



GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA E DEFESA SOCIAL

TERMO DE REFERÊNCIA

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1 Título: SOMA-SI: Um programa de Autogerenciamento do Bem-Estar a partir da análise do Estresse de Agentes da Segurança Pública do Espírito Santo.

1.2 Vigência

12 (doze) meses, na forma do parágrafo único do art. 61 da Lei 8.666/93

1.3 Unidade Requisitante

Comissão Permanente de Atenção à Saúde dos Profissionais de Segurança Pública, Defesa Social e Justiça do ES - COPAS

1.4 Responsável pela Elaboração

Pedro Luiz Ferro
Gerente – GAS

1.5 Modalidade de Licitação – Base Legal:

Inciso XIII do Artigo 24 da Lei nº 8.666 de 21 de Junho de 1993

1.6 Estimativa de Custo Global:

R\$ 353.059,20 (trezentos e cinquenta e três mil, cinquenta e nove reais e vinte centavos).

1.7 Data da elaboração:

23/02/2020 – V1

1.8 Data Prevista para implantação:

Setembro de 2021

2. OBJETO

2.1 Descrição

O presente termo de referência tem como objeto serviços de uma pesquisa científica do tipo pesquisa-ação técnica, com característica de projeto-piloto, estruturada a partir de um estudo de levantamento, como parte do Programa de Valorização do Servidor da Segurança Pública do Estado do Espírito Santo. Como projeto-piloto, a referida pesquisa, denominada SOMA-SI, compõe-se de ações temporárias para testar a viabilidade de uma proposta de intervenção adaptada e voltada exclusivamente para essa valorização do servidor, contemplando ações que gerem efeitos positivos no âmbito da sua saúde física e mental, a partir de dados desse estudo de levantamento. O SOMA-SI se insere no contexto da mudança de paradigma em relação aos recursos humanos das instituições de segurança pública no Brasil. Serão fenômenos abarcados neste estudo o estresse e o bem-estar de servidores da segurança pública do Espírito Santo, a partir de unidades amostrais no escopo de abrangência das ações da Comissão Permanente de Atenção à Saúde dos Profissionais de Segurança Pública, Defesa Social e Justiça do ES – COPAS. Como se trata de uma pesquisa-ação técnica, sua característica participativa inclui o máximo possível de participantes, de forma voluntária e colaborativa, respeitando-se o número mínimo de uma amostragem não probabilística de servidores para o cumprimento dos objetivos propostos. O objetivo geral desta pesquisa-ação técnica é descrever a condição de estresse percebido do servidor da segurança pública do Espírito Santo e avaliar os efeitos de um programa de intervenção com ingredientes ativos múltiplos sobre seu estado de estresse percebido. São quatro os ingredientes ativos ou componentes do SOMA-SI: (1) acompanhamento psicológico, cardiológico e nutricional; (2) acompanhamento individual em psicoterapia breve; (3) oficinas de grupo, e (4) gerenciamento de casos complexos.

2.2 Especificações Detalhadas / Quantitativos Desejados

Neste objeto, o nome *SOMA-SI* refere-se tanto “conjunto, somatório” ou “essência”, como em *corporação* (=conjunto de pessoas com alguma afinidade de profissão), quanto “corpo vivo”, como em *somático* (=corporal; relativo a ou próprio do corpo). Ao termo acrescentou-se o “si”, a forma oblíqua (=autoinclinada) do pronome pessoal que, neste projeto, enfatiza a ação autoconsciente de debruçar-se sobre o próprio corpo para gerenciar a própria saúde. Neste seu significado, o SOMA-SI é um programa de autogerenciamento do bem-estar composto por quatro componentes: (1) acompanhamento técnico psicológico, nutricional e cardiológico; (2) terapia comportamental breve individual; (3) oficinas de grupo; e (4) gerenciamento de caso. Estes componentes serão executados em 3 Fases, com suas especificações e seus quantitativos desejados, conforme descrito a seguir.

FASE 1

Acordo Interinstitucional com o Modelo Conceitual e com o Modelo de Governança para implantação do SOMA-SI (Produto 1: Relatório do Acordo Interinstitucional)

Essa Fase 1 compreende até três assembleias presenciais e/ou remotas com gestores e representantes de servidores de todas as instituições envolvidas no escopo da COPAS para acordos e ajustes em relação à execução do objeto. Em termos práticos, nessas assembleias serão seguidas as etapas de uma pesquisa-ação breve (Tripp, 2005), visando obter o Produto 1 do SOMA-SI: o *Relatório do Acordo Interinstitucional com o Modelo Conceitual e com o Modelo de Governança para implantação do SOMA-SI*. Um ponto importante desse acordo é a dispensa dos participantes dos componentes da FASE 3, conforme quantitativos previstos.

Até a segunda assembleia serão executadas ações visando a resolução satisfatória do problema da obtenção do Acordo de Conceitos e de Governança em relação à execução do objeto. Na Etapa 1, diagnosticar, a equipe do SOMA-SI, junto e para os gestores e servidores presentes nas assembleias, iniciará a clarificação do problema de linguagem e de envolvimento, buscando resolver a obtenção do Acordo. Na Etapa 2, analisar, é feita a análise aprofundada das dificuldades básicas do Acordo e soluções possíveis para a sua obtenção.

Até a terceira assembleia serão cumpridas as Etapas 3 (feedback da análise com o envolvimento dos gestores e servidores com a coletivização das soluções), 4 (ação, que é a redação do Acordo ou modificação de termos da pesquisa, por meio da observação direta das descrições que gestores e servidores fazem da cultura das instituições envolvidas) e 5 (avaliar os resultados obtidos, buscando identificar os efeitos da ação de obtenção do Acordo enquanto problema resolvido).

O conteúdo dessas cinco etapas da pesquisa-ação breve, obtido nas assembleias, será anotado no Diário de Campo, instrumento elaborado e usado conforme descrição de Falkembach (1987). São

dois os problemas a serem solucionados no Acordo, que deverá conter planos para a sua solução: (1) a articulação interinstitucional da segurança pública do Espírito Santo no SOMA-SI (especialmente, atores-chave, atribuições e responsabilidades e prazos, ou seja, “quem, o que, porque e quando”); e (2) a mobilização para o recrutamento e a seleção dos participantes. Um acordo importante nessa Fase 1 é sobre a parceria com o Hospital da Polícia Militar para a realização de exames laboratoriais do acompanhamento técnico, o mesmo laboratório para todos os participantes do Componente 1 (ver Fase 3 adiante).

FASE 2

ESTUDO 1

Diagnóstico-prescritivo da condição de estresse percebido e das necessidades do gerenciamento de casos dos servidores da segurança pública do Espírito Santo (Produto 2: Estudo diagnóstico-prescritivo)¹

Nessa Fase 2 incluem-se as ações de mobilização, resposta ao levantamento das condições de estresse percebido, e de seus sintomas, e abertura de inscrição para participação no componente 1 (Acompanhamento Técnico Cardiológico, Nutricional e Psicológico), no componente 2 (Terapia Comportamental Breve Individual) e no componente 3 (Oficinas De Grupo). Essa Fase 2 é composta de 5 Etapas, conforme descritas a seguir.

Etapa 1: Mobilização para o levantamento das condições de estresse percebido e sintomas de estresse. Nessa Etapa 1 está incluída a divulgação, nos meios já disponíveis definidos no Acordo de Conceitos e de Governança (Fase 1), de uma cartilha sobre o SOMA-SI, com os objetivos e as indicações, descritas adiante, de participação de policiais em cada componente.

Etapa 2: Levantamento das condições de estresse percebido e gravidade de sintomas de estresse. Nessa etapa serão alcançados pelo menos 376 policiais, proporcionalmente a cada estrato na população. Eles responderão a quatro instrumentos: (1) Escala de Estresse Percebido (PSS); (2) Medida de “*Burnout*” de Shirom-Melamed (SMBM), (3) Escala de Estresse no Trabalho (EET); e (4) Relação de Sintomas de Estresse (RSE).

A PSS foi validada no Brasil por Luft et al. (2007), mostrando consistência interna, validade de construto e apresentaram resultados semelhantes aos que deram origem à versão original da escala e às validações posteriores em diferentes culturas, sendo válida para mensurar aquilo a que se propõe mensurar. Ela mede como o estresse é autopercebido pelo policial, em 14 itens que descrevem sentimentos e pensamentos ocorridos durante o último mês. O respondente indica o quão frequentemente ele tem se sentido de uma determinada maneira, numa escala Likert: 0= nunca; 1= quase nunca; 2= às vezes; 3= quase sempre; e 4= sempre. Por exemplo, dois desses itens são: “Você tem se sentido confiante na sua habilidade de resolver problemas pessoais?” e “Você tem sentido que as dificuldades se acumulam a ponto de você acreditar que não pode superá-las?”.

A SMBM (Gomes, 2012), preenchida por meio de um formulário *online*, avalia níveis de “*burnout*” (esgotamento) no trabalho, em suas três dimensões: 1) Fadiga física: sentimentos de cansaço físico face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da energia física; 2) Fadiga cognitiva: sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da capacidade de pensamento e concentração; e 3) Exaustão emocional: sentimentos de cansaço emocional face ao relacionamento com os outros (ex: colegas de trabalho, cidadãos, munícipes etc.), traduzindo-se pela diminuição da cordialidade e sensibilidade face às necessidades das outras pessoas. O instrumento é constituído por 14 itens, distribuídos pelas três subescalas referidas, sendo os itens respondidos numa escala tipo “Likert” de 7 pontos (1 = Nunca; 7 = Sempre), sendo valores superiores a 5 indicadores de problemas de esgotamento. Exemplos de itens: “Sinto que não consigo pensar com clareza” e “Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos outros”.

A EET (Paschoal & Tamayo, 2004) é constituída de 23 afirmações, respondidas numa escala de 5 alternativas, que permitem a identificação de níveis de estressores ocupacionais, ou situações ambientais organizacionais que são estressoras. Exemplos de itens são “A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante” e “Fico de mau humor por me sentir isolado na organização”.

A RSE, descrita no *Manual de Relaxamento e Redução do Stress* (Davis, Eshelman, & Mackay,

¹ Essa Fase 2 corresponde aos três momentos iniciais da metodologia da pesquisa-ação técnica (Tripp (2005): Diagnóstico, Análise e Feedback.

1996), será preenchida também por meio de um formulário *online*, permitindo avaliar sintomas psicológicos (e.g., hostilidade e irritabilidade) e físicos (e.g., pressão sanguínea elevada e dores) e/ou consequências de comportamento alimentar (e.g., fraqueza física e diarreia) numa escala SUDS (*Subjective Units of Distress Scale*) que varia do ligeiro desconforto ao extremo desconforto.

A amostragem mínima será de 376 participantes, dentre todos os respondentes da PSS, da SMBM, da EET e da RSE no levantamento, considerando a amostragem proporcional entre os estratos da população, para o cumprimento dos objetivos específicos 1, 2 e 3: (1) descrever a condição de estresse do servidor; (2) correlacionar condição de estresse, sintomas e gravidade de sintomas, e escolha por modalidades de acompanhamento; (3) descrever correlações entre estresse, indicadores biológicos de saúde cardiovascular e comportamento alimentar de uma subamostra dos servidores.

Etapa 3: Triagem para acompanhamentos nos componentes do Programa. Nessa etapa, a partir dos dados do levantamento, e de forma intencional, a partir de critérios técnicos, será distribuído outro formulário *online* (Ficha de Triagem) que sondará a preferência de uma subamostra de policiais por horários de acompanhamento cardiológico, psicológico e nutricional (Componente 1), pelo cumprimento de critérios básicos de sua inclusão na participação nos componentes do SOMA-SI: tipo de sintoma de estresse, frequência e gravidade, hierarquia de preferência da participação. Outros critérios de inclusão são específicos de cada componente, por exemplo, preferência por atendimento individual, conforme descritos a seguir.

Assim, serão acompanhados no Componente 1 os respondentes do levantamento que optarem por esse componente e nele se enquadrarem por terem, concomitantemente, sintomas psicológicos, cardiológicos e nutricionais de estresse em frequência e gravidade considerável.

A participação na Terapia Comportamental Breve Individual (Componente 2) se dará, além da preferência por atendimento individual, pelos critérios de inclusão em psicoterapia breve, citados por Dewan, Steenbarger e Greenberg (2018). Também, uma vez que o procedimento será realizado por teleconsulta, o optante deverá declarar possuir as condições garantidoras da qualidade e da ética da telepsicoterapia remota, descritas na Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 11/2018 (CFP 2018), que dispõe sobre a prestação de serviços psicológicos realizados por meio de tecnologias da informação e da comunicação. Ademais, o optante indicará critérios de *mating* com o terapeuta por sexo e por horário de disponibilidade para o atendimento (ou “outro” especificado por alguma idiosincrasia do respondente, que será atendida na medida do possível).

A participação nas Oficinas de Grupo (Componente 3) se dará pelo preenchimento de dois requisitos: (1) preferência pela modalidade de intervenção em grupo; e (2) e sintomas de desconforto relacionados às temáticas das Oficinas de Grupo: (a) necessidade autoidentificada de melhoria nas habilidades empáticas e (b) necessidade autoidentificada de melhoria nas habilidades assertivas.

A participação no Gerenciamento de Casos (Componente 4) se dará pela presença de mais de 85% de sintomas de extremo desconforto, ou outra indicação de gravidade dos instrumentos utilizados no levantamento. Esta será a linha de corte adotada como indicativa de alta complexidade no caso, identificado para o gerenciamento de caso (e.g., possível necessidade de tratamento especializado para ideação suicida, depressão grave e/ou dependência de substâncias psicoativas).

A Ficha de Triagem permitirá ao participante potencial hierarquizar a ordem de preferência pela participação nos componentes e informar os critérios de inclusão em cada componente. Caso haja vagas remanescentes em algum componente, elas serão preenchidas por essa preferência hierarquizada e também por critérios de prevenção indicada em saúde mental, de acordo com Movaes e Mota (2019). Dessa forma, o policial com algum indicativo de comportamento de risco será cuidadosamente abordado com a ajuda de pares estratégicos, informados por esse próprio policial a partir de dados obtidos com a ferramenta “Formulário de Sociograma” do gerenciamento de caso (ver descrição adiante, Componente 4 da Fase 3).

Etapa 3: Redação do Estudo diagnóstico-prescritivo do bem-estar e do gerenciamento de casos dos servidores da segurança pública do Espírito Santo (Produto 2). Esse estudo e planejamento será redigido em linguagem técnica, porém não acadêmica, respeitando-se os códigos de ética das profissões técnicas envolvidas no estudo.

Etapa 4: Apresentação pública do Estudo diagnóstico-prescritivo do bem-estar e do planejamento do gerenciamento de casos dos servidores da segurança pública do Espírito Santo (Produto 2). A apresentação será divulgada internamente nas instituições dos participantes.

FASE 3

Relatório executivo das intervenções nos quatro componentes do SOMA-SI: (1)

acompanhamento técnico cardiológico, nutricional e psicológico; (2) terapia comportamental breve individual; e (3) oficinas de grupo; (4) gerenciamento de caso (Produto 3: Relatório executivo das intervenções nos quatro componentes)².

Dessa Fase 3 participarão 280 policiais, conforme quantitativo de vagas a serem distribuídas proporcionalmente entre as suas instituições policiais envolvidas, seguindo os critérios de inclusão e exclusão descritos anteriormente para cada componente. Para fins de comparação pré e pós-teste, todos responderão Escala de Estresse Percebido após a conclusão das ações dos componentes dos quais eles forem participantes. O procedimento de execução de cada componente dessa Fase 3 está descrito a seguir.

Componente 1: Acompanhamento técnico psicológico, nutricional e cardiológico

Esse é componente do SOMA-SI que focaliza a saúde psicológica, nutricional e cardiovascular do policial de modo integrado, e ensina estratégias para o policial, ele mesmo, ser capaz de melhorar o próprio bem-estar. O componente 1 do SOMA-SI tem 3 ações interconectadas, dirigidas ao mesmo policial participante num total de 96 participantes (32 em cada uma das três ofertas do Componente 1).

Ação 1: acompanhamento cardiológico

O policial participante fará como pré-teste uma avaliação de três aspectos da sua saúde: clínico, laboratorial e eletrocardiográfico. O aspecto clínico da avaliação envolve a obtenção de dados a partir de três instrumentos: Questionário Curto para Avaliar Conhecimento de Pacientes com Doenças Cardiovasculares (CADE-Q SV; Ghisi et al., 2018), Roteiro de Anamnese Cardiovascular e Exame Clínico Cardiológico. O aspecto laboratorial da avaliação inclui: hemograma completo, uréia, creatinina, sódio, potássio, fósforo, cálcio, magnésio, vitamina-D e Vitamina B12, ácido fólico, cortisol, proteínas totais e frações, urina, glicemia em jejum, lipidograma, TSH, T4 livre, ácido úrico, Transaminases glutâmico oxalacética e glutâmico pirúvica, ferro sérico, ferritina (em homens e mulheres) e PSA (nos homens). O aspecto eletrocardiográfico será mostrado pelo eletrocardiograma (ECG), auxiliar no diagnóstico de alterações cardíacas assintomáticas, principalmente os distúrbios de condução elétrica, mais conhecidos como arritmias. Os dados laboratoriais serão obtidos por parcerias como o Hospital da Polícia Militar. Se houver necessidade, serão solicitados outros novos exames cardiológicos, além do eletrocardiograma, cujo custo não está incluído no orçamento do SOMA-SI, e que poderão ser feitos pela rede de saúde pública ou suplementar.

Após o pré-teste, o participante frequentará uma consulta semanal de acompanhamento durante 12 semanas com médico cardiologista, alternando consulta presencial e teleconsulta. A identificação de alterações clínicas, laboratoriais e eletrocardiológicas ajudarão no tratamento precoce delas, que serão corrigidas durante essas 12 semanas de acompanhamento contínuo.

Após completar as 12 semanas de acompanhamento cardiológico, os participantes farão como pós-teste a mesma avaliação procedida no pré-teste, de modo a comparar os dados pré e pós e, assim, avaliar o impacto desse acompanhamento.

Ação 2: acompanhamento nutricional comportamental

Quando o policial está sob estresse, a necessidade do organismo dele por nutrientes aumenta, especialmente cálcio e vitamina B. A alimentação inadequada prejudica a reação bioquímica natural de enfrentamento do estresse pelo organismo do policial. Por exemplo, a ansiedade típica do estresse aumenta a tensão muscular, que aumenta a quantidade de ácido lático na musculatura que, sem cálcio, não se dissipa, levando o policial ao cansaço físico, à irritabilidade e à insônia (Davis, Eshelman, & Mackay, 1996). Segundo o capítulo “Nutrição”, do *Manual de Relaxamento e Redução do Estresse*, de Davis, Eshelman, & Mackay, alimentação adequada evita vários sintomas de estresse, dentre eles a pressão sanguínea elevada, a indigestão, as úlceras e a constipação. O Método da Nutrição Comportamental envolve o treino da autoconsciência do comportamento alimentar na relação com os alimentos, prevenindo ou remediando esses sintomas.

O policial participante se envolverá no processo desencadeado pelo Método da Nutrição Comportamental. Inicialmente, em uma primeira teleconsulta com nutricionista comportamental, o policial fornecerá informações para o diagnóstico do comportamento alimentar antes do acompanhamento nutricional (pré-teste) e para o estabelecimento do vínculo de confiança e empatia, fundamental ao acompanhamento nutricional. Essas informações serão fornecidas por meio do Roteiro da História Comportamental Alimentar. O Roteiro terá foco no comportamento alimentar antes do acompanhamento, e incluirá questões como: “Com base na sua história, quais foram os padrões de

² Essa Fase 2 corresponde aos dois momentos finais da metodologia da pesquisa-ação técnica (Tripp (2005): Ação e Avaliação.

comportamento que você passou a estabelecer com a comida?” e “Você tem um perfil mais controlador, rígido, inflexível com a sua alimentação, e isto faz com que sinta um período de alívio por meio da comida e tenha episódios de compulsão?” O diagnóstico permitirá indicar características do comportamento alimentar do policial, como controle, permissividade, compulsão, alívio, restritividade, pressão social ou opressão. Também serão identificadas as “situações-gatilho”, como pensamentos, sentimentos e contextos a eles relacionados, para a ocorrência de comportamentos alimentares que referem excessos, déficits ou adequações alimentares.

O acompanhamento nutricional será feito em grupo, que funcionará na abordagem da Nutrição Comportamental, cujas técnicas são descritas por Catão (2017), como o “comer intuitivo” (Almeida & Furtado, 2017) e o “comer com *mindfulness*” (Almeida & Assumpção, 2018). O grupo será formado por 12 policiais e será conduzido em 10 sessões presenciais de 90 minutos de duração. Tratar-se-á de grupo temático, com os seguintes temas específicos: (1) “Como cheguei a esse momento da minha vida alimentar?” (crenças formadas em relação à alimentação, na história com a comida, da infância à idade atual; simbolismos em torno de alimentos específicos e ao corpo, sobre magreza, gordura e sobrepeso; crenças sobre alimentos proibidos e permitidos; crenças acerca das associações da comida com atividades sociais); (2) “Quem sou eu em relação à comida?” (relações com o mundo, com as pessoas e com si mesmo na interface com a comida, e como essas relações são valoradas e fazem parte da autoidentificação); (3) “O que eu sinto antes, durante e depois de comer?” (sentimentos e necessidades e como essas necessidades e sentimentos se relacionam com a comida, na diferença entre fome fisiológica e fome emocional; culpa por comer); (4) “O que eu penso antes, durante e depois de comer?” (mentalidade de dieta, pensamentos automáticos envolvidos ao comer, moralizações com a comida, crenças sobre alimentação saudável ou não, equilibrada ou não); (5) Como eu percebo meu corpo? (imagem corporal e relações com o peso e critérios de beleza e feiura); (6) Como eu me protejo do ambiente relacionado à alimentação? (como sou afetado pela mídia sobre comida ou sobre pessoas e como se alimentam); (7) Como eu me redescubro? (*mindful eating*: foco no prazer, nos estímulos sensoriais e nos significados afetivos dos alimentos; diferença entre saciedade e satisfação); (8) “Como eu me guio?” (autoutilização de orientações nutricionais e de funcionalidades dos alimentos como um guia gentil pra a restauração e/ou manutenção da saúde; ressignificação de regras errôneas e estabelecimento do controle de funcionais da nutrição gentil: “união da necessidade com o prazer”, “alimentação saudável não é um conjunto de regras inflexíveis” etc.).

Após as 10 sessões de grupo, em uma segunda teleconsulta com nutricionista comportamental, o policial fornecerá informações para o diagnóstico do comportamento alimentar depois do acompanhamento nutricional (pós-teste) e para o encerramento do acompanhamento em Nutrição Comportamental. Essas informações serão fornecidas por meio do Roteiro de Entrevista de Encerramento do Acompanhamento da Nutrição Comportamental, cujo foco será a autoconsciência do comportamento alimentar (ação, pensamento e sentimento, e seus contextos ambientais) depois do acompanhamento, comparado ao comportamento alimentar (ação, pensamento e sentimento, e seus contextos ambientais) que ocorre antes do acompanhamento.

Ação 3: Acompanhamento psicológico

Assim como ocorre com o estresse em qualquer pessoa, o estresse do policial é uma síndrome polissintomática iniciada quando o organismo dele, desafiado por um evento estressor, necessita acessar seus recursos de enfrentamento, ou seja, construir respostas psicofisiológicas e comportamentais para sobreviver ao evento estressor. Todavia em caso de má adaptação (como é praxe na rotina policial pressões cotidianas, má alimentação, jornadas de trabalho exaustivas etc.) transtornos psicológicos relacionados ao estresse podem se desenvolver (Davis, Eshelman, & Mackay, 1996). Transtornos de ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático, fobia, medo excessivo, pânico e transtornos de humor como a depressão, podem se tornar crônicos, fazendo com que o policial não identifique sua sintomatologia e, conseqüentemente, não procure ajuda ou auxílio. O Método Stress Reverse®: Método para Redução do Estresse em Adultos, validado em pesquisa de doutorado na UFES (Pinheiro de Souza 2019), envolve o treino da autoconsciência corporal na relação com o ambiente externo e interno e com a alternância entre ambos. Esse treino também compôs outro programa de intervenção com policiais publicado este ano no *International Journal of Police Science & Management* (Liakopoulou et al. 2020), o que endossa a sua eficácia como componente ativo do tratamento do estresse de policiais.

O policial participante desta Ação 3, o mesmo envolvido nas ações 1 e 2 descritas anteriormente se envolverá no processo desencadeado pelo Stress Reverse® (Pinheiro de Souza, 2019). Inicialmente em uma primeira teleconsulta com psicólogo, o policial fornecerá informações para o diagnóstico do modo de enfrentamento do estresse (padrões cronificados de luta/fuga ou congelamento: mapeamento

da corporeidade e dos sintomas patológicos e sensações corporais correlatas ao estresse) antes do acompanhamento psicológico (pré-teste) e para o estabelecimento do vínculo de confiança e empatia fundamental ao acompanhamento psicológico em grupo. Essas informações serão fornecidas por meio do Inventário do Corpo, instrumento descrito por Davis, Eshelman, & Mackay (1996) para autoidentificação de áreas corporais de tensão a partir da autoconsciência corporal. O Inventário do Corpo será aplicado na teleconsulta e conterá perguntas sobre: (1) o corpo no seu ambiente externo (e.g., “Estou consciente dos sons a minha volta?” (ou do movimento produzido pelo vento, etc., de acordo com o que estiver ocorrendo no momento da teleconsulta); (2) do corpo com o seu ambiente interno (e.g., “Estou consciente de alguma tensão em meu pescoço?”; e (3) da alternância entre o corpo e o seu exterior e o seu interior (e.g., “Estou consciente da cadeira pressionando minhas nádegas?”). O nível de autoconsciência corporal antes do Stress Reverse® indicará focos do processo de grupo, a partir do perfil dos policiais participantes. Também será usada uma escala SUDS (*Subjective Units of Distress Scale*) para avaliar o grau de tensão, que varia da tensão ligeira e não desconfortante à tensão extrema e desconfortante.

O Método Stress Reverse®: Método para Redução do Estresse em Adultos (Pinheiro de Souza, 2019), envolve o treino da autoconsciência corporal do policial, incluindo componentes essenciais para o manejo do corpo e dos estados patológicos associados ao estresse: (a) mapeamento da corporeidade (formas físicas, sensações e nomes dados a essas formas e sensações); (b) identificação dos sintomas patológicos e sensações corporais correlatas ao estresse; (c) apropriação dos padrões cronificados de luta/fuga ou congelamento; (d) exercícios de expressão emocional e circulação energética; (e) exercícios respiratórios; (f) automassagem; (g) *grounding* ou contatos diretos e transformadores com uma base corporal de autosssegurança; e (h) relaxamento. Tais componentes são estruturantes dos grupos terapêuticos que utilizam o corpo e seus processos como foco psicoterapêutico. Os grupos terapêuticos assim constituídos ocorrerão em 10 sessões presenciais de 90 minutos. A Tabela 3, elaborada por Pinheiro de Souza (2019), resume o procedimento do Stress Reverse®, com seus objetivos.

Tabela 3: Procedimentos do Stress Reverse®, e objetivos, por bloco de sessões.

BLOCO DE SESSÕES	OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Bloco I 1 ^a . a 4 ^a . Sessão	Favorecer experiências imediatas de sensações cenestésicas, proprioceptivas, de consciência pré-reflexiva. Promover a construção de vínculo grupal.	Apresentar a proposta de trabalho; fazer acordos iniciais (ética e compromissos grupais); construir vínculo grupal; ampliar a autoconsciência corporal; construir sensação de autosssegurança e relaxamento; identificar padrões de tônus muscular (hipotonia/hipertonia); explorar a propriocepção e a interocepção.
Bloco II 5 ^a . a 10 ^a . Sessão	Favorecer experimentação de si e sobre si por meio da autorreflexividade; propiciar a expressão das emoções experienciadas. Promover o processo de separação grupal.	Ampliar a autoconsciência corporal e o fluxo respiratório; ampliar a pulsação corporal; reconstruir o alinhamento corporal; reconstruir o senso de unidade corporal; identificar padrões posturais e padrões de respostas ao estresse; ampliar repertório de expressão emocional por meio da experimentação e imitação. Elaborar o processo de separação grupal; avaliar o processo vivencial.

Nota Fonte: Pinheiro de Souza (2019).

Após o Stress Reverse®, em uma segunda teleconsulta com psicólogo, o policial fornecerá informações para o diagnóstico do modo de enfrentamento do estresse (ver descrição feita anteriormente) depois do acompanhamento psicológico (pós-teste). Essas informações serão fornecidas por meio do Inventário do Corpo (Davis, Eshelman, & Mackay, 1996). Novamente, será reaplicada a SUDS. A comparação quantitativa de áreas de tensão autopercebidas nos momentos do pré e do pós teste serão comparadas para avaliar o impacto do Stress Reverse®.

Componente 2: Terapia Comportamental Breve Individual

A Terapia Comportamental Breve é uma forma de psicoterapia que aplica os princípios de

aprendizagem (e.g., condicionamento operante) para modificar padrões de comportamento relacionados ao sofrimento psicológico. O foco é o próprio comportamento e as contingências que o mantém. Envolve uma ampla variedade de técnicas, por exemplo, a ativação comportamental. O termo “breve” indica que a TC é: (a) planejada de modo estruturado; (b) eficiente (no sentido da relação tempo-resultado); (c) focal (focada em mudanças de curto prazo); e (d) escolhida por quem sente que se beneficiaria mais com estas características de uma psicoterapia (Dewan, Steenbarger, & Greenberg, 2018). A execução da Terapia Comportamental Breve se dará em 2 etapas, descritas como segue.

Etapa 1: aplicação dos critérios de mating terapeuta-policial.

Nessa Etapa 1, os policiais que optarão preferencialmente pelo componente Terapia Comportamental Breve Individual serão encaminhados a 16 terapeutas comportamentais por indicadores de *mating*: sexo do terapeuta e horário das sessões. Serão ofertadas 60 vagas para participação nesse componente.

Etapa 2: aplicação do protocolo de Terapia Comportamental Breve.

O protocolo, desenvolvido especialmente para esta pesquisa-ação técnica por Borloti, Folz e Toribio (não publicado), é uma adaptação, para adultos, do protocolo de Terapia Comportamental Breve na modificação das contingências conjuntas das quais derivam a depressão e da ansiedade (Weersing et al., 2017) e de técnicas de enfrentamento do estresse, contidas no *Manual de Relaxamento e Redução do Estresse* (Davis, Eshelman, & Mackay, 1996). O protocolo será executado em 6 momentos que podem ocupar de 8 a 16 sessões semanais remotas, a depender do tempo de cada policial em dominar as habilidades-foco de cada momento. Essa quantidade de sessões é derivada de estudos sobre duração média de psicoterapias eficazes (e.g., Castonguay et al., 2013).

As sessões em teleconsultas terão 60 minutos de duração e ocorrerão na “regra 20-20-20”: os primeiros 20 minutos terão como foco o como foi a semana do policial, o como está o funcionamento geral e as experiências dele com a terapia fora das sessões; nos 20 minutos seguintes é introduzida e discutida a habilidade-foco da sessão (e.g., treinamento em solução de problemas); nos 20 minutos finais o policial e o terapeuta concordam sobre práticas fora da sessão e antecipam obstáculos ao enfrentamento de problemas na vida cotidiana.

Os seis momentos (executados em até 16 sessões) são os seguintes: (1) acolhimento, psicoeducação e análise funcional do comportamento no sofrimento; (2) relaxamento diante de emoções negativas; (3) treinamento em solução de problemas; (4) bloqueio de esquiva da vida e estabelecimento de metas; (5) potencialização do engajamento na vida e ativação comportamental; (6) prevenção de recaída, reforço da autoanálise funcional e despedida. Cada momento é composto por táticas de manejo da ansiedade/estresse e/ou depressão, como o treinamento em solução de problemas, que consiste em seguir seis regras básicas: (1) Direcionamento aos problemas, pois eles existem e sempre existirão (Você está realmente diante de um problema?); (2) Definição do problema (O que é, quando e como ocorre, quem está envolvido?); (3) Geração de soluções alternativas (“tempestade de ideias” para gerar o máximo possível de soluções alternativas para o seu problema); (4) Análise de soluções e tomada de decisão por uma solução de cada vez; (5) Planejamento da execução da solução; e (6) Implementação e testagem da solução (avaliação das consequências que a solução produz).

Os 16 terapeutas comportamentais, selecionados por mérito técnico, serão treinados na condução do protocolo frequentarão sessões quinzenais de mentoria (4 terapeutas por sessão) com um especialista em Análise do Comportamento com ampla experiência clínica, com objetivo de aplicar o protocolo entendendo a gênese do sofrimento do policial em seus três níveis: o policial (nível individual), as suas relações com as pessoas (nível microsocial) e com instituições em geral, e com a polícia em particular (nível macrosocial). Antes da ocorrência dessas sessões quinzenais de mentoria, os terapeutas comportamentais enviarão o Relatório de Sessão para que o mentor tenha informações que possam integrar as análises do comportamento ocorrendo nesses três níveis.

O Relatório de Sessão ajudará na redação do Relatório Estatístico da Terapia Comportamental Breve: perfil dos atendidos, quantidade de atendimentos, tipos de sofrimento psicológico, análise funcional do sofrimento psicológico, taxa de adesão, taxa de melhora e número médio de sessões necessárias para a melhora. A análise funcional do sofrimento psicológico dos participantes será procedida a partir do Roteiro para Análise Funcional do Comportamento (Anexo 4; adaptação de Kanfer & Saslow, 1976), que permite compreender o sofrimento psicológico do policial nas seguintes áreas: motivação, desenvolvimento, autocontrole, relacionamentos sociais, ambiente físico e ambiente sociocultural.

Componente 3: Oficinas de Grupos de Habilidades

Esta pesquisa-ação técnica avalia o efeito de duas Oficinas de Grupos sobre habilidades

empáticas e assertivas. Portanto, o procedimento envolve duas ações: (1) o treinamento da empatia (12 vagas); e (2) o treinamento da assertividade (12 vagas).

Ação 1: Treinamento da Empatia

Optou-se pela primeira habilidade, a empatia, porque, segundo Stephan e Finley (1999) a empatia desempenha um importante papel na melhoria das relações intergrupos, o que tem a ver intrinsecamente com a alteridade (i.e., a relação entre uma subjetividade, de um indivíduo, e outra exatamente no ponto da sua diferença, isto é, no ponto em que o outro escapa ao conjunto de regras que guiam o comportamento do indivíduo, e que descrevem esse outro como pertencente à “dimensão do estranho”; Levinas, 2011).

A empatia está direta e indiretamente relacionada com a redução do preconceito social, sendo o seu incentivo extremamente relevante na resolução dos conflitos intergrupos. No contexto de adultos de nível de escolaridade superior, a aprendizagem da empatia fortalece a compreensão social, a competência emocional, o comportamento pró-social e moral, a compaixão e o cuidado e regulação da agressão e de outros comportamentos antissociais (Feshbach & Feshbach, 2009). No contexto educacional, a empatia é uma das “habilidades para a vida”, o elemento com maior evidência de eficácia na prevenção de comportamentos antissociais, incluindo o uso arriscado de substâncias psicoativas (Borloti, García, Sánchez, & Sudbrack, 2017).

O Treinamento de Empatia acontecerá de acordo com a seguinte estruturação e procedimentos: (a) 1 sessão inicial (2 horas), na qual será explicado aos participantes (em grupo) os objetivos do treinamento e, em seguida, serão aplicados o instrumento de coleta de dados pré-intervenção: Inventário de Empatia (descrito adiante) e Formulário de Sociograma (descrito anteriormente; nesse componente, aplicado ao grupo em treinamento); (b) 3 sessões de desenvolvimento da empatia (2 horas cada): sessões de grupo com atividades práticas visando o desenvolvimento da empatia; (c) 1 sessão de encerramento (2 horas): com atividades práticas de despedida e coleta de dados pós-intervenção.

O Inventário de Empatia (Falcone et al., 2008) é um instrumento de autorrelato com 74 itens, baseados nos componentes cognitivos, afetivos e comportamentais da empatia descritos em 16 situações de relacionamento interpessoal: (a) iniciar conversação (2 itens); (b) manter conversação (5 itens); (c) encerrar conversação (2 itens); (d) fazer pedido sem conflito de interesse (4 itens); (e) fazer pedido com conflito de interesse (6 itens); (f) pedir mudança de comportamento (7 itens); (g) recusar pedido (4 itens); (h) responder a críticas (9 itens); (i) expressar opiniões pessoais (7 itens); (j) conversar com alguém que está revelando um problema (6 itens); (k) fazer perguntas (4 itens); (l) fazer cumprimento (3 itens); (m) cobrar dívida (5 itens); (n) terminar relacionamento (4 itens); (o) expressar sentimentos negativos (3 itens); (p) expressar sentimentos positivos (3 itens). Por exemplo: “Antes de apontar um comportamento que me incomoda em alguém, procuro demonstrar que considero seus sentimentos e que compreendo suas razões”. O respondente indica de 1 a 5 (escala Likert) a frequência do comportamento: de nunca (1) a sempre (5).

O Treinamento de Empatia opera com componentes da *Functional Analytic Psychotherapy* (FAP; Kohlenberg & Tsai, 1991). Tratar-se-á de um pacote de sessões de oficina de empatia (10 horas) que adapta os principais componentes dos *workshops* clínicos de FAP (Fonseca, 2016) para o contexto institucional da segurança pública. É composto por: (a) 1 sessão inicial; (b) 3 sessões de desenvolvimento direto da empatia; (c) 1 sessão de encerramento.

A sessão inicial terá o objetivo de apresentar e entrosar o grupo de policiais e terá duas dinâmicas de grupo centrais. Uma delas é “rótulos”, fusão adaptada das dinâmicas “Patinho Feio” (Antunes, 1998) e “Rótulos” (de autoria não identificada), que cria uma contingência para a experiência do estigma social e da exclusão social. Nela, um total de 15 etiquetas autocolantes retangulares (10cm x 3cm) com sentenças do tipo “Sou prepotente: tenha medo de mim”, “Sou poderoso(a): respeite-me”, “Sofro: deboche de mim” são coladas na testa de cada policial participante (que não poderá ver o que estará escrito na própria testa, e nem revelar o que estava escrito na testa dos demais).

As sessões de treino direto da empatia são em número de três e todas têm o objetivo de experimentar processos da FAP (Tsai et. al. 2008) pela técnica de criação de relações extraordinárias, porque emocionalmente intensas. Inicialmente, os participantes serão instruídos no Modelo ACL da FAP: A (*Awareness*, Consciência), C (*Courage*, Coragem) e L (*Love*, Amor ou responsividade ao outro com afeto positivo).

No momento A (*Awareness*), a consciência da interação social será evocada em cada policial por outro policial falante e o objeto dessa consciência será: (a) o próprio momento presente do ouvinte (sensações, pensamentos, sentimentos, valores, necessidades, objetivos e identidades); (b) o momento

do falante (o que do ouvinte no falante: empatia); e (c) o impacto do ouvinte no falante. As consequências do momento A são evocar mutuamente a expressão da consciência (a coragem e o amor) e os próprios benefícios dela à conectividade interpessoal.

No momento C (*Courage*) ocorrerá a experiência da vulnerabilidade e das emoções geradas por ela, quando cada participante, um por vez, “expressará a sua verdade” e pedirá o que precisa em relação a ela (apoio, proximidade, limites, feedback difícil ou apreciação) e experimentará as consequências dessa expressão: aceitação, segurança, autenticidade, expressão da compreensão e validação. Na interação, serão evocados os seguintes fenômenos: conexão, vulnerabilidade mútua, gratidão, compaixão, oferta e recebimento de feedback difícil e comprometimento mútuo.

No momento L (*Love*), as respostas de aceitação, de oferta de segurança e de autenticidade por parte do policial ouvinte (expressar compreensão e validação, proporcionar aproximação e vulnerabilidade mútua, respeitar limites, desculpar-se, comprometer-se, apoiar, dar e receber feedback difícil, apreciar e agradecer) e as respostas de autogenerosidade do policial falante (autoaceitação, autocompaixão, autoapreciação, auto-orgulho e autocuidado e aceitação de sentimentos de cuidado e de amor dos outros) produzirão profunda aceitação e fortalecimento da união grupal.

Posteriormente, os participantes serão instruídos com as seguintes respostas de responsividade do afeto positivo, que serão listadas num cartaz afixado na parede da sala de execução da sessão: expressar palavras que serviriam para ele próprio se estivesse na condição do policial falante, descrever o que está sentindo no próprio corpo, identificar a emoção do policial falante e expressá-la, identificar a coragem do policial falante e dar acolhimento ao risco envolvido em ele estar sendo corajoso, fazer autorrevelação para o policial falante se sentir conectado pela compreensão e demonstrar sentimento com gesto, olhar ou expressão facial (sem palavras).

Em seguida, os participantes formarão 3 subgrupos de 5 participantes pelos seguintes critérios (gostaria de me aproximar, sinto-me seguro, vai cuidar de mim e compreender minhas emoções, vai desafiar-me a ser corajoso, vai agir para o meu interesse, vai assumir riscos junto comigo). Os subgrupos serão separados em três salas menores e instruídos sobre os papéis de falante e ouvinte a serem assumidos por todos em revezamento. O papel de policial falante implicará em: (a) ter consciência do que seria uma expressão de coragem em relação a algumas dimensões da sua vulnerabilidade e que poderia ser expressa aos policiais ouvintes; (b) ter coragem para emitir essa expressão; mas (d) ser amoroso consigo mesmo para encontrar o próprio limite da coragem de expressar-se. O papel do policial ouvinte implicará em: (a) ter consciência da coragem do policial falante e das consequências dela nele como ouvinte; e (b) ter coragem de consequenciar a coragem do policial falante com responsividade afetiva positiva (amor), do modo como lhe for mais fácil.

Dando sequência, as sessões de desenvolvimento direto da empatia continuam com a instrução da técnica de criação de relações extraordinárias. Essa técnica criará a experiência concreta de alguma emoção com: (a) revelação, do policial falante, do que faz ele se sentir vulnerável e fora da zona de conforto dele; (b) o recebimento dessa revelação com calor, aceitação e não julgamento pelo policial ouvinte (demais participantes); e (c) o feedback da apreciação do impacto da revelação dele nos policiais ouvintes. São estas as questões evocadoras de interações extraordinárias: (1) qual é o valor ou a convicção forte em mim que estou disposto a fazer sacrifícios?; (2) Se eu tivesse coragem, eu...; (3) O que meu coração deseja?; (4) O que é uma verdade minha diante da qual me sinto assustado ou vulnerável para admitir?; (5) Eu finjo que...; (6) O que aprecio no grupo com quem compartilhei isto? As sessões de treino direto da empatia terminam sempre com a reunião dos 15 participantes para responderem “como foi a experiência”.

A sessão de encerramento é a oportunidade da gratidão dos policiais falantes aos policiais ouvintes que estiveram intimamente conectados com eles, e vice-versa, já que são papéis intercambiáveis (Tsai et al. 2017), e da avaliação do processo. É dividida em três momentos: (1) Lembranças: como cada participante impactou você? Do que você sempre se lembrará dessa Oficina em termos de sentimentos, pensamentos, sensações e memórias?; (2) Ação: Se fosse agir como se tivesse a oportunidade de expressar suas últimas palavras, que serão um presente para alguém do grupo, o que diria e para quem?; (3) Avaliação: em uma sentença, diga o que foi mais significativo para você: o que você tirou de proveito? Como você mudou? Como você será diferente em sua vida pessoal e profissional? O que você mais apreciou neste seu desenvolvimento? Cada pergunta de cada momento será apresentada, uma de cada vez, e respondida oralmente por cada participante. Na sessão de encerramento serão reaplicados os instrumentos aplicados na sessão inicial (pós-teste).

Ação 2: Treinamento da Assertividade

Optou-se por esta segunda habilidade nesta pesquisa-ação técnica pelo contexto e pelo objetivo

do Treinamento da Assertividade: quase sempre pessoas podem fazer parte das situações envolvidas nas queixas de estresse, ansiedade e mau humor. A assertividade é uma característica do comportamento interpessoal relacionada à expressão dos sentimentos na garantia de direitos nas relações com as outras pessoas. Ela “é a habilidade de formular e comunicar os próprios pensamentos, opiniões e desejos de um modo claro, direto e não agressivo”, conforme definição de John (2010), que conduziu o treinamento da assertividade na Academia de Polícia de Kerala, na Índia, como sua tese de doutorado.

O Treinamento da Assertividade reduz o estresse sentido nas situações de conflito ou de pressão com outras pessoas, como parceiros(as) amorosos, colegas de trabalho, vizinhos, membros da família, superiores e outros. Nessas situações, é importante ser assertivo, no sentido de conseguir defender direitos e de não violar os direitos da outra pessoa envolvida. O objetivo do Treinamento da Assertividade é aumentar a chance do participante se comportar de modo assertivo e, ao mesmo tempo, diminuir a chance dele ou se retrair em um colapso passivo (“engolir sapos”) ou explodir de raiva (“cuspir marimbondos”). Como o Treinamento da Empatia, o Treinamento da Assertividade é realizado em 5 sessões: 1 sessão inicial, 3 sessões de desenvolvimento direto da assertividade e 1 sessão de encerramento.

Na Sessão 1, a inicial, os participantes que optarem pelo Treinamento da Assertividade, após serem apresentados uns aos outros por uma técnica grupal de apresentação, e garantida a confidencialidade e o sigilo no contrato grupal, responderão à Escala da Assertividade, de Gambrell e Richley (1975), usada na avaliação de policiais por John (2010). Ela é composta por 35 afirmações (e.g., “Eu evito lidar com situações difíceis envolvendo confrontação” e “Eu sou capaz de falar abertamente sobre meus sentimentos”), sobre as quais o participante responde numa escala Likert de 5 pontos: A - Concordo plenamente; B - Concordo; C - Estou indeciso; D - Discordo; E - Discordo plenamente. Após responderem à Escala, os policiais participantes entrarão na Fase 1 do treinamento: a consciência dos direitos humanos nas relações interpessoais. Serão conduzidas dinâmicas de grupo com a objetivo de gerar essa consciência a partir de afirmações de direitos (e.g., “Você tem o direito de sentir e expressar dor”) e de crenças que, em geral, se opõem a esses direitos (e.g., “As pessoas não querem saber se eu estou sofrendo. Não devo incomodar os outros com os meus problemas”). Uma autoanálise da violação desses direitos será evocada a partir do preenchimento da Lista de Direitos Humanos Básicos. As sessões 2, 3 e 4 serão dedicadas às Fases seguintes do Treinamento da Assertividade, conforme as descreveram Davis, Eshelman e Mackay (1996). A partir dessa lista, será planejada para análise do contexto interpessoal em questão nas dificuldades de assertividade dos participantes. Essa análise é feita em 2 momentos. O momento 1 é o da aprendizagem da identificação dos três estilos básicos de comportamento interpessoal (estilo agressivo, estilo passivo e estilo assertivo), obtida por estratégias diversificadas (e.g., vídeo de animação contido na página <https://www.youtube.com/watch?v=rd1mCZVNnxE>) e da listagem de aspectos para a autoavaliação da assertividade, a partir de três questões: (a) o quando o policial se comporta de forma não assertiva (e.g., “quando tenho uma opinião diferente da opinião da outra pessoa na interação”); (b) o com quem ele se comporta de maneira não assertiva (e.g., “com um colega de parceria”); e (c) o que ele quer e não está conseguindo sendo não assertivo (e.g., tornar a interação menos aborrecedora). O participante deverá listar pelo menos duas situações difíceis, para entender a função do comportamento não assertivo, principalmente a partir do terceiro aspecto da sua lista (o que ele quer e não está conseguindo). O momento 2 é o detalhamento da principal situação interpessoal que incomoda o policial, listada na Etapa 2, tendo foco em seis elementos do seu incômodo: 1. Quem o incomoda; 2. Quando essa pessoa o incomoda; 3. O que o incomoda; 4. Como ele resolve o incômodo; 5. Receios dele ser assertivo e reduzir o incômodo; e 6. Objetivos com a redução do incômodo. O policial será convidado a expressar sentimentos e pensamentos em cada elemento (e.g., “Meu pai é injusto agindo assim” ou “Eu sempre estrago tudo”).

As sessões 2, 3 e 4 foram planejadas como sendo a preparação para a ocorrência do comportamento assertivo nos contextos fora das sessões. Elas comportarão 3 momentos do treinamento. No momento 1 o participante monta um script para a sua mudança na situação problemática principal, listada na sessão anterior. O script é o plano de enfrentamento dessa situação e também contém seis elementos: (1) definição do objetivo em relação ao direito na situação; (2) planejamento do quando, do onde e do com quem o objetivo será alcançado; (3) definição da situação de modo bem específico; (4) descrição de sentimentos e atitudes na situação; (5) expressão de um pedido; (6) reforço da mudança do outro pelas consequências da solução do problema. No momento 2 será analisada a linguagem corporal assertiva do policial ao executar o script e ela precisará ser guiada

por estas cinco regras: manter contato visual direto; manter postura ereta, falar com clareza e firmeza, não se justificar e gesticular e expressar emoção com a face de modo a enfatizar o objetivo. No momento 3 serão analisados os comportamentos “ouvir com assertividade” e “evitar a crítica manipulativa”. O ouvir assertivo envolve (1) o preparar-se para ouvir (perguntar-se ou pensar: “Estou pronto para ouvir a outra parte?”); (2) preparar-se para o ouvir e o esclarecer o que foi ouvido (e.g., “Eu não entendi muito bem o seu ponto de vista. Poderia me esclarecer melhor?”); o reconhecimento do que foi ouvido (e.g., “Agora eu consegui entender porque você fez aquilo comigo”). A evitação da crítica manipulativa por parte do outro (e.g., tentativa de fazer o policial se sentir culpado) será então abordada a partir das estratégias verbais mais conhecidas no que são e no quando usá-las: CD arranhado, afirmação do negativo, questionamento do negativo e nevoeiro. Com o “nevoeiro”, por exemplo, o policial poderá concordar com a verdade, o princípio ou a possibilidade expressa na crítica manipulativa feita ao comportamento dele. Assim, diante da crítica “Quero só ver até quando você vai ficar nesse namoro” [em tom de deboche], o policial aprenderá que poderá concordar: (1) com “a verdade por trás da crítica”: realmente não se pode prever quanto vai durar uma relação (e.g., “Você tem razão em se preocupar. Eu também não sei”); (2) com “o princípio por trás da crítica”: para o policial e para todas as pessoas é importante valorizar uma relação (e.g., “Você tem razão em se preocupar. É por isso que procuro valorizar esta relação”) ou (3) com a “probabilidade contida na crítica”: é um fato que términos de relações são possíveis (e.g., “Você tem razão em se preocupar. Eu sei que para qualquer relação, o término é sempre uma possibilidade”). Os participantes são, então, encorajados a colocar em prática o seu script na situação concreta da interação nos próximos 15 dias.

A sessão 5, a de encerramento, deve ocorrer apenas após pelo menos 15 dias da ocorrência da sessão 4. Nela, serão analisados os scripts colocados em prática na situação concreta das interações fora da sessão. Novamente, será aplicada a Escala da Assertividade, de Gambrell e Richley (1995), como pós-teste.

Componente 4: Gerenciamento de Caso

O Gerenciamento de Caso é um processo de intervenção social, de seguimento e monitoramento do encaminhamento do servidor ao sistema de serviços da rede de apoio no primeiro setor (governo e seus diversos setores), no segundo setor (empresas e planos de saúde) e no terceiro setor (organizações sociais). Sua base teórica está nas perspectivas sistêmica (a noção de rede de suporte social) e holística (a noção do máximo possível do todo identificável das necessidades psicossociais do membro da população-alvo), sendo bastante aplicado pelo serviço social pragmático norte-americano. O Gerenciamento de Caso terá como dado indicador do mesmo, o diagnóstico feito na Fase 2, apontando os participantes cujos casos serão gerenciados: os que informarem presença de mais de 85% de sintomas de estresse em extremo desconforto, linha de corte adotada como indicativa de complexidade no caso. O processo de gerenciamento de caso ocorre em quatro Etapas interativas, cíclicas e recursivas, corridas e recorridas até que as metas contidas no Plano do Gerenciamento do Caso sejam atendidas, como descritas a seguir.

Etapa 1: Estudo social do caso e estruturação do Plano de Gerenciamento do Caso.

Tratar-se-á de estudo social do servidor e hierarquização da complexidade do seu caso para estruturação do Plano de Gerenciamento do Caso, no qual objetivos específicos, metas e ações, também específicas, são descritas para atender às necessidades do servidor. O Plano de Gerenciamento do Caso orienta-se para ações concretas a ocorrer em prazos razoáveis e datas específicas. O estudo social (Anexo 1) gera o relatório social (Anexo 2). O Anexo 3 é um exemplo de Plano de Gerenciamento de Caso que focaliza duas áreas de necessidades do caso gerenciado: saúde (física e mental) e material/finanças.

O estudo social será complementado com a descrição do sociograma das interações sociais no setor do servidor cujo caso será gerenciado. O sociograma será gerado a partir do Formulário de Sociograma preenchido pelos integrantes do grupo de trabalho próximo do servidor em questão. O Formulário de Sociograma é um instrumento para sociometria dos relacionamentos interpessoais afetivos dentro de um grupo, identificando líderes, *rankings* sociais, subgrupos, conexões entre subgrupos e indivíduos em isolamento. Nesta pesquisa-ação técnica, o critério afetivo será a qualidade dos vínculos interpessoais do servidor cujo caso estará em gerenciamento, e seus dados serão empregados para fins de fortalecimento da adesão do servidor ao Plano de Gerenciamento do Caso, a partir dos pares indicados pelo servidor e de suas funções na rede social pessoal dele. O nível funcional dessa rede é o que agrupa os tipos de vínculos que dizem como a rede funciona, ou para que os seus vínculos existem, conforme estratégia de análise de fatores de risco e proteção descrita por Borloti (2015). Para cada elemento funcional da rede social pessoal será feita uma pergunta a todos os

integrantes do grupo de trabalho próximo do servidor em questão, e também ao próprio servidor, no formulário de sociograma: (1) Companhia (partilha de rotinas do dia a dia); (2) Apoio emocional (partilha de sofrimento/vulnerabilidade); (3) Guia (informações e aconselhamento); (4) Regulação (regras de convívio); (5) Ajuda material e de serviços; (6) Acesso a novos vínculos. Assim, o sociograma se configurará a partir desta mesma pergunta: “quem do seu grupo mais próximo no trabalho você procura para [função na rede social pessoal, por exemplo, “apoio emocional: partilha de sofrimento/vulnerabilidade”]?”

A plataforma *LeaderboardX* (<https://leaderboardx.herokuapp.com/>), de acesso livre, gera as Figuras do sociograma de cada grupo, quando se digitaliza quem escolhe quem para cada função na rede social pessoal do policial em foco no Gerenciamento de Caso. A Figura 1 mostra um sociograma hipotético de um grupo de servidores para a função “apoio emocional”, que ilustra três fatos importantes para o gerenciamento do caso: o grupo contém um pequeno subgrupo de seis policiais que não se conecta com o resto do grupo; o policial Michael, cujo caso será gerenciado, está isolado, não atraindo nenhuma vinculação; os policiais Emily e William ocupam papéis sociais centrais no grupo, sendo pontes para subgrupos, e têm função de apoio emocional para Michael. Conclusão: Emily e William são elementos importantes para favorecer os objetivos do Gerenciamento de Caso do policial Michael.

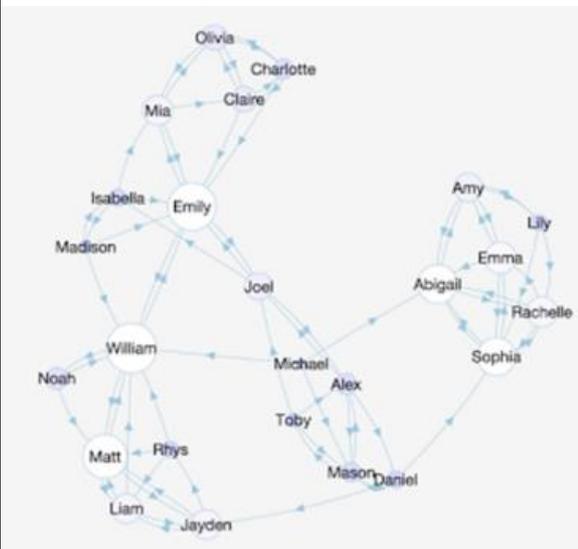


Figura 1: Sociograma hipotético de um grupo de servidores (Fonte: plataforma *LeaderboardX*).

Etapa 2: implementação do Plano de Gerenciamento do Caso.

Nessa Etapa 2 se executa a gestão do caso nas ações e nos prazos/datas. Ações em prazos/datas indicarão o cumprimento do Plano de Gerenciamento do Caso, assegurando, integrando e modificando os recursos do gerenciamento do caso do servidor na direção do resultado esperado. Cada caso terá o gerente de caso, assessorado pelo analista psicossocial, elo de ligação entre o policial em questão e os membros da sua rede social pessoal, que serão acionados estrategicamente aos objetivos do gerenciamento do caso.

Etapa 3: follow-up.

O seguimento do caso poderá ser bimestral, trimestral ou semestral, a depender da sua complexidade. Nesse acompanhamento, o gerente do caso e o analista social reúnem dados advindos do servidor, de membros da rede social pessoal dele, para, em supervisão com a coordenação do Pró-Bem, emitir parecer sobre a eficácia do Plano de Gerenciamento do Caso. O parecer será prescritivo de soluções dos entraves ao Plano, que são acrescidas ao planejamento, conforme necessário, e dentro do prazo do follow-up do caso, de modo a permitir a observação da concretização e da eficácia da solução.

Etapa 4: avaliação de resultados.

Nessa Etapa 4 é feita a avaliação do gerenciamento do caso considerando o Plano de Gerenciamento, a eficácia do planejamento do gerenciamento do caso e a relação entre o desfecho do caso e a condição inicial do servidor.

ANÁLISE INTEGRATIVA DE DADOS

A análise integrativa dos dados quantitativos será processada por técnicas estatísticas básicas e avançadas, possíveis pelo SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Na medida em que forem

coletados, os dados quantitativos comporão bancos de dados no SPSS a partir da definição de variáveis quantitativas (e.g., idade do policial) e categóricas (e.g., tipo de polícia).

Na descrição e exploração dos dados quantitativos pelo SPSS será usada análise univariada em técnicas estatísticas que permitam organizar, resumir e apresentar os dados, de tal forma que os mesmos possam ser interpretados de acordo com os objetivos específicos de cada estudo e o tipo de variável envolvida em cada objetivo específico. Serão apresentadas de forma descritiva (e.g., média, valor mínimo/máximo) ou gráfica (e.g., histograma).

Serão feitas análises univariadas e bivariadas. As univariadas são descritivas dos dados de variáveis quantitativas e categóricas (e.g., histogramas, tabelas de frequência, etc.). As bivariadas envolvem a análise da correlação entre duas variáveis, utilizam-se testes estatísticos adequados ao tipo de variáveis que estarão sendo correlacionadas (e.g., Teste Qui-Quadrado, se a correlação for entre variáveis categóricas) e técnicas de organização, resumo e apresentação adequadas a essa correlação (e.g., gráfico de pontos ou “Scatterplot”). Os resultados da análise qualitativa serão interpretados junto à quantitativa. Na medida do possível, dados quantitativos serão extraídos dos dados qualitativos e submetidos ao SPSS.

3. JUSTIFICATIVA

Considerando os fatores de risco aos quais os policiais estão expostos no cotidiano da profissão e sua vulnerabilidade para o desenvolvimento de transtornos relacionados ao estresse, conforme demonstrado pela literatura elencada anteriormente, esta proposta se justifica como uma pesquisa-ação técnica com o objetivo de levantar dados e informações sobre o estresse e, em uma subamostra, sobre os aspectos cardiológico, nutricional e psicológico de policiais das forças de segurança pública do estado do Espírito Santo, e de propor intervenções para melhorar o bem-estar destes servidores.

Além disso, esta proposta se justifica pela necessidade de atender a demanda da Comissão Permanente de Atenção à Saúde dos Profissionais de Segurança Pública, Defesa Social e Justiça do ES - COPAS, com informações científicas acerca das condições de saúde no trabalho dos servidores das forças de segurança, defesa social e justiça que atuam no Estado do Espírito Santo. Tais informações, obtidas por meio de levantamento de dados primários e secundários, são relevantes para a tomada de decisão apoiada em evidência científica e para a melhoria da qualidade de vida dos servidores que atuam no Espírito Santo, o que se refletirá em melhores condições de trabalho, aumento de produtividade, economicidade e melhora da qualidade dos serviços de segurança pública ofertados no ES. A COPAS objetiva fomentar ações que visem à preservação e valorização da vida, a segurança no trabalho, buscando garantir e implementar os direitos humanos fundamentais e a dignidade dos profissionais de segurança pública, defesa social e justiça. Para tal, a COPAS tem buscado desenvolver pesquisas com os profissionais das áreas de interesse com o intuito de ampliar o conhecimento e, com isso, subsidiar ações que tenham impacto positivo sobre a qualidade de vida das forças de segurança, defesa social e justiça que atuam no Estado do Espírito Santo.

3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa-ação técnica é descrever a condição de estresse percebido do servidor da segurança pública do Espírito Santo e avaliar os efeitos de um programa de intervenção com ingredientes ativos múltiplos (intervenção psicossocial, cardiológica e nutricional) sobre seu estado de estresse percebido.

São seus objetivos específicos:

- (1) descrever a condição de estresse do servidor;
- (2) correlacionar condição de estresse, sintomas e gravidade de sintomas, e escolha por modalidades de acompanhamento;
- (3) descrever correlações entre estresse, indicadores biológicos de saúde cardiovascular e comportamento alimentar de uma subamostra dos servidores;
- (4) implementar ações de acompanhamento e intervenção nos fatores cardiológico, nutricional e psicológico relacionados ao estresse dos servidores;
- (5) descrever a correlação entre desfecho de caso, adesão e resposta aos procedimentos de acompanhamento psicológico, cardiológico e nutricional, e aos encaminhamentos à rede assistencial, de uma subamostra de servidores.

3.2 Mapa de Distribuição

Tabela 1. População total e amostragem nas diferentes instituições de segurança pública.

Instituição	População	Amostragem Proporcional
Polícia Militar	8136	178
Polícia Civil	2087	45
SEJUS	3140	68
Corpos de Bombeiro Militares	2311	50
Guarda Vitória	465	10
PRF	309	6
Guarda Vila Velha	296	6
PF	286	6
Guarda Serra	96	2
Guarda Viana	28	1
Total	17.154	372

3.3 Benefícios ou Resultados Esperados

Intervenções em todas essas facetas relacionadas ao estresse (aspecto psicológico, cardiológico e nutricional) garantirão a promoção do bem-estar do policial e seu papel ativo na gestão de sua própria saúde, aspectos contemplados na proposta do SOMA-SI. O bem-estar, em geral produzido pelo manejo adequado do estresse e da alimentação, parece funcionar na melhoria do sistema imunológico, o responsável fisiológico por desencadear a defesa e manter o equilíbrio e bom funcionamento do organismo (Maia 2002). No caso das doenças cardiovasculares, o bem-estar promove um funcionamento fisiológico adaptativo, atua como operação motivacional estabelecida de comportamentos saudáveis e inocula os efeitos deletérios do estresse sobre a saúde, conforme demonstraram Folkman e Moskowitz (2000) e Ong (2010). O bem-estar é um fator de proteção modificável de problemas cardiovasculares, recomendado por profissionais de saúde sobre o termo genérico de “comportamentos ligados ao estilo de vida” (Sin, 2016). No aspecto psicológico, é fundamental ao policial saber se o seu nível do estresse está moderado (quando pode ser benéfico) ou acima do aceitável, ou em níveis preocupantes (quando precisa de tratamento).

Do ponto de vista emocional e comportamental, os benefícios ou resultados esperados envolvem a redução dos sintomas mais comuns observados pelo policial, que são, segundo Davis, Eshelman e Mackay (1996): (1) ansiedade em situações específicas (e.g., prazos e operações especiais) e em relacionamentos interpessoais (e.g., com cônjuge); (2) humor para baixo (tristeza, desesperança, impotência e baixa autoestima); (3) manifestação de raiva (e.g., irritação, ressentimento ou falta de paciência); e (4) medos, fobias, preocupações ou pensamentos recorrentes e indesejáveis.

No aspecto nutricional, os resultados benéficos esperados advirão do fato do policial saber que o estresse altera a relação dele com a comida, no sentido em que, para equilibrar algumas perdas de nutrientes devido ao desgaste, o organismo dele torna ele mais predisposto a escolher comidas mais saborosas e com mais calorias. Isto o torna mais vulnerável ao abuso de açúcar e gordura, quando sob tensão, pois esse abuso alivia o desgaste produzido pelo estresse. Esse conhecimento, e as habilidades a ele relacionadas, podem mudar atitudes em relação à alimentação, alterando os níveis de estresse.

No aspecto cardiológico, os benefícios são tanto preventivos quanto curativos. É importante ao policial atentar-se os sintomas relacionados ao estresse se prolongam para além das contingências aversivas que inerentes à sua profissão, levando-o às últimas fases do processo de estresse, a quase-exaustão e a exaustão quando ocorrem problemas de saúde graves, como a hipertensão prolongada, arteriosclerose e infarto agudo do miocárdio (Heidt et al., 2014).

4. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

4.1 Contextualização e Justificativa

Os contratos administrativos devem ser precedidos de licitação pública com vistas a escolher a melhor proposta, bem como oferecer igual oportunidade a todos os interessados em contratar com a Administração Pública, nos termos do art. 37, XXI, da Constituição Federal, que prevê:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações

serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações. (Grifo Nosso)

4.2 - A Lei de Licitações ao regulamentar o dispositivo constitucional, prevê a possibilidade de contratação direta de Instituição de pesquisa, no seu artigo 24, XIII da Lei nº 8.666/93, nos seguintes moldes:

Art. 24. *É dispensável a licitação:*

XIII - *na contratação de instituição brasileira incumbida regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional, ou de instituição dedicada à recuperação social do preso, desde que a contratada detenha inquestionável reputação ético-profissional e não tenha fins lucrativos; (Redação dada pela Lei nº 8.883, de 1994)*

4.3 – Conforme estabelecido no dispositivo, pode-se depreender a existência de pressuposto legal para a regularidade da dispensa de licitação no caso de contratação de Instituição de Pesquisa:

4.4 – Justifica-se a contratação da Fundação Espírito-Santense de Tecnologia (FEST, CNPJ nº 02.980.103/0001-90), com base no art. 1º, da Lei nº 8.958, de 20 de Dezembro de 1994, combinado com o inciso XIII, do art. 24 da Lei 8.666, de 21 de Junho de 1993, para dar apoio ao projeto de pesquisa:

"SOMA-SI: Um programa de Autogerenciamento do Bem-Estar a partir da análise do Estresse de Agentes da Segurança Pública do Espírito Santo", uma vez que a referida Fundação:

- 1) encontra-se constituída nos termos da legislação brasileira;
- 2) está incumbida estatutariamente de apoiar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e de desenvolvimento institucional da Universidade Federal do Espírito Santo;
- 3) possui inquestionável reputação ético-profissional, não sendo de conhecimento desta Instituição, até presente data, fato que a desabone;
- 4) apóia, de forma significativa, o desenvolvimento das atividades-fim da Universidade, prestando serviços com elevado grau de competência e excelência;
- 5) não possui fins lucrativos;
- 6) nos termos de sua proposta e com base na análise da planilha de custos que a integra, oferece preço compatível com os serviços a serem prestados e com a realidade de mercado.

5. VALOR ESTIMADO DA CONTRATAÇÃO

5.1 Cronograma de desembolso

O desembolso será feito em 4 (quatro) parcelas, cada uma atrelada à entrega de 1(um) de 4(quatro) produtos, conforme descrição a seguir:

Produto	Descrição	Prazo	Valor % R\$
1	Acordo Interinstitucional	30 dias da assinatura do contrato	15% 52.958,88
2	Estudo Diagnóstico-Prescritivo	90 dias da assinatura do contrato	20% 70.611,84
3	Relatório Executivo Parcial das Intervenções (Parcial 1)	150 dias da assinatura do contrato	20% 70.611,84
	Relatório Executivo Parcial das Intervenções (Parcial 2)	240 dias da assinatura do contrato	20% 70.611,84
	Relatório Executivo Parcial das Intervenções (Parcial 3)	330 dias da assinatura do contrato	20% 70.611,84
4	Relatório Técnico Final	360 dias da assinatura do contrato	5% 17.652,96
TOTAL			353.059,20

6. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

6.1 Da Dotação Orçamentária

As despesas decorrentes do presente Termo de Referência correrão a cargo do Fundo Estadual da Segurança Pública, de acordo com a LEI COMPLEMENTAR Nº 922, DE 11 DE OUTUBRO DE 2019, para o exercício do corrente ano.

7. DA EXECUÇÃO

O início da prestação do serviço dar-se-á após a publicação do extrato do contrato, contados a partir da data de recebimento da assinatura do contrato e sua publicação.

8. OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

8.1 Das obrigações da Contratada

- a. Entregar os serviços de acordo com as condições e prazos propostos;
- b. Providenciar a imediata correção das deficiências apontadas pelo setor competente do Contratante;
- c. Manter, durante toda a execução do Contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação, conforme dispõe o inciso XIII, do artigo 55, da Lei Nº 8.666/93 e alterações;
- d. Garantir a execução qualificada do contrato durante o período de garantia.

8.2 A Contratada fica obrigada a aceitar, nas mesmas condições contratuais, os acréscimos ou supressões que se fizerem necessários na aquisição do objeto da presente licitação, em até 25% (vinte e cinco por cento) dos valores estabelecidos.

9. OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

9.1 Das obrigações da Contratante

- a. A Contratante pagará à Contratada, até o décimo dia útil após a apresentação da Nota Fiscal/Fatura correspondente, devidamente aceita pelo Contratante, vedada a antecipação;
- b. Decorrido o prazo indicado no item anterior, incidirá multa financeira nos seguintes termos:

$$V.M = V.F \times \frac{12}{100} \times \frac{ND}{360}$$

Onde:

V.M. = Valor da Multa Financeira.

V.F. = Valor da Nota Fiscal referente ao mês em atraso. ND = Número de dias em atraso.

- c. O pagamento far-se-á por meio de uma única fatura; Caso a aquisição seja para entrega parcelada do prestação do serviço, o pagamento será de acordo com a apresentação da Nota Fiscal/Fatura, correspondente a quantidade entregue do serviço prestado.
- d. Incumbirão à Contratada a iniciativa e o encargo do cálculo minucioso da fatura devida, a ser revisto e aprovado pela Contratante, juntando-se o cálculo da fatura;
- e. A liquidação das despesas obedecerá rigorosamente o estabelecido na Lei nº 4.320/64, assim como na Lei Estadual nº 2.583/71 e alterações posteriores;
- f. Se houver alguma incorreção na Nota Fiscal/Fatura, a mesma será devolvida à Contratada para correção, ficando estabelecido que o prazo para pagamento será contado a partir da data de apresentação na nova Nota Fiscal/Fatura, sem qualquer ônus ou correção a ser paga pela Contratante.

10. SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

10.1 Das Sanções Administrativas

A CONTRATADA está sujeita às penalidades legais, em especial aquelas arroladas na Lei nº 8.666/1993;

O atraso injustificado na execução do contrato sujeitará o CONTRATADO à aplicação de multa de mora, nas seguintes condições:

10.1.1 Multa de:

- a. Fixa-se a multa de mora em 0,3 % (três décimos por cento) por dia sobre o valor do contrato em caso de atraso na execução dos serviços, limitada a incidência a 15 (quinze) dias. Após o décimo quinto dia e a critério da Administração, no caso de execução com atraso, poderá ocorrer a não-aceitação do objeto, de forma a configurar, nessa hipótese, inexecução total da obrigação assumida, sem prejuízo da rescisão unilateral da avença;
- b. Em caso de atraso na execução do objeto por período superior ao previsto no subitem anterior ou de inexecução parcial da obrigação assumida, a multa será de 10% (dez por cento) sobre o valor do contrato;
- c. No caso de inexecução total da obrigação assumida, o valor da multa aplicada será de 15% (quinze por cento) do valor do contrato;
- d. A aplicação da multa de mora não impede que a Administração rescinda unilateralmente o contrato e aplique as outras sanções previstas neste TR e na Lei 8.666/1993;
- e. As penalidades de multa decorrentes de fatos diversos serão consideradas independentes entre si.

10.1.2 A inexecução total ou parcial do contrato ensejará a aplicação das seguintes sanções ao licitante contratado:

- a. **Advertência;**
- b. **Multa compensatória** por perdas e danos, no montante de até 10% (dez por cento) sobre o saldo contratual reajustado não executado pelo particular;
- c. **Suspensão temporária** de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração Pública, por prazo não superior a 02 (dois) anos, nos termos do art. 87, III, da Lei nº 8.666/93;
- d. **Impedimento para licitar e contratar** com a Administração Pública Estadual pelo prazo de até 05 (cinco) anos, sem prejuízo das multas previstas em edital e no contrato e das demais cominações legais, especificamente nas hipóteses em que o licitante, convocado dentro do prazo de validade da sua proposta, não celebrar o contrato, deixar de entregar ou apresentar documentação falsa exigida para o certame, ensejar o retardamento da execução de seu objeto, não mantiver a proposta, falhar ou fraudar na execução do contrato, comportar-se de modo inidôneo ou cometer fraude fiscal, nos termos do art. 7º da Lei nº 10.520/2002 e o art. 28 do Decreto 2.458-R/2010;
- e. **Declaração de inidoneidade** para licitar ou contratar com a Administração Pública, em toda a Federação, enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição ou até que seja promovida a reabilitação perante a própria autoridade que aplicou a penalidade, que será concedida sempre que o contratado ressarcir a Administração pelos prejuízos resultantes e após decorrido o prazo da sanção aplicada com base na alínea “c”.

10.2 As sanções previstas nas alíneas “a”, “c”; “d” e “e” deste item, não são cumulativas entre si, mas poderão ser aplicadas juntamente com a multa compensatória por perdas e danos (alínea “b”).

10.3 Quando imposta uma das sanções previstas nas alíneas “c”, “d” e “e”, a autoridade competente submeterá sua decisão ao Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos - SEGER, a fim de que, se confirmada, tenha efeito perante a Administração Pública Estadual.

10.4 Caso as sanções referidas no parágrafo anterior não sejam confirmadas pelo Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos - SEGER, competirá ao órgão promotor do certame, por intermédio de sua autoridade competente, decidir sobre a aplicação ou não das demais modalidades sancionatórias.

10.5 Confirmada a aplicação de quaisquer das sanções administrativas previstas neste item, competirá ao órgão promotor do certame proceder com o registro da ocorrência no CRC/ES, e a SEGER, no SICAF, em campo apropriado. No caso da aplicação da sanção prevista na alínea “d”, deverá, ainda, ser solicitado o descredenciamento do licitante no SICAF e no CRC/ES.

10.6 Conforme estabelece o art. 88, também ficam sujeitas às penalidades do art. 87, III e IV da Lei nº 8.666, de 1993, as empresas ou profissionais que:

- 10.4.1 Tenham sofrido condenação definitiva por praticar, por meios dolosos, fraude fiscal no recolhimento de quaisquer tributos;
- 10.4.2 Tenham praticado atos ilícitos visando a frustrar os objetivos da contratação;
- 10.4.3 Demonstrem não possuir idoneidade para contratar com a Administração em virtude de atos ilícitos praticados.

10.7 A aplicação de qualquer das penalidades previstas realizar-se-á em processo administrativo que assegurará o contraditório e a ampla defesa à CONTRATADA, observando-se o procedimento previsto na Lei nº 8.666, de 1993, e subsidiariamente a Lei nº 9.784, de 1999:

10.7.1 Sem prejuízo da aplicação das sanções acima descritas, a prática de quaisquer atos lesivos à administração pública na licitação ou na execução do contrato, nos termos da Lei 12.846/2013, será objeto de imediata apuração observando-se o devido processo legal estabelecido no marco regulatório estadual anticorrupção; e

10.7.2 A autoridade competente, na aplicação das sanções, levará em consideração a gravidade da conduta do infrator, o caráter educativo da pena, bem como o dano causado à Administração, observado o princípio da proporcionalidade.

11. FISCALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

11.1 Da Fiscalização e Do Acompanhamento

a. A fiscalização, acompanhamento, controle e avaliação da execução do contrato serão da responsabilidade do Gestor e/ou Fiscal do Contrato representantes da **CONTRATANTE**, conforme indicado no item 19 deste TR;

b. A fiscalização será exercida no interesse da **CONTRATANTE** e não exclui nem reduz a responsabilidade da Contratada, inclusive perante terceiros, por quaisquer irregularidades, e, na sua ocorrência, não implica co-responsabilidade do Poder Público ou de seus agentes e prepostos;

c. A **CONTRATANTE** se reserva o direito de rejeitar o serviço entregue, no todo ou em parte, se em desacordo com os termos definidos no Edital, seus anexos bem como no contrato firmado;

d. Quaisquer exigências da fiscalização inerentes ao objeto do contrato deverão ser prontamente atendidas pela **CONTRATADA**.

12. INDICAÇÃO DE GESTOR E FISCAL

12.1 Gestor

O Gestor (Fiscal ou Comissão) será nomeado através de portaria no momento da inserção do processo no SIGA. Seguirá, S. M. J., o exemplo abaixo, sendo:

Gestor: Pedro Luiz Ferro

Cargo/Função: Gerente QCE-03

Número Funcional: 3069176

Telefone Institucional: 27 3636 1582

Celular: 27 9 92864201

12.2 Fiscal

Fiscal: Therezina Abranches

Cargo/Função: Psicólogo PC-PS

Número Funcional: 333296

Telefone Institucional: 27 3636 1582

Celular: 27 9 92939938

Suplente de Fiscal: Rudge Vigato da Silva

Cargo/Função: Psicólogo Socioeducativo

Número Funcional: 3300463

Telefone Institucional: 27 3636 1582

Celular: 27 9 99639956

13. LOCAL E DATA DE ELABORAÇÃO

Vitória, ES, 16 de março de 2021.

14. AUTORIZAÇÕES

Reinaldo Brezinski Nunes

Subsecretário de Estado de Gestão Estratégica

15. APROVAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESAS

Rafael Amorim Ricardo

Subsecretário de Gestão Administrativa