desses resultados que a submissão a atividades de aperfeiçoamento, pela SEDS/SEAP ou por iniciativa própria, interfere positivamente na autopercepção de capacitação desses profissionais. Esses dados apontam a importância do investimento em atividades de aperfeiçoamento por parte do Estado.

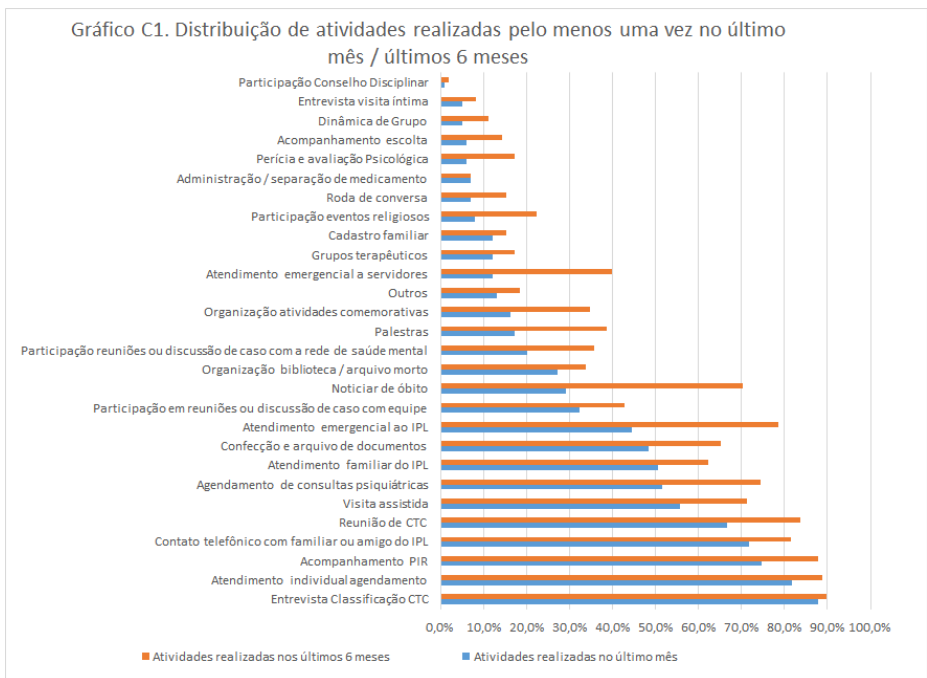
Dentre os profissionais que não se sentem capacitados ou que se sentem parcialmente capacitados, somente 14 descreveram as atividades de que necessitam de aperfeiçoamento. As atividades envolvendo avaliação psicológica, parecer de CTC para fins judiciais e exame criminológico foram as mais destacadas. Além dessas, citaram a necessidade de aperfeiçoamento na abordagem de pacientes com risco de autoextermínio, direitos humanos, ações educativas, saúde mental e política sobre drogas.



Importante salientar que 4 profissionais mencionaram necessidade de treinamento em atividades atribuídas a outras áreas ou setores, tais como uso do Sistema Integrado de Administração de Materiais e Serviços (SIAD), registro de nascimento, cadastro familiar para visita social e atividades pedagógicas. Tal situação possivelmente deve-se ao déficit de profissionais de outras áreas nessas unidades prisionais, que acabam por levar os profissionais de Psicologia a realizarem atividades que não são de sua responsabilidade.

## C. Atividades desenvolvidas

### 1. Atividades realizadas nos últimos 6 meses



O escopo de atividades desenvolvidas mostrou-se bastante amplo, sendo, nos dois períodos pesquisados, a entrevista para classificação de CTC a mais desenvolvida pelos profissionais, seguido por atendimento individual por agendamento e por atendimento de acompanhamento do PIR.

As atividades realizadas pela maioria dos profissionais no último mês foram, respectivamente: entrevista para classificação - CTC, atendimento individual por agendamento, atendimento para acompanhamento do PIR, contato telefônico com familiar / amigo do IPL, reunião de CTC, visita assistida, agendamento de consultas psiquiátricas e atendimento ao familiar do IPL.

Já as atividades realizadas pela maioria dos profissionais, nos últimos 6 meses foram, respectivamente: entrevista de classificação de CTC, atendimento individual por agendamento, atendimento de acompanhamento do PIR, reunião de CTC, contato telefônico com familiar/amigo do IPL, atendimento emergencial ao IPL, agendamento de consultas psiquiátricas, visita assistida, atendimento para noticiar óbito, confecção e arquivos de documentos e atendimento ao familiar do IPL.

Dentre as atividades realizadas pela maior parte dos profissionais nota-se predomínio de atividades correlatas às atribuições da Psicologia no contexto prisional. Entretanto, observa-se que a atividade de confecção e arquivo de documento não está inserida no escopo de atribuições da categoria e foi realizada nos últimos 6 meses, ao menos uma vez, por 65% dos profissionais. O baixo número de atividades em grupo realizadas pelos profissionais no último mês/ últimos 6 meses demonstra uma das intervenções em que a Psicologia no sistema prisional precisa se desenvolver melhor, pois é uma atividade que consegue abarcar um número maior de indivíduos e favorece com maior celeridade a emergência de momentos oportunos para intervenções. Pesquisa a nível nacional revela que as atividades grupais também não estão entre as mais realizadas (CFP, 2019).

Nota-se a realização por parte dos(as) psicólogos(as) de atividades não atribuíveis a área, tais como: organização de biblioteca e/ou arquivo morto, confecção e arquivo de documento e cadastro familiar. Houve menção de realização de atividade privativa de outra classe profissional, tal como administração e separação de medicamentos. Ressalta-se aqui que realização de atividade privativa de outra classe profissional pode configurar-se, além de infração ética, como crime, conforme prevê o Art. 282 do Código Penal.

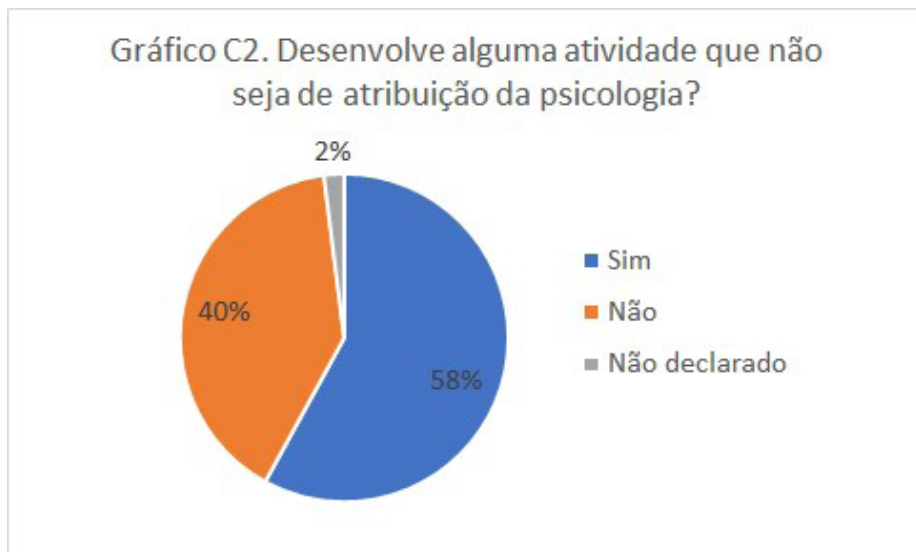
Houve também 2% dos profissionais de Psicologia que citaram participação em Conselho Disciplinar (CD) nos últimos 6 meses. O conselho disciplinar destina-se ao processamento, apuração e julgamento das faltas disciplinares cometidas pelos indivíduos privados de liberdade, bem como à cominação das devidas sanções administrativas.

Em relação a essa última atividade, importante mencionar que, à época da pesquisa, a participação da(o) psicóloga(o) neste conselho estava vedada. Essa vedação decorria de uma normativa da Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais (SEAP), o Memorando Circular SAPE. n° 091/2016 - DSP. Tal normativa vedava ao psicólogo(a) a participação no CD, ao reconhecer a incompatibilidade ética de sua realização, uma vez que, em seu Código de Ética, Art. 2º, ao profissional de Psicologia é vedado “utilizar ou favorecer o uso de conhecimento e utilização de práticas psicológicas como instrumentos de castigo, tortura ou qualquer forma de violência” (CFP, 2005). Além disso, o tratado internacional Regras de Mandela prevê, em sua Regra 46, que: “1. Os profissionais de saúde não devem ter qualquer papel na imposição de sanções disciplinares ou outras medidas restritivas’.

Entretanto, em janeiro de 2020, a Superintendência de Humanização do Atendimento e Diretoria de Saúde e Psicossocial, por meio do Memorando-Circular n° 21/2020/SEJUSP/DSP, revogaram o item da normativa institucional que vedava a participação do psicólogo no CD. Desde então, os profissionais de Psicologia têm sido convocados a participarem de tal procedimento. Dessa forma, a participação dos profissionais de Psicologia nos conselhos disciplinares voltou a se tornar um tópico de debate na Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo, implicando também articulações institucionais entre o CRP-MG e a SEJUSP, atual responsável pela administração dos estabelecimentos prisionais em Minas Gerais, no intuito de solucionar o conflito existente entre as normas institucionais e as disposições éticas da profissão.

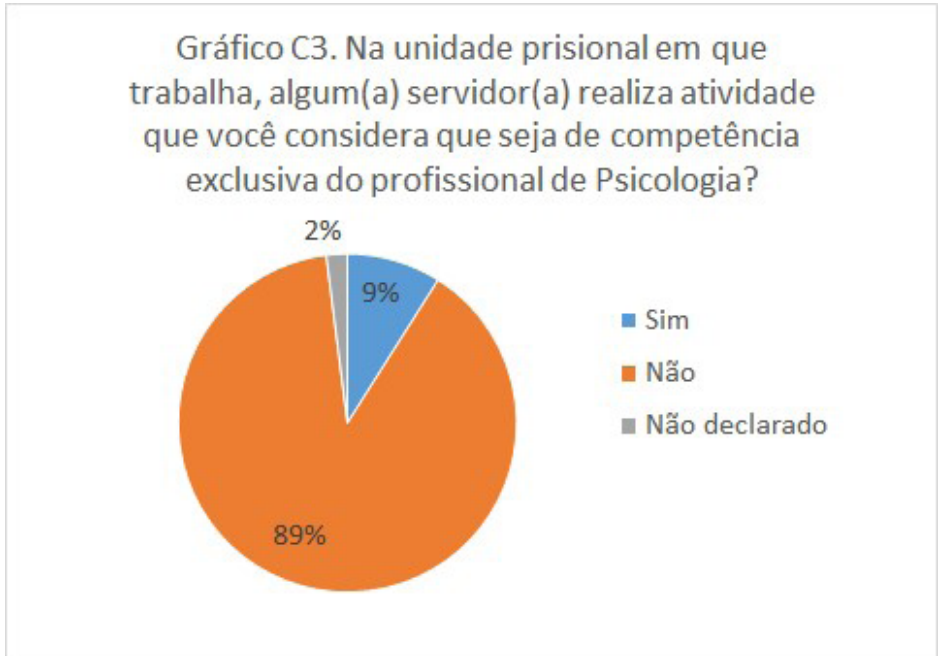
Por fim, no item “outras”, os profissionais incluíram a realização das seguintes atividades: aconselhamento pós-teste rápido para DST, encaminhamento na rede de saúde mental externa, encaminhamento do IPL à outras áreas, tarefas administrativas, organização de agenda de atendimento, atendimento telefônico ao público, elaboração e organização do projeto de remição por leitura, gerenciamento da reunião da CTC, agendamento de consultas médicas e odontológicas, solicitação de medicamentos, empréstimos de livros ao IPL, agendamento de visita íntima, organização do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA) e Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), participação em investigação preliminar, tarefas do serviço social, suporte a gerência de produção e censura de cartas.

## 2. Atividades desenvolvidas que não são de atribuição do profissional de Psicologia



O Gráfico C2 mostra que 58% dos profissionais de Psicologia referem desenvolver alguma atividade que não seja da sua competência. Dentre as atividades as mais citadas estão: atividades administrativas, suporte ao setor Pedagogia e apoio ao setor Serviço Social. O déficit de profissionais de outras áreas, principalmente de assistentes sociais e pedagogos, foi apontado como a principal razão das chefias imediatas designar essas atividades aos psicólogos(as). Quase sempre atendendo ao pedido da chefia imediata, a absorção dessas atividades pelos profissionais de Psicologia, ainda que de forma indireta, contribui para que os(as) psicólogos não desenvolvam com integralidade suas atividades e para que novos servidores não sejam contratados, pois ao realizarem atividade que não são de sua responsabilidade, minimizam os efeitos do déficit de profissionais.

### 3. Atividades de atribuição exclusiva da Psicologia realizadas por outros profissionais

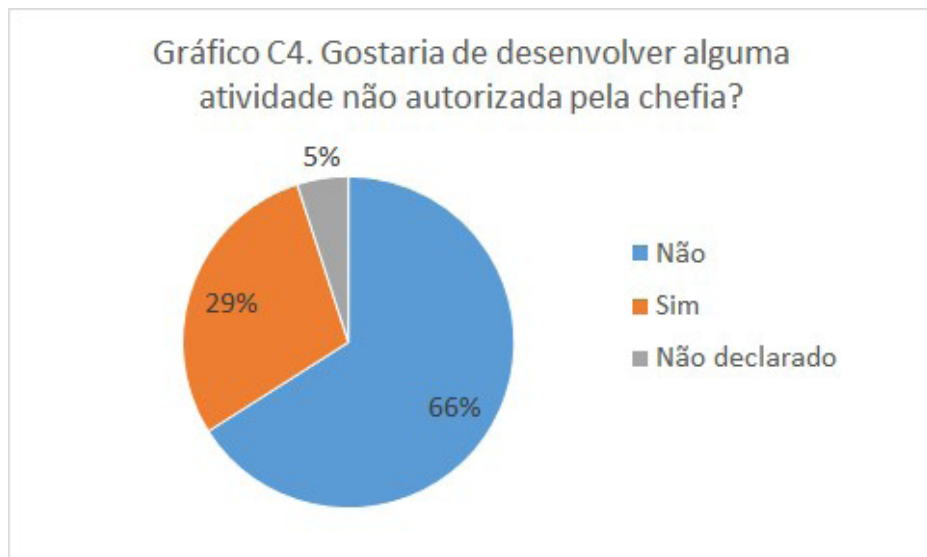


A maioria dos profissionais afirmou que não há outros servidores exercendo atividades de exclusividade da Psicologia. Entretanto, 9% respondeu que profissionais de outras áreas realizam alguma atividade de incumbência dos(as) psicólogos(as), dentre as quais destacamos três:

- a) Foi mencionada a concessão de visita assistida por Diretor Geral e Agentes Penitenciários, sem consentimento do setor de Psicologia, e realização de visita assistida por Assessor de Inteligência. No que concerne a visita assistida o ReNP em seu Art. 549 prevê que a necessidade e conveniência dessa visita deverá ser analisada por corpo técnico e sua realização deverá ser autorizada pela Direção da Unidade Prisional. A realização de visita assistida, pelo ReNP (2016), é atividade de exclusividade dos profissionais de Psicologia e Serviço Social e somente na impossibilidade desses, poderá ser realizada por outro profissional do corpo técnico mediante autorização da Direção da Unidade Prisional. Considerando o exposto nota-se que a situação exposta pelos profissionais de Psicologia em relação a visita assistida condiz com prática em desconformidade com o ReNP.

- b) Outra atividade citada como de exclusividade da Psicologia e realizada por Agente de Segurança Penitenciária é a desmarcação de consulta no Centro de Referência em Saúde Mental (CERSAM). No ReNP prevê-se articulação de rede com os dispositivos de saúde aos profissionais da área, mas não há detalhamento das atividades. Entretanto o MEMORANDO CIRCULAR-SAPE/DSP Nº 152/2013, descreve que cabe ao profissional de Psicologia a devida identificação, encaminhamento e acompanhamento (dentro da unidade prisional) dos presos com transtornos mentais, salvo nos casos em que a unidade não possui o referido profissional, essas atividades poderão ser designadas a outros servidores da área de saúde. Dessa forma entende-se que as ações que incluem articulação de rede com os dispositivos externos de saúde mental, são a princípio de exclusividade dos(as) psicólogos, e somente na impossibilidade desses, outros profissionais da saúde poderiam realizá-las. Considerando o exposto, compreende-se que a desmarcação de consulta no CERSAM pode exigir em maior ou menor grau uma avaliação técnica, não podendo, portanto, ser realizada por Agente de Segurança Penitenciária.
- c) O encaminhamento de recluso(a) a grupos de prevenção ao uso de drogas, também foi citado como tarefa de exclusividade da Psicologia por um profissional. De acordo com o Memorando-Circular nº 13/2018/SEAP/SAIP, cabe ao profissional de Psicologia estimular, acompanhar e avaliar parcerias institucionais que tenham como objetivo reduzir os impactos do uso contínuo de álcool e outras drogas. Ou seja, restringe ao profissional de Psicologia a responsabilidade nesse tema. Todavia, a Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo entende que o trabalho de prevenção e cuidado é tarefa de toda a equipe de atenção à saúde, atendimento psicossocial e segurança, tendo em vista que o uso e o abuso de álcool e outras drogas trata-se de um problema de saúde pública, com causas e consequências multifatoriais, não sendo exequível uma única especialidade contemplar toda a sua complexidade.

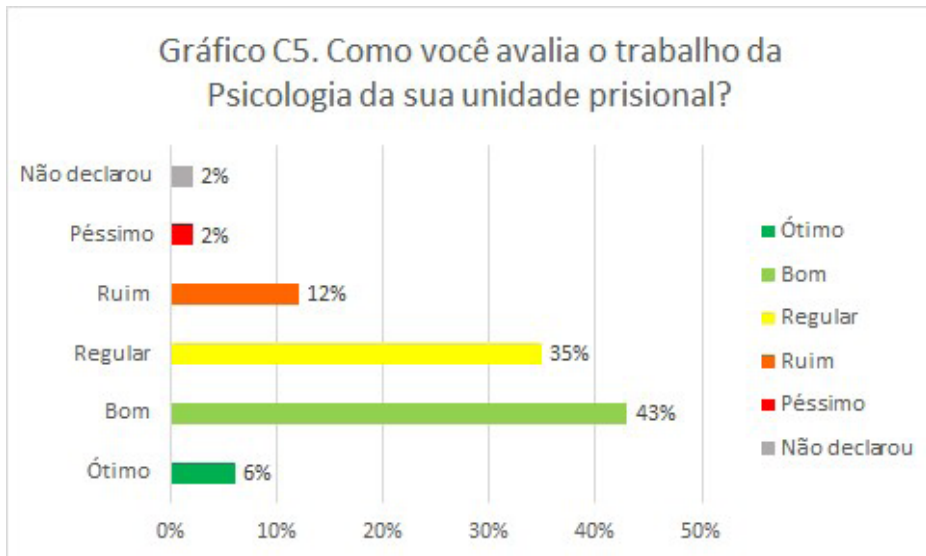
#### 4. Atividades não autorizadas pela chefia imediata



Questionados quanto ao desejo de implementarem atividades afins ao Sistema Prisional, porém não autorizadas pela chefia imediata, 29% dos entrevistados afirmaram ter passado por esta situação. Dentre as atividades não autorizadas destacam-se os trabalhos em grupo, tais como: palestras, grupos terapêuticos, rodas de conversa, de discussão, de prevenção ao uso de drogas, esportivos e educativos; atividades culturais; e oficinas. Além de trabalhos grupais, houve menção a visita domiciliar, atendimentos individuais de acompanhamento e acompanhamento de IPL que trabalham intra e extramuros.

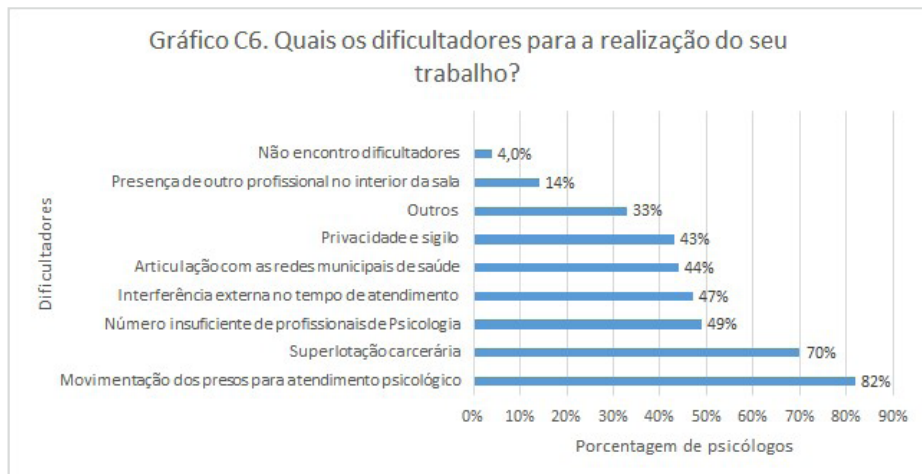
Dentre os fatores que inviabilizam a realização de tais atividades, estão: infraestrutura precária, déficit de profissionais do corpo técnico e da segurança, superlotação carcerária, falta de recursos materiais e percepção reducionista do fazer psicológico por parte da direção da unidade prisional. Nos relatos, a falta de profissionais de segurança, foi o impeditivo mais citado para a realização das atividades supracitadas.

## 5. Percepção profissional sobre a qualidade do serviço da Psicologia



Já em relação à qualidade dos serviços prestados, metade dos profissionais avaliava como sendo boa ou ótima a atuação do setor de Psicologia da sua unidade prisional. 35% avaliam como regular e 14% como ruim ou péssima.

## 6. Dificultadores para o exercício profissional





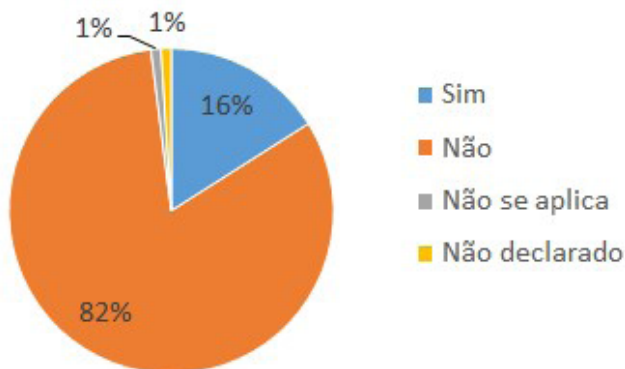
Como dificultadores para o exercício da função, os profissionais apontam a dificuldade de movimentação dos presos para atendimento, a superlotação carcerária, a falta de articulação com a rede municipal de saúde e a ausência de privacidade e sigilo. Ademais, a falta de conhecimento do setor de segurança sobre o trabalho do(a) psicólogo(a) e a desvalorização deste profissional, bem como a falta de infraestrutura adequada, também aparecem como dificultadores para a realização do trabalho nas unidades prisionais.

A dificuldade de movimentação dos indivíduos privados de liberdade para o atendimento psicológico está diretamente relacionada ao déficit de agentes penitenciários no sistema prisional mineiro. O número de agentes teve queda significativa no ano 2017 após a rescisão de vários contratos temporários e sem reposição por servidores efetivos.

Importante também ressaltar que a superlotação carcerária foi apontada como a segunda principal causa que dificulta a realização do trabalho dos profissionais nas UPs. Como apontado anteriormente o número de agentes prisionais vem declinando no estado, enquanto o número de aprisionamento continua na sua escalada crescente (DEPEN, 2017). Tal fato provoca um desequilíbrio ainda maior na relação de número de profissionais versus número de indivíduos privados de liberdade. O encarceramento em massa inviabiliza a maioria das atividades/ações de reintegração social, uma vez que não há admissão de servidores e readequação de infraestrutura de forma proporcional ao crescimento da população carcerária. Essa situação acaba por reforçar o caráter exclusivamente punitivo das prisões. Outra consequência da superlotação é o impacto sobre a saúde física e mental do(a) servidor(a) que se vê, em muitos momentos, completamente sobrecarregado. Além disso, a superlotação inviabiliza a adequada prestação de serviços podendo levar os(as) psicólogos(as) à frustração profissional.

## 7. Metas de atendimentos

Gráfico C7. Em sua unidade há quantidade mínima de atendimentos (diários ou mensais) estipulada pela chefia imediata?

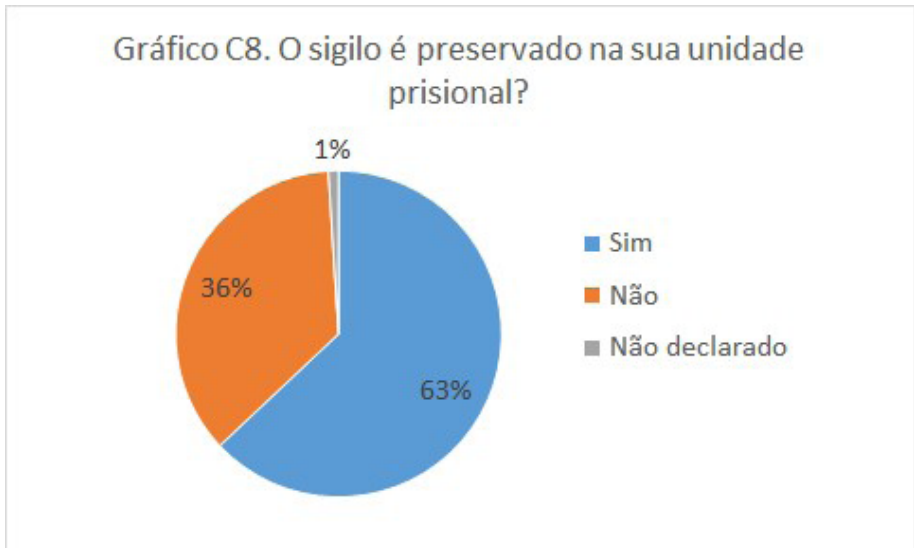


Quanto a metas de atendimentos, não havia à época da realização da pesquisa normativa pela Secretaria que estipulassem número mínimos de atendimentos, mas alguns profissionais referiam nas reuniões da Comissão metas fixadas pelos Diretores das unidades, no uso de suas prerrogativas. 16% dos profissionais afirmam existir em seu local de trabalho quantidade mínima de atendimento estipulada pela chefia imediata. Nota-se por meio de respostas abertas, que as metas variam de acordo com a unidade prisional em diária, semanal e mensal. No que tange às metas diárias verifica-se número variando de 10 a 15 atendimentos. Esses números diários em algumas unidades são para equipe e em outras, para cada profissional. Quanto às metas semanais, um profissional relatou número de 20 atendimentos. Em relação às metas mensais o número variou de 120 a 200 atendimentos por profissional. Houve psicólogo(a) que citou limite máximo de 5 atendimento ao dia, devido déficits de ASP. Outra profissional citou haver meta de atendimentos somente para atendimentos de classificação, com objetivo de elaborar PIRs. Considera-se que um número superestimado pode comprometer significativamente o serviço prestado, uma vez que se torna impossível do ponto de vista técnico dispensar atendimento/acompanhamento de forma adequada e efetiva.

Em agosto de 2019, foi publicado o Memorando-Circular nº49/2019/SEJUSP/DSP, que estipula o número mínimo de 75 atendimentos por profissional de

Psicologia contratado; e de 100, para o concursado. No documento ressalta-se que serão contabilizados, dentro do que se estipula como meta, o total de atendimentos realizados individualmente com o IPL, para fins de preenchimento de entrevista inicial ou acompanhamento do PIR. Salienta-se que não houve participação do coletivo profissional na elaboração da normativa e que essa meta revela uma percepção reducionista do fazer psicológico, reduzindo-o ao atendimento “individual de consultório”, crença permeada pelo senso comum. Nestas metas, desconsidera-se outras atividades tais como atividades grupais, participações em reuniões da CTC, visitas assistidas, articulações de rede e atendimento familiar, por exemplo. De maneira geral, o documento supracitado, é centrado somente nos atendimentos individuais dispensados ao IPL, e desconsidera os desdobramentos (demandas e intervenções) que extrapolam os atendimentos. Isso pode induzir os profissionais a focar a sua atuação em atividades que visem o alcance de metas e, por conseguinte, dispor de pouco ou nenhum tempo para a realização de outras intervenções, que são fundamentais para o processo de reinserção social dos IPLs.

### 8. Sigilo profissional

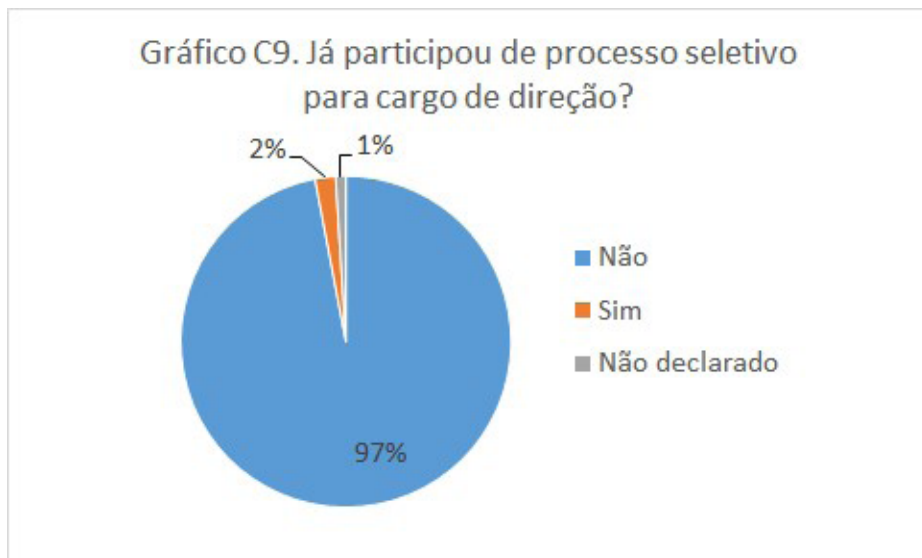


Outro assunto de extrema importância, avaliado pela pesquisa, diz respeito ao sigilo profissional. O gráfico aponta que 36% dos(as) psicólogos(as) que trabalham no Sistema Prisional não conseguem assegurar sigilo total durante a execução do trabalho. Esse número é maior que o observado entre os(as) psicólogos(as) do

sistema prisional brasileiro, de 27,2% (CFP, 2019). A estrutura física inadequada das salas parece ser o principal dificultador da manutenção do sigilo, uma vez que 80% dos profissionais que afirmam não ter o sigilo preservado relataram estrutura física da sala inapropriada. Já em relação aos profissionais que referem sigilo assegurado, somente 27% desses relatam infraestrutura inadequada.

Nas respostas abertas, em que os profissionais puderam relatar os dificultadores, nota-se como principais complicadores o problema de infraestrutura e interferência de terceiros. Quanto à interferência de terceiros, foi citada frequentemente a presença de um agente penitenciário na sala ou próximo a porta, que costumeiramente é mantida aberta, atendendo aos procedimentos de segurança. Houve também relatos de interferência de outros funcionários da saúde como secundário ao problema de sala, ora devido infraestrutura inadequada, ora pela fato da sala ser compartilhada. Outro fator também apontado e não menos relevante, refere ao sigilo das informações constantes em prontuário de saúde, que são acessadas por outros profissionais, tais como agentes penitenciários do setor de escolta e assistentes administrativos responsáveis pela manutenção do arquivo, que em algumas situações não zelam pela discrição e reserva dessas informações.

### **9. Participação em processo seletivo para cargos de direção**



Quanto à participação em processo seletivo para cargo de direção, nota-se por meio do Gráfico C9 que 98% dos profissionais nunca participaram desses processos seletivos. O baixo número de psicólogos(as) que se candidataram ao cargo de direção pode dever-se à reduzida/inexistente publicização desses processos seletivos e/ou a falta de interesse desses profissionais em ocupar esses cargos.

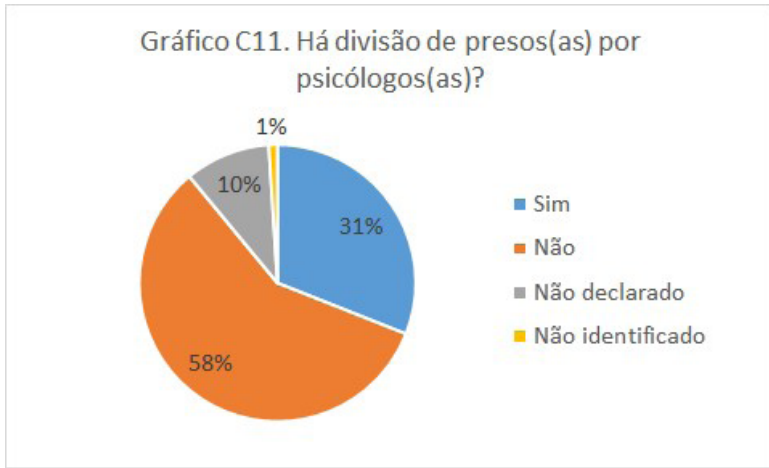
#### **10. Quantidade de profissionais de Psicologia nas unidades prisionais e quantidades de presos por profissional**



O Gráfico C10 aponta que 43% das unidades prisionais contam com apenas 1 profissional de Psicologia; 30% com 2 profissionais; e 25% com três ou mais. A variação do número de psicólogos pode dever-se a uma variedade de fatores entre eles: o porte da unidade, infraestrutura, política de gestão de pessoas adotadas pelo Estado, diretrizes e normativas estaduais e federais, dentre outros. O Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, em sua Resolução nº 7 de 14 de abril de 2003, com o objetivo de firmar Diretrizes Básicas para ações de saúde nos Sistemas Penitenciários, prevê, dentre outras profissões de saúde, o número de 1 psicólogo(a) para 500 presos.

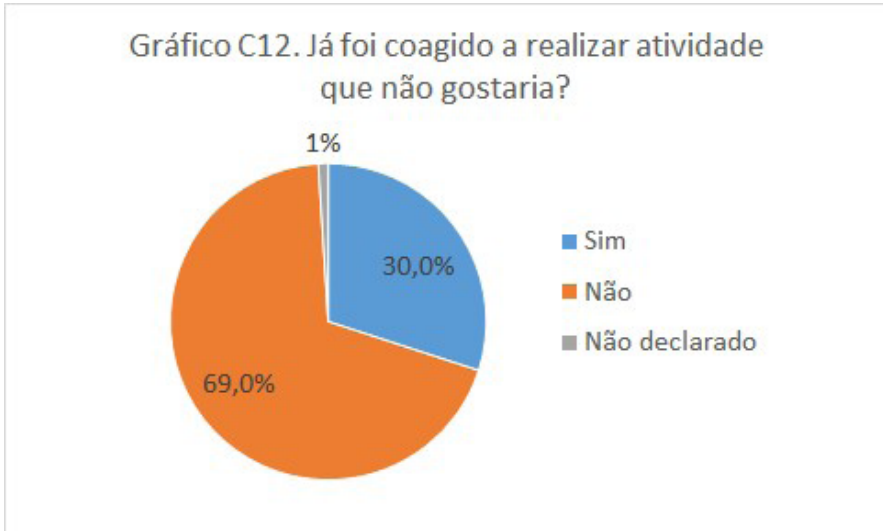
As normativas do Ministério da Saúde seguem o previsto pelo CNPCP. A Portaria Interministerial do Ministério da Saúde e Ministério da Justiça nº 1777/01 prevê-se em seu Art. 8 o número de 500 presos para cada equipe de profissionais de saúde, composta por apenas 1 psicólogo. A Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Pessoas Privadas de Liberdade no Sistema Priso-

nal (PNAISP) também prevê número aproximado de 500 presos por profissional (MS, 2014). Esse quantitativo é superestimado e inviabiliza a execução e efetivação das práticas psicológicas nas unidades prisionais. É imprescindível que o Estado disponibilize número suficiente de profissionais para atender a toda a demanda prisional e que dessa forma possa dispensar tratamento regular e contínuo aos custodiados durante a execução da pena.



A maior parte dos profissionais de Psicologia referem não ter divisão de presos por profissional nas unidades em que trabalham. Somente 31% referem essa divisão. Embora, por meio dessa pergunta, não se possa avaliar a organização do trabalho em relação ao modelo de referência, nota-se que a prática do “profissional de referência” pode-se nesse contexto operar como um dispositivo de valorização da construção do vínculo com o usuário como instrumento essencial do trabalho. O modelo de equipe de referência já foi adotado pelo Ministério da Saúde, no que tange às políticas de saúde mental. Esse dispositivo promove uma aproximação entre o profissional a certo número de usuários, possibilitando uma assistência singular (FURTADO e MIRANDA, 2006), principalmente no que tange a execução/concretização do Programa Individualizado de Ressocialização. Dada as variadas características e infraestrutura das unidades prisionais a organização do trabalho de assistência à saúde e psicossocial opera-se de diversas formas. Geralmente, durante os encontros da Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo, a menção de profissionais que realizam acolhimento, atendimentos de classificação, acompanhamento e discussão de caso em reuniões de CTC diferem para o mesmo custodiado. Pesquisas futuras devem explorar a configuração do trabalho de assistência nas unidades prisionais.

## 11. Coação à realização de atividades que não gostaria



Quanto a coação à realização de atividades que não gostaria, percebe-se que o uso dos termos “coação” e “não gostaria” na questão, levou a uma variabilidade de respostas, que contemplaram atividades atribuídas e não atribuídas à Psicologia.

Dentre os 30% que consideram ter sofrido coação para fazer uma atividade da qual não gostaria, encontram-se respostas que contemplam atividades relativas à função do psicólogo no Sistema Prisional, tais como atividades em grupo, participação em reuniões da Comissão Técnica de Classificação e encaminhamento para grupo de apoio a usuários de drogas e avaliação psicológica para subsidiar decisão judicial.

Há também relatos de atividades que não são de atribuição da Psicologia como por exemplo, atividades administrativas (organização do arquivo da saúde e de arquivo morto da unidade, elaboração de listagem para atendimento psiquiátrico, arquivo e entrega de documentos aos presos, atividades administrativas do setor penal e gerência de CTC); e serviços exclusivos dos setores pedagogia, produção, serviço social (atendimentos às demandas do Núcleo de Atendimento à Família e contato telefônico para pedir documentos de filhos de presos) e enfermagem (preenchimento de consolidados da enfermagem).

Observa-se respostas que apontaram práticas que se esbarram diretamente no Código de Ética profissional como participação em Conselho Disciplinar, aten-

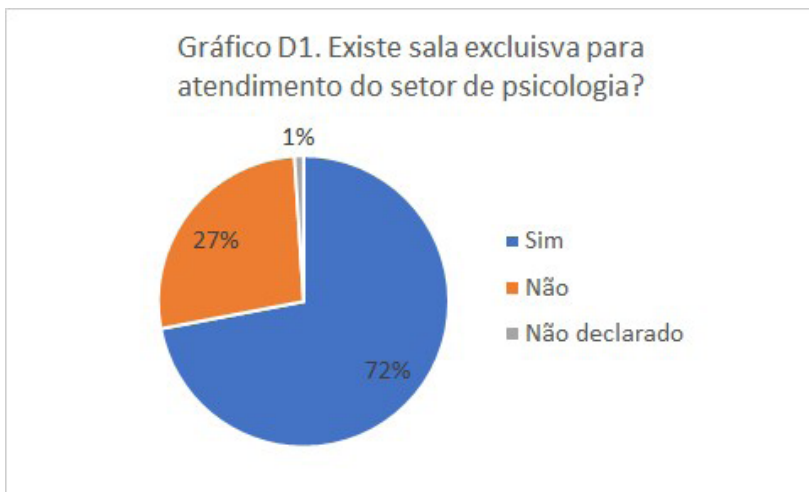
dimento em lugar inadequado e atividades de cunho religioso. Nota-se menção de realização de atividades privativas de outras áreas como separação de medicação.

Houve também relatos de atividades que estão em desacordo com procedimento técnico adequado ao trabalho, dentre elas encontramos acompanhamento de visita assistida que foi agendada sem obedecer ao que se encontra disposto no ReNP, transitar em viatura (carro cela), fazer acolhida no pavilhão, atender IPL em situação vexatória e falta de recurso técnico para avaliação psicológica para subsidiar decisão judicial.

Houve menção de atividades atípicas como avaliação psicológica solicitada pelo judiciário como requisito para transferência de IPL para a APAC. Outras respostas que dada as suas especificidades não puderam ser incluídas nas categorias acima, compreende a participação de projetos que envolvem arrecadar doações junto ao comércio local e preenchimento de planilhas e consolidados.

## D. Ambiente de trabalho

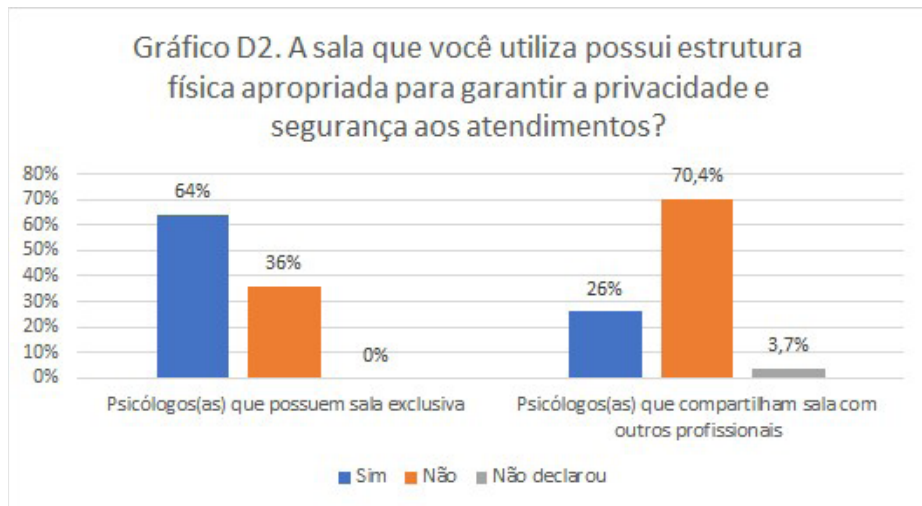
### 1. Salas de atendimento



De acordo com o Gráfico D1, 72% dos profissionais de Psicologia afirmam possuir sala exclusiva para o setor, ao passo que 27% não possuem. Nesta pesquisa não foi apurado se o quantitativo de salas atende ao número de profissionais.

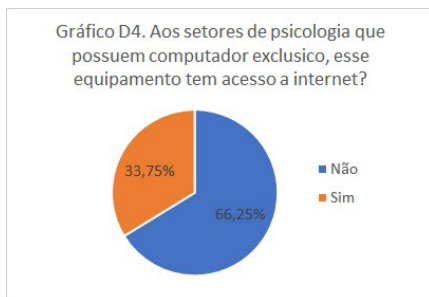
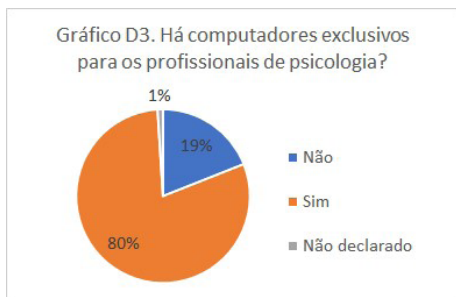


Pesquisas futuras devem apurar esse quantitativo, uma vez que frequentemente os profissionais de Psicologia relatam necessidade de revezamento, dado o baixo número de salas nas unidades prisionais. A nível nacional, o número de profissionais que não dispõe de sala exclusiva para setor de Psicologia é ainda maior, 39,8% (CFP, 2019).

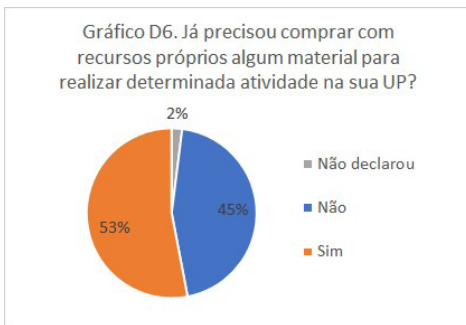


O Gráfico D2 aponta que dos profissionais que possuem sala exclusiva, 64% declaram que a sala possui estrutura física apropriada para garantir a privacidade e segurança aos atendimentos. Em contrapartida, dos(as) psicólogos(as) que compartilham sala com outros profissionais, 70,4% afirmam que a sala não possui estrutura física apropriada.

## 2. Materiais para execução do trabalho

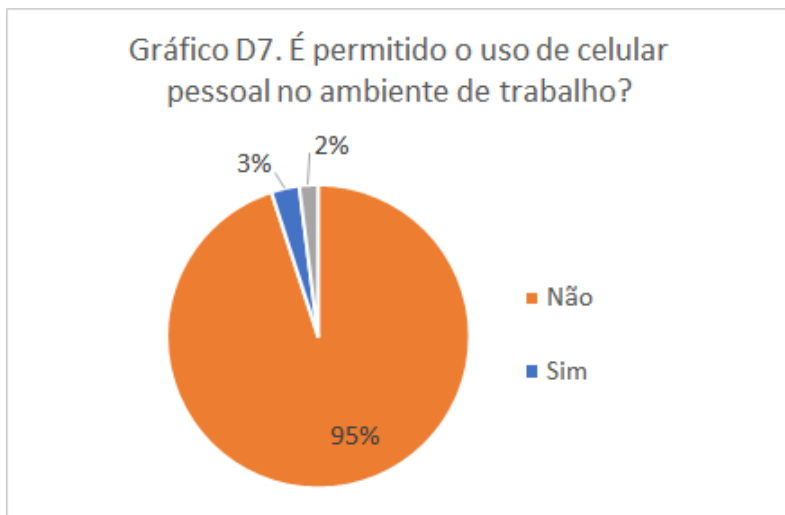


80% dos profissionais apontam ter computador de uso exclusivo do setor de Psicologia. Desses, somente 33,75% dispõem de acesso à internet. O acesso à internet contribui positivamente para a execução do trabalho, uma vez que em seu cotidiano, o profissional de Psicologia frequentemente necessita fazer consultas que possam garantir a fluidez das suas demandas de trabalho.



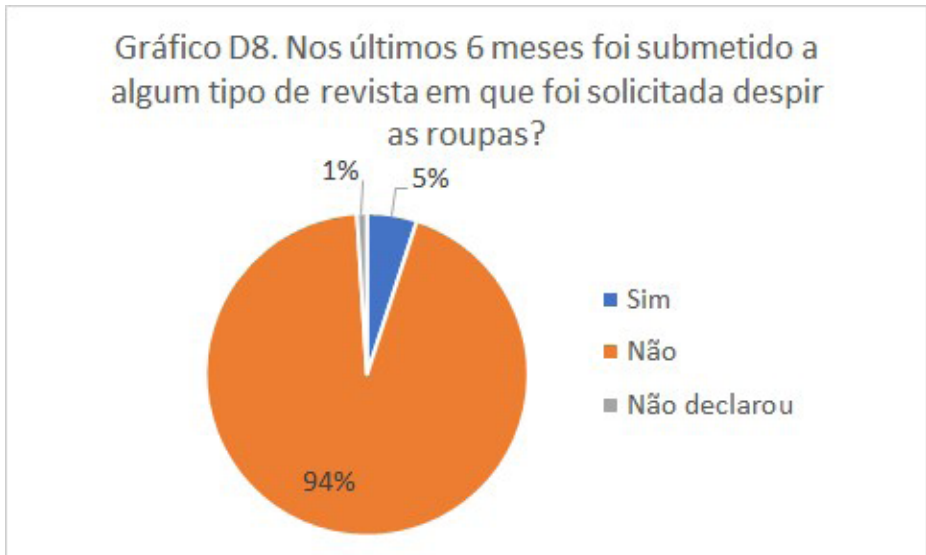
Quanto aos materiais e equipamentos para o exercício da sua função, 40% afirmam não possuir acesso a materiais que consideram necessários. Dentre os equipamentos de que afirmam não dispor, citam: computador, internet, telefone, impressora, televisor, retroprojetor, testes psicológicos, mesas, livros e artigos de escritórios. Dos profissionais que afirmam não possuir material adequado para o desempenho do trabalho, 45% relatam ter comprado com recurso próprio materiais e equipamentos, tais como: artigos de escritório e papelaria (canetas, carimbos, tinta, pastas, lápis, etc.); materiais diversos para dinâmicas de grupos, palestras e eventos; material de artesanato; testes psicológicos e instrumentos para perícia; itens para festas comemorativas dos IPL; água para consumo próprio; material de construção para sala/banheiro; ventilador; *pendrive*; *mouse* para computador; DVD; cabo de rede e de telefone; cortinas; adaptador de tomada; produto limpeza; papel higiênico; filtro de ar condicionado; chave; protetor auricular; papel para impressão; e dobradiças para portas.

### 3. Uso de celular



Quanto ao uso de celular, 95% afirmam não ter acesso ao mesmo durante o expediente de trabalho. De acordo com o Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais, no Art. 316 consta que “é vedado ingressar, promover, intermediar, auxiliar ou facilitar a entrada de aparelho telefônico de comunicação móvel e outros aparelhos eletroeletrônicos e/ou de informática na Unidade Prisional”. 3% informaram ter acesso a celular no local de trabalho, sendo que um desses labora em unidade prisional. Não foi apurado em que situação o servidor acessa o celular. Algumas unidades permitem acesso ao telefone em intervalo para almoço em ambiente externo a unidade.

#### 4. Procedimento de revista corporal

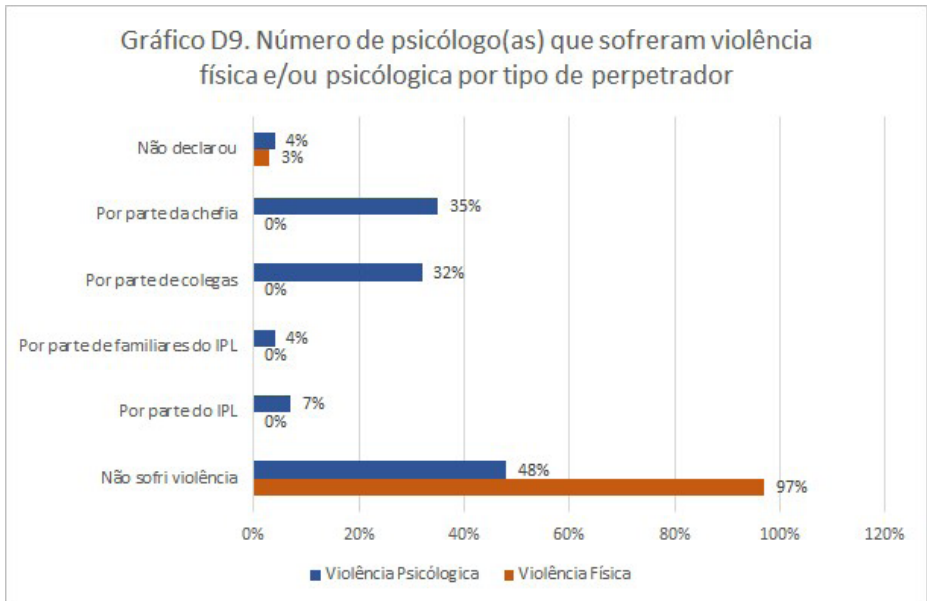


Quando questionado sobre procedimento de revista, apenas 5,1% dos profissionais relatam ter passado por revista em que tiveram que despirm as roupas para entrar ou sair da UP. Neste item não foi explorado o modo como ocorrem essas revistas, o que deve ser investigado em pesquisas futuras. O ReNP prevê em seu Art. 317 que “Os servidores, visitantes, entre outras pessoas que necessitem adentrar na Unidade Prisional, deverão passar por revista corporal” (SEDS, 2016, p.145).

De acordo com este regulamento os servidores, a princípio, devem obrigatoriamente passar por scanner corporal e nos casos de unidades que não dispõem de scanner a revista ocorrerá conforme previsto no Procedimento Operacional Padrão (POP). No que tange a revista corporal, o POP em referência ao “Processo de Segurança Geral da Unidade Prisional” estipula que um agente penitenciário vistorie o servidor, que deverá: erguer os braços para que seja vistoriado de frente e costas, visualmente e com detector de metais; levantar ou abrir a camisa para que seja revistado visualmente de frente e de costas; desabotoar a calça e descê-la até os joelhos para que seja revistado visualmente de frente e de costas; levantar a barra da calça até os joelhos para que seja vistoriado visualmente de frente e de costas; retirar os calçados e as meias para que seja revistado visualmente; e permitir a revista visual, manual e com detector de metais nos bolsos das roupas.

O RENP intitula tal revista como padronizada, e a difere da revista íntima, retomando o conceito trazido pela Lei 12.492/1997 em seu Art. 4º § 1º em que a revista íntima é considerada “toda e qualquer inspeção das cavidades corporais vaginal e anal, das nádegas e dos seios, efetuada visual ou manualmente, com auxílio de instrumento ou objeto, ou de qualquer outra maneira”. A realização dessa revista em funcionários das unidades prisionais é vedada pelo RENP em seu Art. 324 e essa vedação atende às exigências da Lei Federal 13.271 de 15 de abril 2016, em relação aos profissionais do sexo feminino. Entretanto cabe aqui salientar que essa legislação federal não traz em seu texto o conceito de “revista íntima”, e que o conceito adotado pelo RENP refere-se àquele estipulado na legislação estadual, Lei 12.492 / 1997.

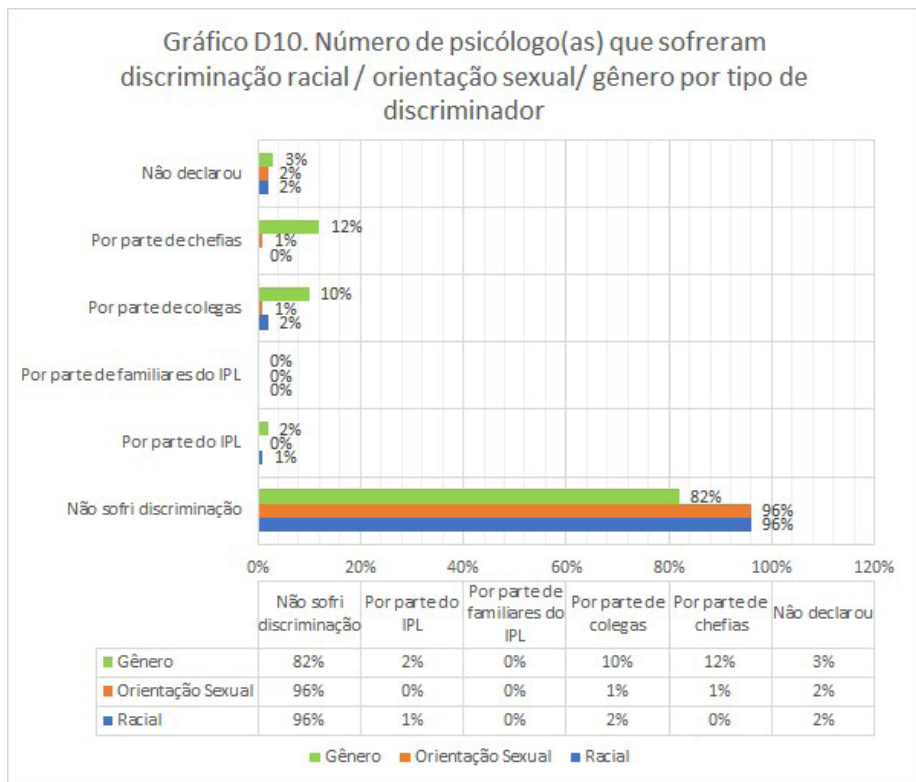
### 5. Situações de violência no ambiente de trabalho



Nesta pesquisa foi explorada experiências de violência física e psicológica sofridas pelos profissionais no exercício de sua função. Observa-se por meio do Gráfico D9 que nenhum participante sofreu violência física, nem mesmo por parte dos IPLs, apesar do trabalho em unidade prisional ser considerado de risco. Por outro lado metade dos profissionais indicam que foram vítimas de uma violência mais velada e, por conseguinte, mais difícil de ser detectada e combatida, a violência psicológica. É importante ressaltar que a maior prevalência

desse tipo de violência partiu da própria chefia com 36,5%, seguido de 33,3% por parte de colegas, 7,3% por parte do indivíduo privado de liberdade e 4,2% por parte dos familiares de IPLs. Desta forma, nota-se que os profissionais estão mais expostos a violência psicológica nas relações com as chefias e colegas de trabalho que na própria relação com o IPL e seus familiares.

## 6. Situações de discriminação no ambiente de trabalho

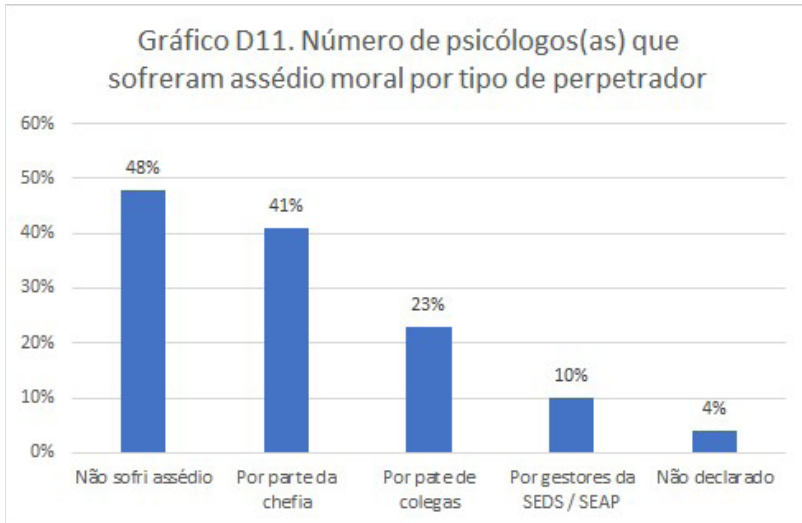


A maior parte dos profissionais relatam não ter sofrido algum tipo de discriminação (de gênero, de orientação sexual e de raça). Nota-se por meio do Gráfico D10 que o tipo de discriminação mais relatado foi a de gênero, em que 12% dos profissionais afirmam ter sofrido por parte de chefias, 10% por parte de colegas e 2% por IPL.

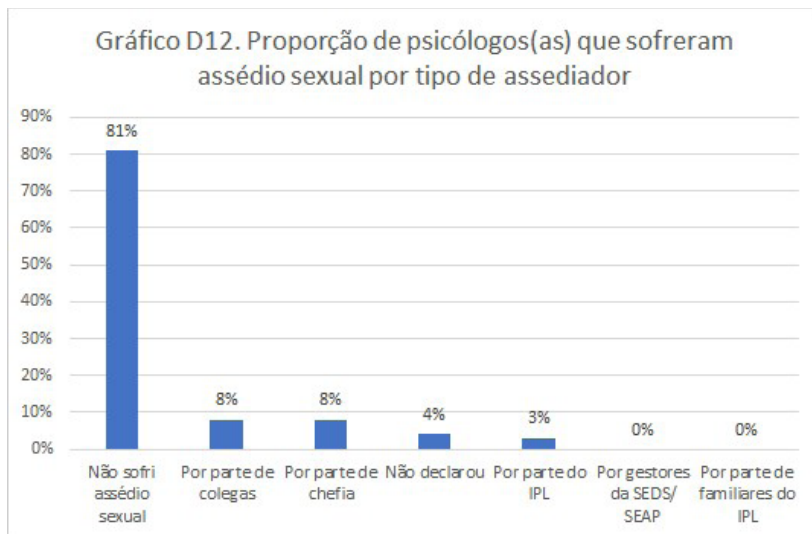
Dentre os outros tipos de discriminação, 2% relata ter sofrido discriminação racial por parte de colegas e 1% de IPL. E 1% relata ter sofrido discriminação em relação à orientação sexual por parte de colegas e 1% por parte de chefias.

Das pessoas que relataram ter sofrido discriminação de gênero, 53% delas, sofreram tal discriminação por mais de um ator. Nota-se por meio desses dados a existência de discriminação no ambiente de trabalho, sendo a de gênero a mais prevalente.

### 7. Situações de assédio no ambiente de trabalho



O Gráfico D11 mostra que mais da metade dos(as) profissionais de Psicologia (52%) relata ter sofrido assédio moral. Em 41% dos casos o assédio foi perpetrado por chefia, 23% por parte dos colegas e 10% por gestores da SEDS/SEAP. Nota-se por meio desses resultados número expressivo de experiência de assédio moral por parte dos(as) psicólogos(as).

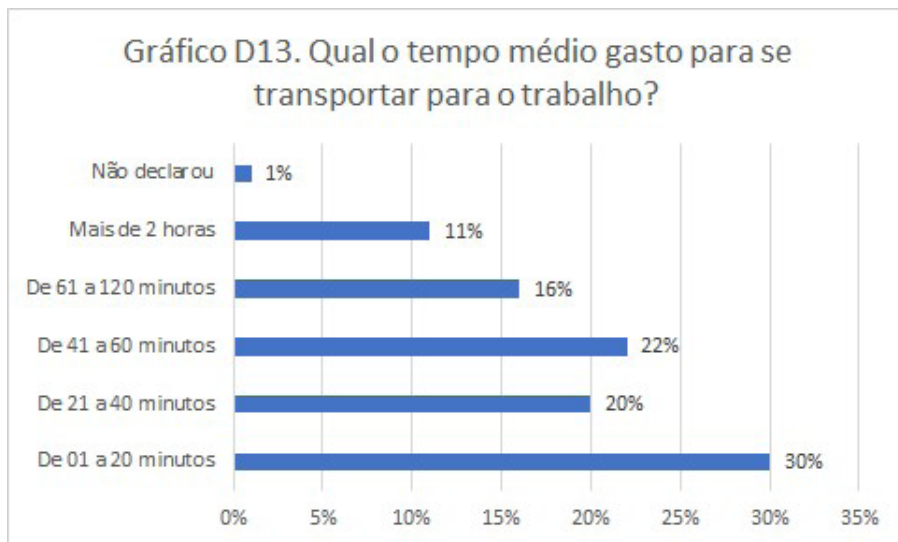


No que tange ao assédio sexual, no Gráfico D12, observa-se que 81% dos profissionais negam ter passado por esse tipo de assédio. Dos que sofreram assédio sexual, 8% se deu por parte da chefia, 8% por parte de colegas e 3% por parte do IPL. Importante citar que 4% dos profissionais relataram ter sofrido assédio sexual por mais de um tipo de perpetrador.

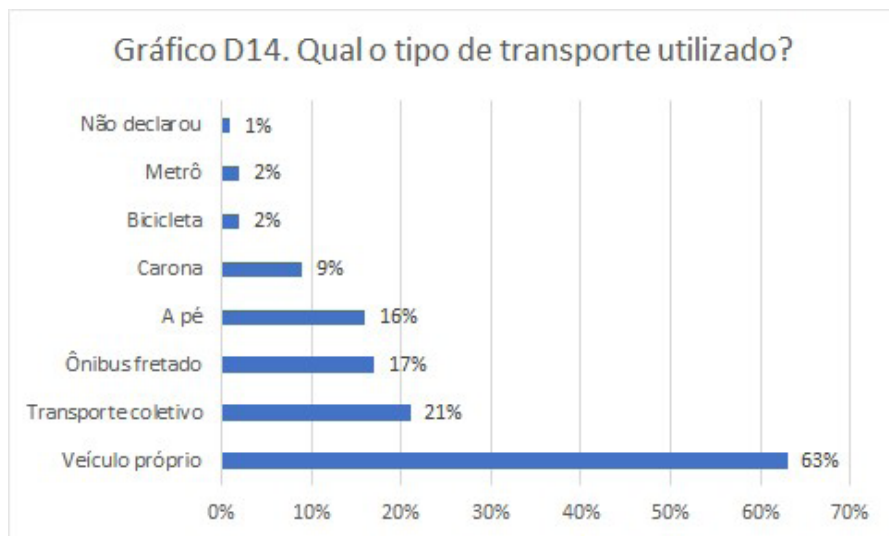
Em suma, nota-se número alarmante de profissionais que sofreram assédio moral (52%) e número considerável de profissionais que sofreram assédio sexual. Verifica-se por meio desses dados que o assédio moral é uma prática comum e preocupante nesse contexto laboral e ambas as modalidades de assédio apontam para a necessidade de mecanismos eficazes de enfrentamento e coibição dessas práticas.



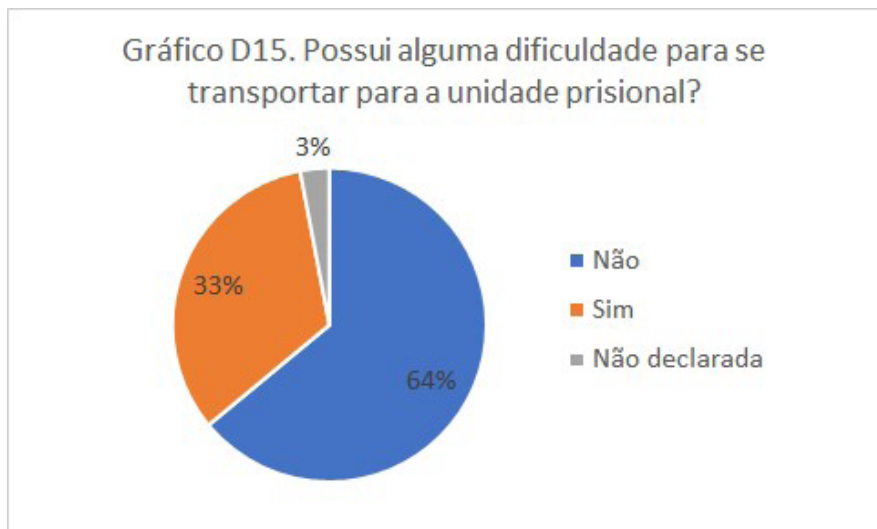
## 8. Deslocamento para o trabalho



Em relação ao deslocamento casa/trabalho, cerca de 72% dos participantes afirmaram gastar 1 hora ou menos no trajeto de ida e volta para o trabalho, 22% gastam entre 61 minutos e 2 horas e 11% gastam mais de 2 horas.



Entre a amostra, 63,6% utilizam veículo próprio e 21% transporte coletivo, restando aos demais a utilização de ônibus fretado, carona, bicicleta, metrô ou realização do trajeto a pé.



No Gráfico D15 nota-se que a maior parte dos profissionais não apresentam dificuldade para se transportar para a unidade, mas 33% dos participantes relatam dificuldades com o transporte para a unidade prisional, estando entre os principais motivos: distância; difícil acesso; inexistência de transporte público ou ônibus fretado que atenda ao trajeto; e falta de recursos financeiros.

## 9. Remoção

Quanto aos pedidos de remoção no último ano, a maior parte dos profissionais (80%) relatam não ter solicitado remoção para outra unidade de trabalho. Os 19% restantes afirmam ter solicitado remoção e dentre os motivadores relatados encontram-se: a busca por aproximação familiar, as dificuldades financeiras geradas pelo deslocamento e a insatisfação com as condições de trabalho.

Gráfico D16. Proporção de psicólogos(as) que solicitaram remoção para outra unidade prisional ou cidade administrativa no último ano

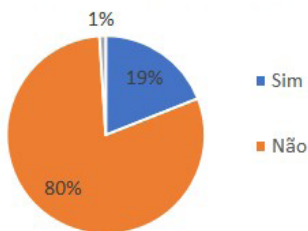


Gráfico D17. Dos que solicitaram remoção, obtiveram êxito?

Base: 19 respondentes

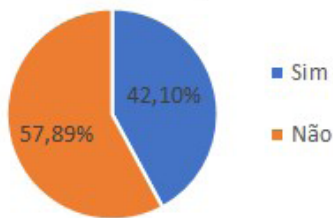
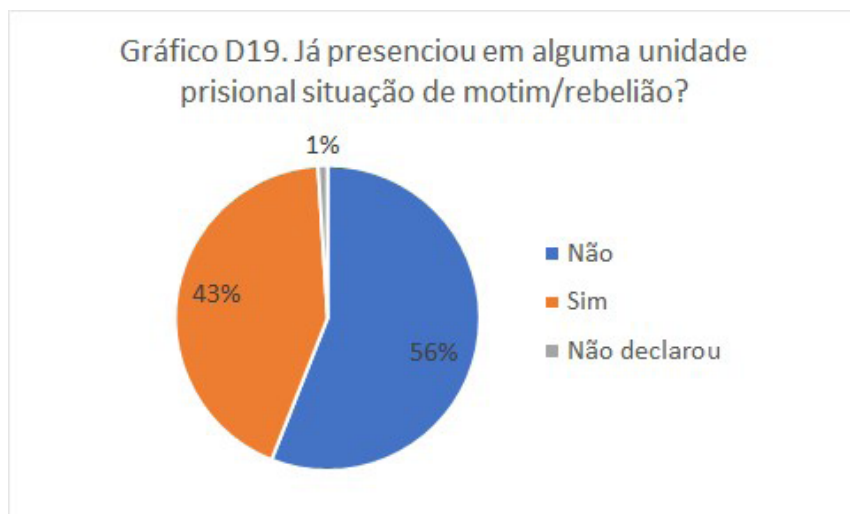


Gráfico D18. Porcentagem de psicólogos(as) que foram removidos para outro estabelecimento prisional contra sua vontade



Dos que solicitaram, 42,1% obtiveram êxito. É importante destacar que, quando questionados sobre a remoção de local de trabalho contra a sua vontade, 7% dos participantes indicam ter passado por essa situação.

## 10. Exposição a rebelião/motim



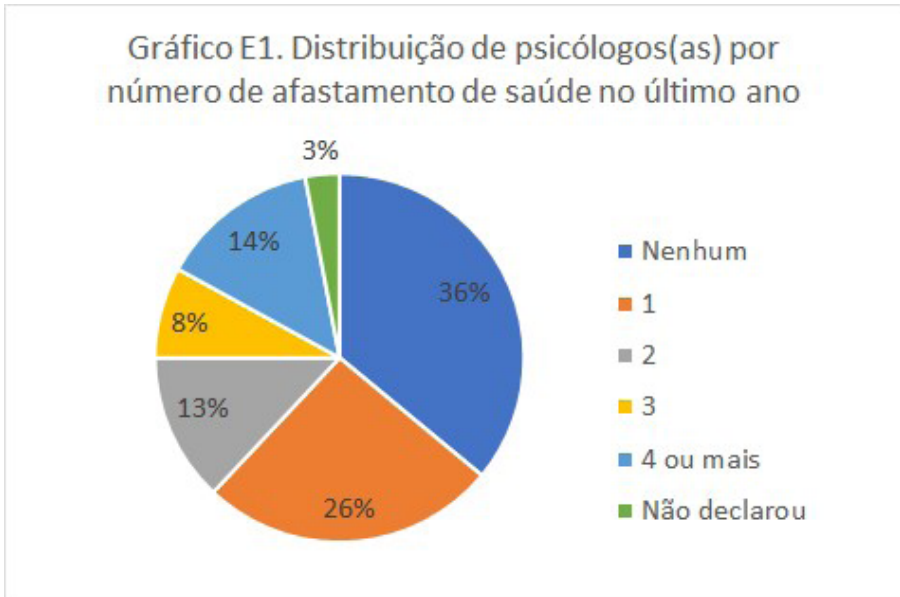
Questionados sobre a presença em situações rebelião ou motim, 43% sinalizaram positivamente, o que reforça a caracterização do trabalho no ambiente prisional como ambiente de risco para integridade físico e psicológica.

Esse dado indica a necessidade de implementação de serviços de apoio psicossocial e de saúde para os trabalhadores, assim como adequações na organização do trabalho e nas condições laborais, como discutiremos no próximo item.

A pesquisa não apurou separadamente a exposição a motim ou a rebelião. Em pesquisas futuras é interessante mensurar a exposição a esses eventos de forma isolada pois de acordo com o ReNP há diferenças quanto a gravidade do risco e plano de emergência para cada um. Motim refere-se “a evento coletivo de perturbação da rotina da Unidade Prisional, em que há adesão, proporcionalmente à população carcerária, de grande número de presos, bem como dano ao patrimônio público e uso de força desproporcional à rotineira”, já rebelião caracteriza-se por “evento iniciado como motim em que há perda parcial ou total da área de segurança da Unidade Prisional, havendo ou não refém” (SEDS, 2016, p. 227).

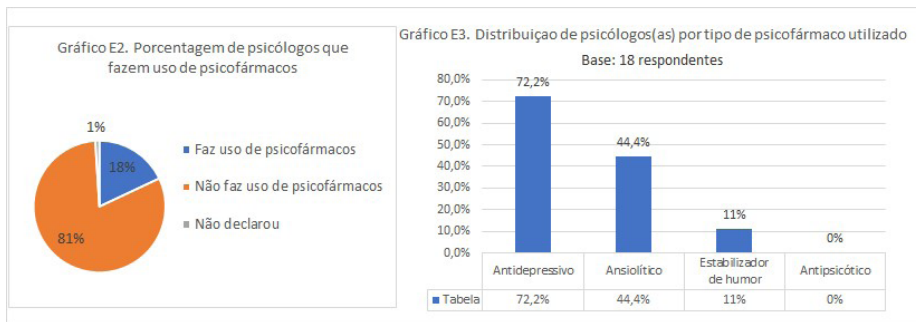
## E. Saúde física e mental

### 1. Afastamento por motivo de saúde



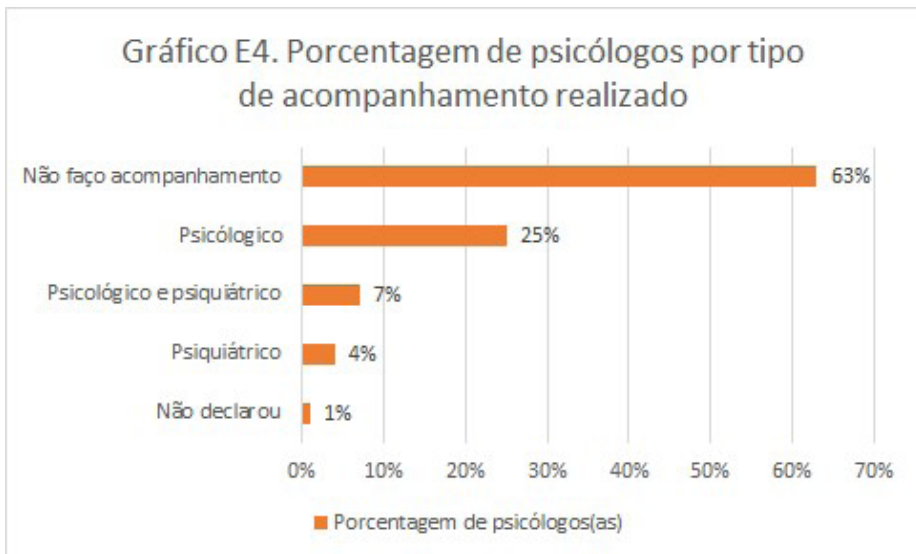
No que se refere ao número de afastamentos no último ano por motivo de saúde, nota-se que a maior parte dos profissionais, 61%, relatam afastamentos. Dentre esses, 26% afastaram-se por 1 uma vez no último ano; 13%, por 2 vezes; 8%, por 3 vezes; e 14%, por 4 ou mais vezes.

## 2. Uso de psicofármacos



Quanto ao uso de medicamentos, 81% relatam não fazer uso de psicofármacos, ao passo que 18% afirmaram utilizar algum tipo, sendo os mais citados: antidepressivos (72,2,4%), ansiolíticos (44,4%) e estabilizador de humor (11%). Não houve menção de uso de antipsicóticos.

## 3. Acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico

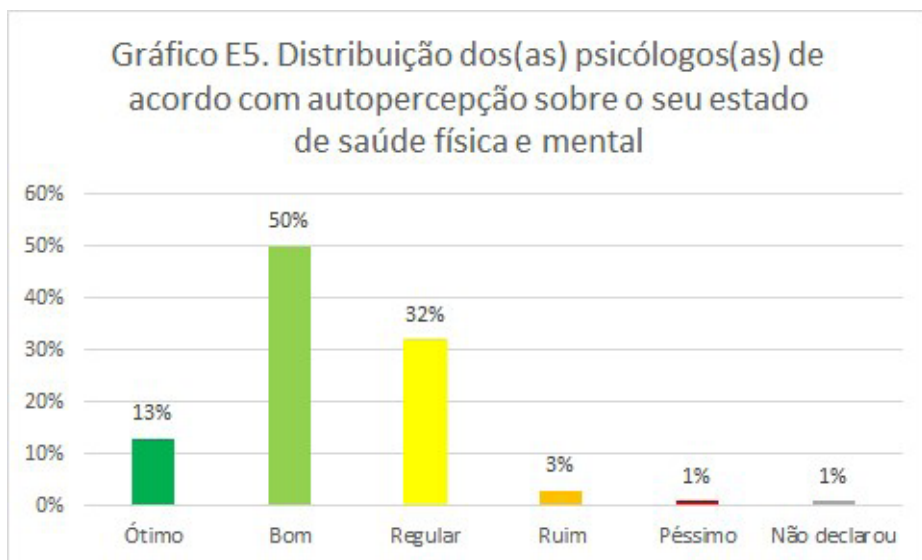


Questionados sobre a realização de acompanhamento psicológico ou psiquiátrico, 63% dos profissionais responderam que não fazem nenhum tipo de tratamento de saúde mental. Dentre os 37% que realizam algum tratamento de

saúde mental: 25% afirmam fazer somente acompanhamento psicológico; 4% realizam somente acompanhamento psiquiátrico; e 7% relatam fazer as duas modalidades de acompanhamento.

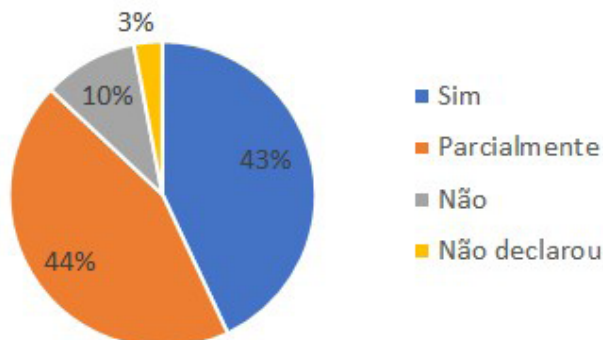
Verifica-se por meio do Gráfico E4 número expressivamente baixo de profissionais que realizam acompanhamento psicológico. Diante de diversos fatores estressores ao que o profissional de Psicologia encontra-se exposto neste contexto de trabalho, é recomendável que realize acompanhamento psicológico de forma a contribuir para a manutenção da saúde mental.

#### **4. Percepção profissional sobre a saúde física e mental e sua relação com o ambiente de trabalho**



Os profissionais foram questionados sobre “como consideram o seu estado de saúde física e mental”. Neste aspecto, 13% responderam “ótimo”; enquanto 50%, “bom”. Entre os demais, 32% consideram o seu estado de saúde “regular”, 3% “ruim” e 1% “péssimo”.

Gráfico E6. Acredita que o seu estado de saúde está relacionado as condições e organizações do trabalho?



Por fim, perguntados se consideram que o seu estado de saúde física e mental está relacionado às condições e organização do trabalho, 44% dos profissionais responderam que “sim”; 45% indicaram que “parcialmente” e 10% responderam que não. Nota-se que a maior parte dos profissionais relaciona o seu estado de saúde atual às condições e organizações de trabalho. Foi realizada análise da avaliação do estado de saúde dos profissionais em relação a percepção sobre as condições de trabalho sobre sua saúde e nota-se interferência:

- Dos profissionais que avaliam seu estado de saúde como “ótimo”, apenas 7% atribui relação de seu estado de saúde com o ambiente de trabalho;
- Dos que avaliaram seu estado de saúde como “bom”, 42% atrela seu estado de saúde ao ambiente de trabalho;
- Dos que avaliaram seu estado de saúde como “regular”, 56% atribui relação de seu estado e saúde com o ambiente de trabalho;
- Dos que avaliam se estado de saúde como “ruim”, 66% atribui relação de seu estado de saúde como o ambiente de trabalho; e
- E, por fim, dos que avaliaram sua saúde como “péssima”, 100% atribui a relação com seu ambiente de trabalho.



Embora note-se número crescente de interferência das condições de trabalho sobre a saúde a medida que avaliação negativa sobre o estado de saúde aumenta, não pode se confirmar essa relação dado o baixo número de profissionais nos grupos de avaliação “ruim” e “péssimo”, 3 e 1 respectivamente.

## **F. Críticas e sugestões**

Ao final do questionário, foi disponibilizado um espaço para críticas e sugestões. Nesse espaço, houve registro de 29 respostas e dessas foram extraídas as principais informações. Notam-se pautas relacionadas a: capacitação pela SEAP (atual SEJUSP); carga horária; (des)valorização profissional; déficits de profissionais; infraestrutura e condições de trabalho; acesso a cargos de gestão; assédio e desvio de função; metas de atendimentos; e diretrizes para atuação. Essas críticas e sugestões serão apresentadas abaixo agrupadas por temas e de acordo com a frequência com que foram citadas.

Dentre as críticas e sugestões o assunto mais recorrente foi a baixa disponibilização de capacitação e treinamento pela SEAP (atual SEJUSP). Profissionais manifestam insatisfação com a Secretaria que tem disponibilizado prioritariamente capacitações aos profissionais que laboram em Belo Horizonte e região metropolitana e não estendido aos servidores do interior do estado de Minas Gerais. Os profissionais sugerem capacitação após a posse e contratação, antes dos servidores iniciarem suas atividades; que seja proporcionado recursos para deslocamento para os cursos; e que os treinamentos sejam realizados nas RIPSs, de forma a viabilizar a capacitação dos servidores do interior do estado.

A segunda temática mais citada refere-se a carga horária - 40 horas semanais para os servidores efetivos e 44 horas para os terceirizados. Servidores percebem como extensa e exaustiva essas jornadas de trabalho, dadas as condições e particularidades do campo de atuação. Acreditam que essas cargas horárias afetam negativamente a saúde física e mental dos funcionários. Cabe aqui aclarar que a demanda pela redução da carga horária trata-se de pleito sindical. O conselho profissional tem como função registrar, fiscalizar e orientar os profissionais da sua classe; já ao Sindicato cabe representar os interesses das categorias profissionais nas esferas públicas e privadas perante as autoridades e poderes. Dentre outras demandas sindicais requeridas pelos(as) psicólogos(as) estão: estabelecimento de piso salarial e fornecimento de vale transporte e vale refeição/alimentação.

Posteriormente, nota-se presente o tema desvalorização profissional. Os servidores citam falta de reconhecimento do profissional de Psicologia dentro do sistema prisional, principalmente quando associado a ações de reintegração

social. Queixam-se da imposição do modelo repressivo e punitivo e ausência de suporte e intervenção do Estado na busca de efetivação das ações de reintegração social.

O déficit de profissionais e problemas de infraestrutura também foram assuntos de destaque. Profissionais de Psicologia queixam-se do número insuficiente de psicólogos(as) nas unidades prisionais para atender as demandas da PPL. Manifestam também insatisfação com o baixo número de agentes penitenciários, necessários para viabilização do trabalho dos profissionais de Psicologia. Nesse âmbito, criticam a falta de prioridade aos serviços de atendimento ao IPL, bem como todas as ações de reintegração social, devido ao déficit de profissionais da segurança. Quanto às condições de infraestrutura, alguns servidores queixaram-se da ausência de sala exclusiva para psicólogos e, por conseguinte, do compartilhamento de salas com profissionais de outros setores.

Dentre as sugestões mais frequentes está a recomendação de processo seletivo interno para cargos de direção. Um respondente acrescenta a necessidade desses cargos serem compostos por pessoas com formação em ciências humanas. Importante citar que de acordo com o Art. 75, inciso I, da Lei de Execução Penal, o ocupante de cargo de diretor de estabelecimento prisional deverá, dentre outros requisitos, se portador de diploma de nível superior de Direito, ou Psicologia, ou Ciências Sociais, ou Pedagogia, ou Serviço Sociais. Outro sugere que seja dado maior espaço às mulheres neste cargo. Nota-se que em pesquisas futuras deve ser explorado o gênero das pessoas que ocupam cargos de direção nas suas diversas áreas, em especial diretoria de atendimento, bem como as suas áreas de formação a nível de graduação.

Demais críticas e sugestões incluíram: necessidade de investimentos em ações de combate ao assédio e desvio de funções; estabelecimento por parte do CRP e SEAP de diretrizes para atuação; expansão da Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo, promovendo a participação de servidores de todo o estado; intervenção por parte da secretaria quanto às metas de atendimentos desproporcionais em algumas unidades; e queixas quanto às condições inerentes ao local de trabalho, o que dificulta o acesso dos profissionais ao meio externo durante o expediente, dado o impedimento do uso de celular, internet e demais meios de comunicação.

# PROPOSTAS E ENCAMINHAMENTOS

Considerando que, aproximadamente, 53% dos(as) psicólogos(as) atuantes à época na SEAP, responderam ao questionário, é possível dizer que essa pesquisa é composta de uma amostra representativa e, por meio dela, podemos propor ações para o aperfeiçoamento do trabalho da Psicologia no sistema prisional, minimizando problemas enfrentados pelos profissionais. Por meio do levantamento e análise de dados foi possível extrair diversas demandas profissionais, para as quais apresentaremos abaixo propostas e encaminhamentos.

## IDENTIFICAÇÃO:

A Seção “A” visou traçar o perfil profissional dos(as) psicólogos(as) acerca do número de participantes da pesquisa por RISP e macrorregião, gênero, raça/etnia, orientação religiosa, faixa etária, formação acadêmica, vínculo empregatício, tempo de atuação no sistema prisional, público alvo da unidade prisional e capacidade/lotação das unidades prisionais em que atuam.

Primeiramente, é importante ressaltar que a distribuição territorial dos profissionais pode ocasionar um isolamento da prática e a construção individual da atividade desvinculada de um conhecimento comum. Ou seja, o fato de existir diversas unidades prisionais, distribuídas por um extenso território, que contam com apenas um profissional de Psicologia (43%), faz com que os trabalhadores atuem, muitas vezes, sem contato com os pares, o que pode contribuir com o enfraquecimento do coletivo de trabalho e do próprio desenvolvimento do ofício nesse contexto. Uma das iniciativas para combater esse quadro é a proposta de regionalização das reuniões da Comissão do Sistema Prisional e Socioeducativo do CRP-MG, já em andamento. Em outras palavras, trata-se da organização de grupos por região, que se reúnem mensalmente, vinculados à subsede, para que exista um espaço de troca e diálogo entre os profissionais.

Dentre os assuntos supracitados, verifica-se que há baixo número de profissionais com pós-graduação *stricto sensu*. Em pesquisas futuras deve-se levantar informações acerca do interesse dos profissionais por essa modalidade de pós-graduação a fim de identificar se o baixo número está relacionado à ausência de interesse por essa modalidade - dado que nem todo profissional identifica-se com a área acadêmica - ou se os profissionais têm enfrentado dificuldade para obtenção de afastamento integral/parcial para estudo/aperfeiçoamento.

Um contraponto fundamental a essa análise é a própria dificuldade encontrada pelos profissionais em seu plano de carreira, uma vez que não acessam a promoção por escolaridade sem intervenção judicial. Ou seja, não há também estímulo da instituição para que os profissionais busquem se especializar.

Outro aspecto que deve ser analisado é o vínculo empregatício, uma vez que ficou constatado diversos tipos de vínculos que não foram apurados de forma isolada nesta pesquisa. Em pesquisas futuras deve-se mensurar o número de profissionais efetivos, cedidos pelos municípios, terceirizados e voluntários. O levantamento dessa informação é importante, pois a configuração do trabalho do psicólogo sofre interferência quanto a modalidade do vínculo empregatício.

### **CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL:**

Nesta Seção verifica-se uma carência geral de capacitações ofertadas pela SEAP, principalmente nos últimos anos. No interior do estado de Minas Gerais, as capacitações são ainda mais reduzidas e, em algumas RISPs, inexistentes. É importante mencionar que, aliado a isso, apenas uma pequena parte dos psicólogos (21%) chega ao Sistema Prisional com alguma experiência na área. Por outro lado, grande parte dos profissionais acaba por buscar, por conta própria, atualização profissional ligada a área de atuação, porém, 1/3 indicam dificuldades para obterem abono diário por parte da chefia para participar de cursos, seminários ou treinamentos. E não obstante, a maioria dos(as) psicólogos(as) não consideram ou consideram-se parcialmente capacitados (as) para realizar suas atividades.

Em relação aos profissionais que receberam alguma capacitação pela SEDS / SEAP, as áreas temáticas dos cursos/palestras estavam na maioria dos casos voltadas às rotinas administrativas, que envolvem manuseio de formulários e documentos específicos, e nota-se baixo número de capacitações voltadas especificamente para a área da Psicologia.

Considerando o exposto, verifica-se grande necessidade de políticas voltadas para a capacitação continuada dos profissionais, não só com ofertas de cursos, mas também com incentivos para que o profissional seja formado e obtenha o conhecimento necessário para trabalhar em um contexto com tantas especificidades. Cabe ressaltar que essa política deve ser descentralizada e alcançar todo o sistema prisional, não priorizando a região metropolitana. A disponibilização de cursos na modalidade à distância pode constituir-se como uma alternativa para abranger profissionais de todas as regiões do estado. Nesta política também deve ser contemplado mecanismos que possam flexibilizar e viabilizar a participação dos servidores em capacitações externas à SEAP/ SEDS.

## ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

Quanto às atividades desenvolvidas, nota-se escopo amplo e foram observados muitos complicadores, dentre eles: a realização por parte dos psicólogos de atividades de atribuição de outras categorias profissionais, de atividades privativas de outras classes profissionais e de atividades vedadas aos profissionais de Psicologia; a incompreensão por parte de alguns dos profissionais de Psicologia acerca de atividades que são de sua atribuição; a realização de atividades por outros profissionais que são de competências dos psicólogos; a impossibilidade, em muitas Unidades Prisionais, de se utilizar de atividades grupais; as metas superestimadas de atendimentos psicológicos em algumas unidades prisionais; a insuficiência do número de psicólogos para atender a demanda do sistema prisional; e a falta de garantia do sigilo dos atendimentos relatadas por aproximadamente 1/3 dos profissionais.

Com relação às atividades exercidas pelos(as) psicólogos(as), observa-se que há uma diversidade que por um lado pode ser interpretada como positiva, dando ao profissional diferentes oportunidades de atuação, mas por outro, acaba por obrigar este mesmo profissional a exercer atividades que não são da sua competência e que, muitas vezes, aviltam o código de ética profissional. Houve menção também de outros profissionais, que não psicólogos(as), realizando atividades de atribuição do profissional de Psicologia. Isso aponta a importância, mais uma vez, de contratação de profissionais específicos para cada área e de uma constante fiscalização por parte dos órgãos competentes a fim de combater o desvio de função e problemas éticos que acabam por comprometer a qualidade do trabalho.

Há menção por 7% dos(as) psicólogos(as) de realização de atividade privativa de outra classe profissional, tal como separação e administração de medicação. Tal situação aponta para a necessidade de orientação aos profissionais quanto a impossibilidade ética de realização dessas atividades, bem como de suas implicações legais.

Houve também citação de participação em atividade que à época estava vedada aos profissionais de Psicologia, tal como a participação no Conselho Disciplinar. Atualmente, normativas institucionais que vedavam sua participação foram revogadas e a falta de consenso da categoria quanto a realização deste procedimento, aponta para a necessidade de discussão mais exaustiva sobre o assunto a fim de encontrar pontos de consensos, para que posteriormente possam se pensar diretrizes/regulamentação.

Constata-se também por meio dessa pesquisa, a falta de conhecimento por parte dos próprios psicólogos sobre seu campo de atuação, ao desconsiderar como

práticas psicológicas atividades que são de competência dos(as) psicólogos(as). Tal situação aponta mais uma vez a necessidade de se promover atividades de capacitação e orientação acerca das práticas psicológicas.

Os profissionais apontam a impossibilidade, em muitas Unidades Prisionais, de se realizar atividades grupais, pelas quais visam trabalhar questões psicológicas importantes, inclusive dando acesso a muitos IPLs a um tipo de abordagem diferenciada e que muitas vezes se mostra interessante e benéfica para ao acompanhamento, para além do atendimento individual. Dentre os dificultadores mais citados para a realização dessas atividades está o déficit de profissionais da segurança, apontando mais uma vez a necessidade de provimento de profissionais em número adequado por parte do Estado. Outro dificultador citado, a percepção reducionista dos diretores de algumas unidades prisionais que compreendem como única atividade dos profissionais de Psicologia ou como prioridade: o atendimento psicológico individual. Tal situação aponta para a falta de conhecimento de alguns diretores acerca das atribuições dos profissionais de sua equipe. Verifica-se, portanto, a necessidade de orientações e capacitações desses gestores acerca das atribuições de cada categoria profissional, de forma que possa delegar atividades de maneira eficiente; ampliar/diversificar os serviços de assistência; e explorar as competências dos profissionais de sua equipe.

No que tange ao número de profissionais no sistema prisional, observa-se quantitativo insuficiente. O estado de Minas Gerais hoje conta com uma população carcerária de 74034 IPLs, ao passo que seu quadro de psicólogos é de aproximadamente 200 profissionais. Considerando hipoteticamente que a distribuição de IPLs fosse igualitária, teríamos uma média de 370 por psicólogo(a). Embora esse número atenda o previsto pelo Conselho Nacional de Política de Criminal e Penitenciária, é superestimado e inviabiliza a execução e efetivação das práticas psicológicas nas unidades prisionais. É imprescindível que essas normativas sejam revistas de forma que contemplem número suficiente de profissionais para atender toda a demanda prisional, tendo em vista um tratamento regular e contínuo aos custodiados durante a execução da pena. Em algumas unidades verificou-se metas sobrevaloradas e desproporcionais de atendimentos psicológicos, o que pode comprometer significativamente o serviço prestado, uma vez que torna-se impossível do ponto de vista técnico dispensar atendimento/acompanhamento de forma adequada e efetiva.

Outro ponto que se mostrou preocupante é o relato de 1/3 dos psicólogos(as) da não garantia do sigilo aos atendimentos, o que é um elemento imprescindível para a prática profissional, sendo considerado como falta ética a sua inobservância. Dentre os principais motivos apontados como impeditivos para a manutenção do sigilo são: a falta de espaço físico adequado; e a interferência

dos agentes de segurança que acompanham essas atividades e de profissionais com os quais os psicólogos compartilham sala. Nota-se por meio desses dados a necessidade da SEAP providenciar espaço físico adequado de forma garantir o sigilo e segurança durante as atividades. Importante considerar também que os profissionais não devem abrir mão do sigilo, pois essa prática não está de acordo com os preceitos éticos e incorre em falta ética. Conforme manual de orientação distribuído pela SEAP, em abril de 2019, considera-se a seguinte estrutura mínima para atendimento:

- Sala exclusiva da Psicologia.
- No mínimo, dimensões de 06 (seis) metros quadrados.
- Bem iluminado por luz natural ou artificial fria.
- Presença do visor, ou seja, que a porta possua uma abertura retangular preenchida por vidro que garanta não só a segurança do profissional, como o sigilo.
- Condições de ventilação adequadas (com instalação de ar-condicionado ou ventilador, se necessário).
- Isolamento acústico, de forma a evitar interferência externa e vazamentos de som, facilitados, por exemplo, por paredes, divisórias, vãos de portas e janelas, garantindo a privacidade do atendimento.
- Com janelas que não estejam viradas para pátios ou locais de grande circulação.
- Ter um armário ou arquivo com trancas para guarda do Registro Documental e material técnico privativo de caráter reservado.
- Computador com acesso à internet e intranet.
- Telefone para ligações internas e externas.
- Material de escritório necessário às atividades rotineiras.

Para além de capacitação e orientação por parte do Estado, reitera-se aqui, que ao considerar que as muitas das situações supracitadas esbarram-se em questões éticas e técnicas, consideramos que é dever do próprio profissional manter-se atualizado quanto aos normativas do seu conselho profissional e,

caso perceba uma lacuna nos seus conhecimentos básicos, busque se capacitar e preparar para lidar com situações inerentes ao campo de atuação.

Pesquisas futuras devem explorar possíveis fatores que interferem no baixo número de psicólogos(as) que participaram de processos seletivos para cargos de direção. Deve também ser explorado as configurações dos trabalhos, no que tange a divisão de presos por profissional, e a utilização e benefícios do modelo de referência.

### **AMBIENTE DE TRABALHO:**

Considerando o ambiente de trabalho, a pesquisa demonstrou que a maioria dos psicólogos(as) possui sala exclusiva para o trabalho e com garantia de segurança e privacidade, porém, como ficou demonstrado há ainda uma parcela que atende em ambientes que não são adequados o que pode ferir inclusive o preceito ético do sigilo e resultar em risco para a segurança destes profissionais.

Importante destacar também a falta de matérias essenciais para o exercício do trabalho, o que implica muitas vezes em despesas extras para o profissional para garantir a qualidade do trabalho com os IPL. Deste modo é imprescindível que a Secretaria faça uma adequação estrutural nas salas de atendimento e também disponibilize materiais necessários para o trabalho, o que pode ser considerado como condições físicas e materiais básicas para atuação do psicólogo nas unidades prisionais.

A pesquisa também explorou a exposição profissional às situações de violência (física e psicológica), discriminação (racial, por conta da orientação sexual e gênero) e assédio (moral e sexual). Foi constatado número considerável de violência psicológica, relatada por aproximadamente 1/3 dos profissionais, em que sua maior parte foi perpetrada por chefia e/ou por colegas. No que tange a discriminação, em todas as modalidades analisadas, verifica-se maior prevalência da discriminação de gênero, a qual foi relatada por aproximadamente 10% dos profissionais. Em relação a assédio moral e sexual, nota-se que 52% referem ter sofrido assédio moral e 5% assédio sexual. Esses dados nos mostram que os profissionais de Psicologia estão mais expostos à violência psicológica, discriminação de gênero e assédio moral nas relações de trabalho com ascendentes e verticais. Verifica-se por meio desses dados que o assédio moral é uma prática comum e preocupante nesse contexto laboral e ambas as modalidades de assédio apontam para a necessidade de mecanismos eficazes de enfrentamento e coibição. As políticas de enfrentamento a essas práticas, devem contemplar orientações, capacitações de gestores e funcionários, apoio às vítimas e proposição de métodos de enfrentamento, que in-



cluam investigação de casos e respostas efetivas, com intuito de diminuir a incidência e coibir novas práticas.

A exposição a motim/rebelião também foi relatada por 43% dos profissionais, o que reforça a caracterização do trabalho no ambiente prisional como contexto de risco para integridade física e psicológica. Os problemas de infraestrutura e o déficit de profissionais da segurança, sinaliza a necessidade de maior a atenção aos eventos supracitados, uma vez que tornam as unidades mais vulneráveis a motim/rebeliões. Esse dado indica a necessidade de implementação de serviços de apoio psicossocial e de saúde para os trabalhadores, assim como adequações na organização do trabalho e nas condições laborais.

Sobre o trajeto casa/trabalho, sabe-se que existem muitos dificultadores, tais como: unidades afastadas de centros urbanos e localizadas em áreas rurais de difícil acesso; e ausência de transporte público ou fretado. Entretanto foi demonstrado que a maioria dos profissionais utiliza-se de veículo próprio para se deslocar, o que reduz o tempo gasto para deslocamento, mas que configura-se como um gasto diário extra, uma vez que os servidores não dispõem de auxílio financeiro para o transporte. Nesta seara verifica-se a necessidade de se viabilizar transporte público ou fretado e/ou auxílio financeiro que abarque as necessidades de deslocamento dos profissionais.

Com relação à remoção para outra unidade prisional ou administrativa a pesquisa apontou que quase um quinto dos respondentes já o fizeram, mas menos da metade foram atendidos. Em contrapartida uma pequena parcela (7%), mas não menos importante, informou ter sido removida contra a sua vontade. Esses dados nos indicam que é indispensável pensar em formas de lidar com a necessidade de remoção, sejam elas de interesse do servidor ou do interesse público que observem os direitos e necessidades de ambos, de forma a minimizar impactos associados à remoção.

Em pesquisas futuras deve ser investigado de forma mais detalhada a submissão à procedimentos de revista corporal.

## **E. Saúde Mental e Física**

Quanto à saúde do servidor, verifica-se a exposição dos profissionais a diversas fatores de desgaste físico, e principalmente, psicológico. 64% dos profissionais referem afastamento de saúde no último ano. 44,3% dos profissionais correlacionam o seu estado de saúde física e mental às condições e organização do trabalho. Diante o exposto verifica-se a necessidade de implementação de uma política de atenção à saúde do servidor. Há também a necessidade de estrutu-

ração de mecanismos de vigilância e fiscalização nas instituições públicas que possam auxiliar na garantia de um ambiente de trabalho seguro para a saúde e qualidade de vida dos servidores.

Não pode se atrelar os afastamentos relatados a problemas de saúde mental, uma vez que essa informação não foi apurada de forma isolada, porém no que tange ao uso de psicofármacos, a pesquisa revela que 18,2% afirmam utilizar algum tipo de medicamento. Dentre os mais citados: ansiolíticos e antidepressivos. Verifica-se por meio da pesquisa que 63% dos profissionais não realizam acompanhamento psicológico/psiquiátrico. Diante os diversos fatores estressores ao que o profissional de Psicologia se encontra exposto neste contexto de trabalho, é recomendável que realize acompanhamento psicológico de forma a reduzir e/ou prevenir agravos psíquicos.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa possibilitou, por meio de um questionário de preenchimento online, traçar o perfil profissional dos(as) psicólogos(as) do sistema prisional, explorar suas atividades e condições de trabalho e levantar suas principais demandas profissionais. Através da identificação dessas demandas, foram propostas ações que possam sanar/minorar os problemas enfrentados por esses profissionais. Nesta pesquisa obtivemos um número satisfatório de participantes e a amostra demonstrou-se representativa em relação ao número de participantes e à distribuição territorial.

Por meio do questionário foi possível traçar o perfil dos profissionais de Psicologia do sistema prisional de Minas Gerais, que em sua maioria são do gênero feminino; brancos e pardos; católicos e evangélicos; concursados; com idade entre 26 e 45 anos; com título de especialista; com tempo de serviço entre 3 e 6 anos; desenvolvem trabalho em unidades masculinas ou mistas; e lidam com a superlotação/superpopulação carcerária.

Em relação à capacitação profissional, a pesquisa apontou um déficit geral de atividades educacionais de aperfeiçoamento dispensadas pela SEDS/SEAP aos(as) psicólogos(as), principalmente aos que laboram no interior do estado de Minas Gerais. Essa situação aponta a necessidade de implantação de uma política de capacitação continuada e descentralizada.

Quanto às atividades desenvolvidas pelos psicólogos(as), verifica-se número insuficiente de profissionais de forma a atender a demanda do sistema prisional. A maioria dos profissionais realizam uma diversidade de tarefas, em que parte dessas, não são atribuíveis à categoria profissional e são realizadas de forma a sanar déficits de profissionais de outras áreas. Entretanto verifica-se também, falta de conhecimento por parte de alguns psicólogos sobre seu campo de atuação, ao desconsiderar como práticas psicológicas atividades que são de competência dessa categoria profissional e ao realizar atividades privativas de outras classes profissionais. Ainda neste âmbito, identifica-se dificuldade por parte considerável dos profissionais em realizar atividades na modalidade grupal e um número importante de profissionais que não consegue assegurar sigilo aos atendimentos. As situações supramencionadas indicam a necessidade da SEAP (atual SEJUSP) promover capacitações e orientações acerca das práticas psicológicas e reitera-se a necessidade dos profissionais atentar-se para as diretrizes do conselho profissional e manter-se atualizados quanto a todas as normativas que perpassam a atuação profissional no âmbito prisional.

Em relação ao ambiente e condições de trabalho, foi constatado que parte dos profissionais trabalham em condições inadequadas. Por um lado, lidam com a insuficiência de recursos materiais para o exercício da função, e por outro, parte desses profissionais laboram em ambiente em que ficam expostos às situações de violência psicológica, assédio moral e discriminação, além de estarem vulneráveis a eventos como motim/rebelião. Deste modo é imprescindível que a SEJUSP faça uma adequação estrutural nas salas de atendimento, disponibilize materiais necessários para o trabalho e implemente políticas de enfrentamento às práticas de assédio, violência psicológica e discriminação.

A maioria dos profissionais relacionam seu estado de saúde às condições de trabalho. Considerando as adversidades inerentes ao contexto de trabalho a que os profissionais estão expostos, é possível pressupor o impacto que essas condições têm sobre a saúde do servidor, podendo resultar em desgaste físico, e principalmente, psicológico. Tal situação aponta para a necessidade de implantação de política de atendimento à saúde do servidor.

Em suma, compreende-se que as propostas para o enfrentamento dos impasses vivenciados pelos psicólogos (as) no âmbito do sistema prisional demandam, a priori, o levantamento de informações que possam subsidiar discussões e a implementação dessas ações. Nesta seara, cabe destacar que esta pesquisa possibilitou a identificação das demandas profissionais de todas as regiões do estado de Minas Gerais e o mapeamento dessas demandas é primordial para estabelecimento de políticas que possam abarcar de modo eficaz os impasses vivenciados pelos profissionais de Psicologia.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 13.271, de 15 de abril 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 mar. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). Resolução CFP nº 010/2005, de 21 de julho de 2005. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo, Brasília, 21 jul 1984.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Infográfico. Disponível em: <http://www2.cfp.org.br/info-grafico/quantos-somos/>. Acesso em: 02 jan. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). Resolução CFP nº 003/2016. Altera a Resolução n. 013/2007, que institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para o seu registro. Disponível em: <https://site.cfp.org.br>. Acesso em: 12 mar. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Atuação da(o) psicóloga(o) no campo da execução penal no Brasil. Brasília/DF, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Painel Banco Nacional de Monitoramento de Prisões - BNMP 2.0. 2018. Disponível em: <https://paineis.cnj.jus.br/>. Acesso em 26 out. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA CRIMINAL E PENITENCIÁRIA. Resolução CNPCP nº 07, de 14 de abril de 2003. Disponível em: <http://depen.gov.br/>. Acesso em: 10 fev. 2019.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE MINAS GERAIS. Memorando Circular Nº 001/2018/DIR/CRP-04.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. Levantamento nacional de informações penitenciárias: INFOPEN Atualização - Junho de 2016. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública. 2017. 65 p.

FURTADO, Juarez Pereira; MIRANDA, Lílian. O dispositivo “técnicos de referência” nos equipamentos substitutivos em saúde mental e o uso da psicanálise winnicottiana. Rev. latinoam. psicopatol. fundam., São Paulo, v. 9, n. 3, p. 508-524, Sept. 2006. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1415-47142006003010>. Acesso em: 10 jul. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA. Pesquisa de opinião com psicólogos inscritos no Conselho Federal de Psicologia. 2004. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/publicacao/pesquisa-de-opinio-ibope-psicologo-brasileiro/>. Acesso em: 23 out. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira : 2015, Rio de Janeiro : IBGE, 2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>. Acesso em: 23 out. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016 (PNAD Contínua 2016). IBGE, 2017. Disponível em; <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico. IBGE, 2018. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/135>. Acesso em: 27 out. 2018.

MINAS GERAIS. Lei nº 12.492, de 16 de abril de 1997. Dispõe sobre o sistema de revista no estabelecimentos prisionais do estado e dá outras providências. Disponível em: <https://www.almg.gov.br> Acesso em: 12 mar. 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (MS). Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Pessoas Privadas de Liberdade no Sistema Prisional. – 1. Ed – Brasília: Ministério da Saúde, 2014. 60 p.

MINISTÉRIO DE ESTADO DA JUSTIÇA. Portaria Interministerial nº 1777 de 09 de setembro de 2003. Dispõe sobre: Plano Nacional de Saúde no Sistema Penitenciário. Disponível em: <<http://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelinck.php?numlink=217735>>. Acesso em 15 dez. 2018.

SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DE MINAS GERAIS (SEAP MG). Memorando Circular SAPE. n. 091/2016 – DSP.

SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL (SEDS). MEMO. CIRC. SAPE. DSP. n. 152/2013.

SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA (SEJUSP). MEMO.CIRC. SEJUSP/DSP nº 21/2020

SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA (SEJUSP) MEMO. CIRC. SEJUSP/DSP. nº 49/2019

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO. Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG) 1996/1999. Dezembro de 1995.

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO (SEPLAG). Resolução Conjunta SEPLAG/SEDS Nº 92, de 12 de dezembro de 2014.

SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL (SEDS). Regulamentos e Normas de Procedimento do Sistema Prisional de Minas Gerais (ReNP). Belo Horizonte, 2016. p.384.

# ANEXO I - QUESTIONÁRIO

O instrumento elaborado pela Comissão do Sistema Prisional do CRP-MG foi dividido em 06 (seis) seções: A- Identificação; B - Capacitação profissional; C - Atividades desenvolvidas; D - Ambiente de trabalho; E - Saúde física e mental; F - Sugestões e críticas. Ao todo, foram 79 (setenta e nove) itens, distribuídos da seguinte maneira, com previsão do tempo gasto para o preenchimento em torno de 15 (quinze) minutos:

## A. Identificação

1. Unidade ou estabelecimento \_\_\_\_\_
2. Risp \_\_\_\_\_
3. Gênero \_\_\_\_\_
4. Raça/etnia/cor \_\_\_\_\_
5. Religião \_\_\_\_\_
6. Se outra, qual? \_\_\_\_\_
7. Idade \_\_\_\_\_
8. Formação complementar \_\_\_\_\_
9. Qual a área de especialização? \_\_\_\_\_
10. Vínculo empregatício \_\_\_\_\_
11. Tempo de atuação no sistema prisional \_\_\_\_\_
12. Perfil da população carcerária da sua U.P. \_\_\_\_\_
13. Capacidade da Unidade \_\_\_\_\_
14. Lotação atual \_\_\_\_\_

## B. Capacitação profissional

1. Já recebeu algum treinamento e/ou capacitação pela SEDS/SEAP para realizar as atividades competentes à atuação do(a) psicólogo(a) no sistema prisional?

---

---

2. Se sim, quais? \_\_\_\_\_

---

3. Quando foi a última capacitação? \_\_\_\_\_

---

4. Durante a graduação você teve alguma experiência/prática em atividades relacionadas ao sistema prisional e/ou socioeducativo? \_\_\_\_\_

---

---

5. Se sim, qual? \_\_\_\_\_

6. No último ano buscou por iniciativa própria participação em cursos, seminários e/ou palestras não ofertados pela SEDS/SEAP? \_\_\_\_\_

---

7. Se sim, quantos? \_\_\_\_\_

8. Já deixou de participar de atividades externas relacionadas ao trabalho por recusa da chefia em permitir o abono do dia? \_\_\_\_\_

---

## C. Atividades desenvolvidas

1. Selecione as atividades desenvolvidas pelo menos 1 vez nos últimos 6 meses:

2. Selecione as atividades desenvolvidas pelo menos 1 vez no último mês:

3. Se outras, quais? \_\_\_\_\_

4. Desenvolve alguma atividade que acredita não ser de responsabilidade ou competência do profissional de Psicologia? \_\_\_\_\_

---



5. Se sim, qual? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Na U.P. que trabalha algum(a) outro(a) servidor(a) realiza atividades que você considera que seja de responsabilidade ou competência exclusiva do profissional de Psicologia? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Se sim, qual atividade? \_\_\_\_\_
8. Se sim, qual o cargo do servidor(a)? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. Considera-se capacitado(a) para realizar todas as atividades que desenvolve atualmente no sistema prisional? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. Se não, em qual tipo de atividade? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
11. Gostaria de desenvolver alguma atividade não autorizada pela chefia imediata? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
12. Se sim, qual e porque não foi autorizada? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
13. Em termos de quantidade e qualidade, como você avalia o trabalho da Psicologia dentro da U.P atualmente? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
14. Quais os dificultadores para a realização do trabalho da Psicologia na U.P? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
15. Se outros, quais? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
16. Existe quantidade mínima de atendimentos diários ou mensais estabelecidos pela chefia imediata? \_\_\_\_\_
17. Se sim, quantos? \_\_\_\_\_

18. O sigilo profissional é respeitado na U.P. na qual trabalha? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
19. Se não, de que forma ele é violado? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
20. Já participou de algum processo seletivo para cargo de direção? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
21. Quantos(as) psicólogos(as) trabalham na sua U.P? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
22. Há divisão de quantitativo de preso por profissional de Psicologia? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### **D. Ambiente de trabalho**

1. Existe sala exclusiva para atendimento do setor de Psicologia? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. A sala possui estrutura física apropriada para garantir privacidade e segurança aos atendimentos? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Há computadores exclusivos para os profissionais de Psicologia? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Se sim, possuem acesso à internet? \_\_\_\_\_
5. Possui acesso a materiais e equipamentos necessários para o exercício da sua função? \_\_\_\_\_
6. Se não, quais faltam? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Já precisou comprar com recursos próprios algum material para realizar determinada atividade na sua U.P.? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Se sim, qual e para qual finalidade? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. É permitido uso de celular pessoal no ambiente de trabalho?

---

10. Nos últimos 06 meses, houve algum procedimento de revista íntima que consistisse em você despir as roupas para acesso ou saída da U.P?

---

11. Já foi coagido(a) a realizar alguma atividade que não gostaria?

---

12. Se sim, qual? \_\_\_\_\_

13. Já sofreu algum tipo de violência física no ambiente de trabalho?

---

14. Sofreu alguma violência psicológica no ambiente de trabalho?

---

15. Já sofreu discriminação racial no ambiente de trabalho?

---

16. Já sofreu discriminação por causa da sua orientação sexual no ambiente de trabalho? \_\_\_\_\_

17. Já sofreu discriminação de gênero no ambiente de trabalho?

---

18. Já sofreu algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho?

---

19. Já sofreu algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho?

---

20. Qual o tempo médio que você gasta para se deslocar até o seu ambiente de trabalho (ida e volta)? \_\_\_\_\_

21. Qual o meio de transporte você utiliza para se deslocar para o trabalho?

---

22. Você possui alguma dificuldade com o transporte para a Unidade?

---

23. Se sim, qual? \_\_\_\_\_

24. No último ano, você solicitou remoção para outra Unidade Prisional ou para a Cidade Administrativa? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

25. Se sim, por qual motivo? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

26. Obteve êxito? \_\_\_\_\_

27. Você já foi removido(a) para outro estabelecimento contra a sua vontade? \_\_\_\_\_

28. Você já esteve presente em alguma U.P. durante a realização de rebelião ou motim? \_\_\_\_\_

### **E. Saúde física e mental**

1. No último ano, quantos atestados médicos você teve? \_\_\_\_\_

2. Faz uso de algum psicofármaco? \_\_\_\_\_

3. Se sim, quais? \_\_\_\_\_

4. Faz acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico? \_\_\_\_\_

5. Como você considera o seu estado de saúde física e mental? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Acredita que o seu estado de saúde está relacionado às suas condições e organizações de trabalho? \_\_\_\_\_

### **F. Críticas e sugestões**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

ISBN: 978-65-89729-02-0

**CD**



9 786589 729020